



COMUNE DI FILOGASO

PROVINCIA DI VIBO VALENTIA

PIAO

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

PREMESSA

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'**articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80**, recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”*, convertito, con modificazioni, dalla **legge 6 agosto 2021, n. 113**, in base al quale *ogni Amministrazione deve adottare il PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di differimento di approvazione del Bilancio di previsione entro 30 giorni dall’approvazione del bilancio stesso*.

Successivamente sono stati approvati:

- il **Decreto del Presidente della Repubblica del 24 giugno 2022, n. 81**, recante *“Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”* (entrato in vigore il 15/07/2022)
- il **Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, recante** *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”* (entrato in vigore il 22/09/2022).

Il Comune di Filogaso, in coerenza con il richiamato dettato normativo, ritiene il PIAO quale documento di programmazione fondamentale per l’organizzazione della Macrostruttura e per la gestione integrata e coordinata delle attività dell’ente.

Il PIAO è stato infatti definito con l’obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di programmazione integrata, con il quale sia possibile *“assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*, consentendo un maggior coordinamento dell’attività programmatica e una sua semplificazione.

Il PIAO del Comune di Filogaso integra e declina, in una visione olistica e sistemica, i seguenti previgenti documenti di programmazione:

- a) **Piano della Performance;**
- b) **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);**
- c) **Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);**
- d) **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP);**
- f) **Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP);**
- e) **Piano della Formazione.**



Il PIAO è strutturato in quattro sezioni, articolate in sottosezioni:

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione: riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione e l'analisi del contesto, sia esterno che interno.
Sezione 2: Valore Pubblico, performance e anticorruzione: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) Valore pubblico b) Performance c) Rischi corruttivi e trasparenza.
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) struttura organizzativa b) organizzazione del lavoro agile c) piano triennale dei fabbisogni di personale.
Sezione 4: Monitoraggio: indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.

Compete al Segretario Generale dell'Ente la proposta da presentare alla Giunta comunale per la sua approvazione, anche nella sua veste di RPCT per la parte relativa alla sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*".

Accogliendo le indicazioni della Conferenza Unificata Stato-Città sulla bozza di Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, relativo al PIAO, riteniamo utile far precedere l'analisi delle Sezioni e delle sottosezioni di cui consta lo stesso PIAO, evidenziando, in via preliminare, la mappatura dei processi - generalmente effettuata nel Piano per la prevenzione della corruzione nella P.A. (PTPC) - unitamente alle analisi del contesto esterno ed interno, concepite a corredo della Scheda anagrafica del Comune.

Nell'ottica del legislatore del PIAO, quale strumento unitario ed integrato, l'analisi del contesto esterno ed interno diventa presupposto dell'intero processo di pianificazione per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO.

Ne risulta, in questo modo, rafforzata anche la logica di integrazione tra performance e prevenzione della corruzione che l'Autorità nel PNA ha da tempo sostenuto.

L'analisi del contesto esterno restituisce all'amministrazione le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'amministrazione o ente opera.

Quadro normativo

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato introdotto dall'art. 6 del **decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80**, convertito, con modificazioni, in **legge 6 agosto 2021, n. 113** e successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui:

- all'art. 1, comma 12, del **decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228**, convertito con modificazioni dalla **legge n. 25 febbraio 2022, n. 15**, per quanto attiene le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 (proroga dei termini per l'adozione dei decreti attuativi) e introduttivo del comma 6-bis (proroga del termine di prima adozione al 30 aprile 2022);
- all'art. 7, comma 1, del **decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36**, convertito, con modificazioni, in **legge 29 giugno 2022, n. 79**, per quanto attiene le disposizioni di cui al comma 6-bis (proroga del termine di adozione al 30 giugno 2022) e introduttivo del comma 7-bis.

L'attuale art. 6 "Piano integrato di attività e organizzazione" è il seguente:

1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

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

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

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

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

5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.

6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di iniquanta dipendenti.

6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:

- a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. In caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione del bilancio, gli enti locali, nelle more dell'approvazione del Piano, possono aggiornare la sottosezione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale al solo fine di procedere, compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio e nel rispetto delle regole per l'assunzione degli impegni di spesa durante l'esercizio provvisorio, alle assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, ultimo periodo, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160.

7-bis. Le Regioni, per quanto riguarda le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, adeguano i rispettivi ordinamenti ai principi di cui al presente articolo e ai contenuti del Piano tipo definiti con il decreto di cui al comma 6.

((7-ter. Nell'ambito della sezione del Piano relativa alla formazione del personale, le amministrazioni di cui al comma 1 indicano quali elementi necessari gli obiettivi e le occorrenti risorse finanziarie, nei limiti di quelle a tale scopo disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse proprie e di quelle attribuite dallo Stato o dall'Unione europea, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari. A tal fine le amministrazioni di cui al comma 1 individuano al proprio interno dirigenti e funzionari aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione con risorse interne e per esercitare la funzione didocente o di tutor, per i quali sono predisposti specifici percorsi formativi)).

8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.

8-bis. Presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri e' istituito l'Osservatorio nazionale del lavoro pubblico con il compito di promuovere lo sviluppo strategico del Piano e le connesse iniziative di indirizzo in materia di lavoro agile, innovazione organizzativa, misurazione e valutazione della performance, formazione e valorizzazione del capitale umano, nonche' di garantire la piena applicazione delle attivita' di monitoraggio sull'effettiva utilita' degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel Piano, anche con specifico riguardo all'impatto delle riforme in materia di pubblica amministrazione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, da adottare entro quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti la composizione e il funzionamento dell'Osservatorio. All'istituzione e al funzionamento dell'Osservatorio si provvede nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Ai componenti dell'Osservatorio non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spesa, o altri emolumenti comunque denominati.

AGGIORNAMENTO

Il [D.L. 29 dicembre 2022, n. 198](#), convertito con modificazioni dalla [L. 24 febbraio 2023, n. 14](#) ha disposto (con l'art. 10, comma 11-bis) che "Per l'anno 2023 i termini previsti dall'[articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 6 agosto 2021, n. 113](#), e dall'[articolo 1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n. 190](#), sono differiti al 31 marzo 2023".

A seguire sono stati approvati i seguenti decreti attuativi:

Il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 24 giugno 2022, “*Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*”, approvato previo parere n. 506 del 2 marzo 2022 della Sezione Consultiva del Consiglio di Stato ed intesa della Conferenza Unificata del 2 febbraio 2022, pubblicato in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.151 del 30-06-2022 ed entrato in vigore il 15/07/2022; all'art. 1, comma 1 dispone che: «sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni».

Il DPR è entrato in vigore il 15 luglio 2022; pertanto, a partire da tale data, non è più possibile per le amministrazioni tenute all'approvazione del PIAO procedere ad approvare o variare i Piani assorbiti dallo stesso in forma autonoma.

All'art. 1, comma 4 viene soppresso il terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava “Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.”, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione. Pertanto, gli Enti Locali dovranno approvare il PEG entro 20 giorni dall'adozione del bilancio di previsione e il PIAO entro 30 giorni.

All'art. 2, comma 1 si stabilisce che per comuni, province, città metropolitane, comunità montane, comunità isolate e unioni di comuni, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.lgs. 267/2000 e il piano della performance di cui all'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione.

Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n.132 del 30 giugno 2022, recante “*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*”, approvato, ai sensi dell’art. 6, comma 6, del DL n. 80/2021, convertito in **Legge n. 113/2021**, previo parere del Consiglio di Stato (n. 902 del 26 maggio 2022), trasmesso con nota del 22 aprile 2022 e con nota integrativa del 12 maggio 2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 209 del 07/09/2022 ed entrato in vigore il 22/09/2022; **definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l’adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti.**

Il provvedimento consta di tredici articoli.

