COMUNE DI CASALECCHIO DI RENO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025 - 2027

INDICE

SEZIONE I. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE 4
SEZIONE II VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE 7
II.1. VALORE PUBBLICO 7
II.1.1. Definizione di Valore Pubblico 7
II.1.2. Dimensione di Valore Pubblico 8
II.1.3. Gli indirizzi strategici delle Linee Programmatiche e del DUP 10
II.1.4. La Matrice del Valore Pubblico: gli obiettivi 11
II.1.5. Accessibilità fisica e digitale: strategie e obiettivi 12
II.1.6. Pari opportunità: strategie ed obiettivi 15
II.2. PERFORMANCE 17
II.2.1 Contesto di riferimento: i soggetti coinvolti, i ruoli e le responsabilità 17
II.2.2. Gli obiettivi del Comune di Casalecchio 20
II.2.3. Gli obiettivi di semplificazione e digitalizzazione 21
II.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA 26
II.3.1. Valutazione di impatto del contesto esterno ed interno 36
II.3.2. Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi 67
II.3.3. Misure organizzative generali per il trattamento del rischio 71
II.3.4. Piano di monitoraggio e riesame 103
II.3.5. Mappatura dei processi 105
II.3.6. Sistema dei valori e Codice di comportamento 118
II.3.7. Programmazione dell'attuazione della trasparenza 118
SEZIONE III. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO 125
III.1. STRATEGIA ORGANIZZATIVA 125
III.1.1 Contesto organizzativo del "Gruppo Comune" 126
III.1.1.1 Livelli di responsabilità organizzativa 130
III. 2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE 132
III.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 137
III.3.1 Consistenza del personale al 31 dicembre 2024 138
III.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane e di copertura del fabbisogno 145
III.3.3. Piano delle azioni positive 2025 - 2027 148
III.3.4 - Strategia di formazione del personale 154
SEZIONE IV. MONITORAGGIO 164

ALLEGATI

Allegati Sezione II.1 Valore Pubblico

Allegato II. 1 A - Strategie dell'ente: Linee e Obiettivi strategici 2024 - 2029

Allegato II. 1 B - Matrice Valore Pubblico: Obiettivi operativi

Allegato II. 1 C - Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare

Allegati Sezione II.2 Performance

Allegato II. 2 A - Piano degli obiettivi di gestione 2025—2027

Allegato II. 2 A.1 - Progetti di sviluppo 2025—2027

Allegato II. 2 A.2 - Schede budget 2025

Allegati Sezione II.3 Rischi corruttivi e Trasparenza

Allegato II. 3 A - Mappatura dei processi per la Prevenzione della Corruzione

Allegato II. 3 B - Sistema dei Valori e Codice di comportamento

Allegato II. 3 C - Mappatura degli obblighi di Trasparenza

Allegati Sezione III - Organizzazione e Capitale umano

Allegato III. 2 A - Disciplina del Lavoro Agile

Allegato III. 3 A - Personale Assegnato ai Dirigenti

Allegato III. 3 C –Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2025 - 2027

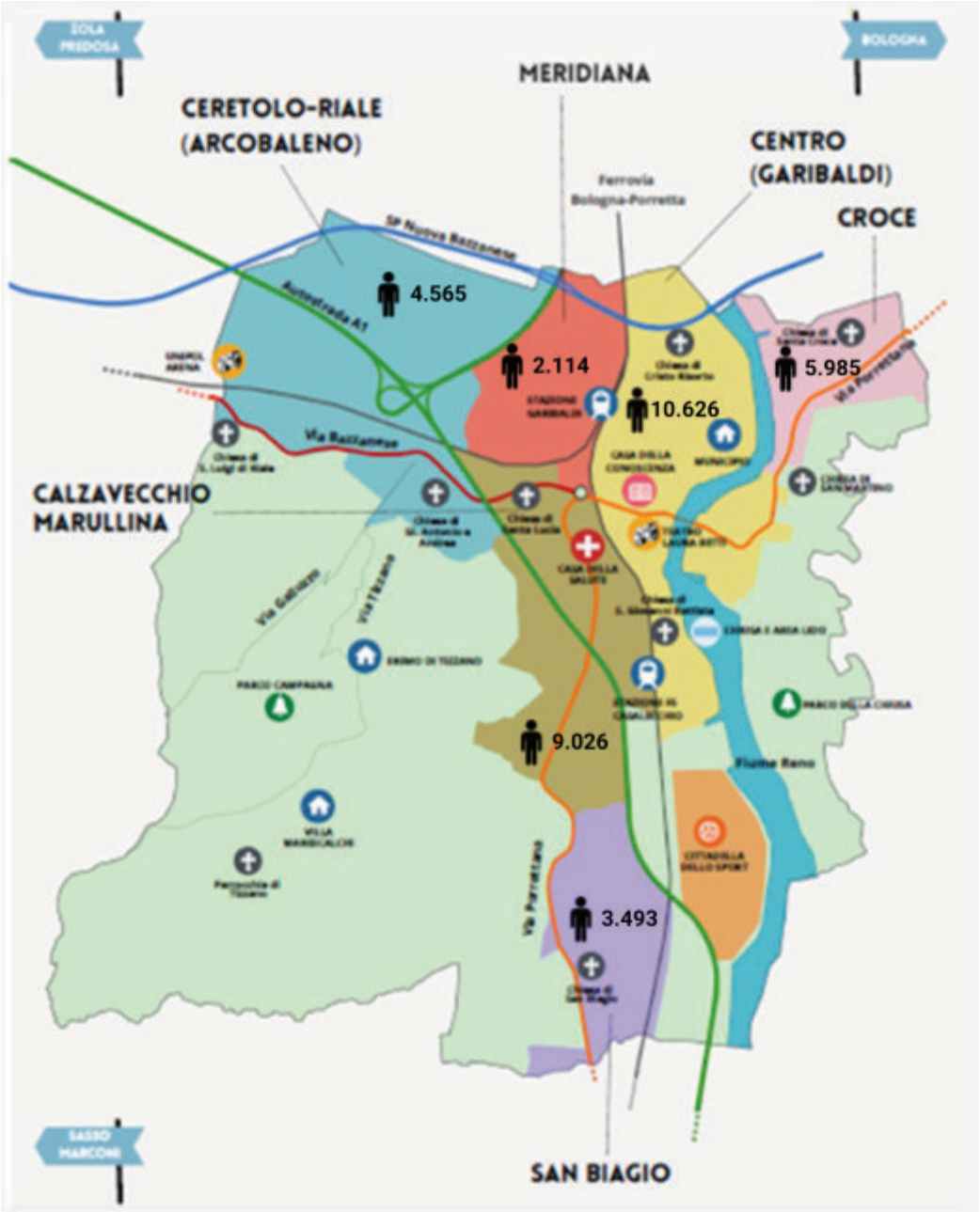
SEZIONE I. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente	Comune di Casalecchio di Reno
Indirizzo	Via dei Mille, 9
Sindaco	MATTEO RUGGERI
Popolazione	35.836 al 31 dicembre 2024
Superficie	17,93 Km²
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura giuridica	Comune
Codice Ateco	7511
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Codice univoco AOO	AE851F0
Codice fiscale	01135570370
Partita IVA	00534551205
Codice IPA	c_b880

COMUNICAZIONE CON IL CITTADINO

Centralino	051 /598 111
Numero Verde	800 011 837 - (*solo da rete fissa)*
email istituzionale	semplice@comune.casalecchio.bo.it
PEC	comune.casalecchio@cert.provincia.bo.it
Sito web istituzionale	www.comune.casalecchio.bo.it
Newsletter	tiny.cc/iscrizionenewsletter
Pagina Facebook	facebook.com/comunecasalecchio
Profilo Instagram	instagram.com/comunecasalecchiodireno
Profilo Linkedin	linkedin.com/company/comune-casalecchio-di-reno/
Canale Youtube	youtube.com/@ComunediCasalecchiodiRenoBO
Canale Telegram	t.me/CasalecchioComune
Canale WhatsApp	whatsapp.com/channel/0029VaEPO8OLNSZv8yZBvk36
App segnalazioni	me.comuni-chiamo.com/@casalecchiodireno

Distribuzione della popolazione



SEZIONE II VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

II.1. VALORE PUBBLICO

II.1.1. Definizione di Valore Pubblico

Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder. Le *Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017* del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il "*miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio*".

In generale può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, sostenibilità ambientale delle scelte, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera.

In particolare, un ente crea Valore Pubblico in senso stretto ed ampio:

in senso stretto	*Un ente crea Valore Pubblico in senso stretto quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere rispetto alla loro situazione di partenza (IMPATTO DEGLI IMPATTI).*
in senso ampio	*Un ente crea Valore Pubblico in senso ampio quando coinvolgendo dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti misurabili (PERFORMANCE DELLE PERFORMANCE).*

In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici, come l'efficacia quanti-qualitativa, l'efficienza economico finanziaria, gestionale, ecc., sulla base di specifici **driver** come la **semplificazione**, la **digitalizzazione**, la **piena accessibilità** e le **pari opportunità**.

Infine, per proteggere il Valore Pubblico generato, è necessario **programmare misure di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza ed azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale.**

II.1.2. Dimensione di Valore Pubblico

Il Comune di Casalecchio di Reno pone il Valore Pubblico al centro della propria programmazione strategica, in quanto leva fondamentale per garantire una crescita **sostenibile**, **equa** e **inclusiva** della comunità, come evocata nelle Linee programmatiche di governo: ***"Un Patto per la Città: Buon futuro Casalecchio".***

In linea con tale contesto sono state identificate le seguenti **dimensioni del Valore Pubblico**, fondamentali per il percorso da intraprendere:

ECONOMICA si riferisce alle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, professionisti, ecc.) e alle relative condizioni economiche;

SOCIALE E CULTURALE si riferisce allo sviluppo di una comunità basata sulla promozione del benessere psico-fisico e della formazione e sulla diffusione culturale sia internamente sia esternamente all'Amministrazione, con particolare attenzione ai soggetti fragili (minori, donne, ecc.) e alle relative condizioni sociali;
SOSTENIBILE è relativo alle sfide ambientali, climatiche ed energetiche che la Città deve affrontare al fine di erogare servizi inclusivi e sostenibili con il territorio circostante.
Tale visione trova la sua corrispondenza nella **sotto Sezione 2 Performance**, in quanto ogni obiettivo definito dal Comune rientra all'interno di una delle dimensioni del Valore Pubblico ed è valutato sulla base dei **driver** (semplificazione, digitalizzazione, piena accessibilità, pari opportunità), identificati all'interno del D.M. del 24 giugno 2022, rendendo così i risultati misurabili e fruibili all'interno ed all'esterno dai diversi stakeholders.

Lo sviluppo delle 3 dimensioni grazie ai 4 driver indicati determina il RADAR **della transizione del Valore Pubblico,** che caratterizza la Città di Casalecchio di Reno, permettendo così l'individuazione delle aree di miglioramento in cui intervenire con iniziative mirate e con un'attività di pianificazione maggiormente puntuale ed incisiva.

In linea con quanto descritto, l'Ente ha individuato una metodologia per la misurazione del Valore Pubblico generato dalle proprie attività e l'individuazione dello stato del processo di transizione. In particolare, tale metodologia si basa sull'utilizzo della Matrice del Valore Pubblico del Comune di Casalecchio di Reno: una griglia 3 [dimensioni] x 4 [driver] che permette di misurare il Valore Pubblico complessivamente generato dal Comune rispetto alla programmazione. In particolare, ogni obiettivo definito all'interno della programmazione 2025-2027 si colloca all'interno di un'intersezione, in quanto fa riferimento ad una delle 3 dimensioni e può essere valutato in base a uno dei driver descritti.

DIMENSIONE DEL VALORE PUBBLICO			
	ECONOMICA	**SOCIALE E CULTURALE**	**SOSTENIBILE**
SEMPLIFICAZIONE	Media del raggiungimento degli obiettivi di SEMPLIFICAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE ECONOMICA	Media del raggiungimento degli obiettivi di SEMPLIFICAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE SOCIALE E CULTURALE	Media del raggiungimento degli obiettivi di SEMPLIFICAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE SOSTENIBILE
DIGITALIZZAZIONE	Media del raggiungimento degli obiettivi di DIGITALIZZAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE ECONOMICA	Media del raggiungimento degli obiettivi di DIGITALIZZAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE SOCIALE E CULTURALE	Media del raggiungimento degli obiettivi di DIGITALIZZAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE SOSTENIBILE
PIENA ACCESSIBILITÁ	Media del raggiungimento degli obiettivi di PIENA ACCESSIBILITÁ che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE ECONOMICA	Media del raggiungimento degli obiettivi di PIENA ACCESSIBILITÁ che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE SOCIALE E CULTURALE	Media del raggiungimento degli obiettivi di PIENA ACCESSIBILITÁ che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE SOSTENIBILE
PARI OPPORTUNITÁ	Media del raggiungimento degli obiettivi di PIENA OPPORTUNITÁ che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE ECONOMICA	Media del raggiungimento degli obiettivi di PIENA OPPORTUNITÁ che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE SOCIALE E CULTURALE	Media del raggiungimento degli obiettivi di PIENA OPPORTUNITÁ che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE SOSTENIBILE
INDICI DI VALORE PUBBLICO	GENERAZIONE DI V.P., ALL'INTERNO DELLA DIMENSIONE ECONOMICA: media del raggiungimento degli obiettivi per tutti i driver	GENERAZIONE DI V.P., ALL'INTERNO DELLA DIMENSIONE SOCIALE E CULTURALE: media del raggiungimento degli obiettivi per tutti i driver	GENERAZIONE DI V.P., ALL'INTERNO DELLA DIMENSIONE SOSTENIBILE: media del raggiungimento degli obiettivi per tutti i driver
	VALORE GENERATO RISPETTO ALLA PROGRAMMAZIONE: *media degli indici delle dimensioni*		

Al fine di misurare il Valore Pubblico generato, in ogni intersezione della matrice si calcola la media del raggiungimento degli obiettivi collocati.

La media del livello di raggiungimento degli indicatori collocati nella specifica colonna permette di definire un indice di Valore Pubblico per dimensione e, di conseguenza, la media degli indicatori di

Valore Pubblico per dimensione consente di calcolare un indicatore di Valore Pubblico complessivo, il quale deve essere letto come "Valore pubblico generato dal Comune di Casalecchio di Reno rispetto alla programmazione definita per l'anno corrente", la cui interpretazione deriva dalla seguente scala di valutazione:

Valutazione Valore Pubblico generato	Livello Valore Pubblico generato	Intervalli Valore Pubblico generato
Inferiore alle aspettative dell'Amministrazione	**Basso**	[0% ; 20%]
	Moderato	[20% ; 40%]
In linea alle aspettative dell'Amministrazione	**Adeguato**	[40% ; 60%]
Superiore alle aspettative dell'Amministrazione	**Buono**	[60% ; 80%]
	Ottimo	[80% ; 100%]

Al fine di misurare più compiutamente il Valore Pubblico generato dall'attività del Comune, a partire dallo scorso anno, sono stati individuati indicatori di attività per ciascuna delle tre dimensioni, in parte estrapolati da quelli rilevati annualmente presso i Servizi dell'Ente (v. allegato II. 2 A.2 - Schede budget 2025). Completano il set degli indicatori di misurazione del Valore Pubblico alcuni dati forniti da banche dati pubbliche di Enti esterni, in particolare Istat, Atlante statistico metropolitano, Regione Emilia Romagna. L'insieme degli indicatori selezionati costituiranno parte dell'Allegato II. 1 B.

II.1.3. Gli indirizzi strategici delle Linee Programmatiche e del DUP

Il sistema di programmazione e controllo del Comune di Casalecchio di Reno si caratterizza per l'immediata riconducibilità alla pianificazione strategica e per la tracciabilità dei collegamenti tra i vari livelli. Le **Linee Programmatiche di Mandato**, che hanno sviluppato il programma elettorale "Un Patto per la Città: Buon futuro Casalecchio", presentato al Consiglio Comunale il 09/09/2024, sono state tradotte in 7 Linee strategiche e 30 Azioni strategiche, articolate a loro volta in 107 obiettivi operativi, da realizzare nell'arco del mandato 2024–2029. Le linee programmatiche di mandato sono state approvate con deliberazione consiliare n. 60 del 26/09/2024. Gli indirizzi strategici rappresentano le aree tematiche di azione dell'Amministrazione e sono stati definiti in coerenza con le Missioni di bilancio di cui al d.lgs. 118/2011.

L'azione strategica del Comune è connessa agli obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals) inseriti nell'Agenda 2030, le missioni strategiche del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e i contenuti del Piano strategico dell'Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia "La rete di

Unione per un territorio di valore", di cui Casalecchio fa parte, adottato dall'Unione con deliberazione consiliare n. 4 del 22/02/2021.

Gli obiettivi contenuti nel **Documento Unico di Programmazione (DUP)** sono direttamente collegati alla pianificazione sottostante del Piano della performance, secondo un modello ad albero che parte dagli indirizzi strategici fino agli obiettivi operativi 2025/2027, declinati nella Sezione Performance in Progetti di sviluppo triennali.Il DUP ai sensi dell'art. 170 del d lgs 267/2000 costituisce la guida strategica e operativa dell'Ente nelle sue due sezioni: la Sezione strategica e la Sezione operativa dove la prima ha un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo (5 anni), mentre la seconda pari a quello del bilancio di previsione (3 anni).

Si rimanda, pertanto, alla Sezione strategica della **Nota di aggiornamento del DUP 2024-2029, Triennio 2025-2027**, approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 106 del 19/12/2024, per l'illustrazione dettagliata delle priorità politiche dell'Ente nell'ambito delle 30 Azioni strategiche. La programmazione strategica termina con la scadenza del mandato amministrativo.

II.1.4. La Matrice del Valore Pubblico: gli obiettivi

La Matrice del Valore Pubblico del Comune di Casalecchio di Reno per gli anni 2025 – 2027 è composta da n. 107 obiettivi operativi, declinati in base alle dimensioni di Valore Pubblico, individuati dalla Giunta comunale e dai drivers di cui al D.M. n. 132/2022.

Tale matrice sarà utilizzata in fase di consuntivazione degli obiettivi, al fine di verificare il raggiungimento dei target individuati nella programmazione di II livello e definire il Valore Pubblico complessivo generato rispetto alla programmazione.

DIMENSIONE DEL VALORE PUBBLICO				
	SOSTENIBILE	ECONOMICA	SOCIALE - CULTURALE	TOTALE
SEMPLIFICAZIONE	5	19	7	31
PIENA ACCESSIBILITA'	17	7	8	32
PARI OPPORTUNITA'	2	2	37	41
DIGITALIZZAZIONE	0	0	3	3
TOTALE	24	28	55	107

Per la consultazione di dettaglio degli obiettivi operativi associati alle dimensioni e ai driver di Valore Pubblico, si rimanda all'allegato II. 1 - B

II.1.5. Accessibilità fisica e digitale: strategie e obiettivi

II.1.5.1 Accessibilità fisica

Le barriere architettoniche sono ostacoli fisici, fonte di disagio per la mobilità di chiunque ed in particolare di chi ha una capacità ridotta o impedita in forma permanente o temporanea a causa di una disabilità non solo motoria ma anche mentale, cognitiva, sensoriale.

Sono barriere architettoniche:

- ostacoli che limitano o impediscono gli spostamenti a chiunque, la comoda e sicura utilizzazione di parti, attrezzature o elementi;
- la mancanza di accorgimenti o segnalazioni che permettono l'orientamento e la riconoscibilità dei luoghi e delle fonti di pericolo per chiunque e in particolare per i non vedenti, per gli ipovedenti e per i non udenti.

I P.E.B.A., ovvero i Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche, sono strumenti di pianificazione e coordinamento per monitorare e superare le barriere architettoniche negli edifici e negli spazi pubblici, fornendo una previsione del tipo di soluzione da apportare per ciascuna barriera architettonica rilevata, i relativi costi e le priorità di intervento.

Il Piano, che deve essere approvato dal Consiglio comunale, deve trovare una corrispondenza nel Bilancio di previsione e nel Piano Triennale delle Opere Pubbliche o Piano Investimenti, di cui dovrebbe costituire un allegato.

La Regione Emilia Romagna ha approvato con deliberazione di Giunta regionale n. 1326 del 31 luglio 2023 le linee guida da seguire per la stesura, approvazione e adozione del P.E.B.A., con la raccomandazione ai comuni di dotarsi di un Ufficio Eliminazione Barriere Architettoniche (EBA), per il coordinamento delle fasi progettuali e il monitoraggio, e di individuare un Responsabile che si interfacci con la Regione.

Il territorio di Casalecchio è oggetto di un'importante rigenerazione urbana ed edilizia, anche a seguito delle nuove previsioni trasportistiche inerenti progetti comunali e sovracomunali. Tutti gli interventi pubblici devono essere progettati e attuati perseguendo gli obiettivi di accessibilità e inclusività nei confronti soprattutto di coloro che si trovano in determinate condizioni di salute, anche temporanee. L'Amministrazione per questo intende dotarsi di un Piano che favorisca lo sviluppo di un "ambiente facilitatore", un ambiente cioè che consenta a tutti di compiere agevolmente le tre azioni fondamentali: raggiungere, usare, comprendere, un Piano che diventi anche linea guida per gli interventi di privati su aree pubbliche o di pubblico accesso.

Il P.E.B.A. è un documento complesso e trasversale, che coinvolgerà più Servizi dell'Ente:

- Urbanistica: il PEBA si integra in modo complementare alla pianificazione urbanistica, alla progettazione e manutenzione di spazi e edifici di interesse collettivo. La finalità è armonizzare gli obiettivi del P.E.B.A. con gli obiettivi e i contenuti di piani urbanistici generali.
- Lavori Pubblici: il P.E.B.A. dovrà essere integrato nel Piano Triennale delle Opere, e dovrà essere attuato con la programmazione delle opere pubbliche a cadenza triennale, periodo a cui riferire il conseguente monitoraggio e aggiornamento;
- Edilizia Privata: il P.E.B.A. sarà integrato nei regolamenti edilizi affinché i privati siano obbligati a costruire senza barriere. L'obiettivo a lungo termine è il coordinamento con il Regolamento Edilizio Comunale, quale strumento complementare alle norme tecniche di attuazione del Piano Urbanistico Generale (PUG);
- Comunicazione e Relazioni esterne: il Servizio si occuperà di coordinare il processo partecipativo con cittadini e associazioni, nell'ottica che la comunicazione sia inclusiva ed efficace, attenta alle diverse esigenze;
- Casalecchio delle Culture: società sportive ed associazioni parteciperanno attivamente nella fase consultiva poiché impianti sportivi e luoghi di cultura rappresentano punti sensibili e dovranno essere compresi nel P.E.B.A.;
- Parchi, rifiuti, energia e inquinamento: i parchi pubblici, i parchi urbani, comprensivi di aree verdi attrezzate per il tempo libero, aree per il gioco, aree per la pratica sportiva all'aperto saranno tra gli obiettivi del P.E.B.A.;
- Polizia Locale: la sicurezza è un requisito strettamente connesso a quello di accessibilità: l'una senza l'altra non possono di fatto dirsi garantite. La Polizia Locale è indispensabile per il presidio del territorio e punto di raccolta delle segnalazioni dei cittadini;
- SIT: si occuperà di far dialogare l'applicativo, utilizzato per la mappatura, e le schede di intervento per ogni criticità rilevata;
- Adopera srl: le soluzioni tecniche codificate e le linee guida definite dal P.E.B.A. diverranno per la società il riferimento a cui attenersi riguardo al patrimonio e al demanio comunale.

Al fine di garantire l'accessibilità ai cittadini con disabilità nei luoghi fisici in cui le Pubbliche Amministrazioni erogano servizi, per garantire la tutela dei lavoratori disabili nell'accesso ai luoghi di lavoro, il Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222 prevede una serie di adempimenti quali: l'individuazione, tra i dirigenti o altro personale equiparato, del *disability manager*; la definizione di obiettivi programmatici e strategici di performance sull'accessibilità, anche in termini formativi; l'aggiornamento delle Carte dei Servizi, con l'indicazione dei livelli di qualità dei servizi erogati rispetto alla effettiva accessibilità delle prestazioni per le persone con disabilità. Il Comune di Casalecchio di Reno intende avviare un percorso tendente alla progressiva applicazione di dette disposizioni, andando ad implementare progressivamente le misure già in atto, in una logica di gradualità delle azioni e degli interventi.

II.1.5.2. Accessibilità digitale

Per accessibilità digitale si intende la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che, a causa di disabilità, necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.
In attuazione della Direttiva UE 2016/2102, AGID (Agenzia per l'Italia Digitale) ha emanato le Linee Guida sull'Accessibilità degli strumenti informatici, in vigore dal 10 gennaio 2020, che indirizzano la Pubblica Amministrazione all'erogazione di servizi sempre più accessibili.
Le amministrazioni hanno l'obbligo:

- **Entro il 31 marzo** di ogni anno di pubblicare gli Obiettivi di accessibilità per l'anno corrente e lo stato di attuazione del piano per l'utilizzo del telelavoro.
- **Entro il 23 settembre** di ogni anno di effettuare un'analisi completa dei siti web e compilare la dichiarazione di accessibilità su form.agid.gov.it in cui si attesta lo stato di conformità di ciascun sito e applicazione mobile ai requisiti di accessibilità.

Il Comune di Casalecchio di Reno è in regola con la pubblicazione, entro il 23 settembre di ogni anno, della Dichiarazione di Accessibilità, pubblicata nella parte bassa della homepage del sito istituzionale ed, entro il 31 marzo di ogni anno, degli Obiettivi di Accessibilità approvati con Deliberazione di Giunta comunale (pubblicati sul sito istituzionale nella sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE > Altri contenuti > Accessibilità e catalogo dei dati, metadati e banche dati).

Nel compito di sviluppare l'accessibilità degli strumenti informatici il Comune di Casalecchio di Reno è supportato dal Responsabile della Transizione digitale dell'Unione dei Comuni Valli Reno Lavino Samoggia; la materia dell'accessibilità digitale rientra, tra le altre, negli obiettivi previsti nell'aggiornamento del Piano Triennale per la transizione digitale nella Pubblica Amministrazione, approvato con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 5 del 29/01/2024.

Per il 2025 è in programma da parte dell'Unione l'acquisto di un software che realizzi la piena conformità dei siti istituzionali alle WCAG (World Content Accessibility Guidelines) 2.1 AA, le guidelines per l'accessibilità dei siti web create dal World Wide Web Consortium (W3C) nell'ambito della World Accessibility Initiative (WAI).
Le WCAG 2.1 consistono in uno sviluppo delle WCAG 2.0, nato per "migliorare la guida all'accessibilità per tre gruppi principali: utenti con disabilità cognitive o di apprendimento, utenti con problemi di vista e utenti con disabilità su dispositivi mobili". Sono pertanto un'estensione, con ulteriori 17 criteri di successo, delle WCAG 2.0, con le quali sono retrocompatibili.

Nell'ambito delle iniziative formative per lo sviluppo delle competenze digitali, nel corso del 2025 l'Amministrazione intende avvalersi del sistema di e-learning federato della Regione Emilia Romagna SELF per organizzare un laboratorio sull'accessibilità by design quale tecnica di redazione degli atti amministrativi, rivolto ai Dirigenti, ai Responsabili titolari EQ, ai referenti amministrativi e ai dipendenti individuati per competenza.

II.1.6. Pari opportunità: strategie ed obiettivi

II.1.6.1 - Pari Opportunità e visione di un futuro antidiscriminatorio ed equo

L'attenzione alle pari opportunità è collegata alla più ampia attenzione all'armonizzazione dei tempi di vita personale, familiare e lavorativa del personale dipendente e della cittadinanza, armonizzazione che si raggiunge promuovendo varie forme di flessibilità, sempre contemperando le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione. In quest'ottica, si consolideranno misure formative e informative volte alla riduzione del digital gap, per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.
L'attenzione alle pari opportunità è sempre stato obiettivo di questa Amministrazione, che stimola ed è stimolata dalle sinergie con le realtà a livello locale, metropolitano, regionale e nazionale e anche promuovendo connessioni con la società civile del territorio di Casalecchio di Reno.

Benessere Organizzativo

Il benessere organizzativo è collegato a decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente da dirigenti e responsabili in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.
L'Amministrazione promuove lo sviluppo di un "sistema benessere" attraverso servizi, azioni, comportamenti e investimenti orientati al diversity management inteso come insieme di politiche e pratiche aziendali volte alla valorizzazione delle differenze di ogni lavoratrice e lavoratore, per la creazione di situazioni di dialogo ed equilibri all'interno dell'Amministrazione che creino nel personale senso di appartenenza, motivazione, soddisfazione e coinvolgimento attivo nelle politiche e strategie dell'Amministrazione.

Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

L'Amministrazione si pone l'obiettivo di contrastare qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, intendendo per discriminazione, come recita l'articolo 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, "un comportamento che causa un trattamento non paritario di una persona o di un gruppo in virtù della sua appartenenza ad una determinata categoria, stabilita da fattori quali il sesso, la razza, il colore della pelle, l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza a una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o l'orientamento sessuale".
L'Amministrazione si impegna a promuovere politiche, prassi e comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi come indicato nel "Protocollo Metropolitano sulla Comunicazione di Genere e sul Linguaggio non discriminatorio", volto a promuovere l'uso di una comunicazione rispettosa della differenza di genere, sottoscritto dalla Città Metropolitana di Bologna e istituzioni pubbliche e private il 21 novembre 2019.
L'Amministrazione effettua la propria attività comunicativa in coerenza anche con il "Manifesto della comunicazione istituzionale interculturale per gli enti e i comunicatori pubblici" della Regione Emilia Romagna. Gli obiettivi e le azioni rivolte al personale sono indicati nella Sezione III "Organizzazione - e Capitale Umano".

Si promuoveranno iniziative e azioni di sensibilizzazione, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia dell'Unione, in occasione della seguenti
Giornate:

8 marzo: Giornata internazionale dei diritti della donna;
21 marzo: Giornata internazionale per l'eliminazione della discriminazione razziale;
28 aprile: Giornata mondiale della Sicurezza e della Salute sul lavoro;
1 maggio: Festa del lavoro;
17 maggio: Giornata internazionale contro l'omo-lesbo-bi-transfobia;
21 maggio: Giornata internazionale per la Diversità Culturale, il Dialogo e lo Sviluppo;
25 novembre: Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne;
3 dicembre: Giornata internazionale dei diritti delle persone con disabilità.

Le attività di partenariato con reti locali o internazionali a promozione di azioni di sensibilizzazione e valorizzazione delle differenze saranno consolidate, in particolare con le reti "RE-A-DY"-Rete Anti discriminazione delle pubbliche Amministrazioni per l'orientamento sessuale e l'identità di genere" e la rete Città del Dialogo Interculturale.

II.2. PERFORMANCE

II.2.1 Contesto di riferimento: i soggetti coinvolti, i ruoli e le responsabilità

Il ciclo della performance è un processo che collega la pianificazione strategica alla programmazione operativa, alla definizione degli obiettivi, alla misurazione dei risultati e alla valutazione della performance posta in essere, con riferimento all'ambito organizzativo ed individuale.
L'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150, articola il ciclo di gestione della performance in sei fasi.

1. **La pianificazione strategica** deve supportare il processo di assunzione delle decisioni strategiche e deve fornire motivazioni e sostegno al cambiamento, individuando gli obiettivi, i vincoli causati dalla dinamica del cambiamento e la conoscenza delle relazioni di causa-effetto che derivano dal raggiungimento degli obiettivi stessi. La pianificazione strategica presuppone, quindi, la definizione degli obiettivi da raggiungere, oltre che l'individuazione e la quantificazione di stime sui risultati futuri, a medio e lungo termine.
2. **La programmazione operativa e il budgeting** costituiscono un'attività amministrativa atta a tradurre gli obiettivi strategici, previsti nella fase precedente, in decisioni da attuare tramite la gestione a breve termine, definendo in questo modo gli obiettivi operativi. Lo strumento utilizzato per tale funzionalità è il budget.
3. La fase concernente **il monitoraggio e gli interventi correttivi** è finalizzata all'attivazione di un controllo interno atto a garantire la correttezza della misurazione e valutazione della performance dell'amministrazione, al fine di agire laddove si individuano eventuali problematiche sulla pianificazione operativa con puntuali interventi correttivi.
4. **La misurazione della performance organizzativa ed individuale**, il cui output è un **sistema di misurazione della performance** ma anche un programma di audit, quindi di revisione dello stesso sistema, oltre che un eventuale piano di miglioramento. La valutazione della performance organizzativa analizza le cause di un eventuale scostamento tra i risultati effettivamente raggiunti dall'amministrazione e quelli programmati; ha come output un piano per il miglioramento sia qualitativo che quantitativo della performance.
5. **La valutazione della performance individuale e l'uso di sistemi premianti,** da cui discende una graduatoria delle performance dei dipendenti ed una proposta di assegnazione dei premi incentivanti, rientranti nel trattamento accessorio.
6. **La rendicontazione interna ed esterna** dei risultati è rappresentata con un reporting **multilivello dei risultati ottenuti denominato Relazione della performance**, da adottare entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento. Tale documento è indirizzato sia ai soggetti interni che esterni e deve essere chiaro e comprensibile in modo da poter essere compreso da tutti i soggetti esterni. Quest'ultima fase è un chiaro indirizzo al rispetto del principio della trasparenza, oltre che della partecipazione, perché possono essere previsti anche degli incontri con i rappresentanti di interessi esterni all'ente.

Riguardo i soggetti coinvolti nel ciclo della performance, al centro di tale processo il Comune di Casalecchio di Reno pone prima di tutto i cittadini e gli utenti, in particolare nella fase di

pianificazione, tenendo conto del contesto esterno e ascoltando i bisogni, e nella fase di rendicontazione delle azioni e dei risultati, attraverso il sistema della trasparenza e la rilevazione del livello di soddisfazione dei servizi offerti mediante i sistemi di rilevazione della qualità.

Gli altri attori del ciclo della performance sono gli organi di indirizzo politico amministrativo, **Sindaco, Consiglio Comunale e Giunta Comunale**, che intervengono per i rispettivi ambiti di competenza.

In linea con gli indirizzi metodologici del Dipartimento della Funzione Pubblica c'è il **Nucleo Valutazione**, chiamato a garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione della performance. Ha una composizione monocratica e svolge le proprie funzioni a livello sovracomunale. Nominato dal Presidente dell'Unione, è stato scelto tramite avviso pubblico, con esperienza in posizione di responsabilità in ambito management, pianificazione e controllo di gestione, valutazione dei risultati e con competenze utili per incentivare i processi di innovazione all'interno dell'Unione Valli del Reno Lavino e Samoggia e i comuni che vi hanno aderito. Il Nucleo viene supportato nelle proprie attività dal Servizio Programmazione e controllo strategico del comune di Casalecchio di Reno.

Le principali attività del Nucleo si focalizzano sia sulla gestione e lo sviluppo del Ciclo della Performance sia sull'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Infatti, collabora con le strutture interne ai fini della validazione della correttezza e dell'adeguatezza dei processi di misurazione e monitoraggio, propone l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e valida la Relazione sulla Performance. Altre attività sono la redazione della Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione dell'Ente e la promozione e controllo degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dei dati e delle informazioni pubblicati sul sito web istituzionale.

Gli altri soggetti che partecipano al Ciclo della Performance sono il **Segretario Generale, i Dirigenti, i Responsabili di Elevata Qualificazione e il personale dipendente.**

Nella fase di definizione degli obiettivi di performance, sono stati presi in considerazione i seguenti indirizzi:

- garantire la misurabilità, fruibilità e comprensibilità delle informazioni anche verso l'esterno;
- porsi degli obiettivi che attraverso azioni/iniziative di digitalizzazione, semplificazione, volte ad incrementare la piena accessibilità e le pari opportunità, permettano un reale incremento delle dimensioni del Valore Pubblico (economica,socio-culturale e sostenibile) e quindi determinino una reale transizione dell'Amministrazione;
- rispettare i 5 criteri previsti dalla Metodologia SMART per la declinazione degli indicatori di performance al fine di facilitare l'applicazione del punto precedente. Ogni indicatore deve, infatti, essere:

S	**Specific (Specifico)**
M	**Measurable (Misurabile)**
A	**Achievable (Raggiungibile)**
R	**Realistic (Realistico)**
T	**Time-Based (Temporizzabile)**

II.2.2. Gli obiettivi del Comune di Casalecchio

La programmazione è il processo di analisi e valutazione che, comparando e ordinando coerentemente tra loro le politiche e i piani per il governo del territorio, consente di organizzare, in una dimensione temporale predefinita, le attività e le risorse necessarie per la realizzazione di fini sociali e la promozione dello sviluppo economico e civile delle comunità di riferimento.

Gli obiettivi raccolti nei **Progetti di sviluppo** triennali sono sviluppati a partire dalle azioni strategiche definite nelle Linee programmatiche di mandato e rappresentano la declinazione e dettaglio degli obiettivi operativi contenuti nel DUP, secondo la struttura logica della gestione del ciclo della performance. Vengono assegnati dalla Giunta comunale a ciascun Dirigente ma possono anche avere un impatto trasversale sui Servizi di altre Aree. Nelle schede dei Progetti di sviluppo vengono riportate, in maniera sintetica, le responsabilità politiche, le finalità, gli stakeholders, i risultati attesi per il periodo triennale di riferimento e gli indicatori per i quali è proposto un target di raggiungimento. Ogni obiettivo è individuato mediante un codice di nove caratteri numerici dato da: l'indirizzo strategico, l'azione strategica, un numero progressivo e il collegamento a Missione e Programma, secondo la classificazione del bilancio pubblico armonizzato.

Nelle **Schede budget** vengono definite le singole azioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi individuati nei livelli superiori del ciclo di programmazione. Ogni Responsabile EQ, di concerto con il proprio Dirigente, articola le azioni in fasi, individua gli indicatori di performance e di attività per monitorare il raggiungimento degli obiettivi gestionali e colloca le risorse umane necessarie.
Quest'ultimo passaggio rivela come il ciclo di programmazione risulti un unico processo che, partendo dalla declinazione della strategia, si conclude con l'assegnazione degli obiettivi alle persone che devono realizzarli e, quindi, un totale allineamento con il processo di valutazione individuale. Tra le attività rappresentate nelle schede budget ve ne sono alcune che interessano progetti annuali o pluriennali di particolare rilievo dal punto di vista strategico gestionale e che impegnano trasversalmente più Servizi di Aree diverse. Per tali attività, la Giunta Comunale dà mandato alla Conferenza di Direzione di predisporne la progettazione sulla base di specifici obiettivi a cui destinare le risorse variabili previste dall'art. 81 comma 4 del Contratto collettivo nazionale di Lavoro – C.C.N.L. del 16/11/2022.
Le schede budget sono contrassegnate da un codice di otto caratteri numerici dato da: il centro di responsabilità dell'Area, il Servizio, il centro di costo e un numero progressivo.

Per la programmazione del triennio 2025 – 2029, al fine di realizzare un collegamento più evidente tra gli obiettivi di performance e quelli assegnati ai Dirigenti per la prevenzione della corruzione, si è ricorso ad un modello di scheda dei progetti di sviluppo e di scheda budget che prevede la sezione denominata "MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO E TRASPARENZA", dove agli obiettivi sono associati i processi mappati per la prevenzione della corruzione (v. cap. II 3.5 Mappatura dei processi e Allegato II. 3 A), in applicazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, aggiornato per il 2023 con delibera ANAC n. 605 del 19/12/2023.

L'insieme degli obiettivi di performance assegnati dalla Giunta sono riportati nell'allegato II. 2 A - Piano degli obiettivi di gestione 2025—2027. Ulteriori obiettivi poi vengono attribuiti a Dirigenti e Responsabili EQ direttamente dalla normativa, nello specifico:

A) L'articolo 4bis del DL 13/2023, convertito con modificazioni nella L. 41/2023, prevede che siano conseguiti specifici risultati di target in termini di tempo medio di pagamento e di tempo medio di ritardo, prevedendo l'assegnazione ai Dirigenti e ai Funzionari EQ, di obiettivi annuali funzionali al rispetto dei tempi di pagamento. Il medesimo articolo prevede anche l'integrazione, che si considera attuata con l'assegnazione specifica del presente obiettivo fino a nuova definizione dei medesimi, degli incarichi dei Dirigenti e dei Funzionari EQ. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo viene valutato ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota pari al 30% per i Dirigenti e Funzionari EQ. La verifica del raggiungimento dell'obiettivo è affidata agli organi interni di controllo della regolarità amministrativa e contabile (facenti capo all'Area Risorse), i quali mettono a disposizione del valutatore gli esiti di tale verifica, quale misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo. In fase valutativa si dovrà tener conto tuttavia delle ragioni che hanno impedito o rallentato il pieno raggiungimento dell'obiettivo, a causa di eventi non controllabili da parte del Dirigente/Funzionario EQ.
B) In riferimento alle direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, con il presente PIAO la Giunta assegna ai propri Dirigenti obiettivi di promozione e partecipazione ad attività di formazione per loro stessi e per il personale assegnato. I percorsi formativi individuati per il triennio 2025 - 2027 sono dettagliati nella Sezione III ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, CAP. III 3.3 Strategie di formazione del Personale, a cui si rinvia.

II.2.3. Gli obiettivi di semplificazione e digitalizzazione

II.2.3.1. I Servizi per il Cittadino

Prosegue e si consolida l'attività di digitalizzazione avviata nel 2018.
L'evoluzione digitale, in continuo e rapido movimento, ci consente di attingere con sempre maggiore frequenza a strumenti innovativi, smart e connessi tra di loro che hanno il vantaggio di agevolare il lavoro della PA e contestualmente mettere a disposizione un numero sempre più elevato di servizi per il cittadino, fruibili da remoto.

Sono ormai prevalenti modulistica e pagamenti digitali accessibili con credenziali SPID e CIE, per la cui attivazione il Comune di Casalecchio si conferma come punto di rilascio prioritario nel territorio. Di contorno all'attività amministrativa si cerca di offrire alla cittadinanza un contatto diretto sia per la segnalazione di disservizi, attraverso la nuova piattaforma Comuni-Chiamo, sia nell'informazione puntuale attraverso il sito internet istituzionale, i canali social e l'utilizzo sempre più mirato dell'AppIO, che già oggi consente con il servizio di messaggistica di raggiungere in modo diretto e capillare un buon numero di cittadini.
Ad integrazione di questi sistemi innovativi di fruizione dei servizi a distanza, la scelta dell'Amministrazione resta quella di non lasciare indietro nessuno e continuare a fornire a chiunque ne avesse necessità un supporto tramite gli operatori di SEMPLICE, lo Sportello Polifunzionale per il

Cittadino, attivo sia per l'assistenza alla compilazione della modulistica digitale sia per i pagamenti.
Per il 2025 l'obiettivo è quello di proseguire il percorso di sperimentazione di nuove soluzioni, come ad esempio lo Sportello Telematico per il cittadino, fruibile tramite incontri in videoconferenza sulla piattaforma GMeet, avviato a dicembre 2023 ma ancora poco conosciuto dai cittadini: questo sarà dunque l'anno del rilancio di questo servizio con il sostegno di tutti canali comunicativi dell'Ente, per sfruttarne appieno le potenzialità e per potere valutare come Amministrazione l'effettiva efficacia e necessità..
Resta attivo il monitoraggio rispetto al corretto funzionamento delle interconnessioni tra i diversi strumenti informatici a disposizione: il nuovo sito internet istituzionale con l'introduzione dello strumento del Fascicolo del Cittadino, le piattaforme nazionali come ANPR (Anagrafe Nazionale Popolazione Residente), APP IO e SEND (Servizi di Notifica Digitale), la connessione con i diversi sistemi di back-office in uso nei diversi servizi, la digitalizzazione dell'Archivio comunale e il continuo sviluppo e consolidamento della modulistica online e dei pagamenti digitali.

Istanze online

Tutte le istanze maggiormente utilizzate sono state digitalizzate mediante la piattaforma ElixForms o direttamente attraverso i rispettivi gestionali di back-office dei diversi Servizi, che si riepilogano di seguito:

· Piattaforma ministeriale ANPR per il rilascio di certificazioni, autocertificazioni e richieste di residenza direttamente collegate al gestionale fornito da Maggioli Spa
· Piattaforma Accesso Unitario della Regione Emilia-Romagna per le pratiche SUAP, in corso di progressiva sostituzione con la piattaforma di front office CPortal fornita da Starch Srl
· Piattaforma CPortal 360 di Starch Srl per i procedimenti SUE (anche non residenziali), in sostituzione del precedente Accesso Unitario;
· Istanze digitali per i Servizi Educativi e Scolastici tramite applicativo fornito da Dedalus Spa

Resta attiva l'organizzazione già in essere per i Servizi che hanno necessità di nuova modulistica e si organizzano principalmente attraverso due canali:
· istanze digitali integrate direttamente con i software gestionali dei singoli Servizi, laddove la software house di riferimento mette a disposizione un proprio sistema di modulistica online;
· richiesta di collaborazione a "Semplice" nella redazione di moduli informatici con il sistema ElixForms;

Per quanto riguarda le istanze antecedenti al 2022, si prosegue l'attività di recupero cercando di garantire progressivamente l'aggiornamento delle vecchie procedure attraverso la digitalizzazione delle stesse. SEMPLICE Sportello Polifunzionale per il Cittadino presta assistenza alla compilazione per tutte le pratiche, qualora i cittadini avessero difficoltà nella gestione autonoma.

Pagamenti PagoPA

Resta come obiettivo prioritario il trasferimento di tutti i pagamenti sul sistema nazionale PagoPA.
L'attività svolta nel 2023 e nel 2024 ha consentito di testare e coordinare tutti i collegamenti tra

istanze, piattaforme di back-office e sistemi finanziari attraverso fasi sperimentali che hanno coinvolto più Servizi. Inoltre è stato ultimato il passaggio dell'attivazione dei pagamenti PagoPA anche presso gli sportelli fisici di SEMPLICE laddove i cittadini riscontrassero difficoltà nella gestione autonoma.

Per l'anno 2025 gli obiettivi sono:

· integrare con il pagamento contestuale tutte le istanze online che lo prevedano;
· revisionare il portale dei pagamenti online del Comune in modo che sia maggiormente fruibile..

AppIO

Nell'*era della comunicazione smart* questa applicazione, che è strutturata in modo da offrire diverse possibilità di interazione diretta e personalizzata con il cittadino (informazione generica, messaggistica puntuale, ma anche possibilità di effettuare pagamenti tramite il canale PagoPA), continua a rivelarsi una grande risorsa per l'Amministrazione sia in prospettiva, con una sempre maggiore implementazione delle funzionalità offerte, sia nell'immediato, perché già oggi il ritorno in merito alla diffusione e all'efficacia dello strumento nel raggiungere la cittadinanza è molto positivo.

Per quanto riguarda la messaggistica puntuale verso il cittadino, si è completata con successo tutta la programmazione e messa in opera delle attività previste. Attualmente sono a disposizione i seguenti servizi:

- Ufficio Anagrafe: alert di avviso all'avvenuta conclusione corretta delle pratiche di iscrizione anagrafica; messaggi di documenti in scadenza (Carta d'identità o permessi di soggiorno);
- Ufficio Elettorale: comunicazione di nomina a scrutatore o messaggistica legata alla disponibilità della tessera elettorale;
- Servizio Entrate: comunicazioni in merito a pendenze tributarie
- Servizi Educativi: messaggi relativi all'apertura di posizioni di pagamento
- Comunicazioni istituzionali: tutti i Servizi comunali possono richiedere la pubblicazione di un messaggio che arrivi a tutti i cittadini o a persone specifiche.

Nuova Rete Civica

Il nuovo portale del Comune di Casalecchio di Reno (Nuova Rete Civica), pubblicato nel corso del 2024 e destinatario di fondi PNRR, risponde ai requisiti più recenti in materia di accessibilità e usabilità stabiliti dall'Agenzia per l'Italia digitale. Si tratta di un modello già adottato da molti Comuni dell'Area metropolitana bolognese che mira a garantire che i siti web delle amministrazioni locali siano strutturati e progettati in modo da fornire ai cittadini informazioni rilevanti, accessibili e di facile utilizzo.

L'obiettivo sottostante è quello di promuovere la trasparenza, la partecipazione e una migliore esperienza utente nel rapporto tra cittadini e amministrazione.
A tendere, il nuovo portale conterrà una sezione denominata "Fascicolo del cittadino" dove sarà possibile per l'utente consultare un registro degli scambi intercorsi con l'Amministrazione (pratiche, comunicazioni, scadenze).

Ambiti ulteriori di sviluppo

La Pubblica Amministrazione si muove da tempo in direzione di una transizione dall'analogico al digitale, un processo che negli ultimi tempi riscontra una notevole accelerazione anche in considerazione degli obiettivi temporali imposti dal PNRR.
Questa attività dinamica vede un continuo fiorire di nuove opportunità di ammodernamento che è necessario saper cogliere ed integrare in modo graduale ed organico rispetto a modalità di lavoro che si sono consolidate nel tempo e sulle quali spesso non è semplice intervenire.

In particolare, oltre alla digitalizzazione dei servizi offerti alla cittadinanza e alle piattaforme nazionali già in uso come PagoPA e APP IO, si aprono sempre di più opportunità di condivisione ed interoperabilità tra le banche dati di tutti gli enti che compongono la Pubblica Amministrazione. È in questo contesto che nascono altre piattaforme digitali nazionali destinate a scopi specifici, che una volta implementate correttamente diventeranno sempre più protagoniste nello scambio di informazioni tramite canali digitali. A titolo esemplificativo possiamo elencare:
- SEND Servizi di Notifica Digitale - piattaforma ministeriale realizzata con l'obiettivo di semplificare e rendere più veloce, economico e sicuro il processo di notificazione degli atti amministrativi verso cittadini e imprese.
- PDND Piattaforma Digitale Nazionale Dati (interoperabilità) - punto di riferimento per l'innovazione digitale dei rapporti tra gli enti, con l'obiettivo di rendere concreto il principio "once-only", secondo il quale i cittadini e le imprese forniscono soltanto una volta i propri dati alle autorità pubbliche che possono dialogare in modo semplice, veloce e sicuro, scambiandosi, su richiesta dell'utente, dati e documenti ufficiali.
- ANSC (Archivio nazionale digitalizzato dei registri di Stato Civile) - L'Archivio nazionale informatizzato dei registri dello Stato Civile è una piattaforma unica e centralizzata, accessibile a tutti i Comuni, che permette di gestire digitalmente tutte le operazioni relative all'iscrizione, trascrizione, annotazione e conservazione degli atti nei registri dello Stato Civile e offre l'opportunità di generare digitalmente certificati con piena valenza legale.

II.2.3.2. I Servizi per i professionisti e le imprese

Semplificazione attraverso i sistemi di digitalizzazione

A partire dal 2018 il Servizio SUE SUAP - Attuazione PSC ha avviato una ricognizione dei procedimenti e la contestuale riorganizzazione verso procedure digitali, introducendo e programmando le seguenti attività:

- avvio della presentazione delle pratiche SUAP esclusivamente attraverso il portale Accesso Unitario;

- implementazione delle interfaccia con PagoPA (la piattaforma di pagamento verso la Pubblica Amministrazione)

- interfaccia tra il portale Accesso Unitario e il Software interno gestionale SUAP;

- interfaccia tra CPortal 360 ed ArchiWeb per la gestione dei procedimenti edilizi;

- dematerializzazione delle richieste di accesso ai documenti archivistici e delle relative ricerche

Il progetto di dematerializzazione dell'archivio cartaceo edilizio è partito a febbraio 2024 e richiederà circa un anno di lavoro da parte della ditta incaricata (Mediatica). A regime le richieste di accesso agli atti delle pratiche edilizie saranno gestite informaticamente all'interno di CPortal 360, consentendo la visione degli atti esclusivamente in forma digitale. Questo permetterà di ridurre i tempi di accesso a beneficio dell'utenza e un notevole risparmio di tempo lavoro.

Per quanto riguarda la presentazione delle istanze al Servizio SUE SUAP Attuazione PSC, i canali principali sono:

- Accesso Unitario, per le istanze SUAP (non edilizie);
- CPortal 360, per le istanze edilizie (SUE/SUAP), che dalla primavera 2024 ha sostituito Accesso Unitario;

Per le residue istanze, per le quali non sia stato predisposto il procedimento da parte del portale della Regione, sono previste le seguenti modalità di presentazione:

· modulo on line disponibile sulla piattaforma Elixforms (solamente per i bandi locazione ERS);
oppure in via subordinata:
· via Pec sulla base della modulistica disponibile sul sito ufficiale del Comune di Casalecchio di Reno.

Da aprile 2024 è stato attivato il portale front office "CPortal" 360, in sostituzione di Accesso Unitario per la trasmissione della maggior parte dei procedimenti SUE. Altri procedimenti, non compresi nella modulistica regionale o specificamente definiti, potranno essere migrati sulla piattaforma Elixforms..

Portale Archiweb per la gestione integrata del SUE - SUAP

Lo sviluppo del portale Archiweb consente una gestione informatizzata del flusso di lavoro e la creazione ad hoc di specifici diagrammi per attivare rapidamente Conferenze di Servizi o richieste di parere in modalità interamente digitale, compresa la firma digitale dei documenti stessi. Anche l'ufficio SUAP avrà a disposizione questo strumento, le cui funzionalità rispondono all'esigenza di gestire i più complessi centri commerciali e, in prospettiva, il commercio su aree pubbliche e le manifestazioni. La georeferenziazione di tutte le pratiche registrate nella banca dati (di qualunque natura esse siano) permette di avere un'ampia panoramica sullo sviluppo del territorio.

L'implementazione dell'utilizzo del portale Archiweb attuerà la gestione integrata di tutti i procedimenti in capo alla struttura, per un servizio maggiormente fruibile dall'utenza e più efficiente grazie alla riduzione dei tempi di gestione delle pratiche.

II.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Premessa

La redazione della presente Sezione tiene conto del lavoro di sinergia e coordinamento condotto a far tempo dal 2018 (e tuttora in corso) dai RPCT dei Comuni dell'Unione Reno, Lavino e Samoggia – di cui il Comune di Casalecchio di Reno fa parte – che ha portato alla redazione prima di PTPCT – Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (ora di Sezioni Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO) coordinati, ovvero composti da parti comuni ed omogenee per tutti gli Enti (normativa, soggetti coinvolti, contesto esterno, contesto interno – parte generale, misure organizzative generali, sistema dei valori e codice di comportamento, trasparenza- parte descrittiva generale e trasparenza-parte tabellare degli obblighi di pubblicazione) e dal alcune parti personalizzate (mappatura dei processi e misure specifiche, valutazione del rischio).

Il descritto processo di raccordo e coordinamento ha coinvolto anche l'Azienda consortile dell'Unione ASC – Insieme e si è esteso fino a ricomprendere la redazione di un Codice di comportamento unico per tutti i Comuni, Unione ed ASC aggiornato alle Linee Guida di ANAC di cui

alla delibera n. 177 del 19.02.2020, codice approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 94 del 31.05.2022 ed allegato alla presente Sezione del PIAO nonché una disciplina uniforme tra tutti gli Enti dell'Unione in materia di Whistleblowing.

Per la redazione della presente Sezione Rischi Corruttivi del PIAO coordinata e l'elaborazione di parti comuni e condivise tra l'Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia ed i Comuni facenti parte della stessa, ha esercitato un ruolo determinante la Conferenza dei Segretari con il supporto attivo del Dirigente dell'Area Servizi al Cittadino e di Staff e dei Servizi Istituzionali del Comune di Casalecchio di Reno.
In ciascun Comune e nell'Unione il RPCT, nella prevenzione della corruzione, è supportato dalla Segreteria Generale.

La redazione della presente sezione, inoltre, non può non tener conto delle guerre attualmente in corso in Ucraina e in Medio Oriente nonché dei postumi dell'emergenza sanitaria da COVID 19, una pandemia mondiale che ha sensibilmente condizionato anche l'attività delle Pubbliche Amministrazioni.

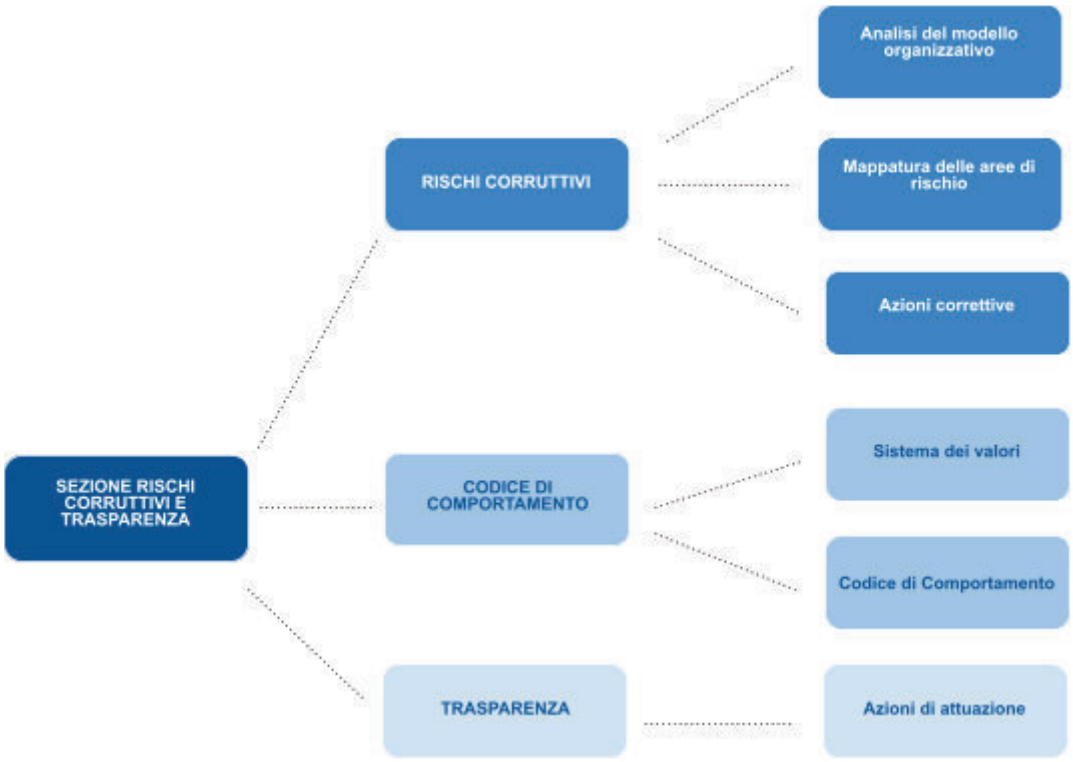
Impostazione e struttura della Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza

L'ambito istituzionale di riferimento della presente Sezione è quello dei Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia, Zola Predosa e dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia.

Secondo le direttive contenute nel PNA, la presente Sezione è riferita al periodo 2025-2027 e tiene conto delle recenti delibere dell'ANAC.

Sotto il profilo strutturale la Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO del Comune di Casalecchio di Reno si articola in tre ulteriori sezioni:

1. prima sezione, contenente l'analisi dei rischi corruttivi a sua volta articolata in:
   analisi del contesto esterno, interno (l'analisi del modello organizzativo dell'Ente, originariamente contenuta nella presente sezione del PTPCT, è stata inserita in altra sezione del PIAO dedicata all'organizzazione);
   - mappatura delle aree a rischio di corruzione;
   - azioni correttive previste, responsabilità e tempistica di attuazione per ciascuna azione/ misura individuata.
2. seconda sezione, contenente il "Sistema dei Valori e Codice di comportamento" adottato ai sensi del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e del D.P.R. n. 62/2013.
3. terza sezione, contenente le misure per l'attuazione e la promozione della Trasparenza unitamente all'elenco degli obblighi di pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni, comprensivo dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione e della pubblicazione ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. e dalle Linee Guida dell'ANAC – Autorità Nazionale Anti Corruzione.



Nell'elaborazione della presente Sezione del PIAO, al fine di allinearne la struttura con quanto indicato nel Decreto 132/2022 (Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione), i contenuti del Piano, pur mantenendo l'articolazione nelle tre sezioni sopra indicate, sono stati organizzati secondo lo schema di seguito riportato:

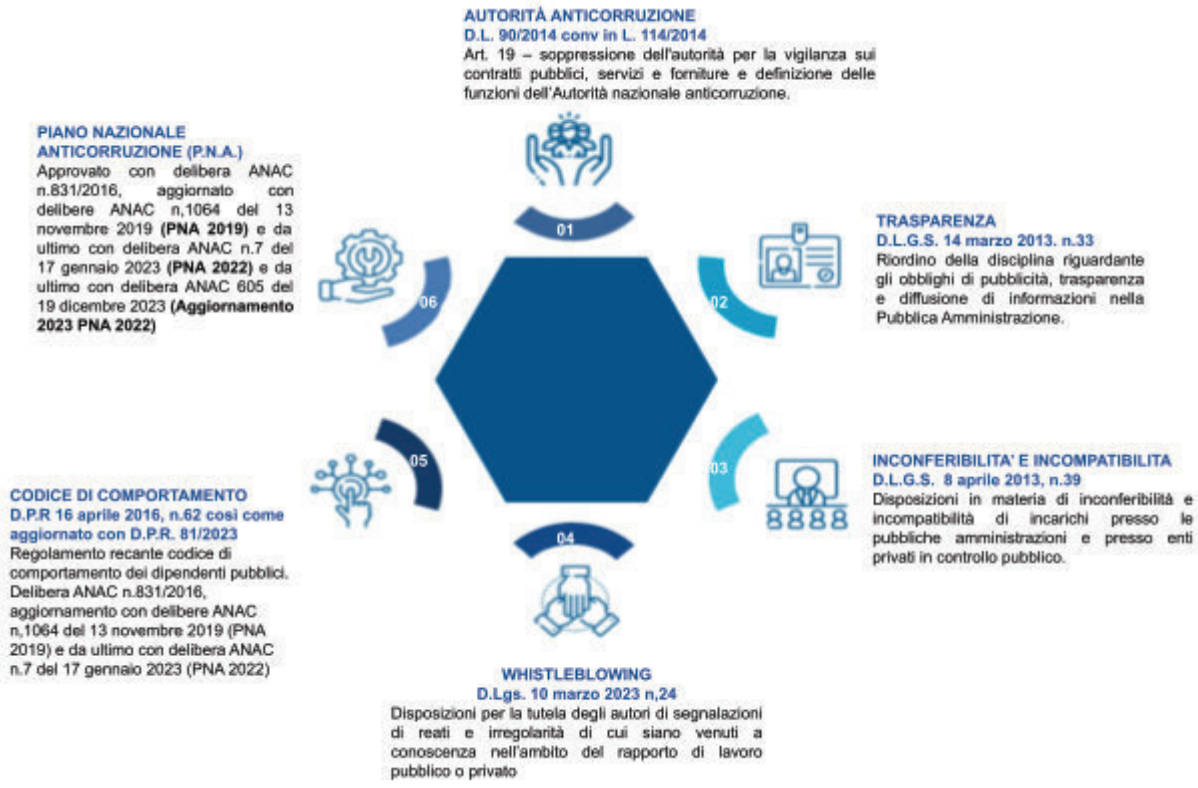
SEZIONE I Rischi corruttivi	VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	Analisi del contesto regionale, nonché del contesto istituzionale interno all'Ente, al fine di individuare se e in che modo le caratteristiche socio-economiche del territorio e quelle della struttura organizzativa dell'Ente possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.	
	IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI	Descrizione della metodologia e del procedimento seguiti per l'identificazione e la valutazione dei rischi corruttivi dell'Ente, articolati in analisi del contesto, valutazione e trattamento del rischio.	
	MISURE ORGANIZZATIVE GENERALI PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO	Individuazione e descrizione delle misure generali, cioè che interessano l'Ente in maniera trasversale, atte a prevenire il rischio della corruzione, con identificazione delle fasi, dei tempi e del responsabile dell'attuazione, nonché dei relativi indicatori di monitoraggio.	
	PIANO DI MONITORAGGIO E RIESAME	Individuazione dei processi per i quali è programmata l'attività di monitoraggio e riesame, con indicazione delle relative attività, responsabilità, tempi, strumenti, indicatori e prodotti.	
	MAPPATURA DEI PROCESSI	Identificazione, per ciascun Ente, dei processi a rischio, di azioni per il contrasto e la prevenzione che il rischio si verifichi, la tempistica nonché il responsabile dell'attuazione delle azioni di contrasto e prevenzione.	**ALLEGATO A1** Schede processo
SEZIONE II Codice di comportamento	SISTEMA DEI VALORI E CODICE DI COMPORTAMENTO	Il Sistema dei Valori descrive le norme fondamentali che guidano il comportamento delle componenti dell'organizzazione. Il Codice di Comportamento contiene i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta, che il personale dell'Ente è tenuto ad osservare.	**ALLEGATO A2** Sistema dei valori e Codice di Comportamento
SEZIONE III Trasparenza	PROGRAMMAZIONE DELL'ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA	Mappatura degli obblighi di pubblicazione in capo all'Ente, con individuazione delle sezioni del sito web ove effettuare le pubblicazioni, dei relativi responsabili e dei tempi, anche con riferimento al monitoraggio	**ALLEGATO A3** Elenco degli obblighi di pubblicazione

Le finalità della Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza

La principale finalità della Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO è quella di identificare le misure organizzative volte a prevenire fenomeni corruttivi all'interno dell'Ente o comunque a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali; al fine di prevenire e contrastare detto rischio, l'Amministrazione valuta e gestisce il rischio corruttivo secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto esterno e interno, la valutazione del rischio con l'identificazione, l'analisi e la ponderazione dello stesso ed il successivo trattamento mediante l'identificazione, programmazione e attuazione delle misure di prevenzione.

La Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO, dunque, si configura anche come atto di organizzazione e strumento di ottimizzazione e razionalizzazione delle attività, redatto nell'ambito di un quadro normativo ben definito e delineato dal legislatore e completato dalle deliberazioni e Linee Guida dell'ANAC; l'attività di redazione di tale sezione ha tenuto conto dei principi strategici, metodologici e finalistici indicati nel PNA 2022 e nel successivo Aggiornamento 2023 approvato con delibera dell'ANAC n. 605 del 19/12/2023.

Le fonti normative ed i riferimenti amministrativi



I soggetti coinvolti

Il processo di adozione della presente sezione e la sua attuazione prevede l'azione coordinata dei soggetti di seguito indicati.

Gli **Organi politici**:

- il **Sindaco** ha individuato, sulla base del modello organizzativo dell'Ente, da ultimo aggiornato, la figura del R.P.C. e della trasparenza e dell'Accesso civico: in tale ruolo è stato confermato il Segretario Generale Dott. Fanti Andrea quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione, della Trasparenza e dell'Accesso Civico in considerazione dei compiti e delle funzioni di assistenza giuridico amministrativa svolti. Il RPCT opera in costante coordinamento ed in piena sinergia con il Dirigente dell'Area Servizi al Cittadino e di Staff, con il Dirigente dell'Area Risorse, con i Responsabili dei Servizi Istituzionali, del Servizio Comunicazione e Relazioni Esterne e del Servizio Programmazione e Controllo, anche attraverso la cosiddetta "cabina di regia", più avanti descritta ed istituita proprio al fine di coordinare tutte le attività svolte nell'ambito della prevenzione dei fenomeni corruttivi e della piena attuazione delle misure di trasparenza.
- la **Giunta** comunale ha adottato il PIAO come previsto dalla normativa allo stato vigente, nonché il PEG - Piano Esecutivo di Gestione 2025/2027.
- il **Consiglio** comunale ha approvato gli obiettivi strategici anche in materia di prevenzione della corruzione, previsti nei principali atti di programmazione dell'Ente quali il DUP - Documento Unico di Programmazione 2024/2029.
- la **Commissione Consiliare Affari Istituzionali di Controllo e Garanzia** si è appositamente riunita nella seduta del 22/01/2025 per la trattazione dell'argomento, così approfondendo e seguendo il percorso di redazione della presente Sezione del PIAO 2025/2027.
- gli Amministratori partecipano attivamente alla sensibilizzazione della cittadinanza e alla promozione della cultura della legalità e dell'integrità, tra l'altro anche attraverso l'organizzazione della rassegna Politicamente Scorretto; inoltre, anche la Consulta della Legalità è stata coinvolta attivamente nelle diverse fasi processo e, da ultimo, con la convocazione di una seduta dedicata all'approfondimento dell'argomento tenutasi il 29/01/2025.

Gli organi politici sopra citati, ciascuno per quanto di propria competenza, hanno individuato gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione raccordandosi in modo sinergico con la struttura burocratica e il RPCT, al fine di garantire una sostanziale integrazione tra il ciclo di gestione della performance e la prevenzione della corruzione mediante il processo di gestione del rischio.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - RPCT

- Svolge i compiti indicati nel PNA ed in particolare quelli indicati nell'Allegato 3 al PNA 2019 e nell'Allegato 3 al PNA 2022, ed i compiti di vigilanza in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi (art. 15 D. Lgs. 39/2013).
- Elabora la proposta della Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO in stretto raccordo e sinergia con i R.P.C.T. dei Comuni e dell'Unione.
- Si coordina ed interagisce in fase di programmazione e monitoraggio del PIAO con Dirigenti e Responsabili dell'elaborazione delle altre sezioni e sottosezioni del Piano mediante la convocazione della Cabina di Regia e di incontri di audit.

- Collabora e si coordina con i RUP – Responsabile Unico di Progetto ed i Responsabili di singole fasi procedimentali.
- Collabora e interagisce con il gestore delle segnalazioni di operazioni sospette in materia di contrasto al riciclaggio per quanto di competenza e su specifica segnalazione del gestore.
- Elabora la relazione annuale sull'attività svolta, assicurandone, altresì, la pubblicazione.
- Svolge un'attività limitata alla vigilanza e all'impulso per quello che riguarda l'adozione delle misure di prevenzione della corruzione da parte delle società controllate dal Comune di Casalecchio di Reno con particolare riferimento a quelle in house e partecipate, in conformità alla Determina dell'ANAC n. 1134/2017.
- Svolge un'attività di monitoraggio sulle richieste di accesso civico "semplice" e "generalizzato" come precisato nella sezione dedicata di questo Piano.
- Si avvale del supporto del Responsabile della Protezione dei Dati personali, se necessario.
- Svolge le funzioni in materia di trasparenza individuate dall'art. 43 del D. Lgs. 33/2013 e s.m.i.
- Segnala all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione.

In caso di assenza temporanea ed improvvisa il RPCT viene sostituito dal Dirigente dell'Area Servizi al Cittadino e di Staff.

I **Dirigenti** ed i **Responsabili di Servizio** titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, **i titolari degli uffici di diretta collaborazione:**

- Partecipano al processo di gestione del rischio (mappatura dei processi a rischio).
- Propongono per ogni singolo processo le azioni di prevenzione e relativa tempistica di attuazione.
- Osservano le misure contenute nella presente Sezione e partecipano al periodico monitoraggio delle stesse, collaborando attivamente con il RPCT.
- Assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione da parte del proprio personale tenendone conto in sede di valutazione della performance individuale.
- Adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, o la sospensione e la rotazione del personale in conformità alle previsioni contenute nella presente Sezione.
- Hanno l'obbligo di informare il RPCT su ogni fatto o atto che sia rilevante per il funzionamento e l'osservanza della presente Sezione.

Il **Nucleo di Valutazione** (unico per i Comuni dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia e per l'Unione stessa).

Questo Ente, unitamente agli altri Comuni dell'Unione e all'Unione stessa, ha istituito il Nucleo di Valutazione Associato; è stato incaricato il Prof. Luca Mazzara, professionista esterno all'Amministrazione, distinto dal RPCT così come diversi sono il ruolo e le responsabilità delle due figure.

In particolare il Nucleo di Valutazione:

- Svolge i compiti connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa.
- Promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

- Esprime parere sul Codice di comportamento.
- Partecipa al processo di gestione del rischio.
- Verifica, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, che la presente Sezione del PIAO sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale e, altresì, che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.
- Verifica i contenuti della relazione predisposta annualmente dal RPCT recante i risultati dell'attività svolta.

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.) (unico per i Comuni dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia e per l'Unione stessa).

Questo Ente ha delegato, per il tramite dell'Unione dei Comuni, l'esercizio della funzione disciplinare datoriale all'Ufficio Procedimenti Disciplinari metropolitano, istituito presso la Città Metropolitana di Bologna, secondo quanto previsto dall'Accordo approvato dalla Giunta dell'Unione con deliberazione n. 130 del 05/12/2022. Il responsabile di detto ufficio è un soggetto esterno all'Amministrazione, distinto dal RPCT, così come diversi sono il ruolo e le responsabilità delle due figure.

In particolare il Responsabile dell'UPD:

- Gestisce i procedimenti disciplinari nell'ambito di propria competenza.
- Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria.
- Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

Il DPO – Data Protection Officer o RPD – Responsabile della Protezione dei dati personali (unico per i Comuni dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia e per l'Unione stessa).

In conformità agli artt. 37-39 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali, questo Ente ha individuato quale DPO lo Studio Legale Wildside Human First – Referente Avv. Cathy La Torre; si tratta quindi di un soggetto esterno all'Amministrazione, distinto dal RPCT così come diversi sono il ruolo e le responsabilità delle due figure.

In particolare il DPO:

- Collabora con il RPCT.
- Costituisce una figura di riferimento per il RPCT per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, ferme restando le funzioni e le responsabilità del RPCT.

I **Dipendenti** del Comune di Casalecchio di Reno.

- Partecipano al processo di gestione del rischio.
- Osservano le misure contenute nella presente Sezione del PIAO e nel Codice di comportamento, collaborando attivamente con il RPCT.
- Segnalano le situazioni di illecito al RPCT.
- Segnalano i casi personali di conflitto di interesse e la sussistenza di procedimenti penali a proprio carico.

I **Collaboratori** a qualsiasi titolo dell'Amministrazione.

- Osservano le misure contenute nella presente Sezione del PIAO e nel Codice di comportamento.

- Segnalano le situazioni di illecito.

I **Cittadini**, le **Associazioni**, le **Organizzazioni portatrici di interessi** (Stakeholders)

- Partecipano alla costruzione e all'aggiornamento della presente Sezione del PIAO con la formulazione di osservazioni e proposte.

In una logica di sensibilizzazione e di promozione della partecipazione attiva dei cittadini alla cultura della legalità, il Comune di Casalecchio di Reno pubblica annualmente un avviso per la presentazione di contributi o di suggerimenti per la redazione e aggiornamento della Sezione del PIAO; i contributi eventualmente pervenuti formano oggetto di specifica valutazione, i cui esiti sono tenuti in considerazione nella fase redazionale del Piano per il triennio successivo e nella fase di monitoraggio e sono resi noti mediante la pubblicazione della presente Sezione nella specifica sezione del sito web istituzionale.
Per la redazione della presente Sezione del PIAO per il triennio 2025/2027 il citato avviso è stato pubblicato all'albo pretorio on line dell'Ente dal 27.11.2024 al 20.12.2024 e diffuso nel medesimo periodo sul sito istituzionale; a cura dell'Assessore delegato, inoltre, è stata inviata una specifica comunicazione a stakeholders qualificati, quali associazioni di categoria e sindacati nonché ai componenti della Consulta per la Legalità. In merito alla redazione della presente Sezione del PIAO non sono pervenuti contributi né suggerimenti da parte di cittadini o stakeholders.

L'attività redazionale ha comunque tenuto conto degli esiti del monitoraggio semestrale sull'attuazione e l'idoneità delle misure generali e specifiche previste nei Piani precedenti nonché delle risultanze del processo di riesame sul funzionamento complessivo del sistema che periodicamente viene svolto dal RPCT in occasione della relazione annuale.

Processo di adozione della sezione rischi corruttivi e trasparenza e metodologia seguita

Nel percorso di costruzione della presente Sezione, sono stati tenuti in considerazione i seguenti aspetti di ordine sostanziale:

1. il coinvolgimento dei Dirigenti e dei Responsabili operanti nelle aree a più elevato rischio dell'Ente nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per l'implementazione della presente Sezione.
2. la rilevazione delle misure di contrasto (controlli specifici, valutazioni ex post dei risultati raggiunti, particolari misure nell'organizzazione degli uffici e nella gestione del personale addetto, specifiche misure di trasparenza sulle attività svolte) già adottate, oltre all'indicazione delle misure che, attualmente non presenti, si prevede di adottare in futuro;
3. la sinergia strutturale e interrelazione tra misure anticorruttive e disciplina della trasparenza, in un'ottica non solo di rispetto del dettato normativo (D.Lgs n. 97/2016), ma anche di qualificazione dell'agire amministrativo volta al generale efficientamento del sistema;
4. il recepimento del codice di comportamento del pubblico dipendente dettato dal DPR n. 62 del 18.04.2013, con la conseguente condivisione di un sistema di valori uniforme in un ambito territoriale istituzionalmente definito che si estende all'intero territorio di competenza

dell'Unione;

5. la previsione e l'adozione di specifiche attività di formazione del personale, anch'esse tendenzialmente uniformi per gli Enti dell'Unione, con attenzione prioritaria al responsabile anticorruzione dell'amministrazione e ai dirigenti amministrativi e Responsabili competenti, per le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione. Questo Ente ha inoltre aderito alla Rete dell'Integrità e della Trasparenza della Regione Emilia Romagna che si occupa, tra l'altro, di mettere a disposizione degli Enti aderenti percorsi formativi in materia di anticorruzione e di trasparenza da somministrare, tramite una specifica piattaforma, ai dipendenti degli Enti stessi.

La stesura della presente Sezione è stata quindi realizzata mettendo a sistema tutte le azioni operative proposte dai Dirigenti e Responsabili di Servizio e le azioni di carattere generale che ottemperano le prescrizioni della L.190/2012. Particolare attenzione è stata posta nel garantire la "fattibilità" delle azioni previste, sia in termini operativi, che finanziari (evitando spese o investimenti non sostenibili da parte dell'Ente), attraverso la verifica della coerenza rispetto agli altri strumenti di programmazione nonché alle altre sezioni del PIAO.

Dal punto di vista metodologico, al fine di procedere alla mappatura delle aree a maggiore rischio di corruzione e di individuare le azioni correttive, nella redazione, in passato, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, dei suoi successivi aggiornamenti e della presente Sezione del PIAO, il RPCT ha sentito i referenti dei singoli servizi (Dirigenti e Responsabili di Servizio) acquisendo i loro contributi, tra l'altro, anche mediante la convocazione della Cabina di Regia e confronto con i Dirigenti in sede di Conferenza di Direzione nonché mediante acquisizione di contributi, conservati agli atti ed acquisiti anche in incontri specifici organizzati *ad hoc* con i singoli Responsabili di Servizio, in modo da svolgere una verifica diretta sullo stato di attuazione delle azioni previste dal precedente Piano e quindi condividere alcune proposte di implementazione o modifica delle stesse. Ciò ha consentito di considerare in maniera specifica la singola realtà organizzativa sia per ciò che attiene la mappatura dei processi, sia per la parte di analisi del rischio, sia in ultimo per ciò che riguarda l'individuazione di misure correttive; ha consentito, inoltre, una responsabilizzazione fattiva ed effettiva di tutti i soggetti appartenenti alla struttura stessa.
Sono tenute inoltre, in debita considerazione le risultanze relative alle verifiche ed ai monitoraggi svolti nel periodo di riferimento, attivati dal RPCT con modalità adeguate all'organizzazione interna dell'Ente, fermo restando l'obbligo di informazione in capo ai Dirigenti e Responsabili di Servizio circa l'eventuale necessità di intervenire tempestivamente sui processi e sulle misure; le risultanze dei monitoraggi, le richieste ed i relativi riscontri rimangono tracciati e conservati agli atti. Dunque, si è tenuto conto dei contributi degli stakeholders, delle indicazioni via via impartite dagli Amministratori e degli esiti del monitoraggio semestrale sull'attuazione e l'idoneità delle misure generali e specifiche previste dalle Sezioni degli anni precedenti nonché delle risultanze del processo di riesame sul funzionamento complessivo del sistema che periodicamente viene svolto dal RPCT in occasione della relazione annuale.

Per quanto riguarda, in particolare, l'attività di monitoraggio, nel corso dell'anno 2024 è stato attuato

un Piano di Monitoraggio e Riesame che ha tenuto conto delle indicazioni contenute nel PNA 2019 e che ha riscontrato la generale attuazione delle misure di trattamento del rischio e l'idoneità delle stesse, pur riservando tuttavia una particolare attenzione, vista la sensibilità sotto il profilo dell'esposizione al rischio corruttivo, ai seguenti processi: appalti, contributi/sovvenzioni, incarichi. Si rinvia allo specifico paragrafo dedicato. Analogamente si intende procedere per l'anno 2025 prestando particolare attenzione alle procedure di affidamento di contratti pubblici finanziati con risorse PNRR/altri fondi europei o regionali.

II.3.1. Rischi corruttivi

Per poter essere efficace e garantire il risultato preordinato alla sua adozione, la Sezione Rischi Corruttivi deve contenere:

a) analisi del contesto (esterno ed interno);
b) analisi del modello organizzativo scelto dall'ente: definizione di ruoli e responsabilità, così come descritto nella sezione Organizzazione del PIAO;
c) le aree di rischio (cd. mappatura dei rischi);
d) misure organizzative obbligatorie ed ulteriori per la prevenzione del rischio corruttivo;
e) la progettazione di un efficace Sistema di Controllo interno;
f) la formazione in generale ed in particolare in tema di prevenzione della corruzione.

II.3.1. Valutazione di impatto del contesto esterno ed interno

Per meglio comprendere a quali tipi di eventi corruttivi le Amministrazioni risultano maggiormente esposte, e quindi individuare i fattori di rischio e conseguentemente gli interventi e le misure da porre in essere in ottica di prevenzione e repressione della corruzione, è necessario riportare una serie di informazioni sulle caratteristiche del contesto ambientale esterno (dinamiche economiche, sociali, criminologiche e culturali del territorio) e interno all'Ente. Nei paragrafi che seguono sono riportati alcuni dati informativi che si ritengono a tal fine significativi.

II.3.1.1.2. Analisi del contesto esterno

Il contesto esterno di riferimento viene analizzato sulla base di dati acquisiti in autonomia ed anche sulla base del contributo fornito dalla Rete Regionale dell'Integrità e della Trasparenza - RIT, a cui questo Ente ha aderito e di cui si parlerà più nel dettaglio nei paragrafi che seguono.

II.3.1.1.3. Il quadro regionale

Il paragrafo riportato di seguito costituisce il prodotto di una collaborazione interistituzionale, nell'ambito della "Rete per l'Integrità e la Trasparenza" della Regione Emilia Romagna, per condividere, tra tutti i Responsabili della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza degli enti aderenti, documenti e criteri di riferimento per la descrizione del contesto, socio-economico e criminologico, del territorio regionale emiliano-romagnolo, in fase di aggiornamento prima dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della Trasparenza, e successivamente, a decorrere dallo scorso anno 2023, delle Sezioni Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO delle amministrazioni.

Scenario economico-sociale a livello regionale*

Nelle stime più recenti la crescita del prodotto interno lordo dovrebbe mantenersi stabile nel 2024 (+0,9 per cento), sostenuta dall'aumento dell'occupazione e dagli investimenti. La crescita economica dovrebbe proseguire allo stesso ritmo anche nel 2025, quando il Pil dovrebbe continuare a salire trainato dai consumi e dalla domanda estera, nonostante il calo degli investimenti. Nel lungo periodo, il Pil regionale in termini reali nel 2024 dovrebbe risultare superiore di solo il 5,7 per cento rispetto al massimo toccato prima della crisi finanziaria nel 2007 e superiore del 16,6 per cento rispetto a quello del 2000. Nel lungo periodo l'andamento dell'economia regionale appare migliore rispetto a quello nazionale, ma non sostanzialmente. Il Pil italiano in termini reali nel 2024 risulterà superiore di solo lo 0,4 per cento rispetto a quello del 2007 e dell'8,5 per cento rispetto al livello del 2000.

Nel 2024, la crescita italiana sarà "trainata" dalle regioni del nord est (+0,9 per cento) e nella classifica della crescita delle regioni italiane l'Emilia-Romagna dovrebbe risultare prima a pari merito con l'Umbria e la Sicilia, davanti a Lombardia e Veneto (+0,8 per cento per entrambe). Nel 2025 la classifica per livello di crescita economica delle regioni italiane sarà guidata dalla Lombardia (+1,0 per cento), subito seguita da Emilia-Romagna, Veneto e Sicilia (+0,9 per cento).

Nel 2024 la crescita dei consumi delle famiglie (+0,6 per cento) scenderà al disotto della dinamica del Pil, per la contenuta dinamica dei redditi reali, l'aumento della disuguaglianza e anche per il tentativo delle famiglie di ricostituire il livello dei risparmi eroso dall'inflazione. Nelle stime si prospetta un riallineamento della dinamica delle due variabili nel 2025 (+0,9 per cento).

Gli effetti sul tenore di vita della riduzione del reddito disponibile determinato dall'inflazione passata e dell'aumento delle disuguaglianze sono evidenti. Nel 2024 i consumi privati aggregati risulteranno solo lievemente superiori (+1,2 per cento) rispetto a quelli del 2019, ovvero a quelli antecedenti la pandemia, e superiori di solo 9,4 punti percentuali rispetto al livello del 2000. Inoltre, rispetto a quell'anno la crescita dei consumi in regione risulterà inferiore di oltre sette punti percentuali rispetto a quella del Pil. È importante ricordare che rispetto ad allora, il dato complessivo cela anche un notevole aumento della diseguaglianza tra specifiche categorie professionali e settori sociali, per alcune delle quali non vi è stata crescita dei consumi.

Nonostante un lieve allentamento della politica monetaria, in un quadro di notevole incertezza sia economica che geopolitica, con il contenimento dei massicci sostegni pubblici, in particolare, a favore delle costruzioni, la dinamica degli investimenti fissi lordi nel 2024 risulterà più contenuta (+2,9 per cento), ma ancora trainerà la crescita. Nonostante l'attesa discesa dei tassi di interesse, la riduzione dei sostegni pubblici, in particolare, dei "bonus" a favore delle costruzioni, condurrà a un vero e proprio arretramento del processo di accumulazione nel 2025 (-1,6 per cento).

Anche l'evoluzione del processo di accumulazione appare debole su un periodo di tempo più lungo. Nonostante la crescita recente, nel 2024 gli investimenti in termini reali risulteranno superiori di solo l'1,3 per cento rispetto a quelli del 2008, ovvero a quelli precedenti al declino del settore delle costruzioni, e supereranno solo del 21,4 per cento quelli del 2000. Però, nel lungo periodo, dal 2000,

la crescita degli investimenti è risultata superiore a quella del Pil di quasi 5 punti percentuali e di 12 punti percentuali più elevata di quella dei consumi.

Nonostante la ripresa del commercio mondiale nel 2024 le esportazioni regionali dovrebbero registrare un arretramento (-0,9 per cento), connesso alla stasi dell'economia della Germania, ma nel 2025, grazie a una più solida ripresa del commercio mondiale, la crescita delle vendite all'estero riprenderà a un ritmo consistente (+2,5 per cento). Al termine del 2024 il valore reale delle esportazioni regionali dovrebbe risultare superiore addirittura del 90,4 per cento rispetto al livello del 2000 e del 37,8 per cento rispetto a quello del 2007. Si tratta di un chiaro indicatore dell'importanza assunta dai mercati esteri per l'economia regionale, ma anche della maggiore dipendenza dell'economia regionale dai mercati esteri per sostenere l'attività e i redditi regionali a fronte di una minore capacità di produrre valore aggiunto dall'attività svolta per l'esportazione.

Nonostante il depotenziamento dei bonus e l'elevato costo dei finanziamenti, nel 2024 saranno di nuovo le costruzioni a trainare l'aumento del valore aggiunto reale regionale, che sarà sostenuto anche dai servizi e dall'agricoltura, mentre si accentua la fase di arretramento per l'industria. Nel 2025, invece, si avrà una moderata ripresa dell'attività industriale e accelererà la crescita dei servizi, mentre sarà il settore delle costruzioni a entrare in una fase di decisa recessione.

Il settore delle costruzioni ha avuto nel lungo periodo un eccezionale andamento ciclico, non riesce a trovare un equilibrio proprio e vive in un alternarsi di bolle espansive, spesso determinate da decisioni politiche, e di successive crisi, alle quali la politica non è estranea.

Quanto ai settori dei servizi, nel 2024 il ritmo di crescita del valore aggiunto del complesso dei servizi dovrebbe ridursi lievemente (+1,2 per cento), per la debolezza dell'attività nell'industria, e il rallentamento della crescita dei consumi. Nel 2025 la ripresa dell'attività nell'industria e la contenuta crescita dei consumi, nonostante la debolezza delle costruzioni, permetteranno al valore aggiunto dei servizi di riprendere a crescere al ritmo dello scorso anno (+1,6 per cento), ciò che farà dei servizi la componente più dinamica dell'economia regionale.

Ma nel lungo periodo anche l'andamento del settore dei servizi mostra una crescita insoddisfacente.

Nel 2024 la crescita dell'occupazione supererà decisamente la stabilità delle forze lavoro e ciò permetterà una nuova diminuzione del tasso di disoccupazione. Lo stesso non dovrebbe accadere nel 2025 quando un nuovo aumento delle forze lavoro risulterà lievemente superiore a una più contenuta crescita dell'occupazione. Si avrà, quindi, un lieve rimbalzo del tasso di disoccupazione.

L'occupazione nel 2024 avrà un andamento positivo (+1,1 per cento), in linea con quello scorso anno. Ma il suo ritmo di crescita dovrebbe ridursi sostanzialmente nel 2025 (+0,4 per cento). Il tasso di occupazione (calcolato come quota degli occupati sulla popolazione presente in età di lavoro) salirà nel 2024 tanto da giungere al 71,3 per cento, per poi aumentare nuovamente, ma solo lievemente, nel 2025 al 71,5 per cento, dato che costituisce il livello più elevato di sempre.

Il tasso di disoccupazione che era pari al 2,8 per cento nel 2002 ed è salito fino all'8,5 per cento nel 2013 è poi gradualmente ridisceso al 5,5 per cento nel 2019. Con la pandemia, le misure introdotte a sostegno all'occupazione e l'ampia fuoriuscita dal mercato del lavoro ne hanno contenuto l'aumento al 5,9 per cento nel 2020. Da allora è iniziata una fase di rientro. Una crescita dell'occupazione superiore a quella delle forze di lavoro dovrebbe condurre a un ulteriore decisa diminuzione del tasso di disoccupazione nel 2024 (3,9 per cento). Ma la tendenza dovrebbe subire un temporaneo arresto nel 2025, a causa di un deciso rallentamento della crescita dell'occupazione che avrà un ritmo inferiore a quello della forza lavoro e determinerà un lieve rimbalzo del tasso di disoccupazione fino al 4,2 per cento.

Profilo criminologico del territorio regionale* [1]

1. Premessa

Dalla seconda metà degli anni Cinquanta del secolo scorso l'Italia e le sue regioni hanno conosciuto una forte crescita dei reati, in modo particolare dei furti e delle rapine. I tratti di tale fenomeno in Emilia-Romagna hanno assunto una particolare rilevanza già dall'inizio, ma solo dagli anni Novanta in poi si sono accentuati in misura considerevole rispetto al resto dell'Italia e di molte regioni simili anche dal punto di vista socioeconomico.