- ✓ *Articolo 1 definisce Finalità e ambito di applicazione;*
- ✓ *Articolo 2 è dedicato alla Composizione del Piano integrato di attività e organizzazione;*
- ✓ *Articolo 3 descrive l’articolazione e i contenuti della Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione;*
- ✓ *Articolo 4 quelli della Sezione Organizzazione e capitale umano;*
- ✓ *Articolo 5 si occupa della Sezione Monitoraggio;*
- ✓ *Articolo 6 definisce le Modalità semplificate per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;*
- ✓ *Articolo 7 detta disposizioni in materia di Redazione del Piano integrato di attività e organizzazione;*
- ✓ *Articolo 8 definisce il Rapporto del Piano integrato di attività e organizzazione con i documenti di programmazione finanziaria;*
- ✓ *Articolo 9 detta disposizioni in materia di Monitoraggio dell’attuazione della disciplina sui Piani integrati di attività e organizzazione e delle performance organizzative;*
- ✓ *Articolo 10 stabilisce le Sanzioni;*
- ✓ *Articolo 11 stabilisce le modalità di adozione del piano integrato di attività e organizzazione;*
- ✓ *Articolo 12 è dedicato alla Formazione e qualificazione del personale;*
- ✓ *Articolo 13 reca le Disposizioni transitorie e finali.*

In particolare:

Art. 2, comma 2: si dispone l’esclusione dal PIAO di tutti gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell’elenco di cui all’articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Art. 7, comma 1: si prevede l’adozione annuale entro il 31 gennaio con aggiornamento a scorrimento. Predisposto unicamente in formato digitale e pubblicazione sul portale (<https://piao.dfp.gov.it/>) appositamente realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

Art. 8, comma 1: si definisce che sia sempre assicurata la coerenza con i documenti di programmazione finanziari, ovvero, Documento Unico di Programmazione e Bilancio di previsione che ne sono il presupposto.

Art. 8, comma 2: In caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione, il termine del 31 gennaio è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio.

Art. 10: In caso di mancata adozione del PIAO si applicano le seguenti sanzioni:

- ✓ divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti (art. 10, c.5, D.lgs. n. 150/2009);
- ✓ impossibilità di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati (art. 10, c.5, D.lgs. n. 150/2009);
- ✓ applicazione, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, di una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000 (art. 19, c. 5, l. b), DL n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014). 20 DM di definizione del contenuto del PIAO.

Art. 11: Il PIAO è adottato dalla Giunta Comunale

Art. 12: Il Dipartimento della funzione pubblica realizza interventi formativi e adotta apposite linee guida per il coordinamento dei contenuti delle sezioni del Piano.

Art. 13 comma 1: a partire dal 30 giugno 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica attiva un portale (<https://piao.dfp.gov.it/>) per l'inserimento del Piano da parte delle pubbliche amministrazioni e nel quale sono consultabili le linee guida elaborate dalle competenti autorità, ed è reso disponibile il template per la predisposizione del Piano per le pubbliche amministrazioni che lo richiedano.

Il Piao 2025-2027 è redatto ed aggiornato quindi avendo a riferimento prioritario le precedenti normative e i seguenti specifici documenti:

- il documento (vademecum) **“Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022”** approvato dal Consiglio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) il 2 febbraio 2022
- Il **Quaderno operativo di Anci**, *“Piano integrato di attività e organizzazione linee guida, schemi e indicazioni operative per la prima attuazione”* del luglio 2022
- la **Nota circolare n. 2/2022 della Funzione Pubblica** *“Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80” dell’11 ottobre 2022* che contiene chiarimenti in merito alle modalità di registrazione e funzionamento del Portale PIAO, raggiungibile al link <https://piao.dfp.gov.it/>, per il caricamento e la pubblicazione del Piano
- Il **PNA 2022** approvato con Delibera di Anac n. 7 del 17 gennaio 2023
- La **Faq Arconet n. 51 del 16 febbraio 2023**
- Il **Quaderno operativo di Anci**, *“Piano integrato di attività e organizzazione: Istruzione tecniche, Linee guida, Note e Modulistica”* del febbraio 2023

Il quadro normativo di riferimento del PIAO è infine completato dalle seguenti disposizioni:

- il **D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165**, recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* e successive modifiche e integrazioni;
- il **D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150**, recante *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”* e successive modifiche e integrazioni;
- le **linee guida della funzione pubblica in materia di misurazione e valutazione** ed in particolare le *“Linee guida per la Relazione annuale sulla performance”* N. 3 del Novembre 2018 e le *“Linee guida per i Sistemi di Misurazione e Valutazione della*

Performance” N. 2 del Dicembre 2017

- il **Principio Contabile applicato della programmazione** (Allegato n. 4/1 del D.Lgs. n. 118/2011);
- la **legge 6 novembre 2012 n. 190**, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e successive modifiche e integrazioni;
- la **deliberazione ANAC 17 gennaio 2023 n. 7**, con la quale l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, valido per il triennio 2023-2025;
- il **D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33**, recante “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni*” e successive modifiche e integrazioni;
- il **Piano triennale per l’informatica nella pubblica amministrazione 2022-2024**, ed in particolare le misure di più diretto interesse per le amministrazioni territoriali;
- il **D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198**, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, ed in particolare l’articolo 48, e successive modifiche e integrazioni
- la **direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l’innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011**, recante “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*”;
- la **direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione** recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”;
- la **legge 7 agosto 2015 n. 124**, recante “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”, ed in particolare l’articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;
- la **legge 22 maggio 2017, n. 81**, recante “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*”, ed in particolare il capo II, e successive modifiche e integrazioni;
- il **Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021** “*Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni*”;
- il **Decreto 8 ottobre 2021 della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, dipartimento della Funzione Pubblica “*Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni*”;
- le **Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica** in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- Le **Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche**, concordate con i sindacati, sulle quali è stata acquisita l’intesa in Conferenza Unificata in data 16 dicembre 2021;
- Il **CCNL Funzioni Locali 2019-2021 Titolo VI** “lavoro a distanza

Art. 6 Piano integrato di attività e organizzazione

1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'[articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165](#), con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del [decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#) e della [legge 6 novembre 2012, n. 190](#).

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

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'[articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#), stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa

STRUTTURA DEL PIAO DEL COMUNE DI FILOGASO

SEZIONE 1 - ANAGRAFICA E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO
01. Anagrafica dell'ente
in questa sottosezione sono riportati i principali dati anagrafici relativi all'Amministrazione comunale
02. Analisi del contesto esterno
in questa sottosezione sono riportati i principali dati socio-anagrafici riferiti al territorio ed alla comunità di riferimento

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
01. Valore Pubblico
la sottosezione individua gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, a partire dalle politiche e dagli indirizzi strategici dell'ente. Ai sensi dell'art. 3, comma 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n.132 del 30 giugno 2022 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, la presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione
02. Performance
Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b) del D.M. n.132/2022, la presente sottosezione di programmazione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009, ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione.
Essa deve indicare, tra le altre cose
1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
2) gli obiettivi di digitalizzazione;
3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità FISICA E DIGITALE dell'amministrazione;
4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere -piano azioni positive
03. Rischi corruttivi e trasparenza
La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:
1) la mappatura dei processi sensibili
2) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti
3) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio
4) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure
5) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai

sensi del d.lgs. n. 33 del 2013
Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c) D.M. n.132/2022, la presente sottosezione di programmazione, è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

01. Struttura organizzativa

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a) D.M. n.132/2022, la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione: organigramma; livelli di responsabilità organizzativa; fasce per la graduazione delle posizioni dirigenziali e posizioni organizzative; ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio e gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati

02. Organizzazione del lavoro agile

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera b) D.M. n.132/2022, la presente sottosezione di programmazione indica, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. In particolare, la sezione contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia

03. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Gli elementi della sottosezione sono:

- Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
- Programmazione strategica delle risorse umane
- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse
- Formazione del personale
- Strategia di copertura del fabbisogno
- Rotazione

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c) D.M. n.132/2022, la presente sottosezione di programmazione, indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e dà evidenza della capacità assunzionale dell'amministrazione, della programmazione delle cessazioni dal servizio, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, delle strategie di copertura del fabbisogno, delle strategie di formazione del personale, della riqualificazione o potenziamento delle competenze e delle situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

In questa sottosezione sono indicati le modalità, tempistiche e strumenti di monitoraggio delle diverse sezioni e sottosezioni del Piao.