Ai fini della redazione del presente documento, si è scelto di focalizzare l'attenzione sui delitti contro la Pubblica amministrazione e di tralasciare altre forme di criminalità non attinenti - quantomeno non direttamente - ai temi del documento medesimo, come, ad esempio, la criminalità violenta o predatoria. Considerato lo stretto legame che diversi osservatori hanno riscontrato tra il reato di corruzione - tra i più esecrabili tra tutti quelli commessi ai danni della Pubblica amministrazione - e il riciclaggio, un focus sarà dedicato appunto anche al riciclaggio di capitali illeciti. A partire dai risultati emersi da una recente indagine campionaria realizzata dall'Istituto nazionale di statistica dedicata al tema della vittimizzazione, una sezione del documento, infine, si focalizzerà sugli atteggiamenti e la percezione dei cittadini e delle famiglie riguardo al fenomeno della corruzione seguendone anche laddove possibile i cambiamenti nel tempo.

Come è noto, appartengono alla categoria dei delitti contro la Pubblica amministrazione una serie di comportamenti particolarmente gravi lesivi dei principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento dell'azione amministrativa. Tali reati sono disciplinati nel Titolo II del Libro II del Codice penale (artt. 314 - 360 c.p.) e si suddividono in due categorie sulla base del soggetto attivo che li commette: da un lato, infatti, vi sono i delitti commessi dai pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio o esercenti di servizio di pubblica utilità nell'ambito delle loro funzioni per un abuso o uso non conforme alla legge del potere riconosciutogli dalla legge medesima; dall'altro lato, invece, vi sono i delitti dei privati (cosiddetti reati ordinari), i cui comportamenti tendono ad ostacolare il regolare funzionamento della Pubblica amministrazione o ne offendono il prestigio (per esempio attraverso la violenza o la resistenza all'autorità pubblica, l'oltraggio al pubblico ufficiale, ecc.).

Di questi delitti ne sono stati selezionati alcuni anche in ragione della disponibilità dei dati pubblicati dall'Istituto nazionale di statistica. Si tratta, in particolare, dei delitti commessi da pubblici ufficiali di

cui le forze di polizia sono venute a conoscenza. All'origine di molti di questi reati - si pensi ad esempio alla corruzione - risiede infatti un'intesa tra una cerchia ristretta di beneficiari, i quali hanno tutto l'interesse a non farsi scoprire dall'autorità pubblica per evitare le ricadute avverse che potrebbero derivare dalla loro condotta illegale sia in termini di riprovazione sociale che di condanna penale. I dati che si esamineranno in questa sede dunque non rispecchiano tanto l'effettiva diffusione dei delitti commessi contro la Pubblica amministrazione, bensì ne mostrano la misura rispetto a quanto è perseguito e scoperto sotto il profilo penale-investigativo limitatamente ai pubblici ufficiali.

I reati oggetto di analisi sono i seguenti: peculato (Art. 314 c.p.); peculato mediante profitto dell'errore altrui (Art. 316 c.p.); malversazione di erogazioni pubbliche (Art. 316-bis c.p.); indebita percezione di erogazioni pubbliche (Art. 316-ter c.p.); concussione (Art. 317 c.p.); corruzione per l'esercizio della funzione (Art. 318 c.p.); corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (Art. 319 c.p.); corruzione in atti giudiziari (Art. 319-ter c.p.); induzione indebita a dare o promettere utilità (Art. 319-quater c.p.); corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (Art. 320 c.p.); pene per il corruttore (Art. 321 c.p.); istigazione alla corruzione (Art. 322 c.p.); peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (Art. 322-bis c.p.); abuso d'ufficio (Art. 323 c.p.)[3]; utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio (Art. 325 c.p.); rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (Art. 326 c.p.); rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (Art. 328 c.p.); rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica (Art. 329 c.p.); interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (Art. 331); sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa. (Art. 334 c.p.); violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (Art. 335 c.p.).

Di questi reati si esamineranno gli sviluppi e l'incidenza che hanno avuto in Emilia-Romagna e nelle sue province in un arco temporale relativamente lungo, vale a dire dal 2008 al 2022 (che è l'ultimo anno per il quale i dati sono stati resi pubblici dal Ministero dell'Interno e dall'Istat).

2. I numeri dei delitti contro la Pubblica amministrazione

Benché una quota particolarmente difficile da stimare sfugga al controllo del sistema penale, i reati commessi ai danni della pubblica amministrazione e denunciati costituiscono comunque una minima parte della massa complessiva dei delitti denunciati ogni anno[4].

Come infatti si può osservare nella tabella sottostante, negli ultimi quindici anni in Emilia-Romagna ne sono stati denunciati quasi seimila - in media circa quattrocento ogni anno -, corrispondenti a poco più del 4% di quelli denunciati nell'intera Penisola e a quasi la metà di quelli denunciati in tutto il Nord-Est.

Osservandone la composizione nei dettagli, si deduce che più quasi il 60% si riferiscono a violazioni agli articoli 334 e 335 del Codice penale, due delitti, questi, che si concretizzano con la sottrazione o il danneggiamento di cose sottoposte a sequestro da parte di chi ne ha la custodia allo scopo di favorire intenzionalmente il proprietario o che, per negligenza, ne provoca la distruzione o ne agevola la sottrazione. Ancora, l'11,8% dei reati in esame riguardano quello che è stato fino a poco tempo fa l'abuso d'ufficio, il 7,2% l'interruzione di un servizio pubblico o pubblica necessità, il 7% il rifiuto di atti di ufficio, il 4,3% l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, il 4,1% il peculato, il 2,4% l'istigazione alla corruzione, l'1,1% la corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, circa l'1% la concussione, mentre tutti gli altri reati costituiscono complessivamente il 2,7% (157 casi in numero assoluto, di cui 49 riguardano la rivelazione e utilizzazione di segreti di ufficio e 43 il reato previsto all'art. 321 del c.p., ovvero le pene per il corruttore). La tabella 2 riporta i tassi e la tendenza storica di questi reati dell'Emilia-Romagna, dell'Italia e del Nord-Est. I tassi esprimono il peso o l'incidenza dei reati in questione sulla popolazione di riferimento, mentre la tendenza ne mostra gli sviluppi nel tempo in termini di crescita, diminuzione o stabilità[5].

Tabella 1:

DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMMESSI DAI PUBBLICI UFFICIALI DENUNCIATI DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA. PERIODO 2008-2022 (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI)

	ITALIA		NORD-EST		EMILIA-ROMAGNA	
	Frequenza	%	Frequenza	%	Frequenza	%
Sottrazione, ecc. cose sottoposte a sequestro	41.053	31,1	3.613	29,6	2.047	35,1
Violazione colposa cose sottoposte a sequestro	32.308	24,5	2.351	19,3	1.364	23,4
Abuso d'ufficio	17.335	13,1	1.707	14,0	689	11,8
Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità	9.445	7,2	891	7,3	422	7,2
Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione	12.062	9,1	1.011	8,3	406	7,0
Indebita percezione di erogazioni pubbliche	5.190	3,9	961	7,9	249	4,3
Peculato	5.355	4,1	640	5,2	236	4,1
Istigazione alla corruzione	2.468	1,9	326	2,7	139	2,4
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	1.468	1,1	152	1,2	63	1,1
Concussione	1.410	1,1	134	1,1	52	0,9
Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	783	0,6	118	1,0	49	0,8
Pene per il corruttore	1.053	0,8	105	0,9	43	0,7
Malversazione di erogazioni pubbliche	610	0,5	80	0,7	20	0,3
Induzione indebita a dare o promettere utilità	366	0,3	32	0,3	16	0,3
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	235	0,2	19	0,2	9	0,2
Corruzione in atti giudiziari	147	0,1	10	0,1	8	0,1
Corruzione per l'esercizio della funzione	376	0,3	23	0,2	7	0,1
Peculato mediante profitto dell'errore altrui	316	0,2	8	0,1	2	0,0
Rifiuto di atti d'ufficio (Militare)	29	0,0	5	0,0	2	0,0
Utilizzazione invenzioni, ecc.	6	0,0	2	0,0	1	0,0
Corruzione, ecc. membri Comunità europee	22	0,0	3	0,0	0	0,0
TOTALE	**132.037**	**100,0**	**12.191**	**100,0**	**5.824**	**100,0**

Fonte: nostra elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

	ITALIA		NORD-EST		EMILIA-ROMAGNA	
	Frequenza	%	Frequenza	%	Frequenza	%
Sottrazione, ecc. cose sottoposte a sequestro	41.053	31,1	3.613	29,6	2.047	35,1
Violazione colposa cose sottoposte a sequestro	32.308	24,5	2.351	19,3	1.364	23,4
Abuso d'ufficio	17.335	13,1	1.707	14,0	689	11,8
Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità	9.445	7,2	891	7,3	422	7,2
Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione	12.062	9,1	1.011	8,3	406	7,0
Indebita percezione di erogazioni pubbliche	5.190	3,9	961	7,9	249	4,3
Peculato	5.355	4,1	640	5,2	236	4,1
Istigazione alla corruzione	2.468	1,9	326	2,7	139	2,4
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	1.468	1,1	152	1,2	63	1,1
Concussione	1.410	1,1	134	1,1	52	0,9
Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	783	0,6	118	1,0	49	0,8
Pene per il corruttore	1.053	0,8	105	0,9	43	0,7
Malversazione di erogazioni pubbliche	610	0,5	80	0,7	20	0,3
Induzione indebita a dare o promettere utilità	366	0,3	32	0,3	16	0,3

Riguardo ai tassi, quelli dell'Emilia-Romagna risultano nettamente sotto la media italiana, ma superano, seppure in misura contenuta, quelli del Nord-Est. Volendo dare una misura complessiva dell'incidenza di questi reati nei tre contesti territoriali, si dirà che l'Emilia-Romagna esprime un tasso generale di delittuosità contro la Pubblica amministrazione di 6,4 reati ogni 100mila abitanti, l'Italia di 10,6 e il Nord Est di 5,1 ogni 100 mila abitanti. Riguardo invece alla tendenza, si osserva un generale aumento dei reati in questione sia in Emilia-Romagna che nel resto dell'Italia e del Nord Est, in particolare l'abuso d'ufficio, l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, il peculato, la concussione, i reati corruttivi.

I rilievi più interessanti si possono così sintetizzare:

- **L'abuso di funzione**[6] in Emilia-Romagna è un fenomeno che incide meno rispetto alla gran parte delle regioni, benché nei quasi quindici anni considerati sia aumentato rispecchiando una tendenza riscontrabile a livello nazionale.
- **L'appropriazione indebita**[7] nella nostra regione incide meno che nel resto della Penisola.

- **La corruzione[8]** in Emilia-Romagna incide meno che in gran parte del resto della Penisola. Le Le province della regione dove il valore dell'indice risulta apprezzabilmente più elevato della media regionale sono Ferrara (0,9 ogni 100 mila abitanti) e Rimini (0,9 ogni 100 mila abitanti). Diversamente da quanto accade nel resto dell'Italia, la tendenza di questo fenomeno nella nostra regione è in crescita, fatta eccezione della provincia di Piacenza dove, al contrario, è in calo.
- **Gli altri reati contro la P.A.** in Emilia-Romagna incidono meno che nel resto dell'Italia, ma in misura più elevata rispetto alle atre regioni del Nord-Est. La tendenza di questi reati è in diminuzione in tutti i contesti territoriali presi in esame.

3. I numeri del riciclaggio

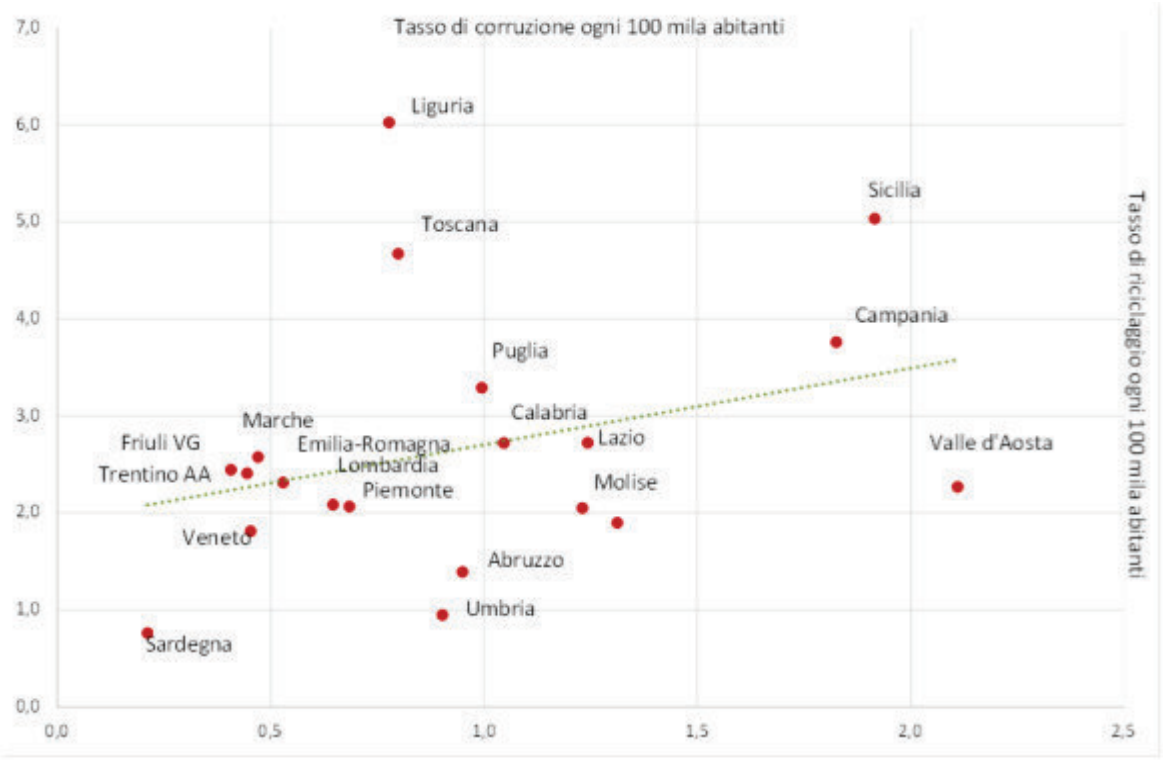
Riciclaggio e corruzione sono due fenomeni che si intrecciano e spesso fanno parte dello stesso sistema di criminalità economica e organizzata. Insieme sono in grado di alterare l'economia e il mercato, di condizionare la fiducia dei cittadini nelle istituzioni e persino di minacciare, quando assumono una rilevanza sistemica, gli assetti democratici di un paese.

Al pari di tutti i capitali accumulati illecitamente, è noto infatti che anche i ricavi della corruzione ottenuti ad esempio da tangenti o appalti truccati sono sottoposti a elaborate operazioni di riciclaggio per poterne disperdere la natura illecita al fine di essere successivamente investiti nell'economia legale (es. investimenti immobiliari, acquisizioni di imprese, ecc.)[9].

Ai fini della redazione di questo documento, ciò induce a esaminare i due reati insieme considerandoli speculari. Del resto la distribuzione congiunta dei due fenomeni, così com'è raffigurata nel grafico sotto, ammetterebbe questo tipo di analisi. Dalla lettura del grafico appare infatti evidente la comune tendenza tra corruzione e riciclaggio, tale per cui al crescere di una, in genere, aumenta l'altro. Accade così che le regioni che detengono tassi elevati di corruzione siano anche quelle dove il reato di riciclaggio è più frequente e viceversa. (v. grafico 2).

Grafico 2:

Distribuzione dei tassi di corruzione e di riciclaggio in Italia per regioni ricavati dai dati delle denunce (Tassi medi per 100 mila residenti). Anni 2008-2022



Fonte: nostra elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

Alla luce di quanto appena detto, non vi è dubbio, quindi, che un efficace ostacolo posto all'utilizzo e al reimpiego dei proventi illeciti possa contribuire a ridurre la corruzione o a prevenirla. D'altra parte, va da sé che la lotta alla corruzione limiterebbe in una qualche misura il riciclaggio, benché le fonti da cui quest'ultimo si alimenta vanno ben oltre gli scambi corruttivi per estendersi ad altre - e probabilmente più remunerative - attività criminali, quali, ad esempio, il traffico degli stupefacenti.

A questo proposito, occorre evidenziare che nel corso degli ultimi decenni l'attività di contrasto alla criminalità organizzata e ai corrotti si è molto concentrata proprio sull'attacco ai capitali di origine illecita e ciò è avvenuto anche grazie al supporto di un sistema di prevenzione che ha costituito un importante complemento all'attività di repressione dei reati, intercettando e ostacolando l'impiego e la dissimulazione dei relativi proventi.

In questo sistema di prevenzione l'Unità di Informazione Finanziaria (UIF)[10] rappresenta l'autorità incaricata di acquisire i flussi finanziari e le informazioni riguardanti ipotesi di riciclaggio e di

finanziamento del terrorismo principalmente attraverso le segnalazioni alle autorità competenti di operazioni sospette trasmesse da intermediari finanziari, professionisti e altri operatori. Su queste informazioni l'UIF effettua l'analisi finanziaria, utilizzando l'insieme delle fonti e dei poteri di cui dispone e ne valuta la rilevanza ai fini della trasmissione agli organi investigativi e della collaborazione con l'autorità giudiziaria per l'eventuale sviluppo dell'azione di repressione.

L'Emilia-Romagna risulta essere la quinta regione in Italia per numero di operazioni sospette segnalate - dopo la Lombardia, il Lazio, la Campania e il Veneto -, sebbene l'incidenza di queste operazioni sulla popolazione in regione risulti inferiore alla media dell'Italia e ben lontana da altre regioni (135 segnalazioni contro 143 ogni 100mila abitanti.

Se la distribuzione territoriale delle operazioni segnalate cambia notevolmente tra le regioni, rispecchiandone in una qualche misura la dimensione economica e/o sociale, comune ai diversi territori è invece la tendenza delle stesse nel lungo periodo, cresciuta ovunque ininterrottamente nei quindici anni considerati, tranne che nel biennio 2022-2023, quando, per la prima volta, è stata registrata dappertutto un'apprezzabile flessione. A ciò fa eccezione l'Emilia-Romagna (e la Basilicata), dove le segnalazioni sono cresciute di quasi quattro punti percentuali. Per quanto possa sembrare sfavorevole, il fatto che le operazioni segnalate in Emilia-Romagna continuino ad aumentare nel tempo non va considerato come un segnale necessariamente negativo, tanto più se si considera il fatto che si tratta di operazioni sospette di cui gli organi competenti ne devono ancora accertare la rilevanza, ma è più probabile che rappresenti innanzitutto una conferma, laddove si trattasse realmente di operazioni di riciclaggio, di quanto il nostro territorio per la sua ricca economia sia costantemente sottoposto a tentativi di infiltrazione criminale, e, in secondo luogo, una prova dell'attenzione degli operatori del settore riposta sui flussi finanziari movimentati in regione.

Le denunce giunte alle forze di polizia per il reato di riciclaggio in parte confermano il quadro rappresentato fin qui. Con quasi mille e seicento denunce in circa quindici anni, l'Emilia-Romagna risulta infatti tra le prime sette regioni per numero di reati riguardanti il riciclaggio - con la Campania, la Lombardia, la Toscana, il Lazio, la Puglia e la Sicilia -, benché l'incidenza pro capite di questo reato, ancora una volta, risulti inferiore della media dell'Italia (2,3 contro 2,6 ogni 100 mila abitanti).

Nel quadro regionale, Modena risulta la provincia con il maggior numero di denunce per riciclaggio (più di due terzi di esse riguardano infatti questa provincia) e dove il reato ha la più alta incidenza pro capite (4,8 reati ogni 100mila abitanti), mentre Ferrara, al contrario, è quella con meno denunce e il tasso pro capite più basso, ma, diversamente da Modena e di altre province, è anche il territorio dove nell'ultimo biennio le denunce sono aumentate in misura significativa, così come è avvenuto nella provincia di Parma e di Rimini.

4. La corruzione: il punto di vista dei cittadini

Come si è visto finora, l'incidenza dei reati commessi ai danni della Pubblica amministrazione e denunciati nella nostra regione è più bassa in confronto ad altri contesti territoriali[11]. Tale rilievo trova una parziale conferma nei dati che l'Istat rileva periodicamente con un'indagine di popolazione

dedicata alla sicurezza dei cittadini, all'interno della quale è inserito un modulo di domande appositamente dedicato alla corruzione con l'obiettivo di stimare il numero di persone coinvolte in dinamiche corruttive e di tracciare l'immaginario collettivo rispetto a questi tipi di fenomeni[12].

Guardando ai principali risultati di questa indagine, è possibile infatti notare che la corruzione nella nostra regione coinvolge in genere una percentuale inferiore di persone rispetto alla media italiana. Solo il 7% dei cittadini emiliano romagnoli rivolgendosi al settore pubblico hanno infatti ricevuto richieste di denaro o altre utilità da parte di un dipendente pubblico per rendere un servizio che gli era dovuto o avanzato offerte di questo tipo per agevolarne l'ottenimento, mentre nel resto dell'Italia tale percentuale è dell'8% con punte molto più elevate nel Lazio e in Puglia.

Più evidente appare lo scarto tra la regione e il resto dell'Italia per quanto riguarda la percentuale di persone che, pur non essendo mai state coinvolte direttamente in dinamiche corruttive, hanno amici, colleghi o parenti che avrebbero sperimentato, sia come soggetti attivi che passivi, l'esperienza della corruzione. In questo caso, infatti, la percentuale registrata in Emilia-Romagna è del 10%, mentre nel resto dell'Italia sale al 13% con punte particolarmente elevate ancora nel Lazio e nella Puglia.

Poco diffuso tra i cittadini emiliano romagnoli risulta anche lo scambio del voto con favori, denaro o altre utilità, una pratica, questa, tradizionalmente più diffusa nelle regioni del Sud e nelle Isole, mentre appare più critico il quadro della regione riguardo alla raccomandazione: una pratica, questa, alla quale i suoi cittadini sembrerebbero più esposti rispetto ad altri territori, benché tale pratica, secondo quanto riferito dagli intervistati, riguarderebbe in larga parte il settore privato (ad esempio per ottenere un lavoro o una promozione) e meno per avere dei benefici dal settore pubblico (per esempio un beneficio assistenziale, la cancellazione di una sanzione, essere favorito in cause giudiziarie, ecc.).

Considerato nel medio periodo, il fenomeno corruttivo, di per sé contenuto in Emilia-Romagna, sembrerebbe avere subito una ulteriore diminuzione nel tempo, considerato che tra il 2016 e il 2022 la quota di cittadini con conoscenti coinvolti in dinamiche corruttive è scesa dal 10 al 7%, seguendo comunque un trend comune alla maggior parte delle regioni italiane.

Risultati incoraggianti per l'Emilia-Romagna, che confermano i rilievi esposti fin qui, arrivano anche dalle opinioni che i cittadini esprimono su alcuni comportamenti propriamente corruttivi o comunque spia o anticipatori della corruzione.

Per la prima volta con l'indagine del 2022 si è voluto indagare il grado di accettabilità dei cittadini verso la corruzione, chiedendo a quelli che non ne avevano mai avuto un'esperienza diretta quanto ritenessero accettabili comportamenti quali offrire denaro a un vigile o a un medico per ricevere un servizio, farsi raccomandare da familiari o da amici per essere assunto, cercare di ottenere benefici assistenziali ai quali non si avrebbe diritto, offrire o accettare denaro da parte di un genitore per trovare o dare un lavoro a un figlio, ottenere regali, favori o denaro in cambio del voto alle elezioni. Su questi aspetti emerge ancora una volta come i cittadini dell'Emilia-Romagna siano più severi nel dare un giudizio; nella nostra regione infatti solo il 2% dei cittadini ritiene accettabile corrompere un

vigile per avere un favore o scambiare il voto con denaro o regali, mentre a livello nazionale la percentuale di cittadini sale al 6 e al 4,5%. Cercare di ottenere benefici assistenziali ai quali non si avrebbe diritto è tollerato solo dal 4% degli emiliano romagnoli (a livello nazionale tale quota è del 6%), ricevere raccomandazioni per essere assunto dall'8% (15,9% a livello nazionale), accettare denaro da un genitore per dare un un lavoro al proprio figlio dall'11% (20,1% a livello nazionale) (v. tabella 7).

Risultati positivi per l'Emilia-Romagna emergono anche dagli atteggiamenti dei suoi cittadini verso la corruzione e al modo di combatterla. Anche qui, infatti, emerge un atteggiamento dei cittadini innanzitutto contrario alla rassegnazione verso questo tipo di fenomeno, dal momento che sono molti meno rispetto alla media italiana quelli che lo considerano inevitabile (26% contro il 29 a livello nazionale) o che denunciarlo sia un atto inutile (13,9 contro il 23%) o pericoloso (59,5 contro 63,5%). La quasi totalità degli emiliano romagnoli, al contrario, considerano tale fenomeno diffuso e dannoso per la società (97,2% contro 92,4%) perché farebbe lievitare i costi dei servizi che inevitabilmente ricadono sui cittadini (69% contro 77%), anche per questa ragione tutti dovrebbero rivolgersi alle autorità competenti per denunciarla e combatterla (95,8% contro 90,7%).

Sulla scorta di quanto illustrato fin qui, si può dunque concludere che i fenomeni corruttivi in Emilia-Romagna sembrano avere meno rilevanza rispetto ad altre regioni. Ciò può dipendere da un contesto sociale caratterizzato da una cultura avversa alla corruzione, dove i cittadini, sapendone riconoscere la gravità, danno particolare valore alla denuncia, mostrando in questo modo un atteggiamento responsabile e di maggiore fiducia nel sistema penale rispetto ad altre aree del paese.

---

[1] A cura di Eugenio Arcidiacono – Gabinetto della Presidenza della Giunta, Area Politiche per la Sicurezza urbana e integrata, Cultura della Legalità e Polizia locale.

[3] Come è noto, l'abuso d'ufficio è un delitto abrogato di recente dall'art. 1, comma 1, lettera b) della L. 9 agosto 2024, n. 114 (c.d. Legge Nordio). Tuttavia, pur non avendo più alcuna rilevanza nel nostro ordinamento, è forse il caso di ricordare che fino alla sua abrogazione ha costituito uno dei reati più frequenti - e neppure tra i meno gravi - tra quelli commessi ai danni della Pubblica amministrazione, di cui ne disponiamo una lunga serie storica e che riteniamo possa essere utile per avere un quadro complessivo della fenomenologia oggetto di questo documento.

[4] In media i reati contro la pubblica amministrazione costituiscono meno dello 0,2% delle denunce, mentre ad esempio i furti e le rapine sono quasi il 60%, i danneggiamenti superano il 10% e i reati violenti il 5%. Trattandosi di eventi con bassa numerosità, quando è necessario la grandezza di questi fenomeni sarà espressa con i valori assoluti, evitando pertanto di utilizzare le percentuali per non incorrere in interpretazioni fallaci.

[5] Si tratta di tassi e di una tendenza media poiché sono stati calcolati sull'intero periodo considerato. Va da sé, pertanto, che tali valori possono risultare diversi da un anno all'altro della serie storica. Della tendenza, contrariamente ai tassi, si è preferito riportarne la simbologia in termini di diminuzione (-), crescita (+), stazionarietà (=) perché i valori numerici, a causa della bassa numerosità dei reati, avrebbero indotto a conclusioni fuorvianti.

[6] Tale fenomeno è connotato prevalentemente dal reato di abuso di ufficio, il cui peso in termini numerici assorbe più dei due terzi delle denunce.

[7] Tale fenomeno è connotato principalmente dal reato di peculato e di indebita percezione di erogazioni pubbliche, il cui peso assorbe, nel primo caso la metà delle denunce e nel secondo poco meno della metà.

[8] Tale fenomeno è connotato prevalentemente dal reato di istigazione alla corruzione, il cui peso assorbe circa il 40% delle denunce. Tale fenomeno, pertanto, configura in larga parte l'aspetto passivo della corruzione, benché non manchino i casi di corruzione attiva.

[9] Va detto che oltre ai corrotti altri soggetti ricorrono alla pratica del riciclaggio, come ad esempio gli evasori fiscali o i gruppi della criminalità organizzata, i quali, allo stesso modo dei corrotti, tendono a bonificare i capitali accumulati illecitamente mediante dei professionisti disposti a offrire loro servizi e sofisticate operazioni. Il riciclaggio dei capitali illeciti avviene infatti generalmente in più fasi e una molteplicità di canali che si vanno affinando e moltiplicando man mano che aumentano gli strumenti per contrastarlo: dalla immissione dei capitali nel circuito finanziario attraverso banche, società finanziarie, uffici di cambio, centri off-shore e altri intermediari, alla loro trasformazione in oro, preziosi, oggetti di valore, assegni derivanti da false vincite al gioco, ecc., fino all'investimento in attività lecite a ripulitura avvenuta.

[10] L'UIF è istituita presso la Banca d'Italia col d.lgs. n. 231 del 2007, che è la cornice legislativa dell'antiriciclaggio in Italia.

[11] Diverso è invece il caso di altre forme di criminalità, come ad esempio la criminalità predatoria, i cui tassi di delittuosità dell'Emilia-Romagna in genere superano decisamente quelli nazionali.

[12] Occorre precisare che l'Indagine sulla sicurezza dei cittadini (c.d. indagine di vittimizzazione) l'Istat la conduce con cadenza quasi quinquennale dal 1998, ma solo nel 2016 ha inserito per la prima volta un modulo sulla corruzione nei termini specificati nel testo e che ha ripreso e in parte modificato nell'indagine del 2022.

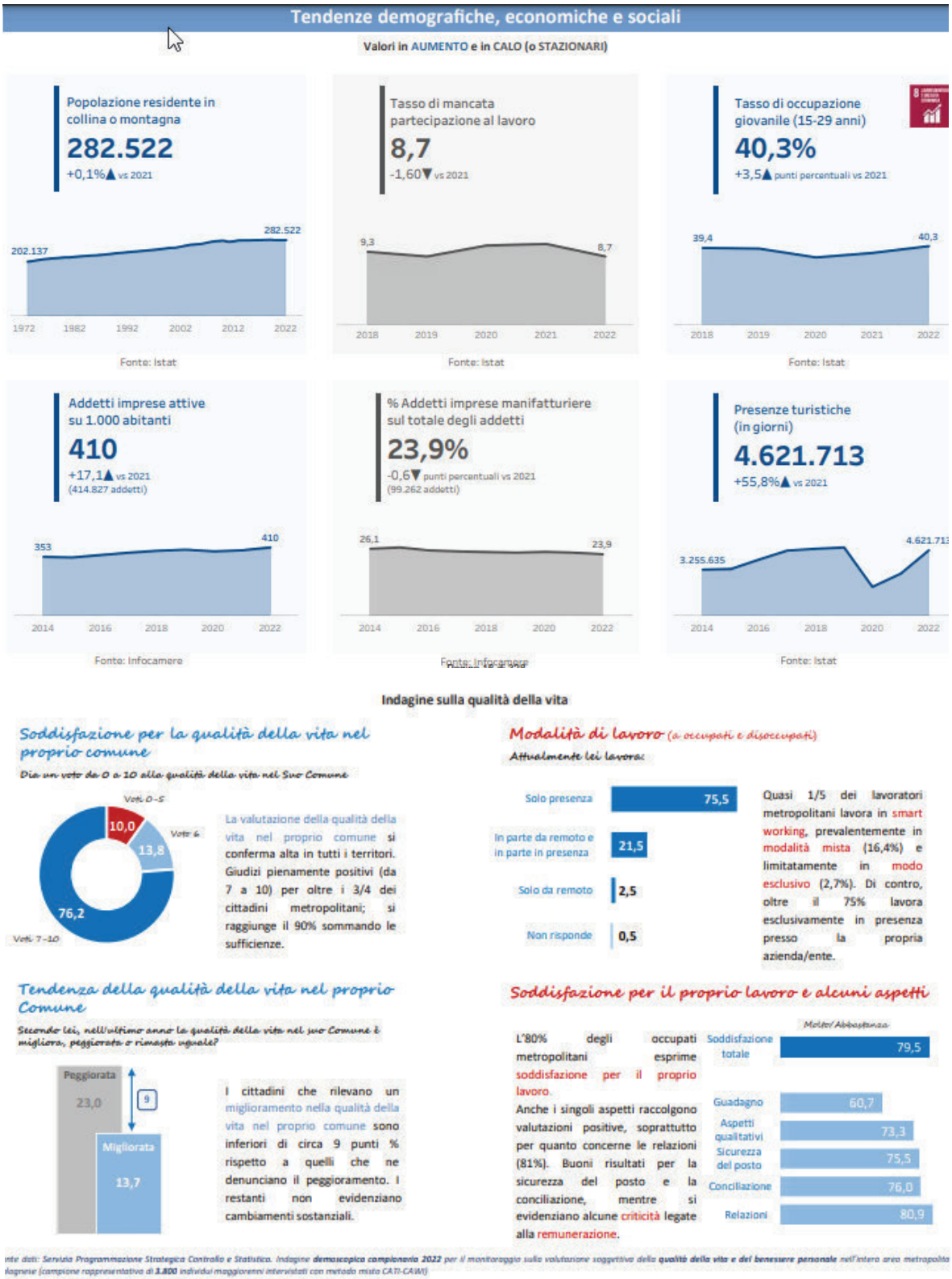
Tenuto conto dei dati emersi nel contesto esterno regionale di riferimento a decorrere dall'anno 2020 nonché dei finanziamenti PNRR, si è ritenuto di mappare con un grado di maggiore dettaglio, a partire dal PTPCT 2021 e nei successivi aggiornamenti, i processi per l'acquisto di lavori, beni e servizi nella parte riservata ai processi. Tale impostazione è stata mantenuta nella redazione della presente sezione del PIAO.

II.3.1.1.4. Il quadro della Città Metropolitana di Bologna

Scenario economico-sociale metropolitano*

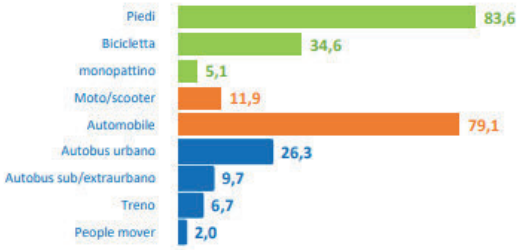
Lo scenario economico e sociale metropolitano risulta graficamente rappresentato negli schemi

riportati di seguito.



Mezzi utilizzati

Lei abitualmente per i suoi spostamenti quanto spesso utilizza?



Tra tutti i mezzi utilizzati, anche in combinazione tra loro, trova larga diffusione lo spostamento a piedi (84%) nella gestione degli spostamenti effettuati con frequenza settimanale. Tra i mezzi è l'automobile quello più utilizzato (79%), mentre l'autobus urbano è scelto da oltre un individuo su quattro (26%); ampio il ricorso alla bicicletta (35%). L'uso di bus extraurbano è al 10%, mentre il treno si assesta intorno al 7%, considerando che almeno il 30% dei cittadini segnala evidenti difficoltà di collegamento della zona in cui abita con il trasporto pubblico.

Collegamento con il trasporto pubblico

La zona in cui abita, presenta difficoltà di collegamento con i mezzi pubblici?

Il 30% dei cittadini segnala evidenti difficoltà di collegamento della zona in cui abita con il trasporto pubblico.

Gradimento degli aspetti della mobilità

Quanto è soddisfatto/a, da 0 a 10, dei seguenti aspetti legati alla mobilità nel Comune in cui abita?

Gli aspetti legati alla mobilità vengono valutati positivamente (voto 7-10) in termini decrescenti a partire da due individui su tre; incidono difformità di giudizio tra il capoluogo e gli altri ambiti territoriali.

*Fonte dati: Servizio Programmazione Strategica Controllo e Statistica. Indagine **demoscopica campionaria 2022** per il monitoraggio sulla valutazione soggettiva della **qualità della vita e del benessere personale** nell'intera area metropolita bolognese (campione rappresentativo di **3.800** individui maggiorenni intervistati con metodo misto CATI-CAWI)*

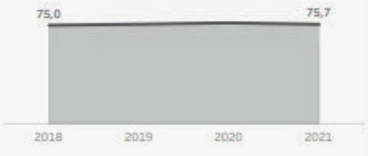
Tendenze demografiche, economiche e sociali

Valori in AUMENTO e in CALO (o STAZIONARI)

Persone con almeno il diploma (25-64 anni)

75,7%

-1,1▼ punti percentuali vs 2020

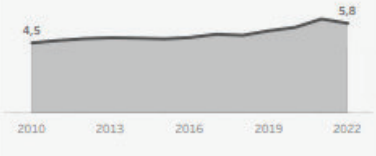


Fonte: Istat

Laureati nell'anno solare (residenti)

5,8

-0,28▼ punti vs 2021 (5.874 laureati)

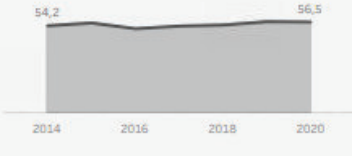


Fonte: Istat

Passaggio all'università (Neo-diplomati che si iscrivono all'università)

56,5%

-0,2▼ punti percentuali vs 2021

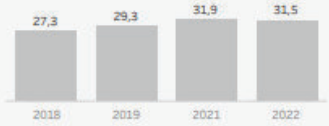


Fonte: Istat

% Competenza alfabetica non adeguata

31,5%

-0,4▼ punti percentuali vs 2021

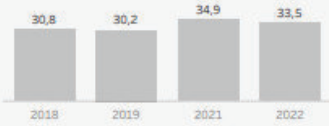


Fonte: Istat

% Competenza numerica non adeguata

33,5%

-1,4▼ punti percentuali vs 2021



Fonte: Istat

% studenti iscritti a istituti tecnici e professionali

50,8%

-0,2▼ punti percentuali vs 2019 (20.993 alunni)

Fonte: MIUR

Valori in AUMENTO e in CALO (o STAZIONARI)

Partecipazione alla formazione continua
16,2%
+1,9 ▲ punti percentuali vs 2020

Fonte: Istat

% Addetti imprese culturali
1,8%
+0,3▲ punti percentuali vs 2019

Fonte: Istat

Strutture museali per 100 km2 (strutture espositive permanenti)
1,13%
+0,2▲ punti percentuali vs 2020

Fonte: Istat

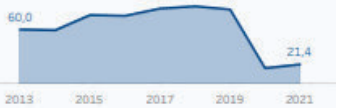
Biblioteche ogni 100.000 abitanti
31,9
(323 biblioteche)

Fonte: Anagrafe delle Biblioteche italiane

Spettacoli ogni 1.000 abitanti
35,4
+9,8▲ punti vs 2020
(35.893 spettacoli)

Fonte: SIAE

Spesa al botteghino per abitante
(euro)
21,4
+4,2▲ punti vs 2020
(21.725.790 euro)



Fonte: SIAE

Tendenze demografiche, economiche e sociali

Valori in AUMENTO e in CALO (o STAZIONARI)

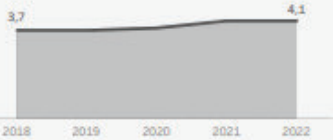
Saldo migratorio ogni 1.000 abitanti
(differenza tra iscritti e cancellati)
9,2
+1,94▲ vs 2021
(+9.266 residenti)

Fonte: Istat

Mobilità dei laureati italiani su 1.000 laureati residenti
(25-39 anni)
37,7
+4,7▲ vs 2020

Fonte: Istat

Start-up innovative ogni 1.000 imprese
4,1
0 punti percentuali vs 2021
(347 start-up innovative)



Fonte: Camera di Commercio di Bologna

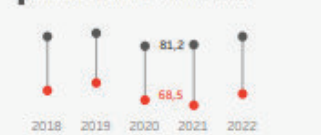
% Abbonamenti in banda ultra larga
30,0%
+4,2▲ punti percentuali vs 2021

Fonte: Istat

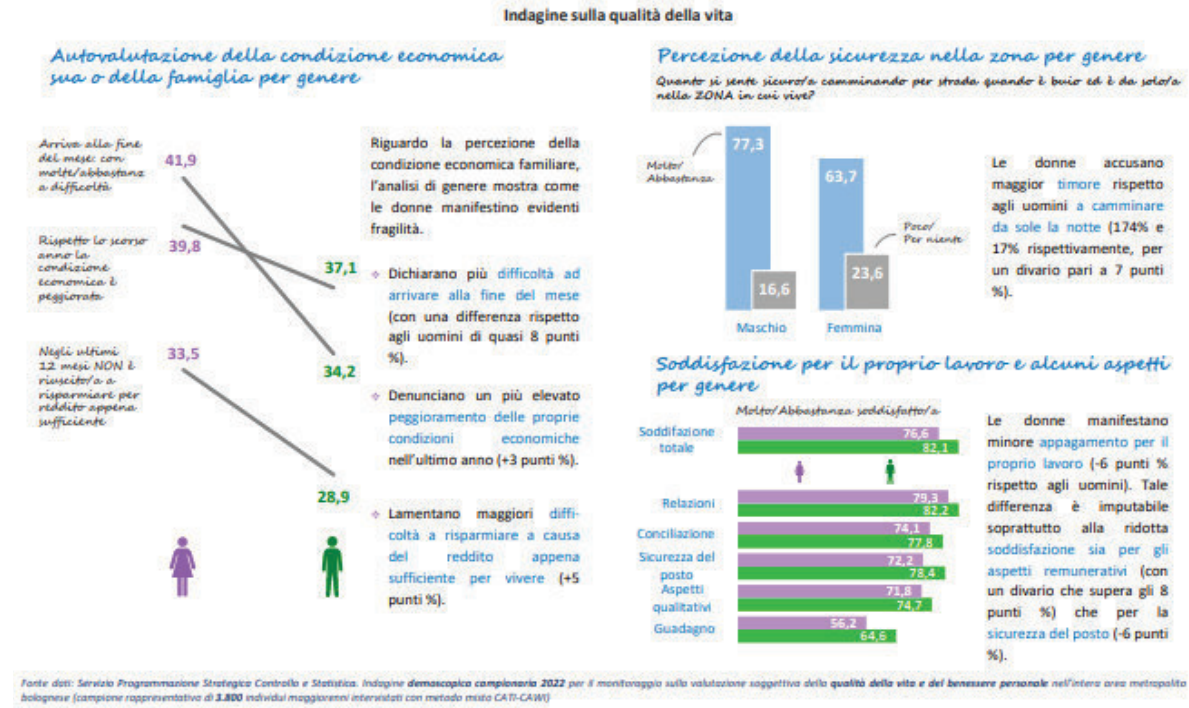
Specializzazione produttiva in settori ad alta intensità di conoscenza
38,3%
+1,1▲ punti percentuali vs 2019

Fonte: Istat

Differenza di genere nel tasso di occupazione
(20-64 anni, Femmine - Maschi)
-12,0
La differenza diminuisce di -0,7▼ vs 2021
(Tasso di occupazione femminile: 70,90)



Fonte: Istat



**Fonti: informazioni tratte dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 della Città Metropolitana di Bologna*

Profilo criminologico del territorio metropolitano*

Lo scenario criminologico evidenzia che persiste la presenza della criminalità organizzata - rivolta verso l'infiltrazione economico-finanziaria - e la strategicità dell'aggressione ai sodalizi mafiosi anche sotto il profilo patrimoniale, a maggior ragione in territori ricchi e con una buona economia. Per numero di reati denunciati rispetto al totale di reati sul territorio metropolitano, il capoluogo si colloca al quarto posto (indice di criminalità 2023 del Sole 24 ore), entro i primi dieci per furti e rapine e al 46° posto per reati di riciclaggio e impiego di denaro. Con riferimento al tema della criminalità, il territorio della Città metropolitana si presenta mediamente con valori degli indicatori peggiori rispetto al contesto regionale e nazionale, una criticità che fa apparire il territorio meno sicuro o, anche, più propenso a denunciare le diverse forme di delitti. Il problema della sicurezza è comunque un aspetto che accomuna le grandi aree urbane nelle quali i fenomeni di criminalità sono più diffusi.

**Fonti:*
informazioni tratte dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 della Città Metropolitana di Bologna

Da ultimo si registra la creazione di un Osservatorio permanente per la legalità ed il contrasto alla criminalità organizzata del Comune di Bologna che, con la realizzazione del sito https://osservatorio-legalita.comune.bologna.it/, punta alla diffusione capillare di una cultura della

legalità.

La consapevolezza di un impegno comune e diffuso volto a sottrarre risorse finanziarie alla criminalità organizzata ha indotto il Tribunale di Bologna e numerose realtà associative (tra le quali Avviso Pubblico), sindacali, cooperative, imprenditoriali ed istituzionali a sottoscrivere il Protocollo di intesa per la gestione dei beni sequestrati e confiscati.

Nel prosieguo della Sezione verranno altresì evidenziate ulteriori azioni poste in essere dall'Ente, per prevenire e contrastare fenomeni corruttivi tenuto conto, tra l'altro, dei dati emersi nell'analisi del contesto esterno di riferimento.

II.3.1.1.5. Il quadro locale

Contesto Istituzionale

Il Comune di Casalecchio di Reno è inserito nell'area territoriale della Città Metropolitana di Bologna e fa parte dell'Unione dei Comuni della Valle del Reno, Lavino e Samoggia.
Il Sindaco del Comune di Casalecchio di Reno riveste la carica di Presidente dell'Unione dei Comuni e fa parte della Conferenza dei Sindaci della Città Metropolitana.
Per la descrizione dei riflessi sul contesto interno dell'adesione del Comune di Casalecchio di Reno all'Unione dei Comuni si rinvia al paragrafo dedicato al *"contesto interno"*.

Le caratteristiche del territorio

Il Comune di Casalecchio di Reno è situato nel tratto vallivo del fiume Reno, alla congiunzione con la Pianura Padana, con una superficie di circa 17 km^2. Lo sviluppo urbano è determinato dall'intersezione tra la Via Porrettana, in direzione Nord-Sud, e la Via Bazzanese, in direzione Est-Ovest ed è presente, prevalentemente nell'area di fondovalle del Reno. Oggi, il Comune di Casalecchio di Reno risente di una forte antropizzazione che ha prodotto una elevata urbanizzazione residenziale, artigianale e infrastrutturale; la densità abitativa è di oltre 2000 ab/km, seconda solo a Bologna in tutto il territorio metropolitano.
Il territorio comunale, un importante crocevia tra la pianura bolognese, quella modenese e l'Appennino tosco-emiliano, è attraversato da una densa rete di comunicazione stradale. Sul territorio transitano inoltre quotidianamente circa 20 linee di trasporto pubblico locale, tra urbane ed extraurbane, con un valore medio giornaliero di circa 24.706 passeggeri che salgono e scendono sul territorio. Il territorio comunale è caratterizzato dalla presenza di poli commerciali, direzionali e ricreativi di rilevanza regionale e di grandi capacità ricettive.
Per una approfondita disamina del contesto demografico, economico, produttivo ed istituzionale si rinvia al Documento Unico di Programmazione 2024 - 2029 – Nota di aggiornamento 2025/2027 - Sezione Strategica.

La tutela della legalità

Ai fini dell'analisi del contesto occorre tenere conto, in primo luogo, del quadro che emerge dalle importanti attività di indagine svolte negli ultimi anni.

Gli accertamenti emersi dalle indagini giudiziarie, dalle relazioni della Direzione Investigativa Antimafia e dalle sentenze più recenti, tra le quali assume specifica rilevanza quella pronunciata all'esito del giudizio di primo grado nel processo denominato "Black Monkey", nonché l'inchiesta "Aemilia", hanno messo in luce la presenza, sul territorio regionale, ivi compreso quello dell'area bolognese, di organizzazioni criminali, italiane (in particolare modo 'ndranghetiste) e straniere, di attività di investimento sul territorio, di una potente capacità di inserimento delle organizzazioni criminali nei settori economici (non ultimo, quello del gioco d'azzardo) e, circostanza di grande rilevanza, il coinvolgimento, nelle attività criminali, di soggetti appartenenti a settori professionali ed alla Pubblica Amministrazione.
Le indagini hanno condotto all'adozione, sul territorio regionale e dell'area metropolitana, di misure interdittive e di provvedimenti di sequestro, già convertiti o destinati, almeno in parte, a convertirsi in provvedimenti di confisca di beni anche di valore cospicuo.
La consapevolezza dell'esigenza di un impegno comune e diffuso volto a sottrarre risorse finanziarie alla criminalità organizzata ha indotto il Tribunale di Bologna e numerose realtà associative (tra le quali Avviso Pubblico alla quale il Comune di Casalecchio di Reno aderisce), sindacali, cooperative, imprenditoriali ed istituzionali a sottoscrivere il Protocollo d'intesa per la gestione dei beni sequestrati e confiscati. Sul piano istituzionale, prima tra le Regioni, l'Emilia Romagna, ha approvato un Testo Unico della legalità (legge 28 ottobre 2016 n. 18) e ha agito per finanziare progetti di Enti locali, tra i quali la rassegna "Politicamente Scorretto" giunta nell'anno 2024 alla sua XIX edizione nonché il progetto denominato "Casalecchio di Reno: tra legalità e trasparenza sulle grandi opere" realizzato nel corso degli anni 2021 e 2022.
La costruzione di grandi opere nel territorio comunale come i lavori del nodo Ferro- stradale di Casalecchio di Reno (c.d. "Nuova Porrettana) nonché il ponte sul fiume Reno, la ristrutturazione dell'area commerciale del Futurshow, avrebbero potuto rappresentare un'occasione interessante per la criminalità organizzata per innestarsi nei meccanismi economici legali deviandoli, anche attraverso la corruzione; il rischio è infatti assai elevato, soprattutto nei periodi di forte crisi economica come quello attuale, aggravato anche dalla pandemia mondiale da COVID19 e dalle guerre nell'est Europa e in Medio Oriente. Partendo dunque da queste considerazioni e tenuto conto anche delle ingenti risorse connesse tra l'altro alla realizzazione di opere finanziate con fondi PNRR, l'Amministrazione ha ritenuto necessario alzare il livello di attenzione mettendo in campo misure di trasparenza come la pubblicazione sul sito web istituzionale dei contratti di subappalto e la realizzazione del menzionato progetto "Casalecchio di Reno: tra legalità e trasparenza sulle grandi opere".

Tra le varie iniziative volte a promuovere la cultura della legalità e della responsabilità per la sua risonanza nazionale, particolare rilevanza riveste la rassegna denominata "Politicamente scorretto", progetto culturale ideato dal Comune di Casalecchio di Reno in collaborazione con Carlo Lucarelli, con il sostegno della Regione Emilia Romagna e in partnership con Libera Associazioni, Nomi e Numeri contro le mafie, con Avviso Pubblico, ATER Circuito Regionale Multidisciplinare e con OPENGROUP.
La rassegna, che comprende una serie di iniziative, appuntamenti, mostre, presentazioni, ecc., durante un'intera settimana nel mese di novembre di ogni anno dal 2005 si occupa dei temi della legalità con il coinvolgimento del mondo della scuola e la partecipazione di un numeroso pubblico come si evince dai dati di seguito indicati:

Politicamente scorretto			
attività / indicatore	**2024**	**2023**	**2022**
Giornate di programmazione	7	5	9
Attività organizzate	14	15	18
Ospiti	45	30	35
Partecipanti alle iniziative	5210	5100	5510
Visualizzazioni del sito nel periodo di attività	d.n.d.	1971	7.550***
Visualizzazioni social	73106	43047	30.415***

***Dato riferito al periodo ottobre-dicembre 2022

Nell'ambito del citato "Progetto Legalità" era prevista anche la verifica della fattibilità della costituzione di una Consulta e, in seguito a tale verifica, il Consiglio Comunale - con deliberazione n. 69/2023 - ha approvato il Regolamento per il funzionamento della Consulta Comunale per la Legalità; attualmente l'organo è stato rinnovato nella sua composizione in seguito alle elezioni amministrative dello scorso giugno 2024 e funziona regolarmente riunendosi tendenzialmente ogni tre mesi.

Per completare il quadro locale, anche al fine di evidenziare l'evoluzione del contesto e delle violazioni nel corso degli ultimi anni e dell'impatto sulla prevenzione della corruzione, appaiono inoltre rilevanti i dati relativi al periodo 2022/2024 che, in coerenza con quanto previsto nel DUP, emergono dal lavoro svolto nel territorio dalla Polizia Locale attraverso le attività di Polizia giudiziaria, gli interventi di educazione alla sicurezza e legalità, i controlli e tutela del consumatore del territorio, le violazioni di legge e regolamenti.

Attività di Polizia giudiziaria			
attività / indicatore	**2024**	**2023**	**2022**
Notifiche di PG	306	278	304
Numero persone fotosegnalate	18	5	7
Numero accompagnamenti per identificazione	19	6	10
Altri Atti di P.G.	45	30	32

Querele di competenza del giudice di Pace	5	2	5
CNR Controlli in materia Codice della strada	2	8	4
CNR Controlli in materie di edilizia e ambiente	0	9	0
CNR altre materie	30	22	22
CNR ignoti	11	7	15
Sequestri penali	3	6	8
Accertamenti a tutela degli atti minori	18	6	3
Rinvenimento veicoli da provenienza furtiva	8	2	11
Sequestro di stupefacenti	12	1	4
Reati in materia di stupefacenti	0	0	1

Controlli a tutela del consumatore e del territorio			
attività / indicatore	**2024**	**2023**	**2022**
Controlli mercati	4	1	209
Controlli edilizia e ambiente	237	21	267
Controlli commercio vicinato	6	1	15
Controllo attività turistica	26	27	4
Controlli attività artigianali	20	2	13
Controlli pubblici esercizi	20	36	21
Interventi a tutela del consumatore	81	n.d.	n.d.
Controlli rifiuti	58	120	96
Segnalazioni raccolte da cittadini e associazioni	1239	659	705
Infrazioni in materia di commercio	5	4	6
Infrazioni in materia di pubblici esercizi	1	0	1
Telecamere gestite per videosorveglianza	89	89	86
Rilascio e/o controllo filmati di videosorveglianza (datc complessivo Corpo Unico)	39743	381.55	347.04
Controllo filmati di videosorveglianza (dato complessivo Corpo Unico)	19128	163.35	160.21
Rilascio di filmati di videosorveglianza (dato complessivo Corpo Unico)	389	n.d.	449

Interventi di Educazione alla sicurezza e legalità			
attività / indicatore	**2024**	**2023**	**2022**
Incontri con studenti per educazione sicurezza e legalità	30	16	28

Violazioni di Legge e Regolamenti rilevate dalla Polizia Locale			
attività / indicatore	**2024**	**2023**	**2022**
Numero patenti ritirate	15	13	17
Ricorso al prefetto CDS (dato complessivo Corpo Unico)	80	96	49
Ricorso al giudice di Pace complessivi CDS (dato complessivo Corpo Unico)	52	75	59
Veicoli non assicurati	30	179	125
Guida sotto l'effetto di stupefacenti o psicotropi	0	0	0
Guida in stato di ebbrezza alcolica	0	3	2
Violazioni amministrative in materie di stupefacenti	4	0	0
Controlli di prevenzioni e contrasto con altre forze di polizia	12	n.d.	n.d.
Controlli di aree sensibili del territorio (2019: controllo parchi + insediamenti abusivi)	75	312	107
Contenzioso: presenza in udienza (dato complessivo Corpo Unico)	30	n.d.	12
Interventi per danneggiamento	71	28	38

Violazioni di Legge e Regolamenti rilevate dalla Polizia Locale			
attività / indicatore	**2024**	**2023**	**2022**
Interventi per insediamento abusivo	28	31	51
Interventi per disturbo alla quiete pubblica	11	5	65
Attività di pronto e intervento	8093	7472	6118
Conducenti sottoposti a pretest alcool	5	0	6
Conducenti sottoposti a verifica tasso alcolemico	14	15	3
Conducenti sottoposti a verifica assunzione stupefacenti	10	15	2
Infrazioni in materia di ambiente	401	284	396
Altre Infrazioni ai regolamenti comunali	10	23	50

Da ultimo giova ricordare che sul territorio comunale opera il "Centro per le Vittime" che offre orientamento e sostegno alle persone vittime di reati, di violenze, di intimidazioni, fornendo gratuitamente consulenze di carattere legale e psicologico ed orientandole verso specifici servizi.
Nell'ultimo periodo l'attività svolta dal Centro, che collabora con i Comuni del Distretto, con la Regione Emilia-Romagna, con la Città Metropolitana, con l'Azienda USL e con l'Università di Bologna, ha portato a rilevanti risultati illustrati nella tabella che segue:

Centro per le vittime c/o Casa della solidarietà			
attività / indicatore	**2024**	**2023**	**2022**
Accessi utenti totali	591	517	368
di cui Italiani	309	288	216
di cui stranieri	282	229	152
Casalecchiesi	274	237	178
Altri comuni	317	280	190
Reati contro la persona	20	28	25
Reati contro il patrimonio	29	20	7
Altri interventi a tutela dei cittadini	72	82	113
Disagi sociali e familiari	470	351	223

II.3.2. Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno all'Ente tiene necessariamente conto del riordino istituzionale attuato a seguito dell'adesione del Comune di Casalecchio di Reno all'**Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia,** che ha determinato un cambiamento dell'assetto organizzativo e che si riflette in maniera sostanziale sulle attività legate al contrasto alla corruzione ed alla tutela della legalità.
Preme infatti ricordare, seppur in maniera sintetica, che - al fine di perseguire gli obiettivi di miglioramento dei servizi comunali e gestire in forma associata le funzioni previste dalla Legge Regionale n. 21/2012 - l'Ente ha conferito alla suddetta Unione, previa approvazione di specifiche convenzioni ex articolo 30, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, la gestione di funzioni inerenti i servizi in materia di:

- acquisizione beni e servizi e realizzazione appalti e lavori (Centrale Unica di committenza);
- amministrazione del personale (i processi riconducibili all'area di rischio "Acquisizione e gestione del personale" sono mappati nella Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO

dell'Unione);

- protezione civile;
- sistemi informatici e tecnologie dell'informazione;
- servizi sociali, erogazione delle relative prestazioni ai cittadini e coordinamento pedagogico per la prima infanzia;
- urbanistica – Ufficio di Piano Associato;
- SUAP – Sportello Unico delle Attività Produttive telematico e funzioni economico produttive;
- Polizia Locale, con la costituzione di un Corpo Unico per i Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro e Zola Predosa e la gestione coordinata di attività amministrative per tutti i Comuni dell'Unione (compresi Sasso Marconi e Valsamoggia);
- Servizio Controllo di gestione

Con riferimento, in particolare, all'esercizio delle funzioni in ambito socio-assistenziale, socio-sanitario integrato e socio-educativo, in data 27.11.2009 i Comuni dell'Unione hanno costituito un'Azienda Speciale di tipo consortile denominata "InSieme-Azienda Consortile Interventi Sociali Valli del Reno, Lavino e Samoggia", successivamente trasformata in Azienda Speciale dell'Unione stessa.

L'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia, inoltre, gestisce le seguenti funzioni delegate dalla Regione Emilia Romagna:

- Sismica;
- Vincolo idrogeologico;
- Forestazione;
- Difesa suolo;
- Programmazione fondi montagna;
- Sviluppo aree montane;
- Gestione raccolta funghi.

Per quanto riguarda, infine, i Servizi Generali, i Servizi Finanziari e le attività di comunicazione istituzionale e gestione del sito web dell'Unione, gli stessi vengono gestiti rispettivamente dai Servizi Istituzionali, Finanziari e Comunicazione del Comune di Casalecchio di Reno per effetto di uno specifico accordo approvato e sottoscritto.

La sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO dell'Unione è corredata della mappatura dei processi riferiti alle funzioni conferite o comunque gestite dall'Unione stessa; a tale documento, si rinvia integralmente per la mappatura dei processi, l'individuazione delle fasi e attività di ciascun processo, la valutazione e ponderazione del rischio e l'individuazione delle cause, l'individuazione delle misure specifiche, il monitoraggio in relazione agli indicatori e al risultato atteso nei tempi programmati per l'attuazione delle misure specifiche.

Va comunque evidenziato come i R.P.C.T. dei singoli Comuni che aderiscono all'Unione e il R.P.C.T. di quest'ultima operino in costante coordinamento, creando sinergie di azione attraverso la cosiddetta "Conferenza di direzione", ovvero l'incontro tra i Segretari/Dirigenti apicali dei Comuni e dell'Unione

che avviene con cadenza settimanale. Questa è dunque la sede in cui i Segretari dei Comuni ed il Direttore dell'Unione interagiscono e condividono prassi e procedimenti che abbiano rilievo anche sotto il profilo della tutela della legalità e della trasparenza.

Va precisato, altresì, che il Comune di Casalecchio di Reno si avvale di un **Servizio di Avvocatura civica**; di seguito si riportano in formato tabellare alcuni dati, utili a delineare il contesto interno dell'Ente anche ai fini della prevenzione della corruzione.

Avvocatura Civica			
attività / indicatore	**2024**	**2023**	**2022**
Giudizi pendenti	19	17	20
Avvio nuovi giudizi	14	6	4
Pareri legali espressi	69	43	55

Ai fini di una puntuale analisi dello schema organizzativo, da ultimo aggiornato dalla Giunta comunale si rinvia alla Sezione Organizzazione del PIAO. Trattasi di un modello che, da un lato, a seguito della riduzione del personale e, dall'altro, del conferimento in Unione di un sempre maggior numero di funzioni, è in continua evoluzione.

Nel corso dell'anno 2024 il Comune di Casalecchio di Reno ha visto il completamento dell'attuazione di un nuovo assetto della propria struttura organizzativa, sostanzialmente e radicalmente mutato rispetto agli anni precedenti: riorganizzazione delle macro - aree che compongono la struttura dell'ente e costituzione della nuova area Servizi alla Persona, incarichi dirigenziali e incarichi di Elevata Qualificazione razionalizzati nel numero e nell'istituzione, procedure selettive e di mobilità riguardanti alcune categorie di dipendenti hanno determinato una buona attuazione della misura della rotazione ordinaria e ciò contribuirà, tra l'altro, alla prevenzione del rischio corruttivo.
Anche nel corso dell'anno 2024 le diverse procedure selettive e di mobilità svolte hanno permesso di garantire una buona rotazione del personale in servizio; in particolare nel corso dell'anno 2024 è stata prevista l'attivazione delle procedure per l'individuazione di una nuova figura dirigenziale per la direzione dell'Area Servizi alla Persona e sono stati selezionati due nuovi Responsabili titolari di incarichi di Elevata Qualificazione rispettivamente per i Servizi Educativi, Scolastici e Sociali e per il Servizio Mobilità; inoltre, nel mese di dicembre 2024 si è svolta la procedura di selezione degli incarichi di Elevata Qualificazione, in scadenza al 31.12.2024 con l'attribuzione di nuovi incarichi a partire dal 1/01/2025. Il quadro sopra delineato evidenzia che l'organizzazione, per definizione, esige flessibilità e adattamento ai mutamenti.

La Cabina di Regia e l'adesione alla Rete Regionale per l'Integrità e la Trasparenza

Sempre nell'ambito del contesto interno all'Ente sono state sviluppate ulteriori misure organizzative

tra le quali l'introduzione di incontri periodici e predefiniti tra il R.P.C.T., il Dirigente dell'Area Servizi Al Cittadino e di Staff, il Dirigente dell'Area Risorse, i Responsabili dei Servizi Istituzionali, Comunicazione e Relazioni Esterne e del Servizio Programmazione e controllo, (cosiddetta "cabina di regia") con l'obiettivo di verificare lo stato di attuazione delle azioni/misure previste nel Piano nell'ottica di una attività a matrice.

L'esperienza della c.d. "cabina di regia", istituita nell'anno 2016, si è rivelata positiva, ed è stata mantenuta anche negli anni successivi e si programma di mantenerla anche per l'anno 2025 quale strumento operativo utile per favorire le interazioni e il coordinamento con altre figure interne all'Ente, parti attive del sistema di prevenzione della corruzione (RUP, gestore antiriciclaggio, responsabili delle altre sezioni del PIAO) nonché, ove se ne ravvisi la necessità, con il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza delle società partecipate.
In particolare, già nel 2022 si è ritenuto utile attivare lo strumento della cabina di regia al fine di esercitare l'attività di vigilanza e impulso sull'adempimento degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza in capo alle società partecipate; nel corso dell'anno 2024 sono sono stati organizzati diversi incontri della Cabina di regia con la partecipazione del RPCT della società controllata Melamangio S.p.a. e della società Adopera S.r.l. al fine di condividere gli obiettivi e le priorità in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza; si programma di continuare nella stessa direzione anche per l'anno 2025. A tal proposito si rinvia al paragrafo dedicato ai Controlli sulle società non quotate e sugli enti partecipati della sezione "Misure organizzative" del presente documento.

A completamento del quadro delle azioni e strumenti messi in campo per la prevenzione ed il contrasto della corruzione, si menziona l'adesione del Comune di Casalecchio di Reno - già a far tempo dal 2017 - alla Rete Regionale per l'Integrità e la Trasparenza (RIT), quale sede di confronto volontaria cui possono partecipare i RPCT, al fine di condividere esperienze messe in campo con i Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, organizzare attività comuni di formazione, confrontare e condividere valutazioni e proposte tra istituzioni, associazioni e cittadini. La RIT si presenta come forma istituzionale innovativa ed unica nel panorama nazionale, in quanto offre l'opportunità di valorizzare la funzione del RPCT, soggetto centrale nell'ambito della normativa anticorruzione, dotandolo di un supporto conoscitivo e operativo anche al fine di superare alcune criticità messe in evidenza da ANAC, quali "l'isolamento" del RPCT, l'atteggiamento di mero adempimento nella predisposizione del Piano, le difficoltà organizzative legate anche alla scarsità di risorse finanziarie; la RIT, inoltre, potrà qualificarsi anche come utile interlocutore nei confronti dell'ANAC, per agevolare l'adozione di politiche di contrasto alla corruzione volte alla semplificazione e sempre più calibrate alle caratteristiche socio - economiche territoriali.

Le politiche dell'Ente per la promozione della legalità e della trasparenza

La presente Sezione del PIAO, come in passato il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, costituisce un tassello di un più ampio disegno. Sin dall'inizio del mandato amministrativo 2024/2029, il Comune di Casalecchio di Reno ha scelto di improntare la sua azione amministrativa al perseguimento di obiettivi destinati, nel loro complesso, a rafforzare l'efficienza e la qualità dell'azione amministrativa, la fiducia nel ruolo delle istituzioni, il senso di appartenenza dei singoli alla collettività.

Svolgere azioni di contrasto ai fenomeni di esclusione sociale e di promozione dell'equità sociale, promuovere il senso civico ed il valore della partecipazione dei singoli e delle formazioni sociali alle decisioni ed al governo della cosa pubblica, garantire elevati livelli di trasparenza dell'azione pubblica, promuovere lo svolgimento di attività culturali, diffondere nella cittadinanza la consapevolezza del diritto a conoscere le azioni dell'Ente e l'utilizzo delle risorse amministrate, sensibilizzare la cittadinanza al rispetto del territorio e degli esseri viventi sono alcune delle finalità che l'Ente ha inteso ed intende perseguire, nella consapevolezza che la promozione della legalità presuppone, ma non si esaurisce, nella rigorosa applicazione delle norme e delle procedure di legge e che la trasparenza delle attività dell'Ente costituisce un potente strumento di controllo democratico sull'azione amministrativa.

L'Ente opera, in tal modo, in attuazione del principio del necessario coordinamento tra gli obiettivi strategici in materia di trasparenza contenuti nella Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO e quelli degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale dell'amministrazione e degli obiettivi di Performance come individuati dalla Sezione del PIAO ad essi dedicata.

Il tema della promozione della legalità e della trasparenza, nelle sue varie accezioni, trova, quindi, idonea e puntuale attuazione nelle politiche previste e contenute nel Documento Unico di Programmazione 2024-2029 – Nota di aggiornamento per il triennio 2025/2027 - approvato con deliberazione di Consiglio comunale - ed, in particolare:

Obiettivi strategici della Linea 1 Una città per crescere bene Azione 15 Politiche giovanili
1.05.01 - 0602 Progetti culturali educativi rivolti ai giovani
Obiettivi strategici della Linea 3 Una Città che partecipa Azione 3.3 Pari opportunità
3.03.01 - 1204 Interventi di prevenzione e sensibilizzazione
Obiettivi strategici della Linea 3 Una Città che partecipa Azione 3.4 Trasparenza diritti legalità
3.04.01- 0302 Consulta della legalità
3.04.02- 0302 Avviso Pubblico
3.04.03- 0302 Politicamente Scorretto
Obiettivi strategici della Linea 3 Una Città che partecipa Azione 3.5 Un territorio sicuro
3.05.02 - 0301 Presidio dell'ordine pubblico
Obiettivi strategici della Linea 4 Una città che accoglie e cura Azione 4.2 Interventi di prevenzione e cura del disagio
4.02.02 - 1204 Strategie e azioni per contrastare il disagio giovanile

4.02.06 - 1204 Contrasto al gioco d'azzardo

Le strategie del DUP trovano puntuale corrispondenza nei progetti di sviluppo della Sezione Performance del PIAO 2.2 denominata "Gli obiettivi del Comune di Casalecchio", ed in particolare:

3.04.03- 0302 Politicamente Scorretto ed. 2025

Tra le politiche dell'Ente per la promozione della legalità e della trasparenza si ritiene di menzionare l'adesione del Comune ad "**Avviso Pubblico**", la rete degli enti locali per la formazione civile contro le mafie, associazione nata nel 1996 con l'intento di collegare ed organizzare gli amministratori pubblici che concretamente si impegnano a promuovere la cultura della legalità democratica nella politica, nella Pubblica Amministrazione e sui territori da essi amministrati.

Nell'ottica di promuovere una cultura della legalità e prevenire fenomeni corruttivi ed al fine di **contrastare il gioco d'azzardo, la ludodipendenza e promuoverne la prevenzione**, il Comune di Casalecchio di Reno ha disposto, in collaborazione con il Corpo di Polizia Locale, la chiusura o la delocalizzazione delle sale videolottery presenti sul territorio e non rispettanti i requisiti richiesti dalla normativa, ed ha altresì posto in essere una serie di iniziative specifiche tra le quali si menzionano - a titolo meramente esemplificativo - l'adesione al Manifesto dei Sindaci contro la Ludopatia e l'approvazione del Regolamento comunale per la prevenzione ed il contrasto delle patologie e delle problematiche legate al gioco d'azzardo lecito e la mappatura dei luoghi sensibili del territorio in attuazione della L.R. 5/2013 s.m.i. e DGR n. 831/2017.

Altre significative azioni per la prevenzione e il contrasto di fenomeni di illegalità e corruzione realizzate dall'Amministrazione sono:

- l'organizzazione, nel mese di novembre 2024, della XIX edizione di "Politicamente scorretto".
- la costituzione ed attivazione della Consulta della Legalità.

L'accesso Civico ai dati e ai documenti

La presente sezione del PIAO recepisce nella sottosezione Trasparenza le disposizioni normative inerenti l'Accesso Civico Generalizzato e descrive le procedure definite dall'Ente per l'accesso ai dati, ai documenti ed alle informazioni detenute dal Comune di Casalecchio di Reno nel rispetto della normativa vigente e nell'ambito dell'autonomia organizzativa dell'Ente.
Il Comune si è dotato di un regolamento che disciplina la materia dell'accesso in modo organico e declina le singole fattispecie dell'istituto (accesso documentale, civico, generalizzato), con un testo uniforme per il Comune di Casalecchio di Reno e gli altri Enti dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia.

II.3.2.1. Impatto del contesto esterno e interno sul rischio corruttivo interno e conseguenti misure

Per quanto riguarda l'impatto che il contesto esterno ed il contesto interno generano ai fini della prevenzione e del contrasto del rischio corruttivo, si ritiene che il sostanziale rinnovamento dell'organizzazione dell'Ente unitamente alle funzioni trasferite all'Unione (tra le quali la gestione delle procedure di appalto di importo superiore a € 40.000 ed il servizio controllo di gestione), costituiscano strumenti efficaci per la prevenzione della corruzione. Inoltre, la suddivisione delle funzioni in materia di programmazione e di gestione delle procedure per gli acquisti di beni e servizi e di lavori e la loro attribuzione a servizi/soggetti giuridici diversi (Servizi Istituzionali e Servizi Finanziari e altri Servizi comunali per gli acquisti di beni e servizi; area tecnica dell'Ente e società partecipata Adopera S.r.l. per i lavori) rappresenta una scelta strategica rispondente a finalità di maggiore efficienza e di prevenzione della corruzione in una delle materie più rischiose, quella degli appalti appunto. Per un inquadramento più completo della nuova organizzazione e della rinnovata distribuzione delle funzioni e delle competenze si rimanda agli atti deliberativi specifici e agli atti programmatori e organizzativi dell'Ente - il DUP – Documento Unico di Programmazione 2024/29 – Nota di aggiornamento per il triennio 2025/2027, per l'individuazione delle principali strategie anche in materia di prevenzione della corruzione,–sottosezione Performance del presente PIAO per l'individuazione degli obiettivi operativi e di performance organizzativa, delle risorse umane e strumentali, Conto annuale per le attività e le loro modalità di gestione in relazione al personale in servizio presso l'Ente. I citati documenti di programmazione, fondamentali per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Ente, sono integrati dalla Sezione Organizzazione del PIAO – Sottosezione Disciplina del lavoro agile, strutturata con obiettivi ed indicatori adeguati allo svolgimento e monitoraggio delle attività in modalità di lavoro "smart working" del personale; inoltre si conferma alta l'attenzione dell'Amministrazione alla digitalizzazione e ai servizi on line, nella convinzione che ciò porti ad una semplificazione delle procedure favorendo il cittadino e al contempo una maggiore tracciabilità e trasparenza delle azioni, scoraggiando eventuali comportamenti non del tutto conformi alla legge, al Sistema dei Valori e al Codice di Comportamento del Comune di Casalecchio di Reno; l'Agenda Digitale e la realizzazione delle azioni e dei progetti ad essa collegati rappresenta uno degli obiettivi strategici di questa Amministrazione di cui è data evidenza nel Documento Unico di Programmazione.

Analogamente l'indagine di customer satisfaction attuata con una periodicità biennale e da ultimo avviata nello scorso mese di dicembre 2024, consente di uscire da una logica di autoreferenzialità con l'obiettivo di elevare la qualità dei servizi offerti al cittadino e di strutturare i servizi stessi in modo adeguato per rispondere ai reali bisogni dell'utenza.

Quanto alla mappatura dei processi, si rimanda alle Schede – Processo allegate al presente documento, evidenziando sin d'ora che in occasione della redazione della presente sezione del PIAO per l'anno 2025, in conformità al principi metodologici della gradualità, della selettività e della prevalenza della sostanza sulla forma, viene confermato il maggiore dettaglio della mappatura dei processi afferenti alla materia degli appalti, tenuto conto, tra l'altro, dell'elevato rischio connesso alla gestione di procedure per le quali sono stati concessi ingenti finanziamenti PNRR; la mappatura dei procedimenti, unificata lo scorso anno in modo organico e integrato e con il diretto coinvolgimento dei Responsabili di Servizio, ha coordinato l'analisi delle attività effettuata per fini di

prevenzione della corruzione con quelle degli obiettivi operativi (schede budget) e con quelle gestibili con la modalità del lavoro agile (attività "smartabili").

II.3.2. Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi

La complessità del tema della gestione del rischio impone all'ente di sviluppare efficaci strategie di prevenzione ed eliminazione delle criticità interne.

L'elaborazione di tali strategie richiede in primo luogo la disponibilità e la conoscenza di una serie di elementi informativi che vanno dai dati già presenti a quelli acquisibili a seguito di un'approfondita analisi interna.
Attraverso la combinazione di tali elementi, che consente analisi comparative delle diverse tipologie di criticità, sono state definite delle aree prioritarie di possibile intervento.
Si tratta della c.d. "mappatura del rischio" che costituisce il passo fondamentale per l'identificazione delle criticità, per una più precisa valutazione dei rischi, delle loro cause e delle loro conseguenze, ai fini della pianificazione delle azioni preventive e protettive.
L'identificazione dei pericoli e dei rischi rappresenta certamente la prima tappa di un modello organizzativo dedicato alla prevenzione dei reati.

Il pericolo può essere definito, ai fini che qui rilevano, come qualunque fattore, interno o esterno, in grado di nuocere alla corretta gestione della cosa pubblica. Il rischio è invece la probabilità di accadimento o di ricorrenza di un evento anche in relazione alle tecniche attuate per prevenirlo.
Una corretta mappatura dei rischi consente la valutazione analitica delle attività maggiormente esposte al rischio che si verifichi un danno diretto o indiretto di natura economica, patrimoniale, sanzionatoria o d'immagine verso l'esterno.

Più precisamente occorre effettuare, come peraltro già rilevato:

- l'analisi del contesto esterno ed interno all'ente di riferimento;
- l'analisi del contesto organizzativo al fine di individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- l'individuazione di specifici protocolli e procedure volte a prevenire la commissione dei reati e dei fenomeni corruttivi;
- l'individuazione delle modalità di gestione delle attività formative idonee a prevenire la commissione dei reati.

Dal punto di vista metodologico, già l'aggiornamento del PTPCT per l'anno 2020 e 2021 ha seguito l'Allegato 1 al PNA 2019, al fine di addivenire, tra l'altro, alla riduzione del rischio corruttivo dal punto di vista sostanziale e non meramente formale; tale metodologia è stata seguita anche in occasione della redazione della presente Sezione del PIAO per l'anno 2025.

Il processo di gestione del rischio di corruzione, pertanto, si articola in tre fasi:

1. analisi del contesto esterno e interno (si rimanda alla specifica sezione di questo

documento), per la quale si è fatto riferimento, tra l'altro, ai contributi forniti dalla RIT – Rete per l'Integrità e la Trasparenza della Regione Emilia Romagna.

2. valutazione del rischio: identificazione, analisi, ponderazione (esplicitata, dal punto di vista metodologico, nel presente paragrafo e rappresentata graficamente nelle "Schede – Processo" per ciascun processo mappato), per la quale i Dirigenti e Responsabili di Servizio sono stati direttamente coinvolti al fine di fornire contributi utili per la redazione della presente Sezione del PIAO.

3. trattamento del rischio: identificazione e programmazione delle misure (esplicitato, dal punto di vista metodologico, nel paragrafo seguente è rappresentato graficamente nelle "Schede – Processo" per ciascun processo mappato), per il quale i Dirigenti e Responsabili di Servizio sono stati direttamente coinvolti al fine di fornire contributi utili per la redazione della presente Sezione del PIAO.

1. Analisi del contesto esterno e interno

Per l'analisi del contesto nel suo complesso si rimanda alla specifica sezione di questo documento.

2. Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la macro – fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e ponderato. L'intero processo di valutazione del rischio è stato gestito con il coinvolgimento attivo dei Dirigenti e Responsabili E.Q. coordinati dal RPCT con il supporto dei Servizi Istituzionali e del Servizio Programmazione e Controllo.

L'identificazione dei rischi persegue l'obiettivo di individuare i comportamenti o fatti, che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'Ente, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.–L'identificazione dei rischi nell'ambito del Comune di Casalecchio di Reno viene effettuata utilizzando le seguenti tecniche: interviste e incontri con i Dirigenti ed i Responsabili titolari di incarichi di E.Q., l'analisi dei documenti, in particolare le determinazioni ed i contratti stipulati dall'Ente nella forma della scrittura privata sottoposti a controllo successivo di regolarità amministrativa (delle risultanze del controllo successivo si tiene conto per i fini che in questa sede interessano), l'esame di eventuali segnalazioni rilevanti ai fini del rischio di corruzione.

Successivamente all'identificazione, il rischio viene analizzato secondo un approccio di tipo qualitativo: l'analisi del rischio costituisce il passo fondamentale per l'identificazione delle criticità per una più precisa valutazione dei rischi, delle loro cause e delle loro conseguenze, ai fini della pianificazione delle azioni preventive e protettive.

Il rischio va valutato in termini di probabilità di accadimento o di ricorrenza di un evento anche in relazione alle tecniche attuate per prevenirlo.

Una corretta mappatura dei rischi consente la valutazione analitica delle attività maggiormente esposte al rischio che si verifichi un danno diretto o indiretto di natura economica, patrimoniale, sanzionatoria o d'immagine.

In considerazione di ciò sono state effettuate:

- l'analisi del contesto esterno ed interno all'Ente;
- l'analisi del contesto organizzativo al fine di individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati o comunque possono avere luogo fenomeni corruttivi;

- l'individuazione di specifici protocolli e procedure volte a prevenire la commissione dei reati e di fenomeni corruttivi;
- l'individuazione delle modalità di gestione delle attività formative idonee alla prevenzione degli stessi.

Ogni processo è stato identificato e misurato dai singoli Dirigenti/Responsabili titolari di incarichi di E.Q. in base ad un **indice di rischio** idoneo a misurare il livello di criticità del processo ed a consentire la successiva comparazione con il livello di criticità degli altri processi. Ogni processo è stato, in particolare, analizzato secondo due dimensioni o indicatori di rischio:

- la **probabilità di accadimento,** cioè la stima di quanto è probabile che il rischio si manifesti in un processo in relazione, ad esempio, alla presenza di discrezionalità, di fasi decisionali o di attività esterne a contatto con l'utente;
- l'**impatto dell'accadimento,** cioè la stima dell'entità del danno, materiale o di immagine, connesso all'eventualità che il rischio si concretizzi.

Per ciascuno dei due indicatori di rischio sopra indicati, fin dalle prime redazioni del PTPCT dell'Ente il processo di pesatura si è contraddistinto per la risposta a diversi quesiti che, per ciascun processo, hanno portato alla determinazione dell'indice di rischio Alto, Medio, Basso. L'indice di rischio attribuito, sostanzialmente confermato nella ponderazione dei processi, è stato monitorato e verificato nuovamente da ciascun Dirigente/Responsabile di Servizio in occasione della redazione della presente sezione del PIAO per l'anno 2025. Oggetto di particolare attenzione, in quanto ritenute significative per la realtà organizzativa dell'Ente ed il contesto territoriale nel quale lo stesso si trova ad agire, sono state le seguenti variabili:

a) probabilità di accadimento:

- discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti (livello alto: ampia discrezionalità; livello medio: apprezzabile discrezionalità; livello basso: modesta discrezionalità)
- coerenza operativa, ovvero coerenza tra le prassi sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi/di regolamentazione che disciplinano il processo (livello alto: quadro normativo nazionale e regionale complessi e quadro giurisprudenziale contrastante, processo gestito da una o più unità operative; livello medio: quadro normativo nazionale complesso e quadro giurisprudenziale contrastante, processo gestito da una o più unità operative; livello basso: quadro normativo nazionale puntuale e quadro giurisprudenziale uniforme, processo gestito da un'unica unità operativa).

b) Impatto dell'accadimento:

- impatto sull'immagine dell'Ente (livello alto: un articolo/servizio negli ultimi tre anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione; livello medio: un articolo/servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione; livello basso: nessun articolo/servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione).
- impatto in termini di contenzioso (livello alto: l'evento rischioso potrebbe generare molteplici contenziosi particolarmente impegnativi per l'Ente; livello medio: l'evento rischioso potrebbe generare molteplici contenziosi abbastanza impegnativi per l'Ente; livello basso: l'evento

rischioso non potrebbe generare contenzioso o comunque genererebbe contenzioso di poco conto per l'Ente).

In seguito all'applicazione dei menzionati indicatori di rischio tenuto conto principalmente delle variabili indicate, a ciascun processo risulta attribuito il seguente indice di rischio:

1. Alto
2. Medio
3. Basso

Nella redazione della presente sezione del PIAO per l'anno 2025 è confermata la valutazione dei livelli di rischio dei singoli processi secondo il suddetto parametro: alto, medio e basso, già adottato nella costruzione del PTPCT 2013, in quanto tale metodologia si ritiene congrua ed adeguata al perseguimento del fine di individuare il livello di esposizione al rischio delle attività e dei relativi processi; detta metodologia, inoltre, risponde alle indicazioni per la gestione dei rischi corruttivi previste nell'Allegato 1 al PNA 2019.
In ogni caso, l'attività dell'Ente nel suo complesso è stata verificata ai fini della sussistenza di rischi corruttivi; nelle schede budget allegate al presente PIAO è data evidenza anche ai processi che, ai fini corruttivi, presentano un rischio non rilevante.

3. Trattamento del rischio

Per ognuno dei processi della mappatura, valutati attraverso elementi di potenziale criticità in relazione al proprio indice di rischio, sono state definite, con il coinvolgimento attivo di Dirigenti e Responsabili titolari di incarichi di E.Q., le azioni da intraprendere (o misure specifiche da attuare), il responsabile e la tempistica di attuazione; nel presente aggiornamento in conformità al principio di gradualità si ritiene di confermare l'implementazione della parte delle misure per il trattamento del rischio corruttivo con l'individuazione di indicatori e di risultati attesi in seguito all'attuazione di ciascuna misura, anche con riferimento specifico alla materia degli appalti; oltre a questo, si è dato corso ad una generale ricognizione della mappatura dei processi confermandone l'unicità e l'integrazione anche con i procedimenti rilevanti ai fini della sezione Performance del presente PIAO (schede – budget) e con i processi/attività gestibili mediante lavoro agile (processi/attività "smartabili").

Il R.P.C.T. svolge semestralmente, con il coinvolgimento dei Dirigenti, dei Responsabili di Servizio titolari di incarichi di E.Q. ed in sinergia con la "cabina di regia", un monitoraggio sull'attuazione delle azioni/misure previste nella presente Sezione del PIAO e sulla loro idoneità a neutralizzare il rischio corruttivo così come identificato e misurato.
Le risultanze dei monitoraggi effettuati con riferimento alla Sezione Rischi Corruttivi del PIAO conservate agli atti, evidenziano l'efficacia e l'adeguatezza delle misure adottate al fine di prevenire e controllare il rischio di corruzione; infatti, visto che nell'Ente non sono stati riscontrati eventi corruttivi nel corso dell'anno 2024, si ritiene di confermare dette misure.

II.3.3. Misure organizzative generali per il trattamento del rischio

Premessa: disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici: misure di prevenzione della corruzione

La disciplina dei contratti pubblici è stata investita, negli anni recenti, da una serie di interventi legislativi che 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 aumentando sensibilmente il rischio del verificarsi di eventi corruttivi in una materia, quella degli appalti, già evidentemente esposta.

Al fine di prevenire il rischio di possibili criticità e prevedere misure per mitigarle, questo Ente, nell'elaborazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, ha ritenuto necessario prevedere la misura come più avanti indicata e denominata "Misure per la prevenzione della corruzione nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici in deroga alla disciplina ordinaria".

Le misure generali

Le misure atte a prevenire il rischio di corruzione possono definirsi "generali" quando si caratterizzano per la loro stabilità nel tempo e per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'Ente; le misure generali sono di seguito rappresentate, nel presente paragrafo.

Si definiscono invece "specifiche" quando le misure incidono su problemi/processi specifici individuati tramite l'analisi del rischio; le misure specifiche sono rappresentate nella sotto-sezione dedicata alla mappatura dei processi, a cui si rimanda.

Le principali misure generali e specifiche possono essere classificate secondo le seguenti categorie:

1. Misure di controllo;
2. Misure di trasparenza;
3. Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
4. Misure di regolamentazione;
5. Misure di semplificazione;
6. Misure di formazione;
7. Misure di rotazione/alternative;
8. Misure di disciplina del conflitto di interessi.

Di seguito, nella presente sezione del PIAO, vengono esaminate le misure generali, indicando per ciascuna misura informazioni riferite alla classificazione e all'attuazione della stessa (eventuali fasi, tempi, responsabile della sua attuazione e implementazione, indicatori); le medesime indicazioni sono altresì riportate con riferimento all'individuazione ed attuazione delle misure specifiche; le misure generali e specifiche vengono integralmente confermate nel presente aggiornamento in quanto si sono dimostrate efficaci ed idonee a neutralizzare il rischio corruttivo.

Le misure di prevenzione, da implementare per ridurre le probabilità che il rischio si verifichi, si distinguono altresì in:

- misure obbligatorie, la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative;
- misure ulteriori o specifiche, che l'ente decide facoltativamente di adottare;
- misure di carattere trasversale o generali, tra cui si segnalano principalmente la trasparenza, l'informatizzazione dei processi, il codice di comportamento e sistema dei valori.

Nomina RASA ed attività in materia contrattualistica

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione /Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di trasparenza	//	In atto	Dirigente Area Servizi al Cittadino e di Staff	1. SI/NO 2. presenza del dato sul sito istituzionale

Tra le misure organizzative di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione, il PNA 2016 prevede l'individuazione del soggetto responsabile (RASA) preposto all'iscrizione ed all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA).

Il soggetto preposto è stato individuato nell'ambito dell'Area Servizi al Cittadino e di Staff – Servizi Istituzionali dell'Ente e precisamente nella figura della Responsabile titolare di incarico di Elevata Qualificazione Dott.ssa Federica Gamberini, in ragione delle competenze possedute e della professionalità della medesima.

Nomina "Gestore" in materia di antiriciclaggio per la segnalazione di operazioni sospette

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione /Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di trasparenza	//	In atto	Dirigente Area Risorse	1. SI/NO 2. presenza del dato sul sito istituzionale

Il Comune di Casalecchio di Reno, sempre nell'ambito delle misure organizzative di prevenzione della corruzione e di trasparenza, ha altresì nominato il Responsabile delegato a valutare e trasmettere le segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio di proventi e di attività criminose e di finanziamento del terrorismo alla Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (U.I.F.) istituita presso la Banca d'Italia, il cosiddetto "Gestore".

Il soggetto "gestore" è stato individuato nell'ambito dei Servizi Finanziari dell'Ente e precisamente nella figura del Responsabile del Servizio stesso, Barbara Dalle Olle, in ragione delle competenze possedute e della professionalità della medesima.
Nell'Ente è stata attuata la misura di seguito descritta, denominata **Misure per la prevenzione della corruzione nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici in deroga alla disciplina ordinaria**; tale misura si ritiene idonea ed efficace anche quale strumento per il contrasto del fenomeno del riciclaggio di denaro, costituendo un'implementazione dei controlli messi in campo dall'Amministrazione sulla gestione dei flussi di denaro provenienti da finanziamenti PNRR.

Misure per la prevenzione della corruzione nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici in deroga alla disciplina ordinaria

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di controllo	Protocollo di intesa per il monitoraggio e controllo dei finanziamenti PNRR	in atto	RPCT, Dirigenti	1. Sottoscrizione protocollo di intesa: SI/NO 2. Trasmissione dati alle autorità di controllo: SI/NO

Misure atte a neutralizzare il rischio di non applicare il criterio di rotazione degli affidamenti nella scelta di OO.EE. affidatari di forniture, servizi e lavori tramite affidamento diretto e la procedura negoziata negli appalti di valore compreso tra 140.000 € e la soglia comunitaria per forniture/servizi e di valore compreso tra 150.000 € e 1.000.000 di € o fino alla soglia comunitaria per i lavori

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di controllo	1. Verifica da parte del RPCT del principio di rotazione degli affidamenti, al fine di garantire la parità di trattamento in termini di effettiva possibilità di partecipazione alle gare anche delle micro, piccole e medie imprese	In atto	RPCT, Dirigenti	1. Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amm.: SI/NO 2. Motivazione specifica: SI/NO

Rotazione del personale

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio	Classificazione
Ordinaria	Misura di rotazione	1.procedure selettive/concorsuali 2.assegnazione incarichi	In atto	RPCT, Dirigenti	1.SI/NO 2.numero di incarichi assegnati a nuove figure
Straordinaria		1.dovere di segnalazione previsto nel Piano 2.aggiornamento codice di comportamento	1. In atto 2. In atto		1.numero di comunicazioni ricevute 2.SI/NO

Con la misura della rotazione ordinaria si intende evitare che si possano consolidare delle rischiose posizioni "*di privilegio*" nella gestione diretta di attività, correlate alla circostanza che lo stesso funzionario si occupi personalmente per lungo tempo dello stesso tipo di procedimenti e si relazioni sempre con gli stessi utenti.