Ai sensi dell'art. 5 D.M. n.132/2022, la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" e delle indicazioni dell'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

**SEZIONE 1
ANAGRAFICA E CONTESTO**

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	Filogaso	Nel 1992 il Comune di Filogaso è passato dalla provincia di Catanzaro alla provincia di Vibo Valentia
Indirizzo	Via Monti	
Sito web	comune.filogaso.vv.it	
telefono	0963.254020	centralino
PEC	protocollo.filogaso@asmepec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00371570797	
Sindaco	Ing. Massimo Trimmeliti	
Numero abitanti al 31.12.2024	1.332	
Densità	55,82 ab./km ²	Densità intermedia
Superficie	23,86 km ²	
Altezza sul livello del mare	283 m s.l.m. minima: 69 massima: 389	Misura espressa in metri sopra il livello del mare del punto in cui è situata la Casa Comunale. Le quote minima e massima del territorio comunale sono state elaborate dall'Istat sul modello digitale del terreno (DEM) e dai dati provenienti

		dall'ultima rilevazione censuaria.	
Codice ISTAT	102013		
Codice catastale	D596		
Zona sismica	Zona sismica 1 Zona con pericolosità sismica alta.	Ordinanza del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3274/2003, aggiornata con la Delibera della Giunta Regionale della Calabria n. 47 del 10.02.2004.	
Classificazione climatica	Zona C Periodo di accensione degli impianti termici: dal 15 novembre al 31 marzo (10 ore giornaliere), salvo ampliamenti disposti dal Sindaco.	Assegnata con Decreto del Presidente della Repubblica n. 412 del 26 agosto 1993 e successivi aggiornamenti fino al 31 ottobre 2009.	
Codice fatturazione elettronica	Uff_eFatturaPA UFGAUH Via Monti 89843 Filogaso Codice Fiscale: 00371570797		
Provincia	VIBO VALENTIA		
Codice IPA	c_d596		
Contrade/Frazioni			
Reti di Comuni	Il Comune fa parte _____		
Scuole di Filogaso	Scuola Infanzia Scuola Primaria Scuola Secondaria di primo grado		
Comuni confinanti (o di prima corona)	Maierato		4,7 km
	San Nicola da Crissa		5,3 km
	Capistrano		5,4 km
	Vazzano		5,7 km
	Vallelonga		6,9 km
	Sant'Onofrio		7,5 km

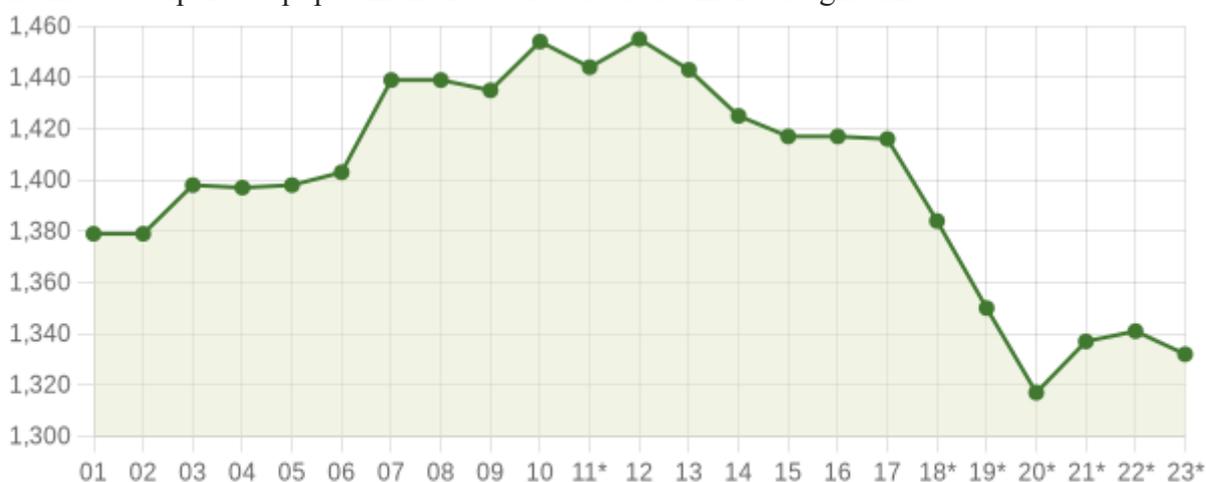
TABELLE ANALITICHE (tratte da Tuttitalia.it)

Popolazione Filogaso 2001-2023

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di Filogaso dal 2001 al 2023.

Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.

La tabella in basso riporta la popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno.

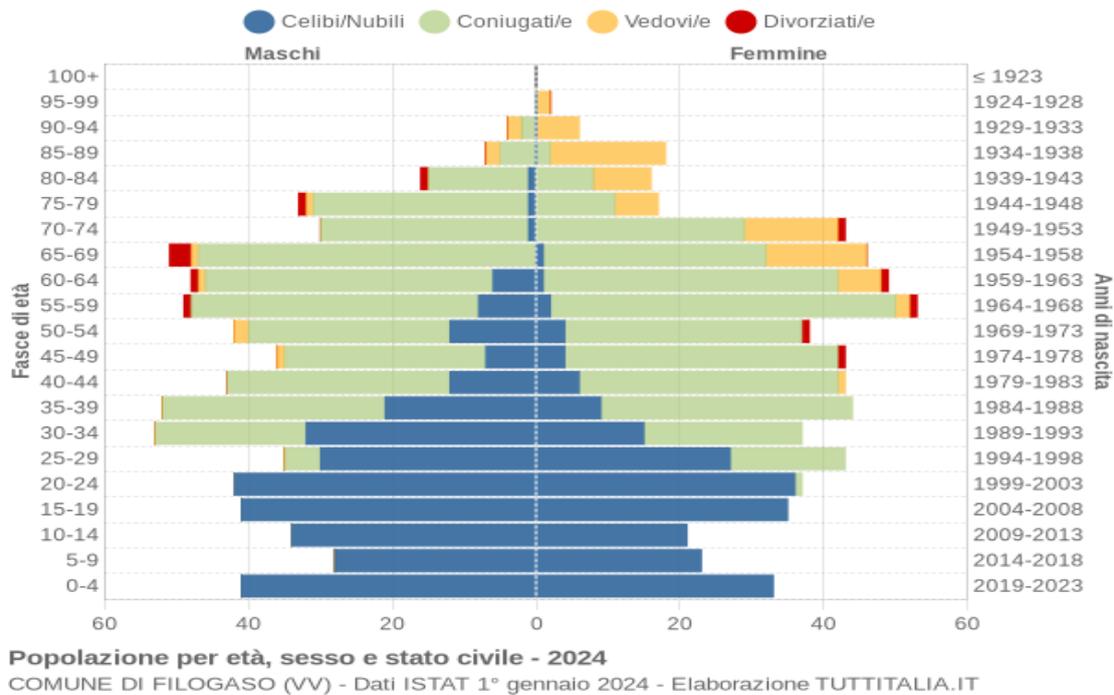
**Andamento della popolazione residente**

COMUNE DI FILOGASO (VV) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Popolazione per età, sesso e stato civile 2022

Il grafico in basso, detto Piramide delle Età, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Filogaso per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2024. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.



La popolazione è riportata per **classi quinquennali** di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.

In generale, la **forma** di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione, con variazioni visibili in periodi di forte crescita demografica o di cali delle nascite per guerre o altri eventi. In Italia ha avuto la forma simile ad una **piramide** fino agli anni '60, cioè fino agli anni del boom demografico.

Gli individui in unione civile, quelli non più uniti civilmente per scioglimento dell'unione e quelli non più uniti civilmente per decesso del partner sono stati sommati rispettivamente agli stati civili 'coniugati\''e', 'divorziati\''e' e 'vedovi\''e'.

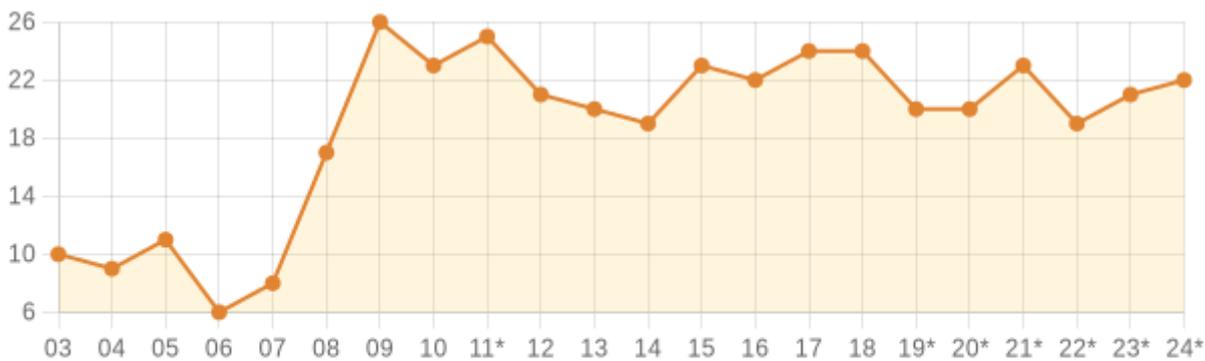
Distribuzione della popolazione 2024 - Filogaso