La misura della rotazione straordinaria si attiva successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi e sarà altresì disposta dal Segretario Generale, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera l quater) del D.Lgs. 165/2001, con provvedimento motivato, nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

La misura della rotazione, sia ordinaria sia straordinaria, è inevitabilmente legata alle scelte organizzative operate dall'amministrazione e all'elevato contenuto tecnico di alcune professionalità, soprattutto per le figure apicali.

Rimane fermo il dovere di ciascun dipendente pubblico, qualora fosse interessato da procedimenti penali, di segnalare immediatamente all'Amministrazione l'avvio di tali procedimenti (dovere che nella presente sezione del Piano viene formalmente affermato e ribadito).

L'Amministrazione si impegna a valutare periodicamente per quali posizioni è possibile prevedere percorsi di polifunzionalità che consentano rotazioni, laddove possibile, evitando che possano consolidarsi delle posizioni "di privilegio" nella gestione diretta di attività a rischio, pur con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture. Anche in questa ottica gli incarichi di Elevata Qualificazione vengono attribuiti per un periodo inferiore al mandato amministrativo e sono conferiti a seguito di selezione pubblica interna.

Per l'anno 2024 è stata prevista l'attivazione di una procedura selettiva per l'individuazione del Dirigente dell'Area Servizi alla Persona ed è stata assunta, sempre in seguito ad una procedura selettiva, la Responsabile dei Servizi Educativi, Scolastici e Sociali; a dicembre 2024 inoltre sono state gestite le procedure selettive per l'assegnazione dei nuovi incarichi di Responsabile titolare di Elevata Qualificazione per il periodo 2025/2027.

Dunque, da un lato l'inserimento di nuovo personale ai vertici dell'organizzazione comunale dall'altro l'approvazione del nuovo modello organizzativo da parte dell'Amministrazione neo eletta e la costituzione dell'Unione hanno comportato di per sé fenomeni di rotazione funzionale e territoriale o comunque un cambiamento nell'esercizio dei ruoli di responsabilità.
E' meritevole di menzione, inoltre, la segregazione delle funzioni in materia di programmazione e gestione delle procedure di appalto di valore inferiore a 40.000 € e delle procedure di valore superiore a tale soglia, la cui gestione è affidata al SAG – Servizio Associato Gare dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia: si tratta di una misura alternativa alla rotazione funzionale e territoriale attuata in un settore, quello degli appalti, a rischio elevato di corruzione. Analogamente, per gli appalti di lavori pubblici si segnala la segregazione delle funzioni quale misura alternativa alla rotazione ordinaria in quanto alla gestione interna da parte del Servizio Lavori Pubblici e Mobilità si affianca quella del SAG e quella della società patrimoniale Adopera S.r.l.
Occorre menzionare, infine, la segregazione delle funzioni in materia informatica e di gestione del personale per effetto del trasferimento all'Unione di tali attività e conseguente istituzione in Unione dei corrispondenti Servizi.

Infine, per una completa attuazione della misura della rotazione ordinaria, i Dirigenti devono farsi parte attiva per la proposta e successiva attuazione di misure organizzative necessarie per assicurare la rotazione del personale nell'ambito della struttura da essi diretta, coordinandosi con il Segretario Generale; in subordine, devono farsi carico di proporre misure alternative alla rotazione ordinaria.

Andranno quindi privilegiati meccanismi di:

1. condivisione delle fasi procedimentali, prevedendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria.
2. articolazione dei compiti e delle competenze: la concentrazione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto, infatti, può esporre l'Amministrazione a rischi come quello che il medesimo soggetto possa compiere errori o tenere comportamenti scorretti senza che questi vengano alla luce.

Oltre a ciò pare difficile intervenire, soprattutto nell'ottica di un meccanismo rotativo in senso proprio.

In tale contesto, occorre ricordare come la massima salvaguardia possibile delle competenze e delle professionalità acquisite, poste a presidio di materie e procedure complesse, sia a tutela degli standard di efficienza degli uffici e della continuità dell'azione amministrativa.

Meccanismi di rotazione straordinaria saranno attivati solo nel caso in cui si verifichino accertati fenomeni di corruzione.

Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di disciplina del conflitto di interessi	1.dovere di segnalazione -obbligo di astensione	In atto	RPCT, Dirigenti, Responsabile Servizio Personale Associato	1.Numero di segnalazioni 2.Acquisizione dichiarazioni
	2. dichiarazioni	In atto per le posizioni dirigenziali e gli incarichi di collaborazione/consulenza (demandata al Servizio Personale Associato per i dipendenti)		

L'art. 1, comma 41, della legge n. 190/2012 ha introdotto l'art. 6 bis nella legge n. 241 del 1990, rubricato "Conflitto di interessi". La disposizione stabilisce che "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto anche potenziale". La valutazione andrà effettuata, pertanto,

sia sul conflitto cd. "potenziale", sia rispetto a situazioni di conflitto "reali".
La definizione proposta riguarda il cosiddetto **conflitto d'interesse "reale" (o attuale)**, ossia quello che si manifesta durante il processo decisionale: proprio nel momento in cui è richiesto all'agente di operare in modo indipendente, senza interferenze, l'interesse secondario (di tipo finanziario o di altra natura) tende a interferire con quello primario.
Il **conflitto d'interessi potenziale** può ~~quindi~~ essere definito come la situazione in cui l'interesse secondario (finanziario o non finanziario) di una persona potrebbe potenzialmente tendere a interferire con l'interesse primario di un'altra parte, verso cui la prima ha precisi doveri e responsabilità.
Il **conflitto di interessi apparente (o percepito)**, infine, è la situazione in cui l'interesse secondario dell'agente può apparentemente interferire, agli occhi di osservatori esterni, con l'interesse primario del Comune, e in quanto tale potrebbe essere causa di danno all'immagine dell'Ente.

La sopra citata previsione normativa, rispetto ad entrambe le fattispecie in esame, contiene due prescrizioni sostanziali:

- un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali, nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

La disposizione contenuta nel Codice di comportamento prevede l'astensione anche nei casi di "gravi ragioni di convenienza".
Nel caso di dubbio sull'eventuale conflitto è necessaria la richiesta di valutazione al proprio Dirigente (o Responsabile di Servizio).
Il Dirigente (o Responsabile di Servizio), ove rilevi il conflitto, provvederà direttamente a risolvere lo stesso tramite gli opportuni interventi organizzativi, temporanei o definitivi, relativi all'oggetto specifico ovvero alla funzione.
Nel caso in cui, invece, il conflitto non possa essere valutato o risolto dal Dirigente, dovrà essere interpellato formalmente il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che determinerà gli opportuni provvedimenti risolutivi del conflitto.
Se il conflitto riguarda il Dirigente, a valutare le iniziative da assumere sarà il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.
Il R.P.C.T effettua un costante monitoraggio su tutte le segnalazioni di conflitto presentate.
L'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse ed il conseguente dovere di comportamento è previsto e disciplinato anche nel Codice di comportamento di questo Ente, allegato alla presente sezione del Piano.

Si confermano la seguente procedura e le misure da attuare per prevenire il conflitto d'interesse reale, potenziale, apparente:

- il dipendente che riveste incarichi di responsabilità, al momento dell'assegnazione all'ufficio o dell'accettazione della nomina, rende una dichiarazione circa l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi utilizzando preferibilmente il modulo all'uopo predisposto; la medesima

dichiarazione è da rendersi al Dirigente responsabile del procedimento a cura del consulente o collaboratore preliminarmente alla nomina o all'accettazione dell'incarico;

- la dichiarazione citata al precedente capoverso è soggetta ad aggiornamento annuale, fermo restando l'obbligo del dipendente di comunicare tempestivamente eventuali variazioni alle dichiarazioni rese;
- il dipendente che rileva un conflitto d'interesse lo segnala per iscritto al rispettivo dirigente;
- il dirigente, ove rilevi il conflitto, provvede direttamente a risolverlo tramite gli opportuni interventi organizzativi, temporanei o definitivi, relativi all'oggetto e informa il R.P.C.T.;
- nel caso in cui il dirigente non possa valutare o risolvere il conflitto segnalato, deve essere interessato formalmente il R.P.C.T. per la determinazione degli opportuni provvedimenti risolutivi;
- nel caso in cui il conflitto riguardi il dirigente, il R.P.C.T. valuta le iniziative da assumere;
- il R.P.C.T. effettua un costante monitoraggio su tutte le segnalazioni di conflitto presentate e monitora la sensibilizzazione di tutto il personale al rispetto della misura in occasione delle iniziative formative periodicamente organizzate.

Il Pantouflage o incompatibilità successiva

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di disciplina del conflitto di interessi	1. dichiarazione all'atto dell'assunzione	In atto	RPCT, Dirigenti, Responsabile Servizio Personale Associato, Servizio Associato Gare	1.Acquisizione dichiarazioni 2.SI/NO
	2. dichiarazione all'atto della cessazione			
	3.inserimento clausole specifiche nei contratti e bandi di gara per l'acquisto di beni, servizi, lavori	In atto		
	4. specifica consulenza/supporto , da parte del RPCT, agli ex dipendenti che prima di assumere un nuovo incarico richiedano assistenza per valutare l'eventuale violazione del divieto	In atto	RPCT	1.Richieste di consulenza/support o: numero 2. Consulenze rilasciate: numero

L'istituto è contemplato dall'art. 1 comma 42 della Legge n. 190/2012 che ha introdotto il comma 16 ter all'art. 53 del D. Lgs. 165/2001 e si configura come una misura generale di incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione; in materia ANAC ha recentemente approvato nuove Linee Guida con deliberazione n. 493 del 25/09/2024, al cui contenuto la disciplina della presente misura risulta coerente.

Il divieto di pantouflage o post – employment si applica ai dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, ivi compresi i soggetti legati da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo e consiste nel divieto per i dipendenti e incaricati (anche esterni) che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Il divieto di pantouflage si applica ai dipendenti che esercitano funzioni apicali o a cui sono state conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'Ente; il divieto si applica, inoltre, non solo al soggetto che ha firmato l'atto ma anche a coloro che hanno partecipato al procedimento ed altresì agli amministratori e direttori generali degli enti di diritto privato in controllo, regolati o finanziati in quanto muniti di poteri gestionali.

Per contrastare il rischio connesso alla violazione del divieto di pantouflage vengono previste le seguenti misure:

A. è previsto l'obbligo per il dipendente, al momento dell'assunzione in servizio o accettazione dell'incarico, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage. Dell'acquisizione delle dichiarazioni è incaricato il Servizio Personale Associato dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia.

B. è previsto l'obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage. Dell'acquisizione delle dichiarazioni è incaricato il Servizio Personale Associato dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia.

C. nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, è inserita la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici; analoga clausola è inserita nei contratti d'appalto. Dell'inserimento delle clausole nei bandi e nei contratti sono incaricati i Responsabili dei Servizi competenti e il Responsabile dei Servizi Istituzionali per i contratti da stipularsi in forma pubblica amministrativa.

Conferimento e svolgimento di incarichi extra-ufficio

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di disciplina del conflitto di interessi	1. Richiesta autorizzazione – modulistica 2. Istruttoria 3. Rilascio auto rizzazione	In atto	RPCT, Dirigenti, Responsabile Servizio Personale Associato	1 .numero di autorizzazioni richieste 2 . numero di autorizzazioni rilasciate
Misura di trasparenza	4. Pubblicazione sul sito web isti tuzionale degli incarichi conferiti; comunicazio ne al DFP	In atto	Responsabile Servizio Personale Associato	3.pubblicazione sul sito - presenza del dato sul sito istituzionale 4.comunicazione al DFP: SI/NO 5.adozione black list/di atti per la procedura interna:SI/NO
Misura di semplificazione	5.black list 6.procedura interna, previa rilevazione richieste frequenti	In atto	Responsabile Servizio Personale Associato	
Misura di regolamentazione		In atto	Responsabile Servizio Personale Associato	

Ciascun dipendente è tenuto al rispetto di quanto previsto dall'art. 53, comma 5, del D. Lgs. 165/2001 in materia di autorizzazione di incarichi extra-impiego.

Quest'ultimo disciplina puntualmente:

- l'attività oggetto di divieto assoluto di incarichi extra impiego;
- gli incarichi non soggetti ad alcuna autorizzazione;
- le attività che possono essere svolte previa autorizzazione;
- la procedura, la tempistica e le modalità di autorizzazione;
- le attività che costituiscono conflitto di interessi;
- i limiti economici entro i quali possono essere svolte le attività extra impiego;
- le disposizioni per il personale part-time e comandato;
- le penalità e le sanzioni in caso di svolgimento di incarichi senza autorizzazione;
- le modalità di comunicazione degli incarichi all'Anagrafe della Prestazione (DFP), adempimento seguito, per gli incarichi conferiti ai dipendenti, dal Servizio Personale Associato dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia.

Il Regolamento unico per la disciplina degli incarichi esterni svolti dal personale dipendente,

approvato dalla Giunta dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia con deliberazione n. 15 del 21.02.2022, disciplina puntualmente, al Capo I del Titolo II, la procedura per la richiesta e successivo rilascio dell'autorizzazione per lo svolgimento di incarichi extra – ufficio e prevede una black list di attività non autorizzabili; il Servizio Personale Associato, inoltre, ha predisposto la modulistica necessaria. La procedura interna risulta adeguata, tenuto conto delle richieste più frequenti di incarichi extra- istituzionali così come risultano pubblicate nella specifica sezione del sito web istituzionale.

Il dipendente è tenuto a comunicare tempestivamente e formalmente lo svolgimento di incarichi extra- istituzionali, anche gratuiti.

Le regole a cui attenersi per la gestione di incarichi extra-impiego sono state oggetto di informativa a tutto il personale dell'ente attraverso la pubblicazione del codice di comportamento nel sito internet dell'Ente; anche il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato pubblicato e opportunamente diffuso; inoltre, il RPCT insieme ai dirigenti tengono monitorate con massima attenzione le diverse situazioni che possono presentarsi, avviando anche d'ufficio controlli ispettivi mirati.

Incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di rota zione	//	In atto – L'applicazione della misura è subordinata all'emanazione di sentenze di con- danna	RPCT	1.SI/NO 2.numero di incarichi dirigenziali ruotati

In caso di condanne per reati contro la Pubblica Amministrazione, ai sensi e per gli effetti previsti dall'art. 3 del D.Lgs n. 39 dell'8 aprile 2013, per il personale dirigente, assunto con contratto a tempo determinato e indeterminato, nei cui confronti intervengano sentenze, anche non passate in giudicato, per reati previsti dall'art. 3, comma 1, Legge n. 97/2001, quando l'Ente viene ufficialmente a conoscenza delle predette pronunce, adotterà il provvedimento di sospensione del contratto e dell'incarico, per la durata della sanzione accessoria stabilita dal giudice in sentenza, fatto salvo che non sia stata disposta l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

Qualora la sentenza sia riferita a reati contro la Pubblica Amministrazione, diversi da quelli

previsti dall'art. 3, comma 1, Legge n. 97/2001, se il giudice si pronuncia in ordine alla sanzione accessoria interdittiva, la sospensione del contratto avrà pari durata. Nel caso in cui il giudice non si sia pronunciato sulla sanzione accessoria, la sospensione avrà durata pari al doppio della condanna inflitta, fino ad un massimo di anni 5.

Al termine del periodo di sospensione l'Amministrazione, sempre che non sia nel frattempo intervenuto il termine finale previsto dal contratto originale, prima di riammettere il Dirigente assunto a tempo determinato, valuterà la persistenza dell'interesse all'esecuzione dell'incarico, anche tenuto conto del tempo trascorso e l'oggettiva possibilità per il Dirigente di garantire una prestazione utile all'Ente, nel residuo periodo intercorrente tra la riammissione e il termine finale originale.

Nel periodo di sospensione del contratto al Dirigente non compete alcun trattamento economico; durante tale periodo, al personale dirigente di ruolo potranno venire conferiti incarichi diversi da quelli che comportano l'esercizio delle competenze di amministrazione e gestione.

E' in ogni caso escluso il conferimento di incarichi relativi ad uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati, di incarichi che comportano esercizio di vigilanza o controllo. Fatto salvo che siano conferibili incarichi per lo svolgimento di attività in staff e/o per studio e ricerca, nel caso in cui l'amministrazione non sia in grado di conferire incarichi compatibili con le disposizioni previste dall'art. 3, comma 4, del D.Lgs n. 39/2013, il Dirigente viene posto a disposizione del ruolo senza incarico per il periodo di inconferibilità e potrà essergli erogato il solo trattamento economico di base.

Il personale dirigente e non dirigente, nei cui confronti siano intervenute sentenze di condanna anche non definitive, per reati contro la pubblica Amministrazione non potrà in nessun caso prendere parte nei procedimenti di scelta del contraente né far parte di commissioni di gare per l'affidamento di forniture di beni, servizi, o appalti d'opera né di concorsi o selezioni per l'accesso all'impiego nell'Ente.

Conferimento di incarichi a soggetti interni ed esterni all'amministrazione, compresi gli incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico e le cariche in enti privati regolati o finanziati

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di regolamentazione Misura di disciplina del conflitto di interessi Misura di semplificazione Misura di controllo Misura di trasparenza	1.procedura selettiva 2. preventiva acquisizione dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, da verificarsi tempestivamente e comunque en tro 60 giorni 3.incarichi conferiti: controllo successivo di regola rità amministrati va e pubblicazione curriculum e dichiarazioni 4. incarichi confe riti: pubblicazione atti e dichiarazioni ni sul sito web istituzionale e trasmissione dati al DFP per gli in carichi a soggetti esterni	In atto	RPCT , Dirigenti, Responsabile Servizio Personale Associato	1. SI/NO – rispetto del regolamento 2. dichiarazioni acquisite e verificate 3. controlli mensili su atti sorteggiati – numero di atti controllati 4. presenza degli atti e dei dati sul sito pubblicati in modo automatico mediante l'applicativo JEnte

Il Titolo IV del Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi prevede una specifica disciplina inerente i limiti, i criteri e le modalità per l'affidamento di incarichi a soggetti esterni all'amministrazione finalizzata a consentire la razionalizzazione della spesa ed il contenimento degli stessi. In particolare vengono definite le tipologie di incarico ed i presupposti di legittimità propedeutici al conferimento dei medesimi.

Viene sancita, come metodologia principale per l'individuazione del soggetto incaricato, la procedura selettiva ad evidenza pubblica lasciando il conferimento in via diretta a casi eccezionali esaustivamente motivati e nello specifico:

a) situazioni di particolare urgenza, non prevedibili e non imputabili all'amministrazione;
b) incarichi relativi ad attività di consulenza o di formazione delle risorse umane inerenti innovazioni normative o organizzative da attuarsi con tempistiche ridotte;
c) incarichi relativi a programmi o progetti finanziati o cofinanziati da altre amministrazioni pubbliche o dall'Unione Europea;
d) attività comportanti prestazioni di assistenza legale per le quali sussistono ragioni di urgenza o che richiedano notoriamente specialità della competenza e/o professionalità;
e) precedente selezione pubblica andata deserta o infruttuosa.

Il RPCT ha poteri di verifica circa la sussistenza di situazioni di inconferibilità e incompatibilità con riferimento agli incarichi conferiti; gestisce inoltre i procedimenti di accertamento di dette situazioni nel rispetto del principio del contraddittorio ed in conformità alla legge e alle indicazioni contenute nel PNA 2019.
Nell'anno 2024 non sono state rilevate situazioni di inconferibilità e incompatibilità.

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di regolamentazione Misura di segnalazione e protezione	1.procedura 2. procedura utilizzabile dai dipendenti e collaboratori dell'Ente e dai lavoratori e collaboratori di imprese fornitrici > inserimento clausole specifiche nei contratti 3.istruttoria segnalazioni e azioni conseguenti	In atto	RPCT , Dirigenti SIA – Servizio Informatico Associato RPCT	1.SI/NO – applicazione della regolamentazione della procedura 2. N. segnalazioni pervenute 3. N. segnalazioni gestite

Il Comune di Casalecchio di Reno, in considerazione delle nuove disposizioni introdotte nell'ordinamento con il D. Lgs. N. 24 del 10.03.2023, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, ha adottato una nuova procedura (uniforme nei contenuti per tutti i Comuni dell'Unione) per favorire la presentazione di segnalazioni di "illeciti" da parte dei propri dipendenti e di altri soggetti previsti dalla vigente normativa; già a far tempo dall'anno 2018 questo Ente si è dotato di un programma informatico per la presentazione e gestione informatizzata delle segnalazioni nel rispetto di tutte le misure a tutela della riservatezza del segnalante.

La nuova procedura per la gestione delle segnalazioni, alla quale si rinvia integralmente e costituisce parte integrante formale e sostanziale del presente Piano pur non essendo ad esso materialmente allegata, è stata pubblicata sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" – Sottosezione "Altri contenuti"; la piattaforma per l'invio di segnalazioni è disponibile all'indirizzo https:// www.segnalazioni.net/.

Al fine di rendere effettiva l'applicazione della misura, sono inserite, a cura del Responsabile del Servizio Personale Associato, specifiche indicazioni nei contratti di assunzione dei dipendenti, anche a tempo determinato; mentre a cura dei Responsabili dei Servizi competenti sono inserite specifiche clausole nei disciplinari di incarico e nei contratti di appalto per l'acquisto di beni, servizi e lavori stipulati in forma di scrittura privata (per gli atti stipulati in forma pubblica amministrativa i Servizi Istituzionali provvedono ad inserire le medesime clausole); tra i soggetti legittimati ad effettuare segnalazioni di illeciti, rientrano altresì i dipendenti e i collaboratori delle società in cui il Comune detiene partecipazioni, in quanto fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Amministrazione. In ogni caso saranno prese in considerazione unicamente le segnalazioni che riguardino illeciti o irregolarità relativi all'amministrazione per la quale l'impresa opera.

Il Comune di Casalecchio di Reno ha individuato nel R.P.C.T. il soggetto destinatario delle segnalazioni da parte del dipendente o collaboratore che intende denunciare un illecito o un'irregolarità all'interno dell'amministrazione comunale, di cui è venuto a conoscenza, nell'esercizio dell'attività lavorativa e che può riguardare comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico.
La segnalazione potrà avere ad oggetto anche attività illecite non ancora poste in essere, ma che il segnalante ritenga ragionevolmente che possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concreti. Inoltre non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati/dell'identità dell'autore degli stessi, ma è sufficiente che ne sia ragionevolmente convinto.
Nel caso in cui il R.P.C.T., nella gestione di una segnalazione pervenuta tramite il canale del Whistleblowing, venga a trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, egli deve immediatamente darne atto con comunicazione formale al Sindaco e la segnalazione in oggetto sarà presa in carico da un Dirigente a ciò formalmente incaricato.

Ciascun dipendente/collaboratore è tenuto alla massima collaborazione con le strutture

competenti dell'Ente in relazione alla prevenzione della corruzione ed alla verifica della responsabilità disciplinare derivanti dalla violazione delle disposizioni di Legge, contratto, regolamento, Codice Disciplinare, Codice di Comportamento e Sezione Rischi Corruttivi del PIAO. Da tale dovere di collaborazione discende la possibilità di denuncia di comportamenti illeciti o comunque di fatti e circostanze valutabili nell'ambito penale o disciplinare.

Le segnalazioni anonime pervenute attraverso il canale del Whistleblowing in generale non saranno prese in considerazione; il RPCT, tuttavia, potrà valutare di prendere in considerazione segnalazioni anonime ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati. In ogni caso, all'interno della presente sezione, in sede di aggiornamento annuale, viene registrata l'eventuale presenza di segnalazioni anonime pervenute nell'annualità precedente.

I dati relativi alle segnalazioni pervenute tramite il canale del Whistleblowing vengono conservati unicamente in formato digitale sul server del fornitore della piattaforma gestionale informatica per il periodo di tempo necessario allo svolgimento di tutti gli adempimenti connessi alla segnalazione. In ogni caso i dati vengono conservati non oltre cinque anni decorrenti dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Il fornitore della piattaforma informatica di gestione delle segnalazione è nominato Responsabile esterno del trattamento dei dati personali e i suoi obblighi sono disciplinati in maniera specifica e puntuale da apposito contratto redatto in conformità alle indicazioni del DPO – Data Protection Officer.

Nell'anno 2024 non sono pervenute segnalazioni, neppure anonime.

L'istituto della tutela del dipendente che segnala illeciti ed i conseguenti doveri di comportamento sono stati oggetto di specifica previsione nel Codice di comportamento.

Formazione dei dipendenti e degli amministratori comunali

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di formazione Misura di sensibilizzazione e di partecipazione	1.rilevazione fabbisogni formativi e programmazione della formazione nella specifica Sezione del PIAO	Anno 2025	RPCT, Dirigenti, Servizio Personale Associato	1. SI/NO 2. numero di giornate 3. numero di partecipanti

La formazione dei dipendenti rappresenta una delle principali misure di prevenzione della corruzione nell'ambito lavorativo al fine di consolidare la consapevolezza del dipendente pubblico di dover operare attraverso modalità corrette, ispirate ai principi costituzionali del buon

andamento e dell'imparzialità dell'amministrazione. Al fine di massimizzare l'impatto della presente Sezione del PIANO, è stata prevista un'attività di informazione/formazione rivolta a tutti coloro che potenzialmente sono interessati al tema, così come disposto dalle norme. La registrazione delle presenze consente di assolvere ad uno degli obblighi individuati dalla legge 190/2012 e ribadito dalla circolare della Funzione Pubblica del 25 gennaio 2013.

Il Comune di Casalecchio di Reno, in stretto raccordo e sinergia con gli altri Comuni dell'Unione e con l'Unione stessa, ha realizzato degli incontri formativi/informativi rivolti ai dipendenti comunali, proseguendo l'attività già realizzata negli ultimi anni in materia di trasparenza, integrità e legalità.
Come precedentemente anticipato, inoltre, questo Ente ha aderito alla Rete dell'Integrità e della Trasparenza della Regione Emilia Romagna che si occupa, tra l'altro, di strutturare percorsi formativi in materia di anticorruzione e di trasparenza da somministrare, tramite una specifica piattaforma, ai dipendenti degli Enti aderenti.

La formazione realizzata negli ultimi anni, è articolata in diversi incontri rivolti ai dirigenti, ai responsabili dei servizi titolari di incarichi di E.Q., ai dipendenti dell'Ente ed agli Amministratori ed è stata la sede per approfondire le tematiche inerenti la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'integrità, i valori, l'etica dei comportamenti, la legalità.

Nel corso dell'anno 2024 sono state organizzate tre giornate formative rivolte ai referenti amministrativi (ovverosia ai redattori degli atti), durante le quali sono stati trattati argomenti disciplinati nel Piano di Prevenzione della Corruzione e nel codice di comportamento ed inoltre previsti nel Sistema dei Valori; durante la formazione sono stati presentati materiali al fine di ridurre la discrezionalità degli operatori e al contempo fornire strumenti di supporto.
Sempre nell'anno 2024 l'Ente fatto ricorso alle opportunità formative offerte dalla piattaforma Syllabus e si è avvalso della piattaforma regionale SELF per la formazione specifica in materia di prevenzione della corruzione rivolta a tutti i dipendenti.

Di seguito, le iniziative formative ritenute maggiormente significative in materia di prevenzione della corruzione organizzate nell'ultimo anno.

Formazione in materia di prevenzione della corruzione, di trasparenza ed integrità anno 2025

attività / indicatore	n. incontri	dipendenti coinvolti
Illustrazione PTPC, obblighi di pubblicazione e trasparenza	1	Amministratori e Consiglieri componenti della Commissione Consiliare Affari Istituzionali, di Controllo e Garanzia
Illustrazione PTPC e obblighi di pubblicazione e trasparenza in base alle linee guida ANAC e al PNA 2019	1	Rivolto ai dirigenti e ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione
Codice dei contratti: nuovi modelli di atti; accesso agli atti; protocollo	3	Rivolti ai referenti amministrativi
Corso di formazione in materia di prevenzione della corruzione	3 ore	Rivolto a tutti i dipendenti

Per l'anno 2025 si intende programmare un aggiornamento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza nonché percorsi formativi rivolti ai referenti amministrativi; infine, si intende proseguire l'azione di sensibilizzazione e monitoraggio per la fruizione, da parte dei dipendenti, delle opportunità formative offerte dalla piattaforma Syllabus. Informazioni di maggiore dettaglio in materia di formazione sono rinvenibili nella specifica Sezione del presente PIAO.

Coordinamento tra il sistema di controllo interno e la Sezione Rischi Corruttivi del PIAO

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di controllo Misura di regolamentazione	//	In atto	RPCT , Dirigenti	1. SI/NO – numero di controlli effettuati in relazione alle diverse tipologie 2. rispetto del regolamento sui controlli interni

La formalizzazione del sistema di controlli interni in appositi regolamenti costituisce idonea misura finalizzata a presidiare e prevenire in modo efficace la commissione di reati.

Le regole fondamentali del sistema di controllo interno sono:

- la chiara e formalizzata separazione dei ruoli nello svolgimento delle principali attività (i controlli interni debbono essere organizzati, da ciascun Ente, in osservanza al principio di separazione tra funzione di indirizzo e compiti di gestione);
- la tracciabilità delle singole operazioni;
- l'adozione di processi decisionali in base a criteri oggettivi.

Allo stato attuale il Comune di Casalecchio di Reno dispone di un proprio regolamento: l'attività di contrasto alla corruzione non può non essere coordinata con l'attività di controllo prevista dal "Regolamento sui controlli interni", che prevede, tra l'altro, un corposo sistema di controlli e una reportistica periodica, da attuare con la collaborazione dei dirigenti e dei servizi coinvolti al fine di mitigare i rischi di corruzione.

Tipologia di controllo	Frequenza report	Responsabile report	Destinatari
Controllo Strategico	Semestrale/ Annuale	Segretario Generale, Dirigenti e Responsabili E.Q.	Amministratori e Dirigenti
Controllo di Gestione	Infrannuale	Tutti i Dirigenti e i Responsabili E.Q.	Amministratori, Dirigenti Referto Annuale Corte Dei Conti
Controllo successivo di regolarità amministrativa – Report mensili e Relazione semestrale	Mensile e Semestrale	Segretario Generale	Sindaco, Presidente del Consiglio comunale, Nucleo di Valutazione, Dirigenti, Revisori dei Conti, Commissione Affari Istituzionali di Garanzia e Controllo
Controllo di regolarità contabile	Permanente	Dirigente Area Risorse	Dirigenti, Responsabili E.Q.
Controllo sugli organismi partecipati e sulle società partecipate non quotate	Semestrale	Dirigente Responsabile del Contratto Di Servizio, Segretario Generale, Dirigente Area Risorse	Giunta e Consiglio comunale
Controllo sugli equilibri finanziari	Infrannuale	Dirigente Area Risorse	Giunta Comunale, Revisori Dei Conti
Controllo sulla qualità dei servizi	Infrannuale	Tutti i Dirigenti	Concorre alla redazione del Report Strategico e alla valutazione della Performance Organizzativa. Pubblicazione Sul Sito Web

Il sistema dei controlli sopra descritti è costantemente attuato dai responsabili indicati ed è un lavoro in continuo divenire.

Il controllo successivo di regolarità amministrativa sugli atti

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione / Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di controllo Misura di regolamentazione	1. sorteggio atti da controllare 2. istruttoria 3.reportistica mensile 4.relazione semestrale	In atto	RPCT	1.SI/NO – numero di atti controllati 2.numero di report

Il controllo successivo sugli atti costituisce uno strumento di significativa utilità e rilevanza nell'analisi delle dinamiche e delle prassi amministrative correnti presso l'ente, uno strumento per l'individuazione di ipotesi di malfunzionamento, sviamento di potere o abusi, rilevanti anche per le finalità della Sezione Rischi Corruttivi del PIAO.
L'articolo n. 6 del sopra citato Regolamento prevede che il controllo venga effettuato a campione sulle determinazioni di impegno di spesa, sui contratti e sugli altri atti dirigenziali, nella misura del 10% del totale degli atti adottati da ogni dirigente.
Per l'anno 2025 si prevede di proseguire l'attività formativa dei cosiddetti "referenti amministrativi" al fine di migliorare la qualità degli atti amministrativi e la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito.

Il controllo successivo è regolarmente e mensilmente svolto dal Segretario generale, coadiuvato dai Servizi Istituzionali, sulla base di apposite check lists predisposte tenendo conto degli elementi fondamentali per la corretta stesura delle diverse tipologie di determinazione dirigenziale, ordinanza sindacale e dirigenziale, contratti.

Nello specifico il controllo è esteso alle seguenti tipologie di atti:

- determinazioni dirigenziali a contrarre e contratti stipulati nella forma della scrittura privata;
- determinazioni dirigenziali per acquisti in economia;
- determinazioni dirigenziali per concessione di contributi;
- determinazioni dirigenziali per conferimento di incarichi a soggetti esterni;
- ordinanze sindacali da notificare;
- ordinanze sindacali da pubblicare;
- ordinanze dirigenziali da notificare;
- ordinanze dirigenziali da pubblicare;
- contratti stipulati nella forma della scrittura privata, gestiti a livello decentrato dai Responsabili di Servizio.

A conclusione dell'attività di controllo, di norma mensilmente il Segretario Generale invia ai dirigenti un report sull'esito dei controlli contenente, altresì, direttive inerenti le irregolarità eventualmente riscontrate e rilevate.
Successivamente, con cadenza semestrale, il Segretario medesimo provvede a redigere ed ad inviare un rapporto semestrale riepilogativo sull'esito dei controlli effettuati agli organi di indirizzo politico, all'Organismo di Valutazione ed ai Revisori dei conti.
E' da ricordare che l'esito di questa tipologia di controllo rientra nei parametri di valutazione dei risultati dei dirigenti e dei loro collaboratori e costituisce altresì elemento utile per la redazione del Report strategico.

Controlli sulle società non quotate e sugli enti partecipati

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di controllo Misura di trasparenza	1. controllo atti societari di programmazione 2. pubblicazione dati societari sul sito web istituzionale	In atto	RPCT , Dirigente Area Risorse	1.SI/NO in relazione al numero di controlli effettuati 2. presenza dei dati sul sito istituzionale

Alle società partecipate e controllate, direttamente o indirettamente, dalle pubbliche amministrazioni si applicano la normativa per la prevenzione della corruzione (articolo 1, comma 34, legge n. 190/2012), le disposizioni sulla trasparenza contenute nel D. Lgs. n. 33/2013 e la determinazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017 (*"Nuove Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici")*.
Con riferimento alle società e agli enti partecipati, questo Ente pubblica regolarmente i dati di cui all'art. 22 del D. Lgs. 33/2013 rinviando ai siti delle società o degli enti controllati per le ulteriori informazioni che gli stessi sono direttamente tenuti a pubblicare.

Questo Ente, inoltre, svolge compiti di vigilanza e impulso costante nei confronti delle società ed enti partecipati mediante acquisizione diretta di informazioni (anche con l'estensione della partecipazione alla c.d. "Cabina di Regia" ai vertici delle società controllate o partecipate, quando ritenuto necessario in relazione agli argomenti specifici oggetto di trattazione) e conseguente adozione di atti formali di indirizzo ove necessari.

Con particolare riferimento ai compiti di vigilanza nei confronti delle società controllate/partecipate, nel corso dell'anno 2024 il RPCT ha convocato la Cabina di Regia allargata alla partecipazione del RPCT della società Melamangio Spa e della società Adopera S.r.l., per la condivisione degli obiettivi e delle priorità in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza; l'attività di vigilanza proseguirà anche nel corso dell'anno 2025.

Per un quadro completo delle società partecipate o controllate dal Comune di Casalecchio di Reno si rinvia alla Sezione Organizzazione del presente Piano.

Il Comune di Casalecchio di Reno ha proceduto all'adozione di specifico Regolamento, in conformità all'art.147 quater del Testo unico degli enti locali (articolo inserito dall'art. 3, co 1, lett. d), D.L. 10 ottobre 2012, n.174, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 dicembre 2012, n. 213) relativo al controllo sulle società partecipate non quotate, rivedendo, al fine di ottimizzare le molteplici attività di controllo in materia di società partecipate, la propria organizzazione interna attraverso il coinvolgimento più attivo di tutta la struttura dell'Ente con il coordinamento del Segretario Generale.

Il controllo mira a verificare, tra l'altro, il rispetto dei vincoli di finanza pubblica e degli altri vincoli dettati dal legislatore per le società e, inserendosi nell'ambito del processo di formazione del bilancio consolidato, rientra nella competenza del Dirigente dell'Area Risorse.

Nel corso dell'anno 2018, con deliberazione n. 106 del 02.10.2018, la Giunta comunale ha approvato specifiche linee guida, tuttora vigenti, per l'applicazione del Regolamento sui controlli interni in materia di società ed enti partecipati.

Attività di verifica e controllo di cui al D. Lgs. 39/2013 – Inconferibilità e incompatibilità

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione / Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di regolamentazione Misura di disciplina del conflitto di interessi Misura di semplificazione Misura di controllo Misura di trasparenza	1.procedura selettiva 2. preventiva acquisizione dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità , da verificarsi tempestivamente e comunque entro 60 giorni 3.incarichi conferiti: controllo successivo di regolarità amministrativa e pubblicazione curriculum e dichiarazioni 4. incarichi conferiti: pubblicazione atti e dichiarazioni sul sito web istituzionale e trasmissione dati al DFP per gli incarichi a soggetti esterni	In atto	RPCT , Dirigenti, Responsabile Servizio Personale Associato	1. SI/NO – rispetto del regolamento 2. dichiarazioni acquisite e verificate 3. controlli mensili su atti sorteggiati: numero di atti controllati 4. presenza degli atti e dei dati sul sito mediante l'applicativo JEnte

Il D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 attuando la delega prevista dall'art. 1, commi 49 e 50, della L. n. 190/2012, si pone quale principale obiettivo il contrasto della corruzione e la prevenzione dei conflitti di interessi mediante una disciplina recante le inconferibilità e le incompatibilità degli

incarichi nelle PA e negli enti privati da esse controllate e quelli ricoperti presso gli enti regolati o finanziati ovvero presso organi di indirizzo politico nazionali, regionali e locali, che tenda ad assicurare la distinzione tra responsabilità politica e di gestione. Il sistema di vigilanza sull'osservanza delle disposizioni contenute nel precitato Decreto Legislativo fa capo, a livello interno, al RPCT.

Per inconferibilità deve intendersi la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico.
Per incompatibilità invece si intende l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla PA che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico. In questi casi non sussiste, quindi, una preclusione assoluta all'assunzione dell'incarico, in quanto l'interessato può esercitare un diritto di opzione che tende a rimuovere la situazione favorevole per lo sviluppo di fenomeni di corruzione, ma si tende ad evitare la coincidenza nello stesso soggetto di ruoli di vigilanza e gestione della medesima attività.

Il decreto legislativo n. 39/2013 è inoltre intervenuto per estendere la portata del divieto stabilito dal comma 16 *ter* dell'art. 53 D. Lgs. n. n.165/2001 - relativamente ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni ai quali è interdetto lo svolgimento, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, di attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri - anche ai soggetti titolari di uno degli incarichi cui si riferisce il decreto, compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

L'art. 20 del D. Lgs. 39/2013 prevede l'obbligo dell'interessato, all'atto del conferimento dell'incarico, di presentare una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di inconferibilità di cui al suddetto decreto e l'adempimento dell'obbligo è condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico; la citata dichiarazione deve essere acquisita e verificata preliminarmente da parte della P.A. procedente. La verifica della dichiarazione deve essere tempestiva, e comunque entro 60 giorni, consultando d'ufficio le banche dati a disposizione, tenuto conto di quanto dichiarato dall'interessato nel curriculum. Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di cause di incompatibilità di cui al presente decreto. Le dichiarazioni sono monitorate e aggiornate, per gli incarichi di durata pluriennale, con una periodicità annuale.

Allo stato attuale, le dichiarazioni vengono acquisite e regolarmente pubblicate nel sito del Comune di Casalecchio di Reno a cura dei competenti Responsabili; è stata recentemente aggiornata la modulistica ed è stato divulgato materiale formativo e informativo a supporto dei servizi, in particolare dei referenti amministrativi (dipendenti che, all'interno dell'Ente, redigono atti amministrativi). I Servizi Istituzionali acquisiscono e verificano esclusivamente le dichiarazioni dei dirigenti e dei titolari di E.Q. del Comune di Casalecchio di Reno.
Per quanto riguarda gli aspetti di ordine applicativo si rimanda in toto a quanto disposto da ANAC con Delibera n. 833 del 3 agosto 2016 "Determinazione Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili".

Spetta al RPCT vigilare sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi ed avviare il procedimento sanzionatorio ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 del D. Lgs. 39/2013.

Prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione /Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di controllo	1 .Acquisizione dichiarazioni da parte dei componenti di commissione 2. verifica dichiarazioni	In atto	RPCT, Dirigenti, Servizio Personale Associato, Servizio Associato Gare	1.dichiarazioni rese da parte dei componenti di commissione/ Dirigenti/Resp.: acquisizione e verifica 2.numero di controlli effettuati

L'art. 35 bis del D. Lgs. 165/2001 stabilisce il divieto, per coloro che sono stati condannati per i reati previsti dal Capi I del Titolo II del libro II del Codice Penale, di far parte di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, di essere assegnati a uffici esposti a rischio di corruzione, di far parte di commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture.

E' previsto a carico del dipendente interessato dall'avvio di procedimenti penali un obbligo di tempestiva informazione all'Amministrazione di appartenenza.

Già a far tempo dall'anno 2020, ogni componente di commissione di concorso o di gara, ex art. 35 bis del D. Lgs. 165/2001 ha l'obbligo di rendere una preventiva specifica dichiarazione di non

essere stato condannato per i reati previsti dal Capi I del Titolo II del libro II del Codice Penale; anche ogni dirigente e dipendente con funzioni di responsabilità di area direttiva assegnato ad uffici a rischio dovrà rendere la medesima dichiarazione ex art. 35 bis del D. Lgs. 165/2001. In tal senso sono state date indicazioni ai Responsabili dei Servizi interessati.

Codice di comportamento

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	1. Sistema dei valori e codice di comportamento	In atto	RPCT , Dirigenti	1. numero di violazioni riscontrate 2. numero di iniziative di formazione

Si rinvia all'apposita sezione del presente documento, nonché all'ALLEGATO II. 3 – A2, evidenziando in questa sede che l'applicazione del Codice di comportamento si estende a tutti i collaboratori e consulenti, incaricati, collaboratori di imprese fornitrici.

Il Codice di Comportamento dell'Ente è stato aggiornato nel corso dell'anno 2022 ed è stato approvato un testo omogeneo nei contenuti da parte di tutti i Comuni dell'Unione Reno, Lavino e Samoggia.

Monitoraggio riferito all'anno 2024:

- numero delle violazioni - accertate e sanzionate - delle regole del codice (tenuto conto dell'anno in cui è stato avviato il procedimento): 1, il cui procedimento è tuttora in corso.
- tipo delle violazioni - accertate e sanzionate - delle regole del codice: //
- aree dell'amministrazione nelle quali si concentra il più alto tasso di violazioni: //

Trasparenza

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione /Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di trasparenza	1. pubblicazioni obbligatorie nella sezione "Amministrazione Trasparente"	In atto	RPCT, Dirigenti	1.presenza sul sito dei dati/atti oggetto di pubblicazione obbligatoria 2. attestazione OIV: assenza di rilievi

Si rinvia all'apposita sezione del presente Piano.

Definizione di un appropriato sistema disciplinare e sanzionatorio

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di controllo	//	In atto	RPCT, Dirigenti, UPD	1.SI/NO – controlli effettuati

Il sistema sanzionatorio sintetizza, sulla scorta delle analoghe previsioni legislative applicabili, le sanzioni che l'ente si riserva di applicare laddove venissero violati i propri principi etico sociali, ovvero venissero tenuti comportamenti tali da integrare, ancorché potenzialmente, uno dei reati previsti.

In particolare, occorre evidenziare che tale sistema è autonomo rispetto allo svolgimento ed all'esito del procedimento penale avviato nel caso in cui il comportamento oggetto di censura integri anche una delle fattispecie di reato di cui al codice penale.

Questo Ente ha delegato, per il tramite dell'Unione dei Comuni, l'esercizio della funzione disciplinare datoriale all'Ufficio Procedimenti Disciplinari metropolitano, istituito presso la Città Metropolitana di Bologna, secondo quanto previsto dall'Accordo approvato dalla Giunta dell'Unione con deliberazione n. 130 del 05/12/2022.

Coordinamento tra il ciclo di gestione delle performance e la Sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione /Tempi di attua-zione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di controllo	//	In atto	RPCT, Dirigenti	1.SI/NO - controlli effettuati

In linea con le indicazioni impartite dall'ANAC con la deliberazione n. 1208 del 22.11.2017, corre la necessità di evidenziare l'importante impegno profuso da questo Ente in ambito di gestione della performance.
La stretta correlazione tra buon agire amministrativo (sotto il profilo dei principi di legalità, di efficienza, efficacia, economicità, pubblicità e trasparenza) e contrasto al fenomeno corruttivo rende ragione della ineludibile connessione tra le sezioni del PIAO riferite alla prevenzione della corruzione e alla performance.

Il Comune di Casalecchio di Reno ha adottato un sistema integrato di pianificazione, programmazione e controllo e di gestione della performance, che guida costantemente l'attività dell'amministrazione e dei singoli dirigenti e dipendenti nel perseguimento di obiettivi coerenti con le linee programmatiche e le funzioni generali del Comune, evitando il più possibile comportamenti discrezionali e difformi dai criteri di buona amministrazione e di legittimità dell'azione amministrativa nel suo complesso. I documenti di pianificazione, programmazione e controllo prevedono obiettivi tesi all'attività della prevenzione della corruzione e al rafforzamento della trasparenza.
In sede di programmazione e di verifica, il R.P.C.T. cura l'elaborazione di specifici obiettivi o attività sulle aree di rischio e sulle risultanze delle verifiche effettuate. In fase di elaborazione dei documenti di pianificazione, programmazione e controllo i dirigenti, con il supporto del R.P.C.T., individuano ed aggiornano i procedimenti e le attività ad alto rischio di corruzione e infiltrazione mafiosa programmando le opportune attività di prevenzione.
In fase di rendicontazione dello stato di avanzamento degli obiettivi, i dirigenti/responsabili sono tenuti a relazionare su tutte le iniziative adottate al fine di prevenire gli episodi di corruzione e le infiltrazioni mafiose dell'attività posta in essere dal settore di competenza. I documenti di pianificazione, programmazione e controllo contengono indicatori idonei al monitoraggio dell'attività di prevenzione della corruzione, dei casi critici rilevati, delle azioni poste in essere per la risoluzione dei casi problematici.

Di seguito si indicano i principali obiettivi strategici riportati nel DUP, che evidenziano l'integrazione tra i principali strumenti di programmazione approvati dall'Ente in materia di legalità, trasparenza, diffusione delle buone pratiche:

Obiettivi strategici della Linea 1 Una città per crescere bene Azione 15 Politiche giovanili
1.05.01 - 0602 Progetti culturali educativi rivolti ai giovani
Obiettivi strategici della Linea 3 Una Città che partecipa Azione 3.3 Pari opportunità
3.03.01 - 1204 Interventi di prevenzione e sensibilizzazione
Obiettivi strategici della Linea 3 Una Città che partecipa Azione 3.4 Trasparenza diritti legalità
3.04.01- 0302 Consulta della legalità
3.04.02- 0302 Avviso Pubblico
3.04.03- 0302 Politicamente Scorretto
Obiettivi strategici della Linea 3 Una Città che partecipa Azione 3.5 Un territorio sicuro
3.05.02 - 0301 Presidio dell'ordine pubblico
Obiettivi strategici della Linea 4 Una città che accoglie e cura Azione 4.2 Interventi di prevenzione e cura del disagio
4.02.02 - 1204 Strategie e azioni per contrastare il disagio giovanile
4.02.06 - 1204 Contrasto al gioco d'azzardo
Le strategie del DUP trovano puntuale corrispondenza nei progetti di sviluppo della Sezione Performance del PIAO 2.2 “Gli obiettivi del Comune di Casalecchio”, ed in particolare:
3.04.03- 0302 Politicamente Scorretto ed. 2025

Relazione del Responsabile per la prevenzione della corruzione e dell’accesso civico

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/Tempi di attuazione	Responsabile dell’attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di controllo	//	In atto	RPCT	1.SI/NO - controlli effettuati

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione annualmente redige una relazione recante i risultati dell’attività svolta e la pubblica nel sito internet nella sezione Amministrazione Trasparente in formato aperto in modo che la medesima Autorità ANAC possa scaricarla elettronicamente.

Misure per il monitoraggio e l’aggiornamento della Sezione Rischi corruttivi del PIAO

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/Tempi di attuazione	Responsabile dell’attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di controllo	//	In atto	RPCT, Dirigenti	1.SI/NO - controlli effettuati

Come precedentemente esposto con riferimento al processo di adozione del Piano, anche nelle fasi successive di redazione della presente sezione del PIAO il RPCT ha coinvolto attivamente Dirigenti e Responsabili di Servizio per dare corso al monitoraggio dello stato di attuazione delle misure previste dal Piano vigente e acquisire contributi utili ai fini della redazione della sezione

Rischi corruttivi del PIAO per il triennio successivo; gli strumenti utilizzati a tal fine sono di seguito indicati sinteticamente: "audizioni" con i referenti dei singoli servizi (Dirigenti e Responsabili di Settore); scambio di corrispondenza interna tramite mail e acquisizione delle dichiarazioni dei Dirigenti, conservate agli atti; convocazione della "cabina di regia". Il monitoraggio viene effettuato con una periodicità semestrale, indicativamente nei mesi di luglio e gennaio con riferimento al semestre precedente; con cadenza semestrale, dunque, i responsabili dell'attuazione delle misure generali e specifiche sono tenuti al rilascio di una dichiarazione che attesti l'attuazione di dette misure (o la mancata attuazione indicandone le motivazioni) e la loro idoneità a neutralizzare il rischio corruttivo (o la loro inidoneità specificandone le motivazioni); con le medesime modalità viene attestato il rispetto degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza, come indicato nella sezione dedicata del presente Piano.

Il RPCT, inoltre, tiene in debita considerazione le risultanze relative alle verifiche ed ai monitoraggi svolti nel periodo di riferimento attivati con modalità adeguate all'organizzazione interna dell'Ente, fermo restando l'obbligo di informazione in capo ai Dirigenti e Responsabili di Servizio circa l'eventuale necessità di intervenire tempestivamente per aggiornare processi e misure finalizzate a prevenire il rischio di corruzione; le risultanze dei monitoraggi, le richieste ed i relativi riscontri rimangono tracciati e conservati agli atti.
La scelta metodologica assunta conferma un coinvolgimento diretto delle strutture interne, nell'intento di conseguire due obiettivi di carattere sostanziale:

- una strutturazione del Piano che tenga conto in maniera specifica della singola realtà organizzativa sia per ciò che attiene la mappatura dei processi, sia per la parte di analisi del rischio, sia in ultimo per ciò che riguarda l'individuazione di misure correttive.
- una responsabilizzazione fattiva ed effettiva di tutti i soggetti appartenenti alla struttura.

L'aggiornamento annuale della sezione Rischi Corruttivi del PIAO viene svolto sulla base della stessa procedura seguita per la sua prima adozione, tenendosi altresì conto delle normative sopravvenute, di rischi nuovi o comunque non precedentemente considerati, degli indirizzi/indicazioni contenuti nelle delibere ANAC di aggiornamento annuale del PNA, di eventuali accertate violazioni delle prescrizioni, delle risultanze del monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure previste nel precedente Piano, dei contributi forniti dagli stakeholders.

La sezione Rischi Corruttivi del PIANO, dopo l'approvazione dell'aggiornamento annuale, è soggetta ad un'attività di comunicazione interna ed esterna:

1. interna: i Dirigenti ed i responsabili titolari di E.Q. vengono informati formalmente, generalmente tramite mail, dell'avvenuta approvazione della sezione Rischi Corruttivi del PIAO; all'inizio dell'anno, inoltre, viene tenuta una specifica sessione informativa con l'organo politico e i dirigenti e responsabili titolari di E.Q.
2. esterna: la sezione Rischi Corruttivi del PIAO viene diffusa mediante pubblicazione del PIAO nella sua interezza sul sito web istituzionale dell'Ente, tra l'altro anche nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" – sotto-sezione "Altri contenuti" – Prevenzione della Corruzione.

II.3.4. Piano di monitoraggio e riesame

Per l'anno 2025 è intenzione di questo Ente confermare il Piano di Monitoraggio e Riesame già previsto nella Sezione Rischi Corruttivi del PIAO 2024/2026 e redatto sulla base delle indicazioni date dall'ANAC nel PNA 2019 e successivi aggiornamenti che, come di seguito riportato, individua i processi per i quali è programmata l'attività di monitoraggio; oltre alle verifiche programmate, l'attività di monitoraggio si estenderà ai processi per i quali perverranno al RPCT segnalazioni tramite il canale del whistleblowing o tramite altre modalità. Per ciascuno dei processi indicati nel Piano di Monitoraggio e Riesame sono previste misure specifiche e per ciascuna misura sono previsti specifici indicatori: misure e indicatori sono rappresentati nell'allegato alla presente Sezione dedicato alla mappatura dei processi.
Oggetto del Piano di Monitoraggio e Riesame è la verifica dell'attuazione e dell'adeguatezza delle misure di prevenzione del rischio corruttivo e il complessivo funzionamento del processo di gestione del rischio, al fine di modificarlo tempestivamente qualora se ne riscontrasse la necessità.

Monitoraggio: Attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio

a) Monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio

Livello	Responsabilità	Tempi	Strumenti	Processi monitorati nell'anno 2023	Indicatori (quelli delle corrispondenti misure)	Prodotti
I°	Dirigenti/Resp.	mensili	autovalut azione	1. appalti 2. contributi, sovvenzioni 3. incarichi	- di trasparenza (pubblicazione dati con SW dedicato) - di semplificazione (schemi- tipo)	Segnalazione motivata al RPCT di misure non attuate
II°	RPCT	mensili	verifiche sugli atti (quelli sottoposti a controllo successivo) audizioni Cabina di regia Collegio dei Dirigenti/ Resp.	Tutti i processi > Tutte le misure	1. di controllo (numero di rilievi riferiti alla mancata attuazione di misure)	Report Relazione annuale

b) Monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio

Responsabilità	Tempi	Strumenti	Processi monitorati nell'anno 2023	Indicatori (quelli delle corrispondenti mi sure)	Prodotti
RPCT, sulla base dei riscontri di Dirigenti e Resp. di Servizio	Mensile e semestrali (in occasione del monitoraggi o)	-verifiche sugli atti (quelli sottoposti a controllo successivo) -audizioni -cabina di regia -collegio dei dirigenti	Tutti i processi > Tutte le misure	1 .di controllo (segnalazioni/ esposti) 2.di controllo (casi di corruzione)	Report Relazione annuale

Riesame: Attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso

Attività	Responsabilità	Tempi	Strumenti	Processi monitorati nell'anno 2023	Indicatori (quelli delle corrisponden- ti misure)	Prodotti
Confronto e dialogo con la Giunta, i Dirigenti/ Responsabili, l'OIV	RPCT	annuale	Risultati del monitoraggio sub a) e b) -sedute di Giunta dedicate -Collegio dei Dirigenti/Respo nsabili	Tutti i processi	1.di controllo (numero di rilievi)	Relazione annuale

II.3.5. Mappatura dei processi

Come ampiamente descritto nella parte che precede ed, in particolare, nel paragrafo "Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi", questo Ente ha individuato i cosiddetti "processi a rischio", le azioni per il contrasto e la prevenzione che il rischio si verifichi, la tempistica, nonché il responsabile dell'attuazione delle azioni di contrasto e prevenzione; per ciascun processo vengono analizzate le attività o fasi, qualora presenti. Tali elementi sono stati rappresentati nell'allegato al presente documento **ALLEGATO II. 3 – A1 – Mappatura dei processi a rischio**.

Le informazioni che compongono il suddetto allegato sono state inserite e successivamente aggiornate con il coordinamento e la supervisione del R.P.C.T, dei dirigenti e dei responsabili di servizio titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.

Per la mappatura e l'analisi dei processi sono state impiegate le seguenti tecniche: analisi dell'esperienza passata, interviste a dirigenti e Responsabili titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e di tutti i soggetti a vario titolo coinvolti nella stesura della presente sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza; incontri individuali gestiti, con la supervisione del Segretario Generale e del Dirigente dell'Area Servizi al Cittadino e di Staff, dal Responsabile/collaboratori dei Servizi Istituzionali e dal Responsabile/collaboratori del Servizio Programmazione e Controllo con ciascun Responsabile di Servizio per l'aggiornamento del Piano tenuto conto del PNA 2019 e delle rilevanti novità introdotte in materia di mappatura dei processi e valutazione del rischio nonché del PNA 2022 e successivo aggiornamento 2023.

L'obiettivo che questo Ente ha raggiunto lo scorso anno, anche nell'ottica di una completa integrazione dei principali strumenti di programmazione, è stato quello di coordinare e integrare la mappatura dei processi rilevante ai fini della prevenzione della corruzione con la mappatura dei procedimenti/attività gestibili mediante lavoro agile (smart working) e con la individuazione degli obiettivi operativi delle schede budget che compongono la sezione Performance del PIANO, in modo da corredare il documento di una mappatura unica e integrata.

Le informazioni relative ai processi di cui all'allegato sopra richiamato, sono relative alle Aree ed i relativi Servizi secondo il modello macro organizzativo dell'Ente da ultimo aggiornato dall'Amministrazione neo eletta:

AREA	SERVIZIO
Segretario Generale	Avvocatura Civica
Servizi al Cittadino e di Staff	Servizi Istituzionali Servizi Demografici Sportello polifunzionale Servizio Comunicazione e Relazioni esterne
Servizi al Territorio	Servizio amministrativo di area e sviluppo del territorio Servizio SUE – SUAP -Urbanistica Servizio nuove opere e patrimonio Servizio mobilità Servizio Parchi, Rifiuti, Energia, Inquinamento
Risorse	Servizi Finanziari Servizio Entrate Servizio Programmazione e Controllo
Servizi alla Persona	Servizi educativi, scolastici e sociali Servizio Casalecchio delle Culture - Cultura, Sport e Comunità

II.3.5.1 Registro eventi rischiosi

L'identificazione dei rischi corruttivi e la mappatura dei processi a rischio, conduce alla creazione del "Registro eventi rischiosi", nel quale sono riportati tutti gli eventi rischiosi relativi ai processi dell'amministrazione.

Si riporta di seguito il Registro degli eventi rischiosi del Comune di Casalecchio di Reno, nel quale, per ogni Servizio dell'Ente, è data evidenza dei processi mappati e dei rischi specifici con riferimento a ciascun processo.

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	RISCHI SPECIFICI
AVVOCATURA CIVICA Affari legali e contenzioso	Rappresentanza e difesa in giudizio	Violazione doveri di fedeltà, diligenza, segretezza, riservatezza
		Impropria dilazione dei termini nella trattazione delle pratiche
		Uso improprio di poteri e competenze per utilità personali
	Consulenza e assistenza	Violazione doveri di fedeltà, diligenza, segretezza, riservatezza
		Uso improprio di poteri e competenze per utilità personali
SERVIZIO COMUNICAZIONE E RELAZIONI ESTERNE Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Promozione attività/iniziative di soggetti terzi sugli strumenti di comunicazione istituzionale	Discrezionalità nella promozione di un'iniziativa rispetto ad un'altra e conseguenti favoritismi
	Gestione agenda appuntamenti sindaco con i cittadini	Valutazione della richiesta intempestiva o superficiale
		Gestione arbitraria delle richieste di contatto
	Attività di ufficio stampa e gestione dei siti web istituzionali	Intempestività nella pubblicazione, diffusione delle informazioni o mancato aggiornamento
SERVIZI ISTITUZIONALI controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Controllo di regolarità amministrativa	Discrezionalità ed arbitrarietà nella scelta del campione da controllare.
		Discrezionalità ed arbitrarietà nelle valutazioni.
SERVIZI ISTITUZIONALI Contratti pubblici	Gare d'appalto per beni e servizi – Programmazione	Definizione dei fabbisogni in funzione dell'interesse personale a favorire un determinato operatore economico
		Individuazione di appalti complessi e di interventi realizzabili in funzione dell'operatore economico che si intende favorire
		Intempestiva individuazione di bisogni per poi ricorrere a procedure d'urgenza
	Gare d'appalto per beni e servizi – Stipula contratto in forma pubblica amministrativa	Modifica delle previsioni contrattuali poste a base di gara a vantaggio dell'aggiudicatario

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	RISCHI SPECIFICI
SERVIZI DEMOGRAFICI SPORTELLO POLIFUNZIONALE Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Gestione archivio servizi demografici ed altre banche dati	Fuga di notizie verso la stampa di informazioni riservate
		Fuga di notizie verso soggetti non autorizzati
		Accessi non legittimati
		Manipolazione dati e informazioni
		Violazione della privacy
	Notifiche	Mancata o ritardata o irregolare notifica al fine di attribuire un ingiusto vantaggio al destinatario.
	Iscrizioni cancellazioni (emigrazioni e irreperibilità)- cambi di indirizzo e proposte di residenza	Elusione o pilotamento delle attività di controllo e di verifica della documentazione e dei requisiti
	Iscrizioni, cancellazioni, aggiornamento liste elettorali, presidente di seggio, scrutatore e albo giudici popolari	Omesso controllo, falsa attestazione dell'esito delle verifiche
	Formazione, rettifica, trascrizione e annotazioni ai margini atti di nascita, morte, cittadinanza, matrimonio, adozioni e unioni civili	Alterazione dei dati
		Ingiustificata alterazione dei tempi
	Acquisto di cittadinanza dei neo diciottenni nati in Italia, jure sanguinis, perdita e riacquisto	Alterazione dei dati
	Attività di sportello al pubblico: rilascio carte d'identità elettroniche e certificazione	Volontaria o ritardata emissione

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	RISCHI SPECIFICI
SERVIZI DEMOGRAFICI SPORTELLO POLIFUNZIONALE Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Attività di sportello al pubblico	Ammanchi di cassa
		Disomogeneità nell'evasione delle pratiche
		Volontaria ritardata evasione delle pratiche
		Creazione di relazioni "privilegiate"
	Liste di leva militare	Diffusione di informazioni riservate
		Alterazione dei dati
	Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni	Diffusione di informazioni riservate.
		Raccolta illegittima di informazioni non richieste dai questionari ISTAT.
		Alterazione dei dati
	Dichiarazione anticipate trattamento di fine vita (DAT)	Diffusione di informazioni riservate.
		Alterazione dei dati
SERVIZI DEMOGRAFICI SPORTELLO POLIFUNZIONALE Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Verifica dei requisiti per il rilascio dell'assegno di inclusione	Diffusione di informazioni riservate.
		Alterazione dei dati (controlli falsati)
SERVIZIO CASALECCHIO DELLE CULTURE – CULTURA SPORT COMUNITÀ Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Utilizzo di sale, impianti e strutture proprietà comunale	Uso distorto discrezionalità
		Violazione del Regolamento comunale per favorire determinati soggetti

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	RISCHI SPECIFICI
SERVIZIO CASALECCHIO DELLE CULTURE – CULTURA SPORT COMUNITÀ Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio comunale	Concessione di un immobile di proprietà comunale ad enti del terzo settore per lo svolgimento in forma continuativa della propria attività	Uso distorto discrezionalità
		Violazione della normativa o del Regolamento per favorire determinati soggetti
SERVIZIO SUE – SUAP URBANISTICA Pianificazione urbanistica	Approvazione dei piani urbanistici	Scarsa trasparenza nei documenti richiesti
		Disomogeneità delle valutazioni, violazione principio imparzialità
		Non rispetto delle scadenze temporali privilegiando un procedimento rispetto a un altro
SERVIZIO SUE – SUAP URBANISTICA Governo del territorio	Rilascio delle certificazioni e dei pareri urbanistici	Eccessiva discrezionalità nella definizione della documentazione
		Complessità procedimento ed assenza di procedure standardizzate
		Scarso monitoraggio tempi procedimento
	Gestione banche dati	Violazione della privacy
	Controllo dei titoli abilitativi edilizi ad efficacia immediata o differita (SCIA, CILA)	Scelta pilotata delle pratiche da controllare
		Disomogeneità delle valutazioni
		Non rispetto delle scadenze temporali
	Gestione degli abusi edilizi	Disomogeneità dei comportamenti
		Omessa verifica o verifica pilotata per interessi di parte
		Non rispetto delle scadenze temporali
	Rilascio di autorizzazioni, licenze - SUAP	Scarsa trasparenza nei documenti richiesti

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	RISCHI SPECIFICI
SERVIZIO SUE – SUAP URBANISTICA Governo del territorio	Attività di sportello al pubblico ed attività inform ativa via mail e telefonica - SUE - SUAP	Disomogeneità delle valutazioni
		Non rispetto delle scadenze temporali
		Disomogeneità delle indicazioni fornite
		Privilegiare determinati utenti rispetto ad altri
	Controllo delle Scia - SUAP	Scelta pilotata pratiche da controllare
		Disomogeneità delle valutazioni
		Non rispetto delle scadenze temporali
	Gestione dei titoli abilitativi (permessi di costruire, autorizzazioni paesaggistiche, agibilità edilizia, ecc.)	Scarsa trasparenza nei documenti richiesti
		Disomogeneità delle valutazioni
		Non rispetto delle scadenze temporali
	Gestione della Commissione per la qualità architettonica e per il paesaggio	Scarsa trasparenza nei documenti richiesti

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	RISCHI SPECIFICI	AREA DI RISCHIO
SERVIZIO SUE – SUAP URBANISTICA Governo del territorio		Gestione delle opere di urbanizzazione secondaria a scomputo oneri	Disomogeneità delle valutazioni
			Non rispetto delle scadenze temporali
			Scarsa trasparenza nei documenti richiesti
SERVIZIO NUOVE OPERE E PATRIMONIO Gestione delle spese, delle entrate e del patrimonio		Alienazioni patrimoniali	Fuoriuscita informazioni rispetto ai partecipanti all'avviso pubblico
		Espropri e acquisizioni sananti	Disomogeneità di trattamento e di compenso tra i soggetti espropriati
		Contratti di locazione	Violazione regole imparzialità per favorire determinati soggetti
SERVIZIO MOBILITÀ Gestione delle spese, delle entrate e del patrimonio		Espropri e acquisizioni sananti	Disomogeneità di trattamento e di compenso tra i soggetti espropriati

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	RISCHI SPECIFICI
SERVIZIO MOBILITÀ Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Rilascio di pareri o prepareri di competenza inerenti la mobilità su istanza dei cittadini o dei servizi SUE-SUAP e PL	Disomogeneità delle valutazioni e violazione principio imparzialità
		Non rispetto delle scadenze temporali
	Emanazione di ordinanze permanenti	Disomogeneità delle valutazioni e violazione principio imparzialità
		Non rispetto delle scadenze temporali
	Rilascio di pass/contrassegni per autovetture	Scarsa trasparenza nei documenti richiesti
		Disomogeneità delle valutazioni e violazione principio imparzialità
		Non rispetto delle scadenze temporali

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	RISCHI SPECIFICI

SERVIZIO NUOVE OPERE E PATRIMONIO Governo del territorio	Parere sul progetto delle opere di urbanizzazione primaria e secondaria effettuate da soggetti terzi e supersorveglianza sull'esecuzione e approvazione del collaudo con acquisizione delle opere al patrimonio	Mancata oggettività nella valutazione del progetto presentato ai fini della pubblica utilità
		Approvazione di scelte tecniche ed amministrative non coerenti con la normativa vigente e il pubblico interesse
		Disomogeneità delle valutazioni o favoritismi
	Coordinamento e gestione di opere pubbliche gestite da enti terzi	Mancata oggettività nella valutazione del progetto presentato ai fini della pubblica utilità
		Approvazione di scelte tecniche ed amministrative non coerenti con la normativa vigente e il pubblico interesse
SERVIZIO PARCHI RIFIUTI ENERGIA INQUINAMENTO Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Rilascio di autorizzazioni ambientali	Mancata esecuzione del controllo
		Disomogeneità delle valutazioni
SERVIZIO PARCHI RIFIUTI ENERGIA INQUINAMENTO Gestione dei rifiuti	Controllo dei servizi appaltati (es., raccolta rifiuti, spazzamento, disinfestazioni)	Assenza di criteri di campionamento - (piano dei controlli)
		Disomogeneità delle valutazioni

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	RISCHI SPECIFICI
SERVIZIO PARCHI RIFIUTI ENERGIA INQUINAMENTO Governo del territorio	Attività di sportello al pubblico	Disomogeneità delle indicazioni fornite
		Privilegiare determinati utenti rispetto ad altri
	Gestione convenzione manutenzione aree verdi	Mancato o parziale svolgimento del servizio per interessi personali
SERVIZIO PARCHI RIFIUTI ENERGIA INQUINAMENTO Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Gestione banche dati	Violazione della privacy
SERVIZIO PARCHI RIFIUTI ENERGIA INQUINAMENTO Gestione delle spese, delle entrate e del patrimonio	Espropri e acquisizioni sananti	Disomogeneità di trattamento e di compenso tra i soggetti espropriati
SERVIZI FINANZIARI Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Pagamento creditori	Disomogeneità delle valutazioni nei controlli
		Non rispetto delle scadenze temporali per favorire determinati soggetti
		Violazione riservatezza
SERVIZIO TRIBUTI Gestione delle entrate (generali)	Attività di controllo preliminare antecedente all'accertamento	Artificiosa esclusione di posizioni da sottoporre a controllo
	Accertamento	Disomogeneità delle valutazioni/ indicazioni
		Non rispetto delle scadenze temporali

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	RISCHI SPECIFICI
SERVIZIO TRIBUTI Gestione delle entrate (generali)	Riscossione coattiva	Non rispetto delle scadenze temporali.
	controllo richieste di agevolazione	Disomogeneità delle valutazioni/indicazioni
SERVIZI EDUCATIVI, SCOLASTICI E SOCIALI Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Formazione graduatorie per l'accesso ai servizi educativi e scolastici	Violazione dei criteri del bando e del Regolamento comunale in fase istruttoria
		Violazione privacy
AREA SEGRETARIO AREA SERVIZI AL CITTADINO E DI STAFF AREA SERVIZI AL TERRITORIO AREA RISORSE AREA SERVIZI ALLA PERSONA Incarichi e nomine	Conferimento di incarichi professionali a soggetti esterni all'Amministrazione	Motivazione generica circa la sussistenza dei presupposti per il conferimento di incarichi
		Conflitto di interessi o incompatibilità dell'incaricato
		Disomogeneità di valutazione nella individuazione della fattispecie di incarico
		Scarsa trasparenza dell'affidamento dell'incarico/consulenza
		Scarso controllo del servizio erogato
AREA SEGRETARIO AREA SERVIZI AL CITTADINO E DI STAFF AREA SERVIZI AL TERRITORIO AREA RISORSE AREA SERVIZI ALLA PERSONA Contratti pubblici	Affidamento diretto di lavori, servizi e forniture	Mancata rotazione degli affidamenti di importo maggiore di 5.000 €
		Violazione concorrenza Suddivisione fittizia prestazioni per rispetto soglie

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	RISCHI SPECIFICI
AREA SEGRETARIO AREA SERVIZI AL CITTADINO E DI STAFF AREA SERVIZI AL TERRITORIO AREA RISORSE AREA SERVIZI ALLA PERSONA Contratti pubblici	Affidamento di lavori, servizi e forniture tramite procedure comparative	Definizione di caratteristiche progettuali e programmatiche, di requisiti tecnico economici e di criteri di aggiudicazione volti a favorire l'affidamento dell'appalto a determinati soggetti
		Utilizzo improprio del modello procedurale e mancato rispetto del principio di rotazione al fine di agevolare un particolare soggetto.
		Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati al fine di eludere la relativa normativa
		Scarso controllo dei lavori realizzati/prestazioni di servizi o forniture rese

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	RISCHI SPECIFICI
AREA SEGRETARIO AREA SERVIZI AL CITTADINO E DI STAFF AREA SERVIZI AL TERRITORIO AREA RISORSE AREA SERVIZI ALLA PERSONA Contratti pubblici	Affidamento di lavori, servizi e forniture a seguito di partecipazione a bandi PNRR	Definizione di caratteristiche progettuali e programmatiche, di requisiti tecnico economici e di criteri di aggiudicazione volti a favorire l'affidamento dell'appalto a determinati soggetti Utilizzo improprio del modello procedurale e mancato rispetto del principio di rotazione al fine di agevolare un particolare soggetto. Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati al fine di eludere la relativa normativa Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa Scarso controllo dei lavori realizzati/ prestazioni di servizi o forniture rese

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	RISCHI SPECIFICI	AREA DI RISCHIO

AREA SEGRETARIO AREA SERVIZI AL CITTADINO E DI STAFF AREA SERVIZI AL TERRITORIO AREA RISORSE AREA SERVIZI ALLA PERSONA Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Gestione di segnalazione e reclami	Violazione di norme per ottenimento vantaggi individuali	AREA SEGRETARIO AREA SERVIZI AL CITTADINO E DI STAFF AREA SERVIZI AL TERRITORIO AREA RISORSE AREA SERVIZI ALLA PERSONA Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
AREA SEGRETARIO AREA SERVIZI AL CITTADINO E DI STAFF AREA SERVIZI AL TERRITORIO AREA RISORSE AREA SERVIZI ALLA PERSONA Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Assegnazione di contributi e benefici economici	Violazione di regole di trasparenza ed imparzialità per favorire soggetti determinati	AREA SEGRETARIO AREA SERVIZI AL CITTADINO E DI STAFF AREA SERVIZI AL TERRITORIO AREA RISORSE AREA SERVIZI ALLA PERSONA Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
AREA SEGRETARIO AREA SERVIZI AL CITTADINO E DI STAFF AREA SERVIZI AL TERRITORIO AREA RISORSE AREA SERVIZI ALLA PERSONA Acquisizione e gestione del personale	Valutazione del personale	Disomogeneità nell'attribuzione dei punteggi al fine di favorire determinati soggetti	AREA SEGRETARIO AREA SERVIZI AL CITTADINO E DI STAFF AREA SERVIZI AL TERRITORIO AREA RISORSE AREA SERVIZI ALLA PERSONA Acquisizione e gestione del personale

II.3.6. Sistema dei valori e Codice di comportamento

La presente sezione illustra il sistema dei valori e il Codice di comportamento del Comune di Casalecchio di Reno, uniformi nella sostanza e nella forma ai corrispondenti sistemi dei valori dei Comuni facenti parte dell'Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia e dell'Unione stessa,

integralmente riportati nell'**ALLEGATO II. 3 – B— Sistema dei Valori e Codice di Comportamento**, a cui si rinvia.

La finalità che si intende perseguire è quella di orientare i comportamenti di chi opera all'interno dell'Ente ed integrare, con le disposizioni ivi previste, il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16 aprile 2013 così come modificato dal D. Lgs. 81/2023, ai sensi dell'articolo 54 del Decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001.

Il Codice di Comportamento dell'Ente è stato recentemente rivisto, in esito ad un percorso comune a tutti gli Enti dell'Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia, e approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 94 del 31/05/2022.

II.3.7. Programmazione dell'attuazione della trasparenza

Il Comune di Casalecchio di Reno riconosce l'importanza della trasparenza quale misura fondamentale per la prevenzione e il contrasto alla corruzione, per la promozione dell'integrità e lo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

Di seguito sono descritte le modalità con cui il Comune di Casalecchio di Reno intende assicurare la trasparenza dell'azione amministrativa, ottemperando agli obblighi previsti dal Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013, così come modificato dal Decreto Legislativo n. 97 del 25 maggio 2016.

Allegato alla presente sezione, viene pubblicato il documento in cui, per ogni obbligo, sono indicati i soggetti cui compete la trasmissione e la pubblicazione dei dati, ai sensi del nuovo art. 10, comma 1, del D.Lgs 33/2013, in un'ottica di responsabilizzazione maggiore delle strutture interne delle amministrazioni ai fini dell'effettiva realizzazione di elevati standard di trasparenza
In particolare, il documento allegato individua:

- il responsabile dell'azione, ovvero il soggetto detentore del dato da elaborare, trasmettere e pubblicare nonché responsabile della procedura di validazione e del monitoraggio dell'attuazione dell'obbligo
- il responsabile della pubblicazione, ovvero il soggetto che, ricevuto il dato, provvede a pubblicarlo sul sito istituzionale (direttamente, con procedura automatizzata, o tramite il Servizio di Comunicazione)
- i tempi di pubblicazione, ovvero il termine entro il quale il dato deve risultare visibile all'esterno

Corre la necessità di richiamare espressamente le norme in materia di tutela della riservatezza dei dati personali, in particolare il Regolamento Europeo n. 679/2016 ed il D. Lgs. 30/06/2003 n. 196 modificato dal D. Lgs. 10/08/2018 n. 101; i responsabili e gli operatori, tutti formati in materia di privacy già a far tempo dal 2018 e periodicamente ogni anno in occasione delle sessioni formative a vario titolo organizzate, sono stati sensibilizzati in ordine alla necessità di conciliare l'obbligo

trasparenza, da assolversi tra l'altro con la pubblicazione degli atti, con l'obbligo di rispettare la normativa in materia di tutela della riservatezza dei dati personali ed i principi applicabili al trattamento degli stessi, ed in particolare: liceità, correttezza e trasparenza, limitazione delle finalità, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza, responsabilizzazione.

I dati oggetto di pubblicazione devono essere tecnicamente conformi alle disposizioni di legge e alle indicazioni dell'ANAC; l'OIV, in occasione della verifica annuale, attesta, tra l'altro, la qualità dei dati pubblicati in termini di completezza, aggiornamento e formato secondo le indicazioni fornite dall'Autorità.

La trasparenza negli atti di indirizzo

Obiettivi specifici legati al tema della trasparenza sono richiamati in maniera espressa nel programma di mandato dell'Amministrazione di questo Ente, quale garanzia di semplicità, chiarezza, certezza dell'agire della pubblica amministrazione.
Gli stessi, poi, sono stati ripresi e declinati nei principali strumenti di programmazione.

Responsabilità

Come già evidenziato nelle parti che precedono, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) del Comune di Casalecchio di Reno è il Segretario Generale, Dott. Fanti Andrea.
Il RPCT si avvale della collaborazione dei referenti dell'attività anticorruzione e trasparenza, individuati nei Dirigenti delle Aree e nei Responsabili dei Servizi titolari di incarichi di E.Q. e indicati nella tabella allegata alla presente Sezione, in relazione ad ogni singolo obbligo di pubblicazione.

Per quanto riguarda il ruolo del Nucleo di Valutazione, comune per tutti gli Enti dell'Unione, allo stesso è assegnato il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nella Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO in materia di trasparenza e quelli indicati nelle altre sezioni del PIAO e nei principali documenti di programmazione dell'Ente, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori.

Misure organizzative

Per una migliore attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza e il presidio di iniziative ad essa legate, sono stati individuati specifici referenti in tutti i settori del Comune di Casalecchio di Reno. I referenti hanno il compito di fornire i dati richiesti e collaborare con il RPCT per l'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione.
I Servizi Istituzionali coadiuvano il RPCT nelle attività di monitoraggio.

Anche per il prossimo triennio è prevista attività formativa sulle specifiche tematiche della trasparenza e dell'anticorruzione nei confronti del personale dell'Ente, in un'ottica di massimo ed effettivo coinvolgimento.

Al fine di chiarire le responsabilità del processo di pubblicazione dei dati, sono stati identificati i ruoli e i tempi nell'allegato "Amministrazione trasparente" – Elenco degli obblighi di pubblicazione:
Dirigente responsabile dell'azione: si intende il Dirigente dell'Area a cui fa capo l'unità organizzativa responsabile della pubblicazione;
Responsabile E.Q. - responsabile della pubblicazione: si intende il Titolare di incarico di Elevata Qualificazione che possiede il dato e/o ne deve curare la pubblicazione direttamente, con procedura automatizzata, o tramite il Servizio di Comunicazione che procederà secondo le indicazioni del primo;
Tempi di pubblicazione: si intende il tempo che deve rispettare il Responsabile titolare di incarico di Elevata Qualificazione per la pubblicazione del dato nella Sezione "Amministrazione Trasparente".

Automatizzazione delle pubblicazioni

Per semplificare la pubblicazione dei dati, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, sono in uso presso l'Ente modalità automatizzate di pubblicazione dei provvedimenti (art. 23 del D. Lgs 33/2013), dei dati relativi ai contratti di lavori, forniture e servizi (all'art. 37 del D.Lgs 33/2013 e art. 28 D. Lgs. 36/2023), dei dati relativi a contributi, sovvenzioni, vantaggi economici (art. 26 del D. Lgs. 33/2013), consulenti e collaboratori (art. 15 del D.Lgs 33/2013), dei dati relativi ai beni immobili e alla gestione del patrimonio (art. 30 del D. Lgs 33/2013) e dei dati relativi agli atti di esecuzione dei contratti pubblici (art. 29 del D. Lgs. 50/2016).
Nel corso dell'anno 2024 è stata data attuazione alle attività e agli obblighi di pubblicazione previsti dal nuovo Codice dei Contratti per gli appalti di lavori, forniture e servizi, in coerenza con le recenti delibere di ANAC e con l'aggiornamento 2023 del PNA.

Pubblicazione atti di esecuzione dei contratti pubblici stipulati prima del 01.07.2023 e ancora in essere.

Al fine di garantire l'applicazione uniforme degli adempimenti in materia di trasparenza, con particolare riferimento all'art 29 del d. lgs 10 aprile 2016 n.50, come modificato dall'art 53 D.L. 31 maggio 2021 n.77, comunemente noto come Decreto Semplificazioni bis (decreto convertito, con modificazioni, dalla L. n. 108 del 29.7.2021), norma che prevede che debbano essere pubblicati e aggiornati sul Profilo del Committente, nella sezione "Amministrazione trasparente", anche gli atti di esecuzione dei contratti pubblici, tenuto conto delle indicazioni dell'Anac contenute nell'allegato 9 al PNA 2022 (applicabile fino al 31/12/2023), si ritiene utile individuare in via interpretativa nello schema seguente l'ambito oggettivo di applicazione della norma anzidetta che estende l'obbligo di pubblicazione sul profilo del committente agli atti di esecuzione dei contratti pubblici di servizi, forniture e lavori ai sensi dell'art 29 del D. Lgs. 50/2016 (applicabile fino al 31/12/2023).
Tale disposizione, pienamente operativa con riferimento all'anno 2023, necessita di essere raccordata con le nuove disposizioni in materia di digitalizzazione e trasparenza dei contratti pubblici previste dal D. Lgs. 36/2023.

Atti da pubblicare:

Determinazioni dirigenziali aventi ad oggetto o relative a:

1. Proroga o accoglimento dell'istanza di proroga avvio servizi forniture lavori
2. Approvazione di modifiche al contratto
3. Approvazione di perizia suppletiva di variante in corso d'opera
4. Recesso
5. Rescissione in danno
6. Risoluzione
7. Liquidazione*
8. Riduzione della garanzia in corso di esecuzione contrattuale
9. Accettazione dell'accordo bonario e transazioni
10. Affidamento di consegne complementari
11. Applicazione delle penali e riconoscimenti di risarcimenti
12. Concessione di anticipazione
13. Contratti di subappalto **
14. Rinnovi
15. Quinto d'obbligo
16. Collaudo/regolare esecuzione
17. Certificato di verifica conformità
18. Nomina direttore dei lavori/direttore dell'esecuzione/componenti delle commissioni di collaudo

*Per quanto riguarda le liquidazioni, in osservanza ai principi di trasparenza, efficienza e razionalizzazione si ritiene che la pubblicazione degli importi liquidati ex art. 37 del D. Lgs. 33/2013 nella sezione del sito web istituzionale denominata "Amministrazione Trasparente" – sottosezione "Bandi di gara e contratti" assolva,

nella sostanza e per quanto qui rileva, anche l'obbligo di pubblicazione ex art. 29 D. Lgs. 50/2016 come modificato dall'art 53 D.L. 31 maggio 2021 n.77, comunemente noto come Decreto Semplificazioni bis (decreto convertito, con modificazioni, dalla l. n. 108 del 29.7.2021), da intendersi pertanto nel primo ricompreso.

**Pubblicazione atti di autorizzazione al subappalto

Questa Amministrazione, considerato che il territorio comunale è interessato da finanziamenti PNRR e da appalti di grandi opere che, come noto, possono rappresentare per la criminalità organizzata un'occasione di infiltrazione nel territorio e che lo strumento del subappalto è frequentemente utilizzato dalle ditte appaltatrici, in particolare per l'esecuzione di lavori, ha valutato di implementare la trasparenza amministrativa del procedimento di autorizzazione al subappalto. A tale scopo, questo Ente ha previsto la pubblicazione sul sito web istituzionale di tutti gli atti di autorizzazione al subappalto, adottati mediante determinazione dirigenziale, trattandosi di atti esecutivi di contratti pubblici soggetti ad elevato rischio corruttivo. Tale ulteriore misura di trasparenza, favorendo forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, viene istituita come strumento per il contrasto a fenomeni di corruzione in un settore – quello degli appalti – che presenta profili di rischio.

La trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. N. 36/2023

Il PNA – Aggiornamento 2023 richiama espressamente l'art. 28 del D. Lgs. 36/2023 con riferimento agli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture; a tale riguardo l'ANAC ha adottato le deliberazioni n. 261/2023 e n. 264/2023 (quest'ultima aggiornata con delibera n. 601/2023) con le quali ha individuato rispettivamente le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche e gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza.
Il vigente quadro normativo evidenzia che la trasparenza dei contratti pubblici è materia governata da norme differenziate che determinano distinti regimi di pubblicazione dei dati.
Ciò premesso, si evidenzia che:

1. per i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1 luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31/12/2023, la pubblicazione dei dati avviene secondo le indicazioni ANAC di cui all'All. 9 al PNA 2022 ovvero mediante pubblicazione nella Sezione Amministrazione Trasparente/Sottosezione Bandi di gara e contratti;
2. per i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1 luglio 2023 ed esecuzione non ancora conclusa entro il 31/12/2023, la pubblicazione dei dati avviene in coerenza con il di digitalizzazione ed in conformità alla deliberazione ANAC n. 582/2023 ovvero mediante piattaforme di approvvigionamento digitale certificate ovvero mediante Piattaforma dei Contratti Pubblici di ANAC;
3. per i contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1 gennaio 2024, la pubblicazione dei dati avviene mediante invio alla BDNCP e pubblicazione nella Sezione Amministrazione Trasparente/Sottosezione Bandi di gara e contratti secondo le nuove norme in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti e le deliberazioni ANAC 261 e 264 sopra citate.

Misure organizzative ulteriori o specifiche

Questo Ente, in un'ottica di maggiore trasparenza, pubblica sul sito web istituzionale tutti i contributi, sovvenzioni, vantaggi economici e benefici di qualunque importo anche se inferiore al limite normativo di € 1.000,00.
Al fine di migliorare la redazione degli atti, la standardizzazione e la trasparenza con particolare riferimento alla materia degli appalti, data la particolare esposizione al rischio corruttivo, nello scorso anno 2024 sono stati aggiornati i modelli di determinazioni a contrattare e di affidamento diretto di lavori, forniture e servizi tenuto conto delle disposizioni del nuovo Codice dei Contratti.

Monitoraggio e controllo

A supporto dell'attività di controllo da parte del RPCT, si ritiene opportuno prevedere due momenti ogni anno per le attività di controllo e monitoraggio (a cadenza semestrale, indicativamente nei periodi luglio e gennaio con riferimento al semestre precedente) sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, fatta salva la possibilità di monitoraggi con cadenze più ravvicinate per particolari esigenze o per specifici obblighi di pubblicazione. Per quanto riguarda le modalità e gli strumenti per l'esecuzione del monitoraggio, si richiama la

"cabina di regia" citata nella prima sezione del presente documento; inoltre, con cadenza semestrale i responsabili dell'aggiornamento e della pubblicazione dei dati sono tenuti al rilascio di una dichiarazione che attesti il corretto rispetto, da parte dei servizi di appartenenza, degli obblighi di trasparenza. Il Comune di Casalecchio di Reno infine attua un controllo anche sull'effettivo rispetto degli obblighi di pubblicazione di dati, documenti e informazioni delle società partecipate o riguardanti la propria attività ma pubblicati dai servizi dell'Unione dei Comuni.
All'attività di monitoraggio è associata un'attività di adeguamento e di sollecito nei confronti dei soggetti competenti alla trasmissione/pubblicazione dei dati.

Ai controlli interni, si aggiunge il monitoraggio annuale e la conseguente attestazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza da parte del Nucleo di valutazione, secondo le indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Con riferimento specifico all'anno 2024 si è regolarmente proceduto all'attività di monitoraggio sulla pubblicazione dei dati, delle cui risultanze si è tenuto conto nell'attività di aggiornamento del Piano anche ai fini dell'eventuale implementazione delle misure; le misure organizzative e strumentali rispettivamente individuate e attuate si sono rivelate idonee e, in quanto tali, vengono confermate.

Accesso documentale, accesso civico semplice e accesso civico generalizzato

Il Comune di Casalecchio di Reno, recependo le indicazioni di cui alla Delibera ANAC 1309/2016, ha istituito il proprio Registro degli accessi, pubblicato sul sito con aggiornamento semestrale; attraverso la produzione del registro si procede al monitoraggio sull'attuazione della disciplina sugli accessi, civico semplice e generalizzato.
L'accesso documentale è disciplinato dalla Legge n. 241/1990 e non ha subito recenti modificazioni.
A seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 97/2013, l'accesso civico può essere semplice o generalizzato:

- **l'accesso civico "semplice"** è il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo;
- **l'accesso civico "generalizzato"** è il diritto di chiunque di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D. Lgs. 33/2013, riconosciuto "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".

Entrambe le tipologie di accesso differiscono dall'**accesso agli atti documentale** disciplinato dalla Legge 241/1990 e s.m.i., quale diritto riconosciuto ai soggetti interessati titolari di "un interesse diretto, concreto ed attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso".

Il Comune di Casalecchio di Reno, nel rispetto della suddetta normativa e nell'ambito della propria autonomia organizzativa, disciplina nel Regolamento in materia di accesso documentale, accesso civico semplice e accesso civico generalizzato nonché nel presente Piano le modalità e le procedure per l'esercizio dell'accesso ai dati, ai documenti e alle informazioni.

La richiesta di accesso civico generalizzato, indirizzata al Responsabile competente a detenere il dato o documento e, per conoscenza, al Responsabile della prevenzione della corruzione e dell'accesso civico del Comune di Casalecchio di Reno, può essere redatta sul modulo appositamente predisposto dall'Ente e pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente", Altri Contenuti - Accesso Civico e presentata con le seguenti modalità:

- tramite posta elettronica all'indirizzo: accesso civico@comune.casalecchio.bo.it;
- tramite posta elettronica certificata (P.E.C.) all'indirizzo: comune.casalecchio@cert.provincia.bo.it;
- tramite posta ordinaria;
- tramite fax;
- direttamente allo Sportello Polifunzionale SEMPLICE del Comune di Casalecchio di Reno.