Età	Maschi	Femmine	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Totale
0-4	41	33	74	0	0	0	74
	55,4%	44,6%					5,6%
5-9	28	23	51	0	0	0	51
	54,9%	45,1%					3,8%
10-14	34	21	55	0	0	0	55
	61,8%	38,2%					4,1%
15-19	41	35	76	0	0	0	76
	53,9%	46,1%					5,7%
20-24	42	37	78	1	0	0	79
	53,2%	46,8%					5,9%
25-29	35	43	57	21	0	0	78
	44,9%	55,1%					5,9%
30-34	53	37	47	43	0	0	90

Età	Maschi	Femmine	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Totale
	58,9%	41,1%					6,8%
35-39	52	44	30	66	0	0	96
	54,2%	45,8%					7,2%
40-44	43	43	18	67	1	0	86
	50,0%	50,0%					6,5%
45-49	36	43	11	66	1	1	79
	45,6%	54,4%					5,9%
50-54	42	38	16	61	2	1	80
	52,5%	47,5%					6,0%
55-59	49	53	10	88	2	2	102
	48,0%	52,0%					7,7%
60-64	48	49	7	81	7	2	97
	49,5%	50,5%					7,3%
65-69	51	46	1	78	15	3	97
	52,6%	47,4%					7,3%
70-74	30	43	1	58	13	1	73
	41,1%	58,9%					5,5%
75-79	33	17	1	41	7	1	50
	66,0%	34,0%					3,8%
80-84	16	16	1	22	8	1	32
	50,0%	50,0%					2,4%
85-89	7	18	0	7	18	0	25
	28,0%	72,0%					1,9%
90-94	4	6	0	2	8	0	10
	40,0%	60,0%					0,8%
95-99	0	2	0	0	2	0	2
	0,0%	100,0%					0,2%
100+	0	0	0	0	0	0	0
	0,0%	0,0%					0,0%
Totale	685	647	534	702	84	12	1.332
	51,4%	48,6%					100%

Cittadini stranieri Filogaso 2022

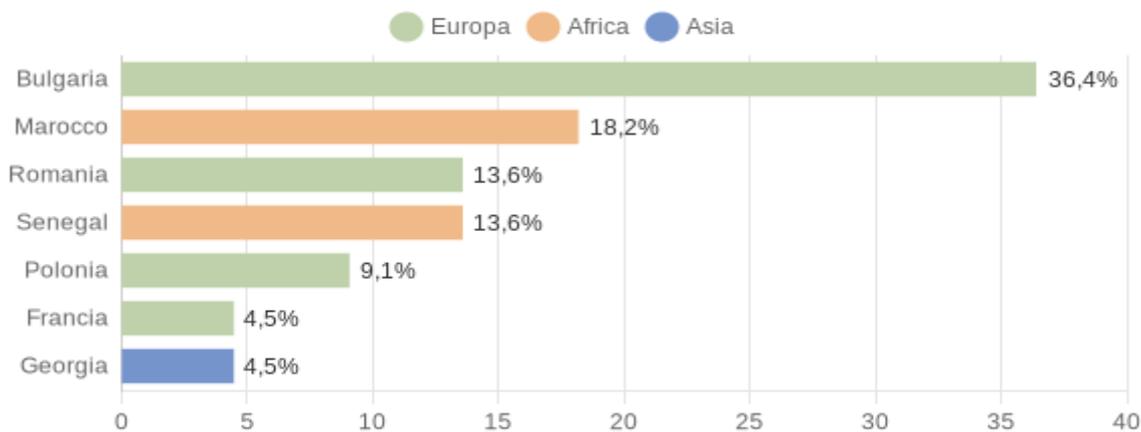
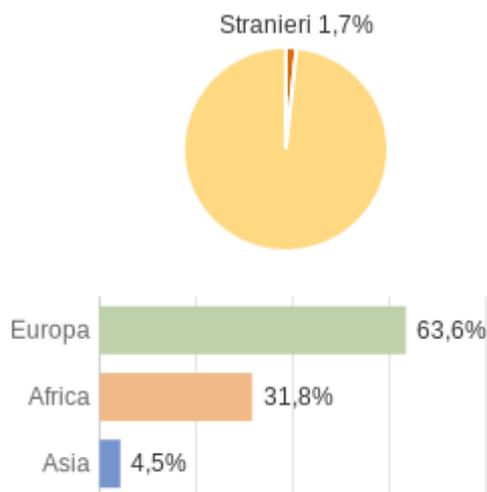
Popolazione straniera residente a **Filogaso** al 1° gennaio 2024. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.



Andamento della popolazione con cittadinanza straniera

COMUNE DI FILOGASO (VV) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT
 (*) post-censimento

Gli stranieri residenti a Filogaso al 1° gennaio 2024 sono **22** e rappresentano l'**1,7%** della popolazione residente.



Cittadini Stranieri per Cittadinanza - 2024

COMUNE DI FILOGASO (VV) - Dati ISTAT al 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

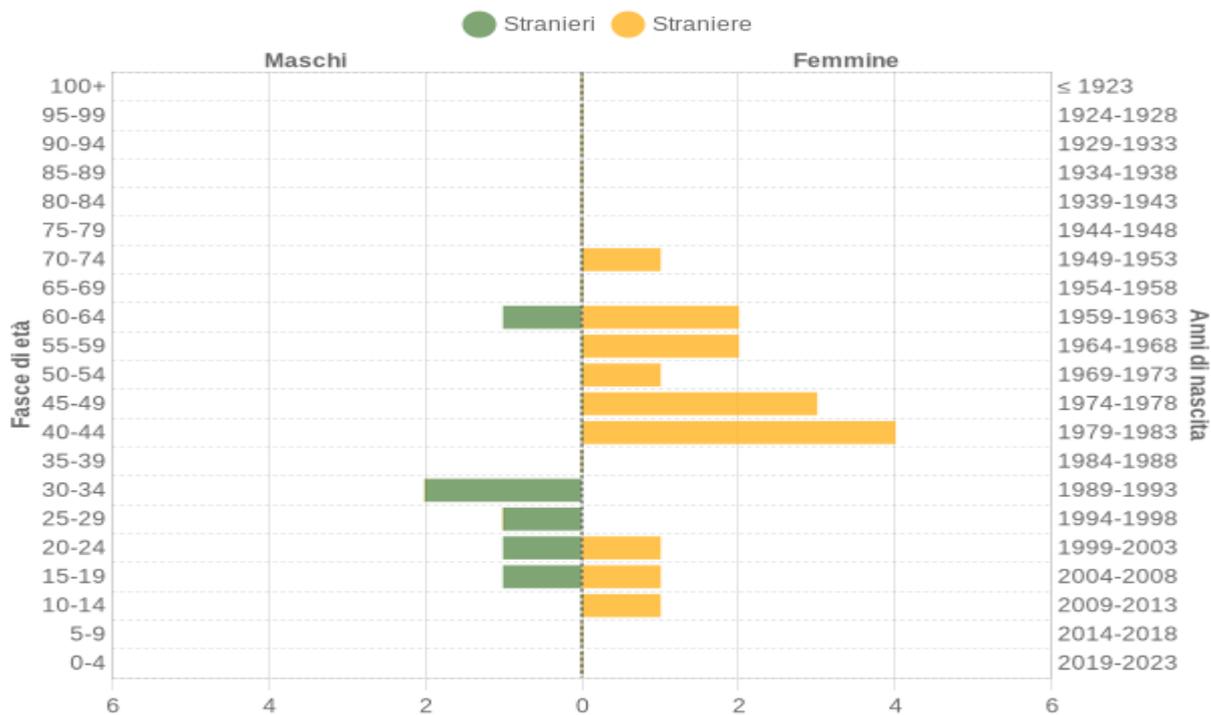
Paesi di provenienza

Segue il dettaglio dei paesi di provenienza dei cittadini stranieri residenti divisi per continente di appartenenza ed ordinato per numero di residenti.

EUROPA		Area	Maschi	Femmine	Totale	%
Bulgaria	Unione Europea		1	7	8	36,36%
Romania	Unione Europea		0	3	3	13,64%
Polonia	Unione Europea		0	2	2	9,09%
Francia	Unione Europea		0	1	1	4,55%
Totale Europa			1	13	14	63,64%
AFRICA		Area	Maschi	Femmine	Totale	%
Marocco	Africa settentrionale		3	1	4	18,18%
Senegal	Africa occidentale		2	1	3	13,64%
Totale Africa			5	2	7	31,82%
ASIA		Area	Maschi	Femmine	Totale	%
Georgia	Asia occidentale		0	1	1	4,55%
Totale Asia			0	1	1	4,55%
			Maschi	Femmine	Totale	%
TOTALE STRANIERI			6	16	22	100,00%

Distribuzione della popolazione straniera per età e sesso

In basso è riportata la **piramide delle età** con la distribuzione della popolazione straniera residente a Filogaso per età e sesso al 1° gennaio 2024 su dati ISTAT.