La richiesta di accesso civico semplice, invece, va indirizzata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e dell'Accesso Civico; può essere redatta sul modulo appositamente predisposto dall'Ente e pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente", Altri Contenuti - Accesso Civico e presentata con le medesime modalità sopra indicate.

Principali azioni in materia di trasparenza

Con la convinzione che essere trasparenti non significa solamente mettere a disposizione dati e informazioni, ma anche rendere i cittadini e le imprese maggiormente consapevoli, il Comune promuove l'utilizzo e la conoscenza delle diverse potenzialità dei siti istituzionali da parte dei cittadini, quale presupposto indispensabile per il pieno esercizio dei loro diritti civili e politici. L'Ente si impegna quindi a portare all'attenzione degli utenti alcune informazioni presenti all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", attraverso la pubblicazione di notizie ad hoc nel sito web e/o l'invio di comunicati stampa e newsletters.

Riconoscendo l'importanza della trasparenza quale presupposto per la partecipazione dei cittadini al governo del territorio, il Comune di Casalecchio di Reno si impegna a diffondere informazioni sulle attività e sui progetti in atto anche attraverso incontri pubblici rivolti alla cittadinanza e agli stakeholders, durante i quali raccogliere contributi e osservazioni utili.

SEZIONE III. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

III.1. STRATEGIA ORGANIZZATIVA

Ai sensi del Regolamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di GC n. 48 del 6/5/2014, la struttura organizzativa del Comune di Casalecchio di Reno, che definisce la macro struttura dell'Ente, è così articolata:

1. **Il Segretario Generale**: Svolge funzioni di collaborazione e assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi istituzionali in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto e ai regolamenti. Coordina le funzioni dei Dirigenti e dell'intera struttura organizzativa. Supervisiona e coordina il sistema dei controlli interni e le attività di controllo strategico/operativo, rendicontazione sociale, prevenzione della corruzione e trasparenza. Si avvale della collaborazione e del supporto dei Dirigenti e dei Funzionari di Elevata Qualificazione dei Servizi competenti

2. **Aree funzionali:** rappresentano le strutture unitarie apicali dell'Ente e sono il punto di riferimento per l'impostazione delle politiche e la predisposizione degli interventi per una o più funzioni, in relazione alla omogeneità dei bisogni. Sono dotate di autonomia funzionale e sono costituite da più Servizi. All'Area compete il governo complessivo e l'allocazione delle risorse affidate, nonché l'impostazione del sistema organizzativo interno, per il governo del contesto d'azione dei diversi centri di responsabilità interni. La direzione e la responsabilità delle Aree compete ai Dirigenti incaricati dal Sindaco

3. **Servizi**: costituiscono il secondo livello organizzativo di riferimento dell'Ente e, nell'ambito dell'Area di appartenenza, sono dotati di ampia autonomia operativa gestionale. Sono caratterizzati da specifica competenza di intervento e da prodotti e servizi chiaramente identificati. L'individuazione dei Servizi è approvata dalla Giunta comunale, contestualmente alla definizione della struttura organizzativa. L'individuazione di uffici nell'ambito dei singoli Servizi è di pertinenza dei Dirigenti, come pure l'assegnazione del personale ai Servizi, che è disposta con atto di organizzazione del Dirigente dell'Area. La responsabilità di un Servizio può comportare l'attribuzione di Elevata Qualificazione, nel caso in cui tale circostanza sia stata deliberata all'atto della definizione della struttura organizzativa.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 156 del 08/11/2024, esecutiva ai sensi di legge, ha rinnovato il modello macro – organizzativo del Comune di Casalecchio di Reno, a far data dal 1 gennaio 2025, articolando la struttura in quattro Aree dirigenziali, oltre al Segretario Generale, secondo una ridistribuzione equilibrata dei Servizi. Nel nuovo disegno è previsto:

1) il mantenimento, in capo al Segretario generale, dei rapporti con i Servizi di Polizia Locale e di Protezione civile e del presidio dell'Avvocatura civica;

2) la costituzione di un nuovo Ufficio Europa, collocato alle dirette dipendenze del Dirigente dell'Area Risorse;

3) l'istituzione del Servizio Mobilità, afferente all'Area Servizi al Territorio.

La nuova macro rappresenta un ulteriore salto di qualità per adeguarsi nel modo più efficace ed efficiente agli obiettivi strategici del nuovo mandato politico amministrativo 2024 - 2029, indicati nelle Linee programmatiche e di governo e nel Documento Unico di Programmazione 2024 – 2029.

Tale modello tiene conto anche delle dinamiche evolutive dei Servizi conferiti all'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia, a cui Casalecchio aderisce, nell'ottica di mantenere in capo a Casalecchio stesso un presidio strategico sulle funzioni e attività conferite all'Unione.

III.1.1 Contesto organizzativo del "Gruppo Comune"

Per "Gruppo Comune" si intende l'insieme delle connessioni tra l'organizzazione comunale, le società partecipate e l'Unione dei Comuni Valli del Reno Lavino e Samoggia, che garantiscono efficacia ed efficienza nell'erogazione dei servizi ai cittadini e nel funzionamento della macchina amministrativa.

Con la deliberazione di GC n. 89 del 28/05/2024 sono stati individuati gli enti e le società partecipate costituenti il Gruppo Amministrazione Pubblica del Comune di Casalecchio di Reno per l'esercizio 2024 ed è stato definito il perimetro per il consolidamento dei conti, degli enti, aziende e società costituenti per l'esercizio 2024.

GAP - GRUPPO AMMINISTRAZIONE PUBBLICA		
Organismo Partecipato	**Classificazione**	**% di possesso**
Adopera Patrimonio e Investimenti Casalecchio di Reno	Società controllata	98,70%
Melamangio S.p.A.	Società controllata	51%
Azienda Casa Emilia Romagna Acer Bologna	Società partecipata	2,90%
Lepida S.p.A.	Società partecipata	0,0015%
Società A.F.M. S.p.A.	Società partecipata	0,67%
Società Hera S.p.A.	Società partecipata	0,08738%
Banca Etica	Altro organismo	0,00008%

Organismo Partecipato	Classificazione	% di possesso
Ente di gestione per i parchi e la biodiversità – Emilia Orientale	Altro organismo	Irrilevante
Ater – Associazione Teatrale Emilia Romagna	Altro organismo	Irrilevante

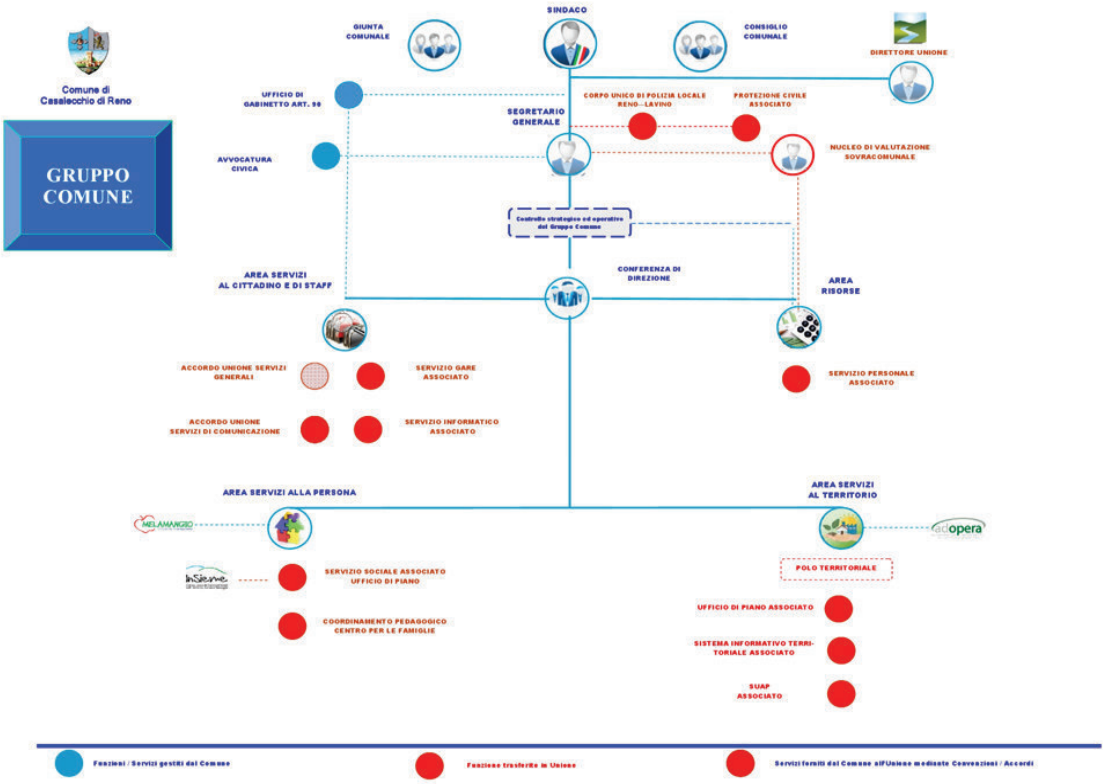
La società a carattere pubblico-privato **Melamangio spa** nasce a metà del 2004, costituita dal Comune di Casalecchio di Reno e da Concerta Spa per esercitare in via diretta le attività di fornitura di pasti, incluse le derrate alimentari, e la fornitura di servizi di ristorazione ad enti pubblici e privati. per la refezione scolastica. Per fronteggiare l'aumento della domanda e migliorare ulteriormente il servizio, nel 2006 viene inaugurato il nuovo centro di produzione pasti. Successivamente il servizio viene ampliato anche all'utenza del Comune di Zola Predosa. Dal 01/04/2012 la società Concerta Spa è stata fusa per incorporazione nella società Elior Ristorazione Spa. L'attuale compagine sociale è così composta: Casalecchio di Reno 51% - Zola Predosa 4% - Elior ristorazione spa 45%

Adopera srl è una società in house nata per la gestione di servizi pubblici e la manutenzione del patrimonio del Comune di Casalecchio di Reno, dall'1/1/2019 è partecipata dai Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro e Zola Predosa. L'oggetto sociale prevede l'autoproduzione e gestione di beni e/ o servizi strumentali nonché la produzione e gestione di servizi di interesse generale ex art 4, comma 2, lett. A) e D) del D. Lgs 150/2016 e successive modificazioni a favore dei Comuni di Casalecchio di Reno Zola Predosa Monte San Pietro , in base agli affidamenti risultanti dai relativi contratti di servizio, perseguendo finalità di mantenimento, incremento e miglioramento della qualità delle infrastrutture e dei servizi sul territorio comunale. Svolge le seguenti attività secondo quanto disposto con i contratti di servizio:

Gestione aree di sosta a pagamento; gestione del verde pubblico; gestione pubblica illuminazione; gestione spazi ed aree per viabilità carrabile e pedonale; gestione servizi cimiteriali; manutenzione degli immobili comunali.

L'attuale compagine sociale è così composta: Casalecchio di Reno 98,70% - Monte San Pietro 0,65% Zola Predosa 0,65%.

Nei grafici che seguono è rappresentato il "Gruppo Comune", dove le connessioni tra l'organizzazione comunale e le società partecipate Adopera srl e Melamangio spa, l'Azienda Speciale ASC Insieme e l'Unione dei Comuni Valli del Reno Lavino e Samoggia garantiscono efficacia ed efficienza nell'erogazione dei servizi ai cittadini e nel funzionamento della macchina amministrativa.



Il Segretario Generale coordina i rapporti relativi alle funzioni e ai servizi trasferiti all'Unione dei Comuni; svolge il controllo strategico ed operativo del Gruppo Comune in raccordo con il dirigente dell'Area Risorse

Il dirigente dell'Area Risorse garantisce la salute finanziaria, la programmazione di bilancio e la gestione delle risorse finanziarie, anche in relazione all'andamento degli organismi gestionali esterni, attraverso il costante controllo degli equilibri finanziari ed ai fini della realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica.
L'Area Servizi al Territorio si occupa di raccordare le esigenze del Comune di Casalecchio con Adopera srl riguardo la programmazione degli interventi manutentivi del patrimonio comunale ed effettua il controllo tecnico—operativo sull'esecuzione dei lavori.
L'Area Servizi alla Persona, attraverso i Servizi Educativi scolatici e sociali, affida il servizio di ristorazione scolastica alla Società Melamangio spa. Presidia il sistema dei servizi alla persona in ambito sociale e padagogico, in raccordo con l'Unione ed in particolare con l'azienda consortile ASCInsieme

Funzioni conferite dal Comune di Casalecchio di Reno in gestione associata:

Servizio Informatico Associato (SIA)
Servizio Personale Associato (SPA)
Servizio Sociale Associato
Servizio Controllo di gestione Associato
Ufficio di Piano urbanistico:

Servizio SUAP Attività Produttive Associato
Sedi c/o il Comune di Casalecchio di Reno, via dei Mille 9

Servizio Gare Associato (SAG)
Sede c/o il Comune di sasso Marconi , Piazza dei Martiri 6

Corpo di Polizia Locale "Reno Lavino"

Ufficio di Protezione civile Associata
Sede operativa e ufficio centrale del Comando Unico Casalecchio di Reno via Sozzi 2

Servizio Tecnico *(Sismica):*
sede c/o il Comune di Zola Predosa,Piazza della Repubblica, 1

Nell'ambito di un piano riorganizzativo complessivo, l'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia, oltre a prevedere l'esercizio associato delle funzioni sopra elencate, si avvale anche di singole strutture comunali per gestire più efficacemente alcuni servizi a livello sovracomunale. Con deliberazione di GC n. 189 del 17/12/2024 il Comune di Casalecchio di Reno ha rinnovato l'accordo con l'Unione per gestire i Servizi Generali, i Servizi Finanziari, le attività di comunicazione istituzionale e gestione del sito web dell'Unione.

III.1.1.1 Livelli di responsabilità organizzativa

Dirigente: Responsabile della struttura organizzativa qualificata come "Area" L'incarico dirigenziale è attribuito dal Sindaco con provvedimento motivato ai dirigenti a tempo indeterminato in servizio nell'Ente o a personale assunto con contratto a tempo determinato. L'incarico è conferito a tempo determinato, di durata comunque non superiore a quella del mandato del Sindaco

Funzionari Elevata Qualificazione (EQ): Livello di coordinamento intermedio dell'Ente, centro di responsabilità avente complessità, livello organizzativo e professionale graduabile, comunque caratterizzato da diretta assunzione di elevata responsabilità di prodotto e risultato. E' alle dirette dipendenze dei dirigenti o in mancanza del Segretario Generale. Con deliberazione di GC n. 159 del 08/11/2024 è stata aggiornata la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, secondo la Disciplina sulle graduazioni delle posizioni dirigenziali e organizzative, allegata al Regolamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi, prevedendo sei fasce retributive. Col medesimo atto è stata avviata una nuova procedura selettiva per n. 11 posizioni, i cui incarichi decorrono dal 01/01/2025 fino al 31/12/2027.

Incarichi di responsabilità: personale a tempo indeterminato appartenente alle Aree funzionali "Funzionari" e "Istruttori" a cui sono attribuite specifiche responsabilità. Attualmente sono stati assegnati 10 incarichi a dipendenti dell'Area Funzionari, 11 a dipendenti dell'Area Istruttori (assegnati ai Servizi Demografici – Sportello Polifunzionale) e 5 a dipendenti dell'Area Operatori esperti (assegnati ai Servizi Demografici – Sportello Polifunzionale)

III. 2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

A) I Soggetti

Il Segretario Generale svolge un ruolo di impulso nello sviluppo del lavoro agile e attraverso la **conferenza di Direzione coordina le attività** dei dirigenti che costituiscono la cabina di regia, con il compito di dare indirizzi sull'organizzazione del lavoro;

I Dirigenti sono i promotori dell'innovazione organizzativa e orientano l'attività lavorativa propria e dei propri collaboratori al raggiungimento degli obiettivi, creando relazioni basate sulla fiducia reciproca, nell'ottica di una responsabilizzazione nel raggiungimento dei risultati attesi. Promuovono percorsi informativi e formativi che favoriscono la crescita professionale dei dipendenti, rendendoli parte attiva nei processi di innovazione in atto. Con il supporto dei titolari di Elevata Qualificazione, effettuano una mappatura dei processi di lavoro compatibili con il lavoro agile, esercitando comunque la propria autonomia nell'individuazione delle attività e del personale da destinare ad esso. Esercitano un potere di controllo diretto sui dipendenti assegnati, a prescindere dalla modalità con cui viene resa la prestazione, individuando gli interventi prioritari e gli obiettivi lavorativi di breve-medio periodo, verificando il conseguimento degli stessi.

Ai **lavoratori agili** è richiesta una crescita professionale nell'ottica di migliorare la capacità di auto organizzazione dei compiti assegnati, la flessibilità nella gestione dell'attività e la responsabilità nel raggiungimento dei risultati. Partecipano attivamente alle opportunità formative dell'Ente per utilizzare al meglio gli strumenti che facilitano il lavoro da remoto, dalle abilità digitali alle modalità di comunicazione più efficaci nei confronti di colleghi e cittadini. I lavoratori agili sono tenuti a feed back frequenti con i propri responsabili.

Il Nucleo di Valutazione sovracomunale (unico per i Comuni dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia e per l'Unione stessa). Così come per gli indicatori definiti nella Sezione Performance, anche per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro agile il ruolo del Nucleo è fondamentale, non solo ai fini della valutazione della performance organizzativa ma anche per verificare che la definizione degli indicatori sia il risultato di un confronto tra i decisori apicali e tutti i soggetti coinvolti nel processo e per fornire indicazioni sull'adeguatezza metodologica degli indicatori stessi in sede di misurazione e di monitoraggio delle prestazioni.

Responsabile della Transizione al Digitale (RTD). La Circolare n. 3/2018 che contiene indicazioni relative al ruolo dei RTD, integranti le disposizioni riportate all'art. 17 del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), evidenzia la centralità del RTD. Nel Piano triennale per l'informatica per la PA, al RTD viene affidato il compito di definire un maturity model per il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni. Tale modello individua i cambiamenti organizzativi e gli adeguamenti tecnologici necessari e definisce la redazione in particolare della Checklist tecnologica. Con deliberazione n.ro 10 del 28/01/2019 l'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia ha aderito all''Agenda Digitale locale 2019 – 2021 (ADLER), che prevede lo sviluppo di progetti che contribuiranno al raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Agenda digitale europea. Tramite il Servizio informatico è stato costituito il Tavolo della transizione digitale, composto dal Responsabile

del Servizio SIA e dai referenti comunali sull'informatica, con l'obiettivo di implementare i servizi fruibili on-line, i pagamenti elettronici, la gestione digitale e la conservazione degli atti e dei documenti dei Comuni.

Comitato Unico di Garanzia (CUG). Seguendo le indicazioni della Direttiva n. 2/2019, che ne ha chiarito compiti e funzioni, le Amministrazioni devono valorizzare il ruolo dei CUG, anche nell'attuazione del lavoro agile, nell'ottica di politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata, funzionali al miglioramento del benessere organizzativo. Il CUG è stato costituito a livello sovracomunale.

Organizzazioni sindacali. Il lavoro agile, come previsto dalle Linee guida della Funzione Pubblica e ribadito nel contratto collettivo nazionale di lavoro 2019 -2021, sottoscritto il 16/11/2022, è adottato dalle amministrazioni sentite le Organizzazioni Sindacali, con le modalità previste dalla contrattazione collettiva.

B) La disciplina interna per lo smart working

Al fine di regolamentare il lavoro agile, il Comune di Casalecchio di Reno con deliberazione di Giunta comunale n. 45 del 13/04/2021 ha approvato la "Disciplina per il lavoro agile del Comune di Casalecchio di Reno", considerando la modalità di lavoro ibrida (lavoro in presenza e Smart Working) come nuova realtà operativa che andrà a consolidarsi nel tempo, anche grazie al supporto di investimenti in dotazioni tecnologiche e formazione digitale per il personale dipendente coinvolto.

La disciplina interna per lo smart working consta di una serie di documenti:

1. Regolamento per lo Smart Working (Giunta comunale n. 45 del 13/04/2021)
2. Policy sui comportamenti del lavoratore agile
3. Policy sulla concessione degli strumenti informatici
4. Accordo individuale
5. Istruzioni per gli Utenti in merito all'Utilizzo delle Dotazioni Informatiche utilizzate in casi di Smart Working
6. Opuscolo informativo sulla salute e sicurezza dei lavoratori in smart working
7. Infografica: Buone abitudini dello Smart Worker

L'attivazione della modalità di lavoro agile avviene per i gruppi di lavoro denominati Smart team, su base volontaria, in virtù delle richieste di adesione inoltrate dal singolo dipendente al Dirigente del Settore a cui è assegnato. L'istanza, redatta sulla base del modulo predisposto dall'Amministrazione, è trasmessa dal dipendente al proprio Dirigente di riferimento.

Ciascun Dirigente valuta la compatibilità dell'istanza presentata dal dipendente rispetto:

· all'attività svolta dal dipendente rientrante tra quelle individuate come smartabili;

· alla capacità acquisita di utilizzo degli strumenti informatici, anche attraverso lo svolgimento di moduli formativi dedicati;

· ai requisiti previsti dal disciplinare;

· alla regolarità, continuità ed efficienza dell'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese, nonché al rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente e il Dirigente dell'Area cui è assegnato e dura per il tempo determinato nell'accordo.

L'accordo stabilisce le attività da svolgere da remoto, i risultati attesi, gli indicatori di misurazione dei risultati, le modalità di rendicontazione e di monitoraggio dei risultati, la previsione di momenti di confronto tra il Dirigente e il dipendente

C) Gli obiettivi del lavoro agile: i cantieri

Il lavoro agile è ritenuto una delle leve fondamentali per conciliare il benessere dei propri lavoratori con il miglioramento della performance e dei risultati dell'Ente, stimolando l'autonomia e la responsabilità delle persone con riferimento al luogo ed alla gestione del proprio orario di lavoro.

In particolare, attraverso questo strumento l'Amministrazione si propone di traguardare i seguenti obiettivi per il triennio 2025-2027:

In linea con tali finalità, all'interno dell'organizzazione del lavoro agile l'Amministrazione ha individuato 5 cantieri di sviluppo.

All'interno della seguente tabella si riporta una descrizione sintetica di ogni cantiere per l'anno 2025

CANTIERE	DESCRIZIONE
1. La puntuale mappatura ed aggiornamento delle attività lavorabili da remoto	Mappatura per Smart Team che possono svolgere prevalentemente attività lavorabili da remoto, garantendo la sostenibilità organizzativa, non favorendo l'insorgenza di lavoro arretrato e non pregiudicando in alcun modo o riducendo la fruizione dei servizi a favore dell'utenza.
2. La comunicazione e gli strumenti per la collaborazione	L'Amministrazione, al fine di supportare il Lavoro Agile, intende introdurre strumenti che consentano di creare veri e propri ambienti virtuali di lavoro atti a soddisfare i bisogni emergenti di collaborazione, condivisione della conoscenza in rete e sviluppo di reti sociali interne ed esterne all'organizzazione.
3. La formazione degli smart worker	La formazione rappresenta uno strumento fondamentale per sviluppare le necessarie competenze aggiuntive e abilitanti alle nuove modalità di lavoro da remoto. Pertanto gli interventi formativi previsti trovano applicazione all'interno dei programmi descritti nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile allegato
4. La digitalizzazione dei processi	In linea con i documenti di programmazione e con le linee di indirizzo nazionali (Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione di AgID) ed internazionali, l'Amministrazione si sta impegnando nel percorso di digitalizzazione dei processi, di innovazione e sviluppo di sistemi integrati al fine di favorire l'efficiente gestione del patrimonio informativo dell'Ente. Il percorso di digitalizzazione dei processi è inoltre strutturato per valorizzare le piattaforme digitali PA centrali che progressivamente sono rese disponibili (es. PagoPA)

5. L'innovazione tecnologica	Il processo di trasformazione e rinnovamento dell'infrastruttura di lavoro IT e della sua gestione, accelerato in seguito all'emergenza pandemica, è scaturito in un piano delle azioni di innovazione tecnologica. Inoltre, per garantire un allargamento della platea complessiva dei possibili nuovi "lavoratori agili", si è proceduto a definire un masterplan progettuale comprendente: - individuazione delle esigenze specifiche, definizione della composizione e distribuzione delle "postazione di lavoro" digitali, in linea con le esigenze del personale ed i livelli di sicurezza richiesti; - programmazione e pianificazione degli acquisiti al fine di garantire l'aggiornamento delle postazioni di lavoro e l'upgrade delle infrastrutture; - definizione dei modelli di service management, di rischio e di un processo di disaster recovery - messa a terra di sistemi di monitoraggio e continuo aggiornamento dei sistemi

D) L'attività di monitoraggio

Il Piano prevede l'attuazione di un'attività di monitoraggio degli effetti prodotti dal dispiegamento del Lavoro Agile, secondo 3 direttrici

ANALISI DEGLI EFFETTI SULL'ORGANIZZAZIONE E SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Misurare gli effetti sull'organizzazione e sul benessere da una valutazione dell'esistente inteso come presupposto del lavoro agile stesso, attraverso le dimensioni della salute organizzativa, professionale, digitale ed economico— finanziaria. Inoltre è previsto il monitoraggio dello stato di implementazione del Lavoro agile (in termini quantitativi e qualitativi) e la qualità percepita.

ANALISI E VALUTAZIONE DELL'IMPATTO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Misurare, mediante l'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente, il complesso dei risultati e, in ultima istanza, il livello dei servizi offerti in relazione ai bisogni della cittadinanza (in particolare, anche in relazione ai processi di digitalizzazione dei servizi stessi), valutandone anche gli eventuali scostamenti dai target individuati

ANALISI SULLO STATO DI AVANZAMENTO DEL LAVORO AGILE

Monitorare l'attività dei cantieri rispetto al target di riferimento di ognuno, attraverso un numero limitato di indicatori costruiti specificamente dall'Ente, da applicare sulle attività più rilevanti individuate per ogni cantiere

E) Gli Indicatori di sviluppo

Il Comune di Casalecchio di Reno, sulla base dell'esperienza lavorativa in modalità agile vissuta negli ultimi tre anni, ha messo a punto gli strumenti necessari per lo sviluppo del lavoro agile. In particolare:

1. Dirigenti e Responsabili Elevata Qualificazione adottano un approccio per obiettivi, progetti e processi per coordinare il personale che lavora da remoto;
2. La formazione sull'uso delle tecnologie è programmata per tutti i dipendenti;
3. Tutti i dipendenti sono stati dotati di notebook per fruire del lavoro agile;
4. La firma digitale è attualmente disponibile per 51 dipendenti;
5. Sono funzionanti la piattaforma Interacta e i Servizi Google suite e Citrix per il lavoro da remoto
6. Gran parte delle procedure sono informatizzate

III.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

III.3.1 Consistenza del personale al 31 dicembre 2024

Il numero dei dipendenti in servizio ha registrato la riduzione conseguente al trasferimento, con decorrenza dal 1° gennaio 2016, all'Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia del personale dei Servizi Informatici e Gestione del personale, oltre al permanere degli effetti dell'applicazione delle normative vigenti in termini di turn-over e di limiti di spesa consentiti. Dal 1° gennaio 2019 è stato disposto, con atto della GC n. 139 del 18/12/2018, il trasferimento del personale della Polizia Locale, in precedenza in comando, all'Unione

Il personale dipendente in servizio al 31 dicembre 2024 è pari a 169 dipendenti, di cui 13 con contratto a tempo determinato.

Dirigenti – Contratti Art. 110 / 90					
RUOLI	**31/12/2020**	**31/12/2021**	**31/12/2022**	**31/12/2023**	**31/12/2024**
Segretario Generale	1	1	1	1	1
Dirigenti di ruolo	3	3	2	2	3
Dirigenti tempo determinato art. 110	1	0	1	1	=
Contratti art. 110	1	1	1	1	1
Contratti art. 90	1	1	1	1	1
TOTALE	7	6	6	6	6

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO							TEMPO DETERMINATO
Categoria (fino al 31/3/23)	**AREA FUNZIONALE**	**31/12/2021**	**31/12/2022**	**31/12/2023 T.iND.**	**31/12/2023 T.D.**	**31/12/2024 T.iND.**	**31/12/2024 T.D.**
D	**Funzionari e E.Q.**	33	36	**34**	**2**	**40 (*)**	**2**
C	**Istruttori**	91	92	**88**	**6**	**81**	**6**
B posizione B3	**Operatori esperti**	7	7	**32**	**3**	**31**	**3**
B posizione B1		31	31				
A	**eliminata**	1	1	**-**	**-**	**-**	**-**
TOTALE PERSONALE		163	167	**154**	**11**	**152**	**11**

(*) di cui 11 Funzionari Responsabili di Elevata Qualificazione

Distribuzione del personale per Area e Servizio – Analisi FTE - al 1° gennaio 2024

Area/Servizio		TEMPO DETERMINATO		TEMPO INDETERMINATO		TOTALE	
		Dipendenti	**FTE**	**Dipendenti**	**FTE**	**Dipendenti**	**FTE**
1	Dirigente	-	-	1	1,00	1	1,00
100	Servizi Finanziari	-	-	11	10,25	11	10,25
400	Servizi Educativi Scolastici	6,00	4,44	46	40,75	52	45,19
120	Servizio Entrate	-	-	6	5,83	6	5,83
Area Risorse		**6,00**	**4,44**	**64,00**	**57,83**	**70,00**	**62,27**
2	Dirigente	-	-	1	1,00	1	1,00
200	Servizi Istituzionali	-	-	7	6,40	7	6,40
410	Casalecchio delle Culture	-	-	14	13,3	14	13,33
220	Servizi Demografici - Sportello polifunzionale	3,00	3,00	29	28,67	32	31,67
Area Servizi al Cittadino e di Staff		**3,00**	**3,00**	**51,00**	**49.40**	**54,00**	**52,40**
300	Servizio amministrativo di Area - Dirigente T.D.	1,00	1,00	2	2,00	3	3,00

Distribuzione del personale per Area e Servizio – Analisi FTE - al 1° gennaio 2024

		TEMPO DETERMINATO		TEMPO INDETERMINATO		TOTALE	
		Dipendenti	FTE	Dipendenti	FTE	Dipendenti	FTE
305	Servizio Lavori pubblici - Mobilità	2,00	1,00	4	3,83	6	4,83
310	Servizio Parchi, Rifiuti Energia Inquinamento	-	-	8	7,83	8	7,83
320	Servizio SUE - Suap Attuazione PSC	-	-	17	17,00	17	17,00
Area Servizi al Territorio		**3,00**	**2,00**	**31,00**	**30,66**	**34,00**	**32,66**
5	Segretario Generale	-	-	1	1,00	1	1,00
500	Avvocatura Civica	-	-	2	1,60	2	1,60
110	Servizio Programmazione e Controllo strategico	-	-	2	1,83	2	1,83
210	Servizio Comunicazione e Relazioni esterne	2,00	0,83	6	6,00	8	6,83
Segretario Generale		**2,00**	**0,83**	**11,00**	**10,43**	**13,00**	**11,26**
TOTALE ENTE		**14,00**	**10,27**	**157,00**	**148,32**	**171,00**	**158,59**

Distribuzione del personale per Area e Servizio – Analisi FTE - al 1° gennaio 2025

Area / Servizio		TEMPO DETERMINATO		TEMPO INDETERMINATO		TOTALE	
		Dipendenti	FTE	Dipendenti	FTE	Dipendenti	FTE
1	Dirigente			1	1,00	1	1,00
100	Servizi Finanziari (*)			11	9,67	11	9,67
110	Servizio Programmazione e Controllo strategico			2	1,75	2	1,75
120	Servizio Entrate			7	6,58	7	6,58
130	Ufficio Europa (*)			1	0,75	1	0,75
Totale Area Risorse		**0**	**0,00**	**22**	**19,75**	**22**	**19,75**
2	Dirigente			1	1,00	1	1,00
200	Servizi Istituzionali (*)			9	8,70	9	8,70
210	Servizio Comunicazione e Relazioni esterne	2	2,00	6	6,00	8	8,00
220	Servizi Demografici - Sportello polifunzionale			32	31,66	32	31,66
Totale Area Servizi al Cittadino e di Staff		**2**	**2,00**	**48**	**47,36**	**50**	**49,36**
300	Dirigente - Servizio amministrativo di Area (*)			3	2,50	3	2,50
305	Servizio Nuove opere e patrimonio	2	1,00	4	3,83	6	4,83
310	Servizio Parchi, Rifiuti Energia Inquinamento			9	9,00	9	9,00
320	Servizio SUE - Suap - Urbanistica			16	16,00	16	16,00
330	Servizio Mobilità (*)			3	2,50	3	2,50
Totale Area Servizi al Territorio		**2**	**1,00**	**35**	**33,83**	**37**	**34,83**
4	Dirigente (*)	1	0,67			1	0,67
400	Servizi Educativi Scolastici	9	5,58	37	33,38	46	38,96
410	Casalecchio delle culture			13	12,33	13	12,33
Totale Area Servizi alla Persona		**10**	**6,25**	**50**	**45,71**	**60**	**51,96**
5	Segretario Generale			1	1,00	1	1,00
500	Avvocatura Civica - Casalecchio di Reno (*)			2	1,30	2	1,30
Totale Segretario Generale		**0**	**0,00**	**3**	**2,30**	**3**	**2,30**
TOTALE ENTE (*)		**14**	**9,25**	**158**	**148,95**	**172**	**158,20**

Le tabelle sopra indicate rappresentano il personale al 01/01/2024, che corrispondeva a 158,59 risorse equivalenti - FTE, e il personale al 01/01/2025 che corrisponde a 158,20. Nel calcolo del 2025 si è tenuto conto della nuova organizzazione decorrente dal 01/01/2025 che prevede: una nuova Area dirigenziale con l'assunzione di un dirigente a tempo determinato; un nuovo Ufficio Europa e un nuovo Servizio Mobilità. Nel calcolo FTE si sono considerate anche alcune sostituzioni di personale dimesso negli ultimi mesi del 2024.

Il dato FTE effettivo annuale viene rappresentato nella Relazione sulla performance in sede di rendicontazione

Nel mese di aprile 2023, come previsto dal Capo I "Nuovo sistema di classificazione" del CCNL

funzioni locali 2019/2021 , l'Ente ha proceduto alla riclassificazione del personale secondo le quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

Area degli Operatori - Area degli Operatori esperti - Area degli Istruttori - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

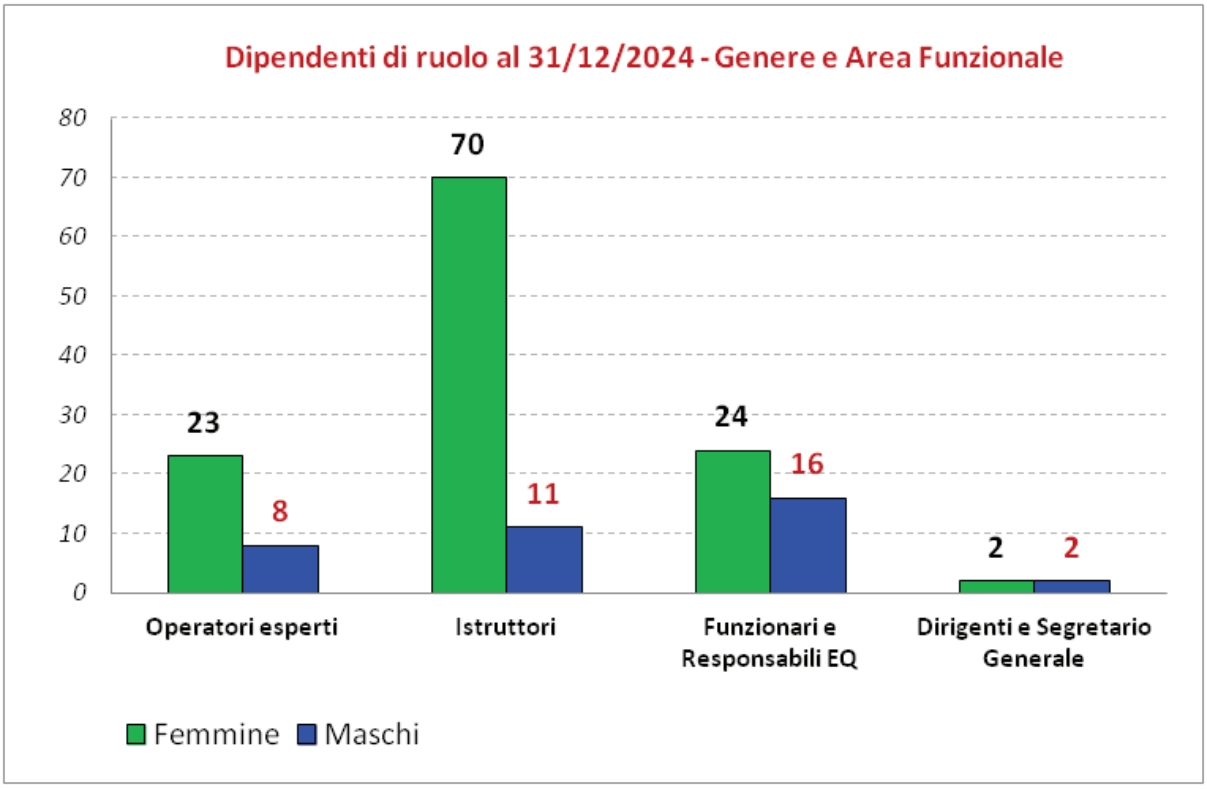
Sulla base delle indicazioni dettate dalle Linee Guida adottate dal Ministro della Pubblica Amministrazione con decreto del 22/7/2022, dovrà essere adottato un «Modello di rappresentazione dei profili di ruolo», ovvero un documento con cui l'Ente, in attuazione degli artt. 6 e 6-*ter* del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. nonché delle novità dettate dal CCNL 16.11.2022 in materia di revisione dell'ordinamento professionale, individua i "profili di ruolo", da intendersi come descrizione delle finalità, responsabilità e competenze di un determinato ruolo e da utilizzare come base per la definizione del proprio fabbisogno professionale.

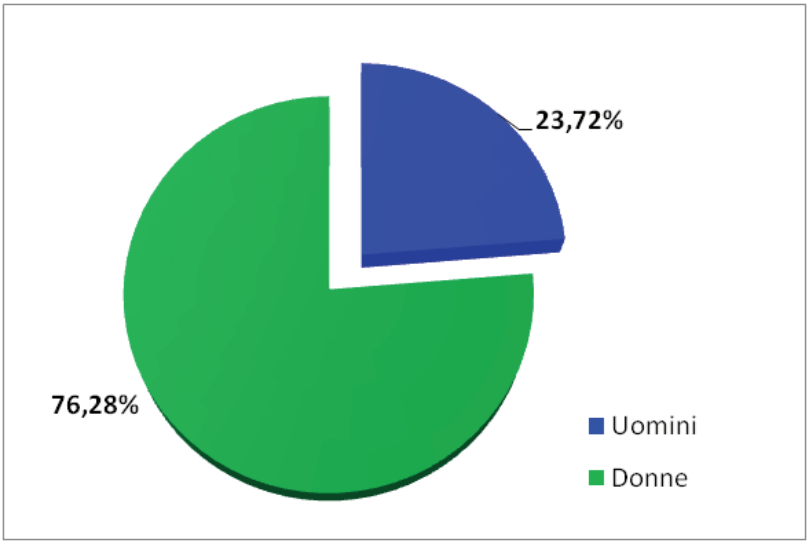
Per l'assegnazione del personale ai singoli Dirigenti si fa riferimento all'allegato III.3 A che fa parte integrante del presente documento ed è conservato agli atti.

Analisi della composizione del personale al 31/12/2024

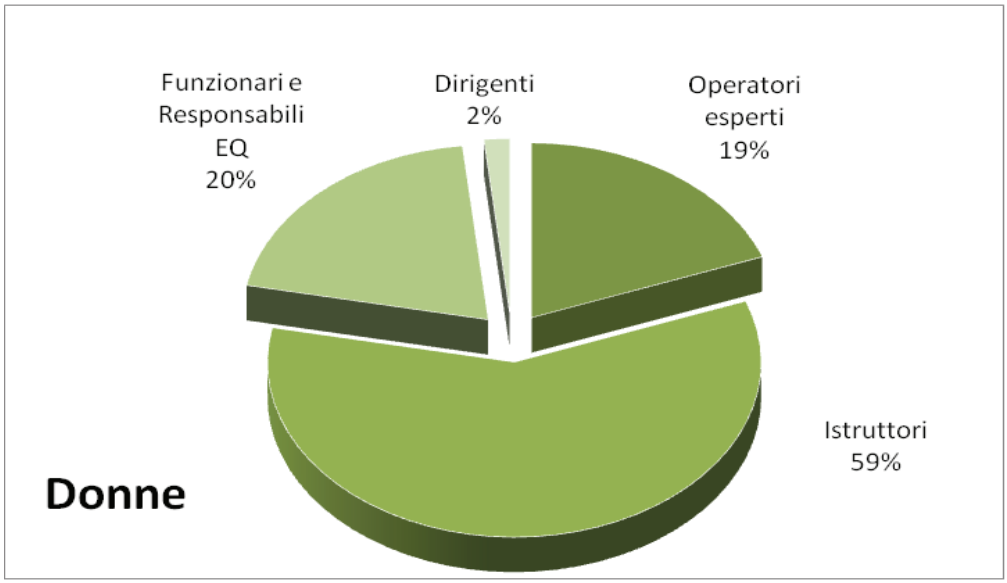
Le tabelle seguenti evidenziano la suddivisione dei dipendenti di ruolo per genere e per Area funzionale, secondo il nuovo inquadramento professionale. Emerge che al 31/12/2024 la maggior parte dei dipendenti (77,5%) appartiene alle Aree Istruttori e Funzionari E.Q.

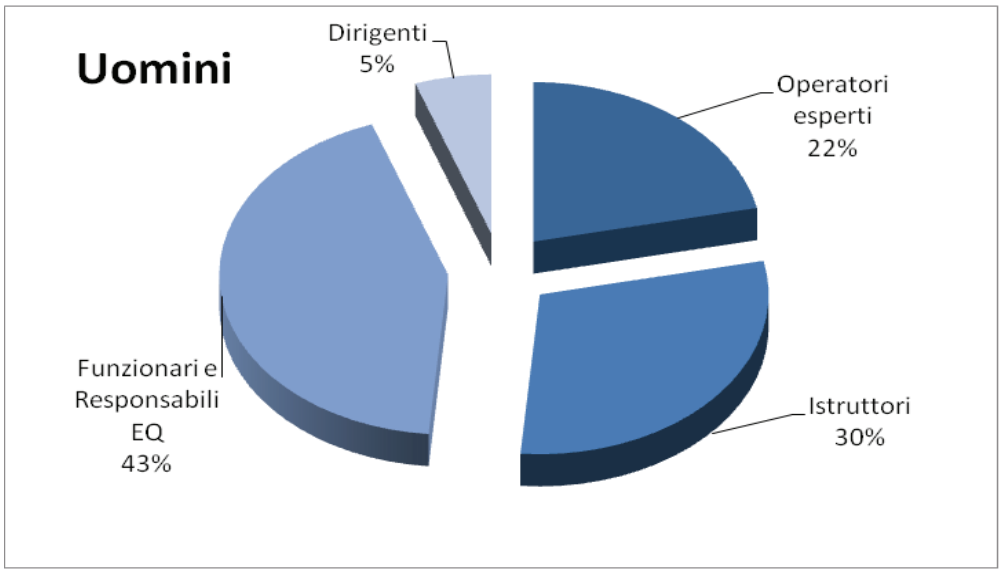
Personale di Ruolo al 31 dicembre 2024 suddiviso per Area funzionale						
Area	**Donne**		**Uomini**		**Ente**	
Operatori esperti	**23**	19,3%	**8**	21,6%	31	19,9%
Istruttori	**70**	58,8%	**11**	29,7%	81	51,9%
Funzionari e EQ	**24**	20,2%	**16**	43,2%	40	25,6%
Dirigenti e Segretario Generale	**2**	1,7%	**2**	5,4%	4	2,6%
Totale Complessivo	**119**		**37**		**156**	


Dipendenti di ruolo al 31/12/2024 - Genere e Area Funzionale
80
70
60
50
40
30
20
10
0
23
8
70
11
24
16
2
2
Operatori esperti
Istruttori
Funzionari e Responsabili EQ
Dirigenti e Segretario Generale
Femmine
Maschi


23,72%
76,28%
Uomini
Donne

Le due tabelle che seguono rappresentano la suddivisione dei dipendenti per genere e per Area funzionale. Si evidenzia che il 22% delle donne appartiene ai profili dirigenziali e Funzionari e Responsabili EQ a fronte del 48% degli uomini





III.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane e di copertura del fabbisogno

La programmazione del fabbisogno di personale, in coerenza con le Linee guida della Funzione Pubblica del 2018, implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- *quantitativo*: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire.