Popolazione per cittadinanza straniera per età e sesso - 2024
 COMUNE DI FILOGASO (VV) - Dati ISTAT al 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Età	Stranieri			%
	Maschi	Femmine	Totale	
0-4	0	0	0	0,0%
5-9	0	0	0	0,0%

Età	Stranieri		Totale	%
	Maschi	Femmine		
10-14	0	1	1	4,5%
15-19	1	1	2	9,1%
20-24	1	1	2	9,1%
25-29	1	0	1	4,5%
30-34	2	0	2	9,1%
35-39	0	0	0	0,0%
40-44	0	4	4	18,2%
45-49	0	3	3	13,6%
50-54	0	1	1	4,5%
55-59	0	2	2	9,1%
60-64	1	2	3	13,6%
65-69	0	0	0	0,0%
70-74	0	1	1	4,5%
75-79	0	0	0	0,0%
80-84	0	0	0	0,0%
85-89	0	0	0	0,0%
90-94	0	0	0	0,0%
95-99	0	0	0	0,0%
100+	0	0	0	0,0%
Totale	6	16	22	100%

Struttura della popolazione dal 2002 al 2024

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: **giovani** 0-14 anni, **adulti** 15-64 anni e **anziani** 65 anni e oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo *progressiva*, *stazionaria* o *regressiva* a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana. Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.

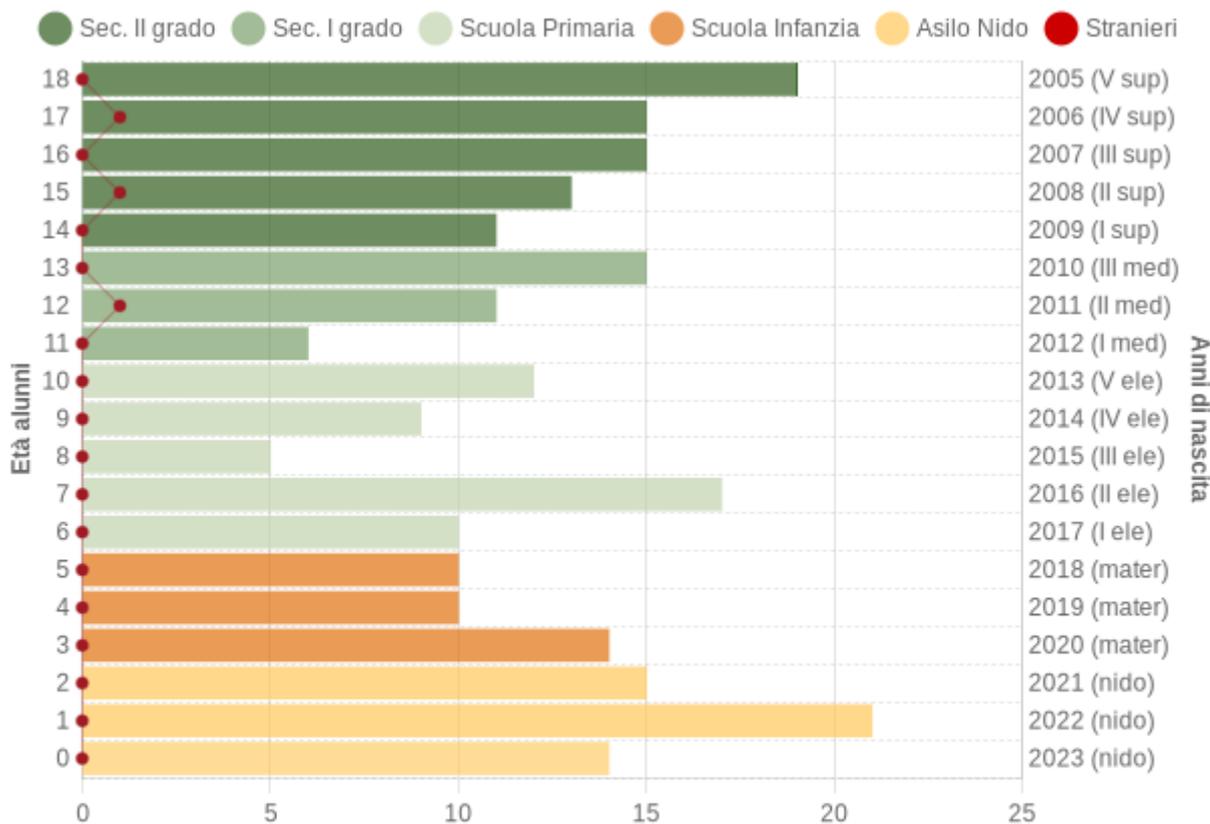


Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

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

Popolazione per classi di età scolastica 2022

Distribuzione della popolazione di **Filogaso** per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2024. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Elaborazioni su dati ISTAT.



Popolazione per età scolastica - 2024

COMUNE DI FILOGASO (VV) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Il grafico in basso riporta la potenziale utenza per l'anno scolastico 2024/2025 le [scuole di Filogaso](#), evidenziando con colori diversi i differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado) e gli individui con cittadinanza straniera.

1. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Quanto segue si rileva dal **rapporto annuale sull'economia della Calabria** relativo all'anno 2022 effettuato dalla Banca d'Italia, dal quale possono evincersi importanti considerazioni afferenti agli andamenti macroeconomici, alla situazione congiunturale delle imprese, al mercato del lavoro e alle famiglie, al mercato del credito ed alla finanza pubblica decentrata.

Appare utile, in sede di analisi del contesto esterno, ripercorrere il ragionamento rappresentato nella citata relazione.

1.1 - Gli andamenti macroeconomici

Nel 2022 è proseguito il recupero dell'economia calabrese dopo la crisi Covid-19. Sulla base dell'indicatore ITER della Banca d'Italia (fig. 1.1), l'attività economica in Calabria sarebbe cresciuta del 3,0 per cento rispetto al 2021, un dato tuttavia inferiore a quello registrato nel Mezzogiorno e in Italia e ancora insufficiente a consentire il recupero dei livelli pre-pandemia, che sono stati invece superati nelle

aree di confronto. Il quadro macroeconomico è risultato più favorevole nella prima parte dell'anno, risentendo poi della forte incertezza legata alla guerra in Ucraina, della crescita dell'inflazione e del peggioramento delle condizioni di finanziamento Figura 1.1 Andamento dell'attività economica (1) (variazioni sul periodo corrispondente) Fonte: elaborazioni su dati Istat, Inps e Infocamere. (1) ITER è un indicatore della dinamica trimestrale dell'attività economica territoriale sviluppato dalla Banca d'Italia. Le stime dell'indicatore regionale sono coerenti, nell'aggregato dei quattro trimestri dell'anno, con il PIL regionale rilasciato dall'Istat per gli anni fino al 2021. L'incremento dei costi energetici e delle materie prime, che si è acuito dopo l'invasione russa dell'Ucraina, ha progressivamente sospinto l'inflazione su livelli elevati nel confronto storico (cfr. il riquadro: L'aumento dei prezzi al consumo). Ne è conseguita una sensibile riduzione del potere di acquisto delle famiglie, specialmente quelle meno abbienti (più diffuse in Calabria rispetto al resto del Paese), che destinano una quota maggiore di consumi ad alcuni beni particolarmente interessati dagli aumenti (come elettricità, gas e prodotti alimentari). Nel contempo, l'incremento dei prezzi di vendita ha consentito una sostanziale tenuta dei risultati economici delle imprese

1.2 - Le imprese

La dinamica del valore aggiunto è stata eterogenea tra settori. In termini reali, l'andamento è stato migliore nei servizi, che hanno beneficiato del recupero nel comparto turistico e della ripresa dei consumi dopo l'emergenza pandemica, e nelle costruzioni. L'attività ha ristagnato nell'industria in senso stretto, che ha maggiormente risentito della crisi energetica; è risultata in calo nel settore agricolo, che sconta ancora l'elevato sbilanciamento del comparto verso alcune produzioni tradizionali. Nel complesso, gli investimenti sono cresciuti soprattutto tra quelli mirati a migliorare l'efficienza energetica o incrementare l'utilizzo e la produzione di energia rinnovabile, che potrebbero ulteriormente rafforzare la transizione già in atto verso tali fonti di energia. Nonostante il forte incremento dei costi di produzione, la redditività delle imprese è stata sostenuta dal contemporaneo aumento dei prezzi di vendita e dalla modesta dinamica del costo del lavoro. La mortalità di impresa, sebbene in risalita, è rimasta inferiore a quella che si osservava prima della crisi Covid-19. La solvibilità delle aziende indebitate con il sistema bancario non ha mostrato ripercussioni significative; la liquidità permane su livelli storicamente elevati, raggiunti grazie anche all'ampio ricorso delle imprese nel biennio 2020-21 alle misure pubbliche di sostegno introdotte durante la pandemia.

1.3 Il mercato del lavoro e le famiglie.

Nel mercato del lavoro calabrese è proseguita la ripresa post-pandemica; in particolare, nel 2022 il recupero dell'occupazione si è esteso anche alla componente del lavoro autonomo. L'andamento congiunturale ha favorito

principalmente il settore dei servizi e quello delle costruzioni; quest'ultimo in prospettiva potrebbe essere ulteriormente rafforzato dall'attuazione delle opere previste nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). Il miglioramento osservato nell'ultimo biennio nei tassi di occupazione e disoccupazione è dovuto tuttavia anche alla contrazione della popolazione attiva, che riflette sia il mancato recupero nei tassi di partecipazione osservati prima della pandemia sia soprattutto il calo demografico in atto. Ciò rafforza dunque l'importanza di realizzare pienamente gli interventi di politica attiva previsti pure nel PNRR, volti a favorire una maggiore e migliore partecipazione al mercato del lavoro. Il reddito disponibile delle famiglie calabresi nel 2022 ha tratto vantaggio dai miglioramenti nei livelli occupazionali, ma il potere d'acquisto si è ridotto a causa della concomitante forte crescita dei prezzi, che ha anche frenato la ripresa dei consumi. L'aumento della spesa per l'acquisto di beni e servizi si è accompagnato a un incremento dei prestiti bancari. Le transazioni sul mercato immobiliare hanno mantenuto una crescita significativa, spinta ancora dalla ricomposizione della domanda verso abitazioni dotate di spazi esterni e situate al di fuori dei centri urbani.

1.3 Il mercato del credito.

Nel 2022 l'espansione del credito bancario è rimasta sostenuta per le famiglie consumatrici, mentre ha perso di intensità per le imprese, riflettendo soprattutto la riduzione della domanda di credito nella seconda parte dell'anno. Vi potrebbe aver inciso il peggioramento delle condizioni di finanziamento: i tassi di interesse sono infatti progressivamente saliti, a seguito dei provvedimenti di politica monetaria messi in atto per il contrasto all'inflazione. La rischiosità del credito è risultata comunque ancora bassa, nonostante l'uscita dal periodo di preammortamento di gran parte dei prestiti assistiti dalle garanzie pubbliche introdotte dal Governo durante la pandemia. La vulnerabilità finanziaria di imprese e famiglie è attenuata dalla significativa ricomposizione dei debiti verso la componente a tasso fisso realizzata negli ultimi anni. È proseguito il rallentamento dei depositi bancari delle famiglie e delle imprese; il valore di mercato dei titoli detenuti presso il sistema bancario si è ridotto, anche per effetto del calo dei prezzi delle attività finanziarie. La finanza pubblica decentrata. – Nel 2022 la spesa degli enti territoriali calabresi è aumentata. Nell'ambito della parte corrente, vi hanno inciso i rincari di utenze e canoni e l'incremento della spesa per l'adeguamento stipendiale del comparto sanitario e degli enti locali, a fronte di una dinamica contenuta delle nuove assunzioni. Anche la spesa in conto capitale ha proseguito l'andamento crescente già rilevato dal 2020; in prospettiva, potrebbe trarre un ulteriore forte impulso dall'attuazione del PNRR. Il pieno impiego di tali fondi potrebbe innalzare gli investimenti pubblici su livelli nettamente più elevati di quelli raggiunti nel recente passato, senza gravare sugli equilibri di bilancio degli enti locali calabresi, che rimangono peggiori della media del Paese. Tale condizione deriva in parte dalle loro minori entrate tributarie, legate sia alla modesta base imponibile locale sia alla ridotta capacità di riscossione dei tributi. Scrive Banca d'Italia che “la dinamica del valore aggiunto è stata eterogenea tra settori”, specificando, in termini reali, che l'andamento è stato migliore nei servizi, che hanno beneficiato

del recupero nel comparto turistico e della ripresa dei consumi dopo l'emergenza pandemica, e nelle costruzioni.

L'attività ha ristagnato nell'industria in senso stretto, che ha maggiormente risentito della crisi energetica; **è risultata in calo nel settore agricolo**, che sconta ancora l'elevato sbilanciamento del comparto verso alcune produzioni tradizionali. Nel complesso, gli investimenti sono cresciuti soprattutto tra quelli mirati a migliorare l'efficienza energetica o incrementare l'utilizzo e la produzione di energia rinnovabile, che potrebbero ulteriormente rafforzare la transizione già in atto verso tali fonti di energia.

Nonostante il forte incremento dei costi di produzione, **la redditività delle imprese è stata sostenuta dal contemporaneo aumento dei prezzi di vendita e dalla modesta dinamica del costo del lavoro**.

La mortalità di impresa, sebbene in risalita, è rimasta inferiore a quella che si osservava prima della crisi Covid-19.

La solvibilità delle aziende indebitate con il sistema bancario non ha mostrato ripercussioni significative; la liquidità permane su livelli storicamente elevati, raggiunti grazie anche all'ampio ricorso delle imprese nel biennio 2020-21 alle misure pubbliche di sostegno introdotte durante la pandemia.

1.4 - La finanza pubblica decentrata

La spesa degli enti territoriali Secondo i dati del Sistema informativo sulle operazioni degli enti pubblici (Siope), nel 2022 la spesa primaria totale degli enti territoriali calabresi (al netto delle partite finanziarie) è aumentata del 3,9 per cento rispetto all'anno precedente (tav. a6.1), mostrando una dinamica più contenuta rispetto alla media delle Regioni a statuto ordinario (RSO; 5,0 per cento) e del Paese (4,1 per cento). In termini pro capite è stata pari a 3.570 euro, un dato inferiore alle aree di confronto; la quota più rilevante (quasi il 90 per cento) è rappresentata dalla spesa corrente al netto degli interessi (spesa corrente primaria).

1.5 - Le risorse del PNRR a livello regionale

Analizzando l'esito dei bandi e i decreti per l'attribuzione delle risorse del PNRR e del Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR (PNC), alla data del 22 maggio risultavano assegnati a soggetti attuatori pubblici³ circa 5 miliardi (4,4 nell'ambito del PNRR e 0,6 sul versante del PNC) per interventi da realizzare in Calabria, il 4,4 per cento del totale nazionale (tav. a6.4). I fondi finora assegnati, in rapporto alla popolazione, sono superiori alla media nazionale: 2.265 euro pro capite contro 1.911. Le differenze tra regioni risentono sia della natura

dei progetti strategici di ciascuna realtà territoriale (ad esempio l'ammodernamento di alcune tratte della rete ferroviaria), sia della cosiddetta clausola del 40 per cento⁴, che prevede una riserva di fondi allocabili territorialmente da destinare alle regioni del Mezzogiorno. La coesione sociale e territoriale rappresenta infatti uno dei pilastri fondamentali su cui poggia la programmazione dell'intero PNRR, le cui assegnazioni si affiancheranno a quelle tradizionalmente attribuite ai programmi cofinanziati dai Fondi strutturali europei (cfr. il riquadro: I Programmi operativi regionali). Con riferimento ai diversi obiettivi in cui si articolano le attuali assegnazioni del PNRR, in Calabria sono particolarmente rilevanti le risorse dedicate agli interventi per la transizione ecologica (missione 2) e quella digitale (missione 1), che assorbono circa il 40 per cento del totale. Nel confronto con la media nazionale, la missione 1 mostra una 3

Il novero dei soggetti attuatori presi in considerazione comprende enti territoriali (Regioni e Province autonome, Province e Città metropolitane, Comuni, Unioni di comuni e Comunità montane), altri enti locali (università pubbliche, enti parco, etc.), enti e imprese partecipate nazionali (RFI, Anas, Infratel, Ministeri). Si considerano solo le risorse attualmente territorializzabili. 4 Le Amministrazioni centrali coinvolte nell'attuazione del PNRR devono assicurare che almeno il 40 per cento delle risorse allocabili territorialmente siano destinate a tale area (clausola introdotta in sede di conversione del decreto-legge n. 77/2021 e s.m.i. all'art.2 comma 6-bis della legge n. 108/2021). 60 Economie regionali 2023 BANCA D'ITALIA quota maggiore di assegnazioni (18,8 per cento in Calabria, contro il 10,6 per cento in Italia), mentre risulta inferiore la quota relativa alle infrastrutture per la mobilità (missione 3), pari in Calabria al 13,7 per cento (21,7 per cento in Italia). I progetti più significativi sul piano finanziario a livello regionale sono quelli relativi al miglioramento delle infrastrutture di telecomunicazioni, al potenziamento della rete ferroviaria, al rafforzamento dell'offerta di servizi di istruzione, con particolare riferimento agli asili nido, e alla riqualificazione dei centri urbani (Programma innovativo nazionale per la qualità dell'abitare, PinQua).