- *qualitativo*: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Le linee di indirizzo che hanno ispirato questo ente per la formulazione dei piani del fabbisogno, per il buon funzionamento delle strutture e per il raggiungimento degli obiettivi sono:

- assicurare il mantenimento della gestione diretta delle funzioni maggiormente strategiche per gli obiettivi dell'Amministrazione quali pianificazione, programmazione e controllo dei servizi;

- valutare nell'ambito di ciascuna Area o settore le attività o processi di contenuto operativo o strumentale che possano eventualmente essere realizzati mediante affidamento a soggetti esterni e specialisti;

- programmare le modalità di gestione dei servizi tenendo presente che il vincolo di finanza pubblica rappresentato dal rapporto tra entrate correnti e spesa di personale determina il parametro di sostenibilità finanziaria delle assunzioni nel medio periodo, e che pertanto per le scelte di sviluppo della dotazione organica devono essere oggetto di costante riprogrammazione in questa direzione prioritaria, secondo i principi sopra esposti;

- effettuare una attenta rivalutazione delle esigenze di sostituzione del personale cessato privilegiando caso per caso soluzioni organizzative anche innovative o di riprogettazione delle modalità di erogazione dei servizi di settore, di area ed infra area, al fine di perseguire il contenimento della spesa di personale che consenta di mantenere il rapporto di sostenibilità finanziaria;

- effettuare, in quest'ottica, anche la rivalutazione degli effettivi fabbisogni emersi, in occasione degli aggiornamenti dei piani dei fabbisogni.

Il Comune di Casalecchio di Reno ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557-quater integrato dal comma 5-bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014. Il valore

medio del triennio 2011 – 2013 è pari a € 10.206.659,19, le risorse previste nel bilancio triennale sono le seguenti:

	2025	2026	2027
Spesa di personale – Macroaggregato 101	6.646.858,23	6.542.166,67	6.542.166,67
Spesa per somministrazione di personale	0	0	0
Accantonamento contrattuale	200.000,00	200.000,00	79.715,64
Totale	**6.846.858,23**	**6.742.166,67**	**6.742.166,67**

Il Comune di Casalecchio di Reno ha rispettato il principio del "contenimento della spesa per il lavoro flessibile" in relazione a quanto previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, convertito dalla L.122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. 90/2014 convertito dalla L. 114/2014.
Considerato che la spesa di personale di riferimento alla data di approvazione del piano dei fabbisogni si riferisce all'ultimo rendiconto approvato, ovvero al rendiconto per l'anno 2023, il rapporto tra spese di personale con riferimento al rendiconto 2023 e media delle entrate correnti relativamente agli anni 2021-2022-2023 è pari a 27,13%, come risulta dalla tabella di seguito allegata:

Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato	2023	9.141.582,99 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2021	33.652.938,70 €	
	2022	36.955.565,28 €	
	2023	36.463.950,28 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		35.690.818,09 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2025	2.000.000,00 €	

Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		33.690.818,09 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette			27,13%

Dal quadro sopra rappresentato si evince che il rapporto tra spesa di personale finanziata con il bilancio 2022 ed entrate correnti si colloca nell'ambito del valore soglia di cui al DM 17/3/2020 ovvero fra il 27% e il 31%, pertanto l'Amministrazione non può incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Con deliberazione n. 187 del 12.12.2024 è stato approvato, a stralcio del PIAO, l'aggiornamento del Piano assunzioni anno 2024 e il Piano triennale dei fabbisogno del personale per il 2025 – 2027.

Tenuto conto del quadro organizzativo dell'Ente, dei vincoli in materia di personale, delle risorse disponibili, delle ulteriori cessazioni previste nell'anno, nonché delle esigenze rappresentate dai Dirigenti emerse dopo l'adozione dell'atto di cui al punto precedente, il piano dei fabbisogni 2025 - 2027 viene integrato con le seguenti assunzioni con riferimento all'anno 2025, ferma restando la conclusione delle assunzioni già previste per il periodo precedente e non ancora ultimate.

Tali modifiche vengono allegate ed integrate al presente documento - Allegato III.3 C - Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2025 - 2027.

1 - Anno 2025 tempo indeterminato

- assunzione a tempo pieno di un Istruttore amministrativo contabile, Area degli Istruttori, in sostituzione di mobilità in uscita, all'Area Servizi al Territorio - Servizio SUE SUAP Urbanistica, mediante procedura di mobilità già espletata, con decorrenza dal 1° marzo 2025;

- assunzione a tempo pieno di due Istruttori amministrativi contabili, Area degli Istruttori, Area Risorse Servizio Finanziario in sostituzione di dipendente dimissionario per collocamento a riposo, e di un dipendente in comando in uscita, mediante procedura di mobilità già espletata, o in subordine utilizzo graduatoria con decorrenza dal 1° marzo 2025;

- assunzione a tempo pieno di un Istruttore amministrativo contabile, Area degli Istruttori, in sostituzione di dipendente dimissionario per collocamento a riposo, all'Area Servizi al Cittadino e staff - Servizi demografici Sportello Semplice, mediante Mobilità interna/esterna o in subordine utilizzo graduatoria vigente o in subordine nuova selezione, con decorrenza dal 1° luglio 2025;

- individuazione, per l'Istruttore tecnico per l'Area Servizi al Territorio - Servizio SUE SUAP, già previsto, come modalità per la copertura, oltre alla mobilità già espletata, anche l'utilizzo

graduatoria vigente o in subordine nuova selezione;

- individuazione, per lo Specialista in attività amministrative e contabili, Area dei Funzionari, in sostituzione di dipendente dimissionario, all'Area Risorse - Servizio Programmazione e controllo strategico, già previsto, come modalità Procedura di mobilità interna / esterna, in subordine interpello da elenco idonei selezione della Città Metropolitana, con decorrenza dal 1° febbraio 2025;

- individuazione, per il Funzionario Socio Pedagogico, Area dei Funzionari, per l'Area Servizi alla Persona, già previsto, come modalità procedura di mobilità esterna, in subordine nuova procedura selettiva, con decorrenza dal 1° marzo 2025.

III.3.3. Piano delle azioni positive 2025 - 2027

Le Amministrazioni pubbliche predispongono i Piani triennali di Azioni Positive (P.A.P.) previsti dall'articolo 48 del d.lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), con gli obiettivi di: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, alla progressione di carriera, alla vita lavorativa, alla formazione professionale e alla mobilità; promuovere il benessere organizzativo e un'organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'Amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia e ASC InSieme, costituito nel giugno 2022 quale organismo a cui per legge sono assegnati compiti propositivi, consultivi, di monitoraggio e verifica sull'attuazione dei P.A.P., ha proposto alla Conferenza dei Segretari del 17 gennaio 2024 alcune linee di indirizzo, contestualizzando il quadro normativo di riferimento e gli ambiti di intervento in riferimento alle azioni positive da attuare per il benessere del personale dipendente e per la promozione delle pari opportunità sul luogo di lavoro.

La Conferenza dei Segretari, nel recepire le indicazione del CUG, fa proprie le priorità indicate che costituiscono la base comune a tutti gli Enti nella predisposizione del Piano delle Azioni positive 2025 – 2027

Il Comune di Casalecchio di Reno fa proprie le indicazioni del CUG attinenti alle azioni positive relative al contesto lavorativo e rivolte al benessere del personale dipendente, con un Piano che, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione, contribuisce a delineare un quadro di sviluppo complessivo dell'organizzazione, che passa anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

1. Priorità degli ambiti delle azioni positive *(in coerenza con le indicazioni del CUG)*

Le azioni positive si collocano nei seguenti ambiti di attenzione prioritaria:

· considerare la prospettiva di pari opportunità e di equità come principio trasversale che sostiene il superamento di ogni condizione di diseguaglianza, sia essa relativa alla dimensione dei generi (uomo – donna - persona non binaria), delle genesi (autoctonia - migrazione), delle generazioni (infanzia - adultità e giovinezza - anzianità), sia essa relativa ad altre condizioni personali, familiari o socio-culturali di potenziale esclusione (status socio - economico, religione, convinzioni personali, disabilità, provenienza territoriale, appartenenza etnica, orientamento sessuale e altre condizioni);

· in particolare, rispetto alle pari opportunità di genere, si intende l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di una qualsiasi persona per ragioni connesse al genere. Si dovrà perseguire l'equilibrio di genere nel reclutamento, nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;

· contrastare tutti i tipi di discriminazioni, violenze fisiche o psichiche, molestie e condizioni di disagio in ambito lavorativo. Si adotta l'accezione di discriminazione diretta o indiretta dell'articolo 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, come *"un comportamento che causa un trattamento non paritario di una persona o di un gruppo in virtù della sua appartenenza ad una*

determinata categoria, stabilita da fattori quali il sesso, la razza, il colore della pelle, l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza a una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o l'orientamento sessuale";

· facilitare la conciliazione dei tempi di vita privata - vita lavorativa, intesa come promozione del loro equilibrio all'interno della cultura dell'organizzazione;

· promuovere il benessere lavorativo e sicurezza nei luoghi di lavoro per garantire contesti sicuri, coinvolgenti e tutelanti;

· promuovere all'interno dell'Ente una cultura di valorizzazione delle differenze, di comportamenti consapevoli e responsabili e di stili di vita che producano benessere;

· sostenere la formazione rivolta a tutti i livelli dell'Amministrazione, individuata come una delle principali leve strategiche del cambiamento e del mantenimento di un ambiente di lavoro sereno che valorizza il benessere delle persone dipendenti e, a ricaduta, della comunità;

· sostenere il CUG nel suo ruolo istituzionale propositivo, di monitoraggio e di verifica rispetto prassi e azioni a promozione e garanzia nel contesto lavorativo delle pari opportunità, del rispetto della dignità della persona, dell'assenza di qualunque forma di violenza o disagio e di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta delle persone dipendenti.

2. Ambiti di intervento

Il Comune di Casalecchio di Reno per il triennio 2024-2026 intende consolidare tutti quegli strumenti che possono favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e individua i seguenti ambiti di interesse su cui focalizzare le proprie azioni di intervento:

1) Studi e indagini a sostegno della promozione delle Pari Opportunità
2) Formazione e creazione di una cultura delle Pari opportunità
3) Accesso al lavoro, permanenza e procedure di reclutamento del personale
4) Benessere del personale dipendente
5) Somministrazione del questionario sul benessere organizzativo
6) Formazione come leva strategica del cambiamento
7) Promozione del C.U.G.

3. Azioni positive da programmare nel triennio 2024 – 2026

a) Promozione delle pari opportunità
b) Benessere organizzativo, conciliazione tempi lavoro – vita
c) Contrasto alle discriminazioni, violenze fisiche o psichiche, molestie e alle condizioni di disagio in ambito lavorativo
d) Formazione come leva strategica del cambiamento

AREA 1 - PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

1) Obiettivo: Promuovere studi e indagini a sostegno delle Pari Opportunità

Azione positiva: Somministrazione di un questionario sul benessere lavorativo percepito del personale dipendente proposto dal CUG e relativa raccolta e analisi dei dati

2) Obiettivo: Promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento

Azione positiva: Iniziative formative e informative per il personale dipendente, per chi amministra e dirige

3) Obiettivo: Promuovere un "sistema benessere" da parte di chi amministra, dirige e ha funzioni di responsabilità.

- **Azione positiva**: Sviluppo di abilità di *diversity management* attraverso servizi, azioni, comportamenti e investimenti orientati alla valorizzazione delle differenze di ogni lavoratrice e lavoratore e per la creazione di situazioni di dialogo, condivisione, riconoscimento ed equilibrio che creino nel personale dipendente senso di appartenenza, motivazione, soddisfazione e coinvolgimento nelle politiche e strategie dell'Amministrazione.

4) Obiettivo: Eliminare gli stereotipi e migliorare il linguaggio di genere e multiculturale nella comunicazione istituzionale degli Enti

- Azione positiva: Attuazione di linee guida e piani di azione specifici, adesione a Protocolli e network interistituzionali

5) Obiettivo: Promuovere l'uguaglianza di genere e le azioni di contrasto alla violenza contro le donne

- Azione positiva: Attuazione di linee guida e piani di azione specifici, adesione a protocolli interistituzionali, promozione e partecipazione a iniziative comuni in tema di parità

6) Obiettivo: Sostenere pari opportunità e benessere nel contesto lavorativo

- Azione positiva: Sostegno al CUG, con impegno delle risorse necessarie per quanto attiene nomine, funzionamento, azioni proposte, esercizio dei ruoli istituzionali, trasmissione dei dati e dei risultati delle azioni positive proposte nei Piani, come da normativa ministeriale.

AREA 2 - BENESSERE ORGANIZZATIVO, CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA

1) Obiettivo: Mappatura del benessere percepito dalla popolazione dipendente

Azione positiva: Somministrazione di un questionario sul benessere percepito del personale dipendente proposto dal CUG e relativa elaborazione di risultati e piste di lavoro

2) Obiettivo: Facilitare la conciliazione vita privata – vita lavorativa

Azione positiva: Analisi delle dinamiche attuative e organizzative del lavoro agile e la possibilità di part-time temporanei e ferie solidali; prosecuzione e implementazione dell'esperienza dello smart working

3) Obiettivo: Migliorare il benessere del personale

- Azione positiva: Adozione di strategie che considerino nuovi inserimenti e invecchiamento della popolazione dipendente.

- Azione positiva: Promuovere formule di assicurazione integrativa

- Azione positiva: Promuovere forme di mobilità sostenibile, attraverso incentivazione anche economica del personale dipendente alla mobilità dolce e all'uso della trasporto pubblico locale.

AREA 3 - CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, VIOLENZE FISICHE O PSICHICHE, MOLESTIE E ALLE CONDIZIONI DI DISAGIO IN AMBITO LAVORATIVO

1) Obiettivo: Analisi e elaborazione di piani di contrasto a ogni forma di discriminazione, violenze, disagio in ambito lavorativo

- Azione positiva: Attuazione di linee guida e piani di azione specifici, adesione a Protocolli e Network interistituzionali

2) Obiettivo: Favorire l'orientamento della comunicazione esterna ed interna ad un approccio consapevole e rispettoso di ogni differenza.

- Azione positiva: Facilitare tutte le forme di comunicazione ampia e inclusiva, linguaggio e simbolismi inclusivi, che considerino tutte le condizioni personali. Ad esempio, realizzazione nelle varie sedi degli enti di indicazioni e segnaletiche prive di stereotipi; targhette anche in braille e plurilingue, targhette per bagni neutri rispetto al genere, comunicazioni e modulistiche con linguaggio inclusivo rispetto ai generi o l'omogenitorialità, istituzione di un registro per il riconoscimento dell'identità *alias* e il genere di elezione, ecc.

AREA 4 - FORMAZIONE COME LEVA STRATEGICA DEL CAMBIAMENTO

1) Obiettivo: Formazione sul benessere lavorativo e salute mentale rivolta a tutto il personale dipendente

Azione positiva: potenziamento del benessere collegato all'attività lavorativa, migliorando comunicazione, assertività, e abilità di relazione interpersonali, anche con strategie di mindfulness (raggiungimento della consapevolezza di sé e della realtà nel momento presente e in maniera non giudicante) e di sviluppo dell'intelligenza emotiva (capacità di riconoscere, identificare ed etichettare in modo appropriato e conseguentemente gestire le proprie emozioni e quelle degli altri allo scopo di raggiungere determinati obiettivi);

2) Obiettivo: riconoscimento delle situazioni di criticità e degli strumenti di prevenzione e contrasto a condizioni quali stress o burn out legati a conflitti sul luogo di lavoro, inciviltà lavorativa, molestie e mobbing;

Azione positiva: attivazione di percorsi di supervisione/formazione rivolto al personale dei settori dell'Amministrazione e in modo particolare attenzione alle forme di discriminazioni;

Azione positiva: sensibilizzazione sui nuovi rischi legati al cambiamento del modo di lavorare, quali l'intensificazione occasionale o strutturale dei ritmi di lavoro, i rischi legati alla digitalizzazione e al sovraccarico di informazioni, i rischi associati ad un ambiente di lavoro virtuale (isolamento, orario di lavoro prolungato, disconnessione e gestione dei confini casa/lavoro), ecc.

3) Obiettivo: Formazione e sensibilizzazione sul riconoscimento, prevenzione e contrasto a ogni tipo di discriminazione e violenza, rivolta a dipendenti che svolgono attività con il pubblico

- Azione positiva: rispetto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere, alla violenza di genere e lo stalking;

4) Obiettivo: Formazione sul linguaggio inclusivo (di genere e multiculturale) rivolta al personale che amministra, dirige o si occupa dei vari livelli di comunicazione

- Azione positiva: Promuovere l'utilizzo del linguaggio rispettoso dei generi nei documenti e nelle comunicazioni degli enti, in modo omogeneo e condiviso in quanto le scelte linguistiche possono avere effetti discriminatori anche involontari rispetto alle persone interessate.

III.3.4 - Strategia di formazione del personale

L'importanza della formazione per il raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione

Negli ultimi anni la **formazione** ha acquisito sempre maggiore importanza nell'ambito della Pubblica Amministrazione, ritenuta una leva fondamentale per la ripartenza del Paese. L'attuazione del PNRR, in particolare, ha posto al centro dell'attenzione il tema, evidenziando la necessità di un'attività di formazione che parta dai reali fabbisogni delle stesse Amministrazioni e sia accompagnata dalla valutazione degli impatti ottenuti. La formazione infatti deve contribuire a rafforzare, diversificare e ampliare le competenze, le conoscenze e le abilità dei dipendenti.

A tal proposito, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha presentato "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del Capitale Umano, che si pone l'obiettivo di accompagnare gli enti pubblici all'assunzione di personale sempre più qualificato e di potenziare e sviluppare le competenze di chi già lavora nella P.A.

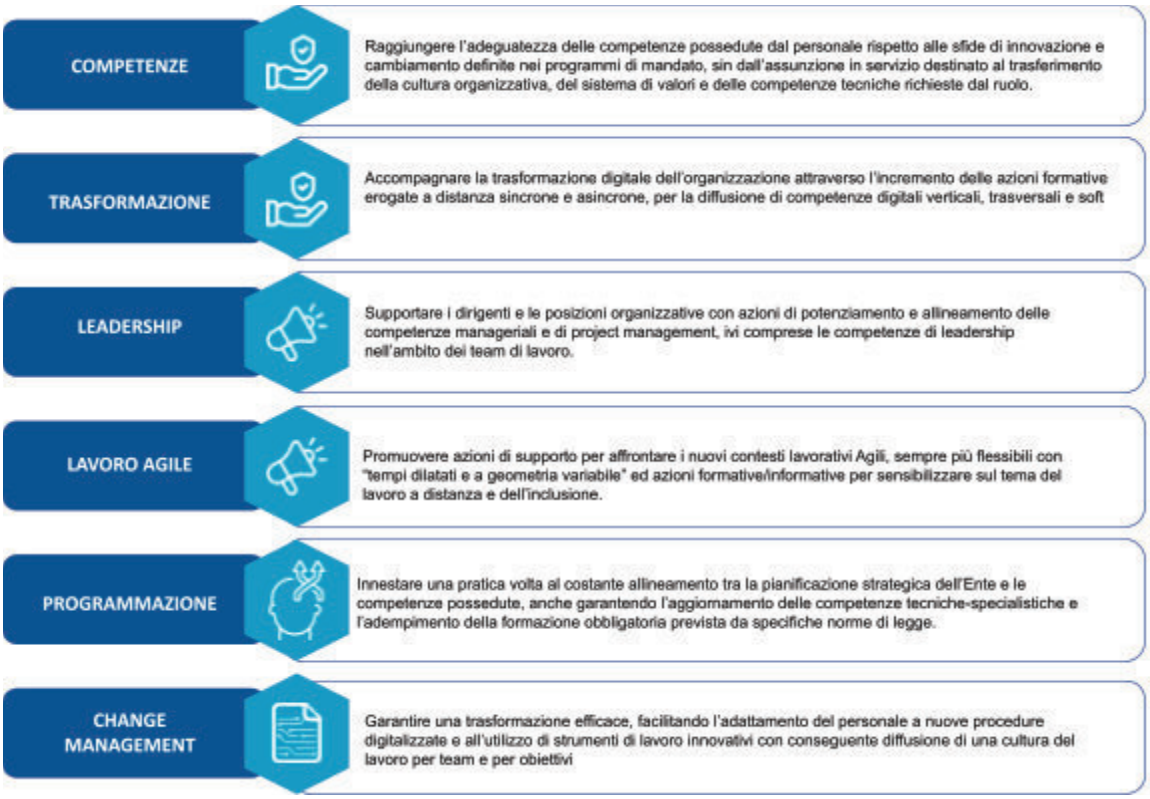
"*Lo sviluppo delle competenze rappresenta, insieme alla digitalizzazione, al recruiting ed alla semplificazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il D.L. n. 80/2021. La valenza della formazione è duplice: rafforzare le competenze individuali dei singoli dipendenti e rafforzare strutturalmente le amministrazioni pubbliche, nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.*"

Il Comune di Casalecchio di Reno condivide e assume a proprio principio ispiratore la necessità di avere dipendenti altamente qualificati e a tal fine attua una **strategia unitaria e integrata** di gestione delle risorse umane che consenta di mettere in correlazione la programmazione della formazione con la programmazione dei fabbisogni di personale nel Ciclo di Gestione della Performance, come indicato dal Dipartimento di Funzione Pubblica. La formazione del personale diventa così la chiave per il miglioramento della qualità del lavoro e per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente. Occorre, come ha previsto la recente Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione Sen. Zangrillo del 14 gennaio 2025, che le persone e le amministrazioni si approprino della **dimensione "valoriale" della formazione**, aumentando ovvero migliorando la consapevolezza del fatto che le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze devono produrre valore per tre insiemi di soggetti: le *persone che lavorano nelle amministrazioni* quali beneficiari diretti delle iniziative formative; le *amministrazioni* stesse; *i cittadini e le imprese* quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni.

Inoltre, il percorso volto alla digitalizzazione e l'uso crescente di nuove tecnologie richiedono competenze sempre più specifiche, per semplificare e velocizzare la gestione dei rapporti con i cittadini ed ampliare l'offerta di servizi agli utenti. Una formazione adeguata in ambito digitale rappresenta quindi un'importante opportunità per l'Amministrazione e in generale per garantire la crescita economica del Paese e la trasparenza del sistema pubblico.

A tal fine, il Comune di Casalecchio di Reno considera di importante rilevanza strategica intercettare ed analizzare le sfide connesse ai profondi processi di cambiamento, in cui è costantemente

coinvolto e favorire la crescita del capitale umano, attraverso l'attivazione di percorsi di **Sviluppo di competenze e conoscenze** del personale con l'obiettivo di supportare il potenziamento di:



Gli interventi di formazione per gli anni 2025 - 2027

La dimensione valoriale della formazione è legata a:

crescita delle conoscenze delle persone, in quanto la formazione è necessaria per consentire ai dipendenti l'acquisizione e l'aggiornamento nel tempo delle conoscenze tecniche e teoriche specifiche e coerenti con il proprio ambito di lavoro, aumentando la consapevolezza rispetto agli strumenti, alle metodologie e alle normative che occorre conoscere per svolgere i compiti affidati e la capacità di seguirne le evoluzioni. Questa dimensione mira a colmare le lacune di conoscenza iniziali o determinate dai progressi tecnologici e normativi, e a garantire che ogni dipendente pubblico acquisisca e preservi nel tempo una base solida di sapere coerente all'attività che deve svolgere;

sviluppo delle competenze delle persone, in quanto la formazione è rivolta al miglioramento delle abilità tecniche, delle capacità relazionali e delle competenze di problem solving, tutte essenziali per affrontare le sfide lavorative. Il potenziamento delle competenze facilita l'efficacia operativa e aumenta la capacità di adattarsi ai cambiamenti nel proprio ambito lavorativo;

crescita della coscienza del ruolo ricoperto da ciascuna persona, in quanto la formazione deve contribuire alla consapevolezza del proprio ruolo e delle responsabilità all'interno dell'organizzazione o del gruppo di lavoro in cui il dipendente pubblico opera; questo livello include una maggiore

coscienza etica e l'importanza del contributo individuale per il raggiungimento degli obiettivi comuni. Sviluppare una coscienza del ruolo significa anche comprendere che il proprio operato determina un significativo impatto sui colleghi, sull'organizzazione e sugli utenti finali; tutto ciò favorisce l'affermazione progressiva del senso di responsabilità e di appartenenza.

Il Comune di Casalecchio di Reno, al fine di dare attuazione ai percorsi di sviluppo delle conoscenze e delle competenze del personale (empowerment), intraprenderà inoltre nel triennio 2025 - 2027 specifici interventi formativi, riconducibili alle seguenti aree di intervento:

AGGIORNAMENTO	Rientrano in questa tipologia azioni di aggiornamento dei dipendenti, affinché in tempi brevi possano essere conseguite competenze rinnovate, attraverso i diversi canali messi a disposizione: dalle piattaforme e-learning, a cataloghi di formazione on demand circostanziati a seconda della specificità dei fabbisogni formativi rilevati.
FORMAZIONE OBBLIGATORIA	Rientrano in questa tipologia azioni di aggiornamento dei dipendenti, affinché in tempi brevi possano essere conseguite competenze rinnovate, attraverso i diversi canali messi a disposizione: dalle piattaforme e-learning, a cataloghi di formazione on demand circostanziati a seconda della specificità dei fabbisogni formativi rilevati.
FORMAZIONE MANAGERIALE	Rientrano in questa tipologia azioni di aggiornamento dei dipendenti, affinché in tempi brevi possano essere conseguite competenze rinnovate, attraverso i diversi canali messi a disposizione: dalle piattaforme e-learning, a cataloghi di formazione on demand circostanziati a seconda della specificità dei fabbisogni formativi rilevati.

che poggiano sui seguenti principi:

FORMAZIONE CONCRETA	Contenuti con i flussi del processo di lavoro e spendibili nella quotidianità
FOCUS SULLA LEARNING EXPERIENCE	La persona al centro del percorso, protagonista in ogni fase e tesa verso il proprio apprendimento e la condivisione tra pari
FORMAZIONE MOBILE E MICRO	Fruire dei contenuti da qualunque luogo e a qualunque ora
CONTENUTI FORMATIVI CONDIVISI	Utilizzo di un unico repository costituito dalla piattaforma "interacta" che raccoglie moduli formativi suddivisi per Aree
CREAZIONE E CONTAMINAZIONE DI CONOSCENZA ORGANIZZATIVA	Comunicare gli effetti benefici dell'apprendimento e garantire la massima diffusione e condivisione delle competenze apprese

In merito alla formazione obbligatoria, numerose discipline di settore hanno previsto specifici piani o obblighi formativi, declinati in termini generali o quali requisiti di qualificazione per lo svolgimento di

determinate funzioni, per l'efficace realizzazione di alcune attività amministrative e, più in generale, il rafforzamento della capacità amministrativa. Ciò, in ossequio al principio generale secondo il quale la programmazione autonoma, da parte delle amministrazioni, delle attività formative correlate ai propri specifici fabbisogni, è bilanciata dal dovere di pianificare ed attuare interventi formativi previsti e imposti dalla legge o da altre fonti normative, generali e di settore.

Si ritiene quindi di accennare ai percorsi formativi obbligatori, associati a specifici profili di responsabilità, in materia di

a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);

b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);

c) prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5) ;

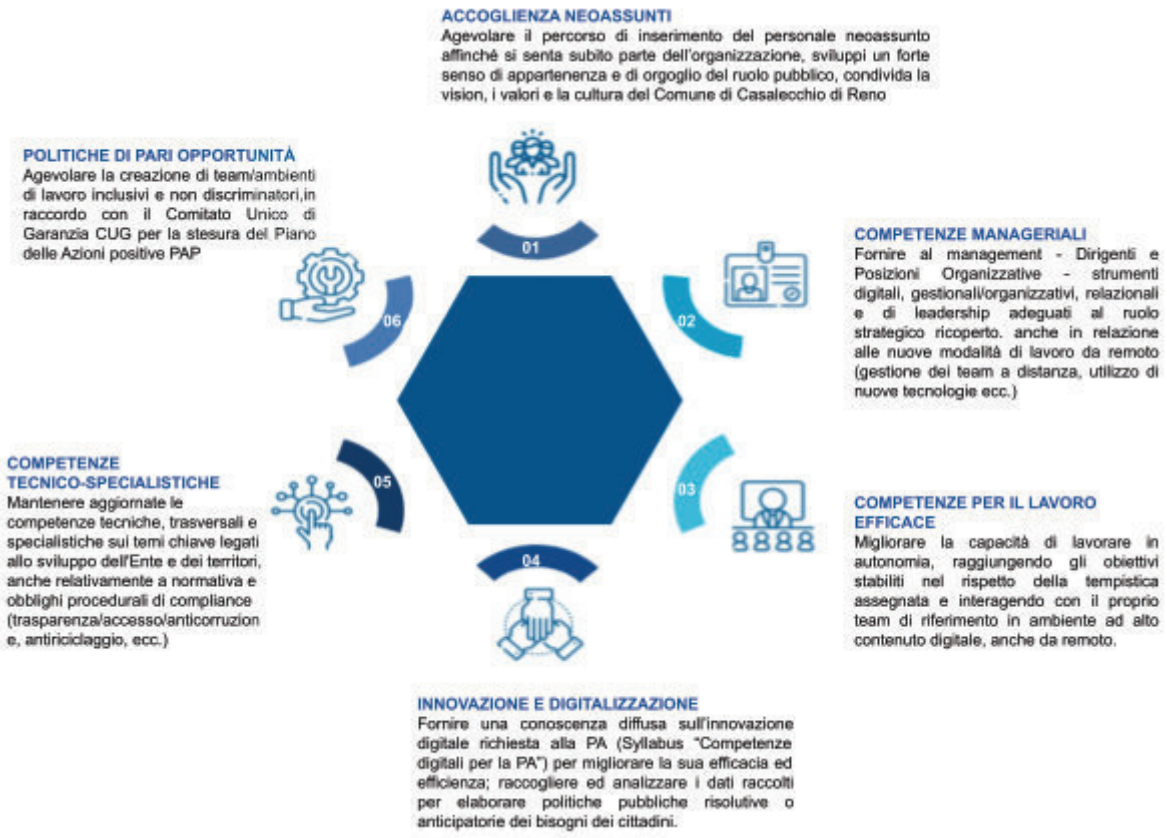
d) etica, trasparenza e integrità;

e) contratti pubblici;

f) lavoro agile;

g) pianificazione strategica.

Gli interventi di formazione e aggiornamento per l'anno 2025 -2027 sono stati identificati individuando 6 aree tematiche, ognuna delle quali si attualizzerà attraverso **azioni successive di dettaglio**



In particolare, risultano strategici per l'Amministrazione gli interventi sviluppati nei seguenti ambiti:

La formazione dei neo assunti: per garantire un'adeguata accoglienza al personale neo-assunto sarà definito un percorso formativo di base sulle competenze digitali e amministrative, utilizzando gli strumenti già a disposizione dell'Amministrazione e da mettere a sistema quali: la piattaforma Interacta, dove sono confluiti i moduli per la formazione informatica di base, per la formazione sui principali applicativi in uso nell'Ente e per gli smart workers; la Intranet aziendale (PyMPA K2K); la piattaforma Syllabus. Tale percorso sarà predisposto in ambito unionale, dal gruppo dirigente con il supporto del Servizio personale associato e il Servizio Informatico Associato.

La formazione degli smart workers e delle figure apicali, su tematiche riguardanti i modelli di leadership, di sviluppo individuale e organizzativo per la programmazione, gestione e rendicontazione delle attività, la gestione dei team, l'utilizzo e la promozione delle potenzialità delle nuove tecnologie, l'organizzazione delle dinamiche relazionali nei gruppi di lavoro a distanza. Essendo un ambito articolato che coinvolge un numero rilevante di dipendenti, sarà necessaria una pianificazione di medio periodo degli interventi di formazione/sviluppo professionale che portino al dispiegamento e consolidamento dello Smart Working nelle strutture organizzative dell'Ente, come indicato nel CAP. III 2 Organizzazione del lavoro agile e nella Disciplina del lavoro agile.

Le pari opportunità nell'accesso al lavoro e nello sviluppo professionale, attraverso percorsi formativi idonei ad intercettare un numero più ampio possibile di potenziali fruitori. Le attività sono programmate in sinergia con il CUG, e riportate nel Piano delle azioni positive, nonchè nel progetto Cities, di cui l'Amministrazione è partner.

La prevenzione dei fenomeni corruttivi, mediante specifici **programmi di formazione,** definiti sulla base delle esigenze rilevate dalle strutture dell'Ente e basati sui seguenti **asset di intervento:**

Asset di intervento Formazione "Prevenzione Anticorruzione"

Programma di formazione per la Prevenzione della corruzione

La formazione riveste un ruolo centrale nella prevenzione della corruzione e ha da un lato un **approccio contenutistico**, ovvero informativo e di accrescimento delle competenze in relazione alle buone prassi da seguire nello svolgimento dell'attività lavorativa, dall'altro un **approccio valoriale**, al fine di promuovere comportamenti eticamente e giuridicamente adeguati, in un'ottica di condivisione della dimensione di senso della legalità, del bene comune e dell'etica pubblica.

La modalità di realizzazione degli interventi formativi viene individuata di volta in volta, previa validazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, considerando il contenuto e i destinatari delle specifiche iniziative formative. L'erogazione dei corsi, di norma gestita dal Servizio Personale Associato, può essere affidata a soggetti interni o esterni.

In linea con la Sotto sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del presente PIANO, le attività formative in tema di anticorruzione e trasparenza si articolano su 2 livelli:

Livello generale: è principalmente rivolto ai neoassunti e persegue le seguenti finalità: sensibilizzare ai temi dell'etica, della legalità e del conflitto di interessi attraverso un approccio di tipo valoriale e formare ed aggiornare il personale con un approccio di tipo contenutistico.

Livello specialistico: è riservato ai Dirigenti e ai Responsabili E.Q. e si basa sull'analisi del contenuto normativo specifico relativo all'intera materia della corruzione e dell'illegalità amministrative, con particolare riferimento ai processi a più elevato rischio corruttivo.

Per ogni livello verranno definiti Piani operativi annuali, di cui si riportano sinteticamente i contenuti complessivi.

I. PROGRAMMI DI LIVELLO OPERATIVO

I. PROGRAMMI DI LIVELLO GENERALE	I. PROGRAMMI DI LIVELLO SPECIALISTICO
A. IL PIANO TRIENNALE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA - L'ISTITUTO DI WHISTLEBLOWING B. IL CODICE DI COMPORTAMENTO E GLI OBBLIGHI DEL DIPENDENTE PUBBLICO	A. IL CONTRASTO DELLA CORRUZIONE NEGLI APPALTI PUBBLICI B. IL CONFLITTO DI INTERESSI: DOVERE DI SEGNALAZIONE E OBBLIGO DI ASTENSIONE C. OBBLIGHI DI TRASPARENZA, DIRITTO DI ACCESSO E TUTELA DELLA PRIVACY NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI D. LA GESTIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI IN RELAZIONE AI FONDI PNRR

Programma sulla formazione per le competenze digitali

Il Comune di Casalecchio di Reno ha aderito al programma di assessment e formazione digitale rivolto ai dipendenti pubblici denominato Syllabus "Competenze digitali per la PA" , realizzato dall'Ufficio per l'innovazione e la digitalizzazione del Dipartimento della funzione pubblica, nell'ambito del Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano "*Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese*".

Attraverso il Sistema Syllabus l'Amministrazione assegna i percorsi formativi, necessari per l'attuazione dei processi di innovazione del PNRR, delle sue milestones e dei suoi target, a ciascun dipendente legati, oltre che

la **formazione dei dirigenti pubblici sui temi della leadership, sulle competenze manageriali e sulle soft skills**, secondo quanto previsto dalla richiamata Direttiva del Ministro della pubblica amministrazione del 28 novembre 2023. A tal fine, il Dipartimento della funzione pubblica, per il tramite di Formez PA, mette a disposizione delle amministrazioni, oltre a percorsi formativi in autoapprendimento e di formazione a distanza, masterclass in presenza e live basate su metodologie di confronto e training on the job; destinatari della formazione sono, prioritariamente, i responsabili delle risorse umane, tutti i dirigenti e i componenti degli Organismi indipendenti di valutazione-Nuclei di valutazione;

la **formazione per lo sviluppo delle competenze digitali**, abilitando i dipendenti alla fruizione della formazione sulla piattaforma Syllabus secondo le modalità, i termini e i tempi previsti dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023;

la **formazione sui temi dell'etica e del contrasto alla violenza contro le donne**, abilitando i dipendenti alla fruizione della formazione sulla piattaforma Syllabus, in attuazione di quanto previsto dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 29 novembre 2023;

la **formazione per la promozione del lavoro agile**, in modo da assicurarne l'attuazione in maniera efficace e performante, nel quadro delle disposizioni del decreto del Ministro per la pubblica

amministrazione dell'8 ottobre 2021 . Tenuto, pertanto, conto del fatto che le competenze individuali costituiscono uno dei fattori abilitanti del lavoro agile, la sottoscrizione di nuovi accordi individuali di lavoro agile è subordinata alla fruizione, da parte di dirigenti e dipendenti.

Attraverso il Sistema Syllabus l'Amministrazione vengono proposti anche percorsi formativi tesi a sviluppare:

- competenze per la transizione amministrativa
- competenze per la transizione digitale
- competenze per la transizione ecologica

I percorsi sono strutturati per **competenze (o cultura) di base** - set di conoscenze e abilità che mirano a creare consapevolezza rispetto ad un determinato tema, a promuovere comportamenti coerenti nel proprio contesto di lavoro e a condividere valori comuni. Si tratta, pertanto, di competenze trasversali a tutti i dipendenti pubblici e non direttamente connesse a specifiche famiglie o profili professionali - e **competenze specialistiche** - set di conoscenze e capacità specialistiche necessarie per presidiare i contenuti afferenti ad un dato ruolo o una data posizione organizzativa e in grado di incidere sulle performance individuali.

L'Amministrazione intende usufruire di ulteriori contenuti presenti sulla piattaforma Syllabus, come i moduli sulla transizione amministrativa e sulla transizione ecologica. La Conferenza di direzione individuerà di volta in volta, secondo le aree di competenza, i dipendenti da coinvolgere.

Programma specifico sulla formazione/aggiornamento in materia di codice dei contratti

Il Comune intende prevedere la formazione/aggiornamento di almeno un soggetto coinvolto nella gestione della fase esecutiva di ciascun contratto di importo superiore alla soglia di qualificazione:

Occorre aver completato nell'anno 2024 o impegnarsi a completare entro 12 mesi dall'istanza di qualificazione (quindi nell'anno 2025):

- per lavori, servizi, forniture un corso di 14 ore relativo alla fase di esecuzione dei contratti
- per lavori, in aggiunta anche un corso sui metodi e gli strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni (BIM)

Formazione prevista dal progetto finanziato dalla Regione Emilia Romagna, finanziato in ambito Unionale e organizzata tramite Aess (PROGETTO "RENO, LAVINO E SAMOGGIA / 4 AZIONI SISTEMICHE PER LA TRANSIZIONE ENERGETICA" FINANZIATO DAL BANDO "PR FESR 2021-2027 - AZIONE 2.2.4: BANDO AZIONI DI SISTEMA PER IL SUPPORTO AGLI ENTI LOCALI SUI TEMI DELLA TRANSIZIONE ENERGETICA - II EDIZIONE")

Il progetto prevede, in particolare, la realizzazione dei seguenti percorsi formativi rivolti al personale dell'Ente:

- Pianificazione Urbana Sostenibile - rivolta ai dipendenti del Servizio SUE SUAP Urbanistica -

sui temi della pianificazione del territorio e della progettazione a scala urbana in ottica di miglioramento della capacità di adattamento del territorio al cambiamento climatico. L'attività, che si svilupperà nei primi mesi dell'anno 2025, consisterà in un ciclo di 3 seminari in presenza della durata di una mezza giornata, strutturati con una prima parte frontale con lezioni di docenti ed esperti del settore che presenteranno anche progetti pilota e buone pratiche, a cui farà seguito un'attività di gruppo laboratoriale, di confronto e approfondimento sui temi della lezione

- TECLA - Transizione Ecologica per il Clima e l'Adattamento, sarà un corso di formazione rivolto al personale dell'ente. Sarà organizzato indicativamente entro il primo semestre e sviluppato su due livelli di approfondimento: un primo livello mirato a i) fornire una formazione di base generale e trasversale sul tema della transizione e degli strumenti operativi (PAESC, ecc), ii) allineare e omogeneizzare il linguaggio, iii) attivare un interesse ed una coscienza comune; questo sarà aperto ai funzionari di tutte le aree e settori dell'Ente. Successivamente seguiranno una serie di incontri di approfondimento dedicati agli uffici tecnici su specifiche tematiche mirati al rafforzamento della capacità amministrativa e delle competenze del personale interno dell'Ente sul tema della transizione energetica ed ecologica. L'attività consisterà in un ciclo di 4-5 seminari in modalità online su piattaforma dedicata.

Formazione prevista dal progetto finanziato europeo CITIES sul riconoscimento e contrasto di ogni tipo di discriminazione, conduzione ICEI di Milano

Destinatari: Dipendenti del Comune e dell'azienda ASC - 27 iscritte/i

Durata: 12 ore totali suddivise in tre incontri in presenza o online per 3 incontri, a partire da marzo 2025 (ipotesi: tre mercoledì pomeriggio, uno al mese)

Risultati attesi: Approfondire conoscenza su temi specifici legati a discriminazione e intersezionalità; alla comunicazione istituzionale; ai Piani antidiscriminazione; rafforzare legami fra uffici diversi.

Alcune/i partecipanti, al termine della formazione, potrebbero poi aderire ai successivi FOCUS GROUP condotti da UNIMORE formati da persone dipendenti e della società civile che hanno lo scopo di preparare una bozza di Piano Locale Antidiscriminazioni da presentare poi ai decisori politici comunali. (3 incontri di circa 2 ore l'uno)

Piattaforma Interacta per la formazione continua

L'Amministrazione si avvale della piattaforma (INTERACTA), implementata a livello di Unione dei Comuni Valli del Reno Lavino e Samoggia, che permette la formazione permanente.

Interacta è un portale a disposizione di tutti i dipendenti per la fruizione di formazione prevalentemente tramite video corsi.

Lo stesso portale può essere adottato per la gestione di progetti e attività in modalità di collaborazione all'interno di uno stesso servizio o coinvolgendo servizi diversi e, se necessario, anche

Enti diversi che debbono lavorare sullo stesso progetto.

La piattaforma consente di storicizzare le informazioni legate a un singolo progetto, articolare progetti in più attività (ognuna con la propria scadenza) e gestire gli uni e le altre tramite workflow.

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda, qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

Corsi Valore PA promossi dall'INPS per la formazione continua

L'Amministrazione aderisce ai corsi promossi dall'INPS nell'ambito del programma Valore-PA, gratuiti per le amministrazioni che aderiscono a tale programma.

Tra gli obiettivi strategici indicati nell'ultima direttiva firmata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione Senatore Zangrillo del 14 gennaio 2025 c'è il raggiungimento di **40 ore annue di formazione per dipendente**, relative sia alle competenze trasversali (erogata tramite Syllabus) sia a obiettivi specifici (erogata tramite canali diversi da Syllabus). Ai dirigenti è affidato il compito di promuovere percorsi per l'accrescimento delle competenze del capitale umano.

La direttiva prevede per i dirigenti percorsi volti a rafforzare le competenze trasversali o soft skills o dedicati alla valutazione della performance, alla gestione dei processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa, in linea con le finalità del PNRR e promossi dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla SNA e da Formez PA.

È compito del Dirigente gestire le persone assegnate, sostenendone lo sviluppo e la crescita professionale. La promozione della formazione costituisce, quindi, uno *specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente* che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.

SEZIONE IV. MONITORAGGIO

L'art. 6, comma 3, del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni nella L. n. 113/2021, e l'art. 5, comma 2, del DM n. 132/2022, introducono un nuovo sistema, integrato e permanente , per monitorare le sezioni che costituiscono il PIANO, prevedendo un'apposita sezione ove vanno indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, di tutte le sezioni e i soggetti responsabili. Di seguito una tabella di sintesi:

SEZIONE SOTTOSEZIONE PIAO	MODALITA' MONITORAGGIO	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	SCADENZA	RESPONSABILE
VALORE PUBBLICO	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi operativi Report strategico	Art 147 ter del D Lgs n. 267/2000 e Regolamento sui "Controlli interni"	Semestrale	Segretario Generale – Dirigenti – Servizio Programmazione e controllo strategico
	Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art. 9 comma 7 DL n. 179/ 2012 conv. in L. n 221 2012 e Circolare AgID n.1 2016	Annuale entro 31 marzo	Segretario Generale; Servizio Comunicazione e Relazioni esterne
PERFORMANCE	Monitoraggio periodico Progetti di sviluppo - schede budget	Artt. 6 e 10 D lgs n. 150/2009	Periodico	Segretario Generale - Area Risorse; Servizio Programmazione e Controllo Strategico
	Relazione CUG sullo stato di attuazione delle politiche sulle Pari opportunità	Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n 1/2019	Annuale entro il 31 marzo	Comitato Unico di Garanzia
	Relazione annuale sulla performance	Art. 10 c. 1 lett b) del D.lgs. N. 150/2009	Annuale entro il 30 giugno	Segretario generale - Servizio Programmazione e controllo strategico
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA		Periodico	Segretario Generale
	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente		Data stabilita con comunicato del Presidente dell'Anac	Segretario Generale
	Attestazione da parte del Nucleo di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza		Di norma primo semestre dell'anno	Nucleo di Valutazione Sovracomunale
STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Attestazione da parte del Nucleo di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza		A partire dal 2024	Segretario Generale
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	Monitoraggio da parte del Nucleo di valutazione, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance		A partire dal 2024	Segretario Generale
	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance		30 giugno	Dirigente Area Risorse Servizio Programmazione e Controllo Strategico
PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	Monitoraggio da parte del Nucleo di valutazione, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance		A partire dal 2024	Area Risorse - Nucleo di Valutazione sovracomunale

L'Amministrazione intende implementare gradualmente un monitoraggio coordinato e trasversale dei programmi contenuti nel PIANO, frutto di un'attività sinergica tra i vari responsabili delle sezioni del PIAO, che vada a confluire in una **"Relazione sulla Performance integrata".**