Analizzando l'esito dei bandi e i decreti per l'attribuzione delle risorse del PNRR e del Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR (PNC), alla data del 22 maggio risultavano assegnati a soggetti attuatori pubblici³ circa 5 miliardi (4,4 nell'ambito del PNRR e 0,6 sul versante del PNC) per interventi da realizzare in Calabria, il 4,4 per cento del totale nazionale (tav. a6.4).

I fondi finora assegnati, in rapporto alla popolazione, sono superiori alla media nazionale: 2.265 euro pro capite contro 1.911. Le differenze tra regioni risentono sia della natura dei progetti strategici di ciascuna realtà territoriale (ad esempio l'ammodernamento di alcune tratte della rete ferroviaria), sia della cosiddetta clausola del 40 per cento, che prevede una riserva di fondi allocabili territorialmente da destinare alle regioni del Mezzogiorno.

Le Amministrazioni locali, e in particolar modo i Comuni, sono chiamati a svolgere un ruolo centrale nell'attuazione degli interventi finanziati dai Piani, il cui successo dipenderà dalla capacità di svolgere in tempi relativamente brevi tutte

le fasi necessarie all'effettivo impiego delle risorse, dalla progettazione alla effettiva realizzazione.

1.6 - Il contesto normativo nazionale

Le linee di interventi del PNRR sono accompagnate da una strategia di riforme che vogliono potenziare equità, efficienza e competitività del Paese.

Le riforme sono parte integrante del Piano perché fondamentali per l'attuazione degli interventi.

Sono previste tre tipologie di riforme: riforme orizzontali, riforme abilitanti e riforme settoriali.

Le riforme orizzontali sono trasversali a tutte le Missioni del Piano, migliorano l'equità, l'efficienza, la competitività e il clima economico del Paese.

Esempi di riforme orizzontali, attualmente in itinere, sono:

A. Riforma della Giustizia

I tempi dei processi giudiziari italiani sono spesso lunghi e la loro durata offusca il reale valore della giustizia. Una giustizia rapida e di qualità stimola la concorrenza: esiste infatti una correlazione tra giustizia ed economia. Il rilancio dell'economia del Paese dunque è legato all'approvazione di riforme e investimenti efficaci. Per questo, l'obiettivo di tutte le riforme di questo settore è la riduzione del tempo di celebrazione dei processi.

B. Pubblica Amministrazione

Il ricambio generazionale della PA nell'ultimo decennio è stato lento e parziale. Oltre a questo, la PA deve gestire un insieme di norme e procedure articolate e complesse che si sono stratificate in modo conflittuale e che inficiano negativamente sulla crescita degli investimenti pubblici e privati. La riforma vuole semplificare le procedure di carattere organizzativo per fornire beni e servizi pubblici adeguati alle esigenze di cittadini e imprese.

Le riforme abilitanti sono interventi funzionali a garantire l'attuazione del Piano e a migliorare la competitività.

C. Promozione della concorrenza

La tutela e la promozione della concorrenza sono principi cardine dell'Unione Europea, essenziali per favorire l'efficienza e la crescita economica degli Stati membri.

D. Semplificazione e razionalizzazione della legislazione

La semplificazione della legislazione è un intervento riformatore trasversale a tutte le Missioni del PNRR che agisce sull'eccesso di leggi e sulla loro scarsa chiarezza, semplificando la normativa e digitalizzando la PA.

E. Semplificazione e razionalizzazione delle normative in materia ambientale

È necessaria una profonda semplificazione delle norme per i procedimenti in materia ambientale e delle disposizioni per la valutazione di impatto ambientale ("VIA"). Le norme attuali prevedono procedure lunghe e ostacolano la

realizzazione degli interventi, a cui spesso si aggiunge la complicazione normativa e procedurale dei contratti di appalto pubblico. La VIA è indispensabile per la realizzazione delle opere pubbliche e per gli investimenti privati.

F. Semplificazione in materia di contratti pubblici

La semplificazione delle norme in materia di appalti pubblici e concessioni è fondamentale per una realizzazione efficiente delle infrastrutture e per il rilancio dell'attività edilizia, aspetti essenziali per la ripresa post pandemica. Tale semplificazione deve avere come oggetto non solo la fase di affidamento, ma anche quelle di pianificazione, programmazione e progettazione.

G. Miglioramento dell'efficacia e della qualità della regolazione

Vengono introdotte varie misure per migliorare l'efficacia e la qualità della regolazione, tra cui: programmazione delle iniziative normative del Governo per una adeguata istruttoria degli interventi; analisi e verifica dell'impatto della regolazione; maggiore chiarezza e accessibilità alla normazione; valutazione delle iniziative di sperimentazione normativa e monitoraggio dei procedimenti di adozione da parte del Governo dei provvedimenti attuativi.

H. Federalismo fiscale

Il percorso di attuazione del federalismo fiscale è graduale sia nell'ammontare delle risorse che nel processo di definizione dei fabbisogni e degli obiettivi. Per quanto riguarda i comuni, il processo è già in corso dal 2015 per la distribuzione del fondo di solidarietà comunale. Analogamente, la distribuzione delle risorse per le province e le città metropolitane avverrà sulla base dei criteri dei fabbisogni standard e della capacità fiscale.

I. Riduzione del tax gap

L'obiettivo della riforma è sfruttare le nuove tecnologie e gli strumenti di analisi dei dati per effettuare i controlli mirati sui contribuenti e ridurre il tax gap. Inoltre, la riforma prevede anche di rafforzare le strutture esistenti e crearne di nuove per rendere effettive le proposte di revisione della spesa, implementare il "bilancio di genere" e potenziare gli elementi del bilancio pubblico che influenzano le politiche ambientali.

Le riforme settoriali accompagnano gli investimenti delle singole Missioni, sono innovazioni normative per introdurre regimi regolatori e procedurali più efficienti nei rispettivi ambiti.

Esemplificativamente, riportiamo "*cloud first*" e interoperabilità

La semplificazione del contesto normativo e in particolare del domicilio individuali, che sarà rivisto e integrato con l'anagrafe nazionale. Sarà così possibile, tra cittadini e PA, inviare corrispondenze digitali certe e sicure per l'invio di documenti e email dal valore legale grazie alla posta elettronica certificata. Saranno, inoltre, riviste le regole per semplificare le procedure di scambio dei dati tra le amministrazioni, nell'ottica di piena interoperabilità tra tutte le PPAA.

2. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

GIUNTA COMUNALE

Sindaco

Massimo Trimmeliti

Data elezioni:12/06/2022

Data nomina:12/06/2022

Titolo di Studio: Laurea Magistrale in Ingegneria Civile

Assessore

Maria Condello

Data elezioni:12/06/2022

Data nomina:24/06/2022

Titolo di Studio: Laurea Triennale

Assessore

Daniele Rachieli

Data elezioni:12/06/2022

Data nomina:24/06/2022

Titolo di Studio: Laurea Magistrale in Giurisprudenza

CONSIGLIO COMUNALE

Antonio BARBA

Data elezioni:12/06/2022

Data nomina:12/06/2022

Titolo di Studio: Laurea Magistrale

Partito/Coalizione: Alternativa Filogaso

Maria CONDELLO

Data elezioni:12/06/2022

Data nomina:12/06/2022

Titolo di Studio: Laurea Triennale

Partito/Coalizione: Siamo Filogaso

Domenico CORIGLIANO

Data elezioni:12/06/2022

Data nomina:12/06/2022

Titolo di Studio: Istruzione Secondaria di Secondo Grado

Partito/Coalizione: Siamo Filogaso

Andrea DINATOLO

Data elezioni:12/06/2022

Data nomina:12/06/2022

Partito/Coalizione: Siamo Filogaso

Rosaria IMINEO

Data elezioni:12/06/2022

Data nomina:12/06/2022

Partito/Coalizione: Alternativa Filogaso

Francesco LUBERTO

Data elezioni:12/06/2022

Data nomina:12/06/2022

Maria LUBERTO

Data elezioni:12/06/2022

Data nomina:12/06/2022

Nata a Vibo Valentia (CZ) il 17/02/1977

Titolo di Studio: Istruzione Secondaria di Secondo Grado

Partito/Coalizione: Siamo Filogaso

Domenico MARI

Data elezioni:12/06/2022

Data nomina:12/06/2022

Partito/Coalizione: Siamo Filogaso

Daniele RACHIELI

Data elezioni:12/06/2022

Data nomina:12/06/2022

Titolo di Studio: Laurea Magistrale

Partito/Coalizione: Siamo Filogaso

Anna ROMEO

Data elezioni:12/06/2022

Data nomina:12/06/2022

Partito/Coalizione: Alternativa Filogaso

2.2 – GLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

DECRETO SINDACALE N. 01 DEL 13/01/2025: NOMINA RESPONSABILE SERVIZIO TECNICO DOTT. FABRIZIO LO MORO, SEGRETARIO A SCAVALCO TITOLARE PRESSO LA SEDE DI SEGRETERIA CONVENZIONATA TRA I COMUNI DI FILOGASO (VV) E FILOGASO.

DECRETO N. 9 DEL 29/07/2024: NOMINA RESPONSABILE SERVIZIO AMMINISTRATIVO E ATTRIBUZIONE DELLE RELATIVE FUNZIONI DOTT.SSA ANNA CHIARA MEDDIS.

DECRETO N. 10 DEL 29/07/2024: NOMINA RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO E ATTRIBUZIONE DELLE RELATIVE FUNZIONI DOTT. GIUSEPPE LIBERTO.

LINEE PROGRAMMATICHE

Nella situazione attuale di grave crisi economica, occupazionale, intensificata dalla pandemia, che colpisce l'Italia e, in particolare, il mezzogiorno, compito principale dell'Amministrazione Comunale è quello di salvaguardare il livello dei servizi offerti ai nostri cittadini creando le basi per

una vera ripresa economica che sappia favorire l'occupazione specialmente quella giovanile.

Scuola, cultura, servizi sociali, sostegno al volontariato sono solo alcuni dei fronti in cui intende impegnarsi l'Amministrazione Comunale, avvalendosi della propria organizzazione sia finanziaria che strutturale.

Compito dell'Amministrazione Comunale, in tal senso, è quello di creare una vera e propria interazione con il mondo della società civile agevolando in concreto tutte quelle iniziative nate dal basso e gestite dai c.d. corpi intermedi (famiglie, associazioni, altri gruppi sociali) idonee a soddisfare i bisogni delle classi sociali più deboli.

L'amministrazione comunale dovrà, in primo luogo, completare l'adeguamento strutturale degli edifici scolastici e comunali attingendo alle risorse già disponibili messe a disposizione della Regione Calabria e dal Governo. Verrà predisposto l'adeguamento sismico della scuola dell'infanzia e della scuola secondaria di primo grado, la realizzazione della palestra la cui allocazione è prevista nella stessa area della scuola primaria.

Verrà, inoltre, ulteriormente migliorato il servizio idrico e quello inerente la raccolta dei r.s.u.. Si cercherà, in primis, di svincolare l'ente locale dal rapporto con la So.ri.cal cercando di creare i presupposti affinché il Comune possa diventare autonomo dal punto di vista idrico. Verranno, ancora, applicate nuove soluzioni al servizio di raccolta dei rifiuti ottimizzando ulteriormente la percentuale di differenziata nonché i costi del servizio di raccolta per addivenire ad una cospicua diminuzione dello stesso e, conseguentemente, della tariffa pagata dai cittadini.

Altro obiettivo da perseguire è costituito dalla valorizzazione del territorio attingendo alle numerose iniziative regionali volte a salvaguardare le aree boschive e le zone di interesse paesaggistico ed ambientale: l'intenzione è quella di predisporre una serie di interventi nell'area del Fallà idonei a favorire la fruizione del bosco nonché occasioni di lavoro dei numerosi giovani della nostra cittadina.

Ulteriore settore di intervento è costituito da tutte quelle iniziative rivolte verso il risparmio energetico in relazione agli edifici di proprietà comunale. Occorre, pertanto, completare l'opera di risparmio energetico iniziata nelle scuole nonché potenziare la pubblica illuminazione attraverso le c.d. lampade al led.

Altro settore in cui l'amministrazione comunale ha intenzione di impegnarsi è quello dello sport con la realizzazione di una struttura sportiva polifunzionale coperta presso l'attuale centro polivalente. Con la relativa possibilità di svolgere svariate attività sportive: pallavolo, pallacanestro, palla a mano, calcio a cinque che, consentiranno ai giovani, e non solo, di praticare attività atletiche; organizzare eventi sportivi in diversi periodi dell'anno e in diverse condizioni meteorologiche, grazie alla copertura del campo da gioco. Nonché, la realizzazione di una struttura

sportiva polivalente annessa all'edificio scolastico presso la scuola primaria "G. Rodari".

POLITICHE GIOVANILI

I giovani sono la vera risorsa del paese, l'eccellenza della nostra comunità. Vogliamo canalizzare le loro energie, il loro entusiasmo a beneficio di tutti, per dimostrare che essi rappresentano non solo il futuro, ma il presente. I giovani rappresentano il futuro di ogni società. Essi sono il principale strumento di "promozione sociale", oltre che di contrasto alla miseria morale e materiale, per cui puntiamo ad un percorso formativo di coinvolgimento e responsabilizzazione, per avvicinarli alla politica tramite:

- la promozione e realizzazione eventi culturali e ricreativi;
- lo sport e l'inclusione sociale;
- le convenzioni con associazioni;
- Implementare la Consulta Giovanile Comunale;
- la promozione di progetti educativi sul fronte dei comportamenti a rischio che colpiscono i giovani (Droga, alcol, guida sotto l'effetto di sostanze stupefacenti, dipendenza da internet, etc);
- incontri formativi rivolti all'imprenditoria giovanile per favorire i processi di conoscenza dei mercati e, soprattutto nel settore dell'agricoltura, finalizzati alla crescita di nuove attività e che consentano un'adeguata formazione;
- istituire, con l'ausilio delle scuole, un progetto di "Young House" (Consiglio Comunale per ragazzi), che permetta l'organizzazione di incontri periodici a tema, improntati sulla conoscenza del funzionamento dei vari organi comunali, della composizione dei bilanci, delle politiche di investimento e dei fondi pubblici, per favorire l'avvicinamento consapevole dei giovani alla politica e alle istituzioni, in modo da prepararli come nuova classe dirigente;
- creare un "Progetto per bambini", incentivando punti di aggregazione di svago e divertimento (grest).

CULTURA

La crescita culturale è fondamentale per il benessere di ogni comunità e, pertanto, punto focale e preminente è la collaborazione con tutti gli organismi culturali, Scuole e Associazioni, per dare una nuova vita e dimensione alla Biblioteca Comunale potenziandola non solo con l'acquisizione di strumenti tecnici e di libri da privati e da enti pubblici ma anche con manifestazioni che puntino alla conoscenza della storia e del territorio.

A) Segnatamente per la CULTURA proponiamo di:

- Organizzare la festa del libro;
 - Istituire "Premi letterari";
 - Attuare un Collegamento Telematico con le Biblioteche universitarie, regionali e comunali;
 - Potenziare la biblioteca multimediale già presente nella Pro loco;
 - Realizzare, ristrutturando la sede Pro loco con emeroteca, pinacoteca, biblioteca, ludoteca, videoteca, sala cinematografica e teatrale, teatro all'aperto;
 - Partire dalle indagini storiografiche della famiglia filogasese, per attuare rappresentazioni teatrali, convegni tematici ed eventi culturali e turistici;
- » Potenziare il canale di comunicazione continuo e permanente tra amministrazione, organi scolastici e genitori istituendo un unico referente comunale che raccolga i problemi che si presentano, per meglio gestire le risorse e nel contempo realizzare una rapida soluzione delle richieste;
- « Creare, in collaborazione con la Scuola Media, il Premio "Studente Reporter" con componimenti a tema libero su Filogaso, realizzati dai ragazzi di tutte le classi durante il periodo scolastico; una giuria appositamente predisposta selezionerà i vincitori, uno per ogni classe. che saranno premiati:
- » Realizzare assieme all'Istituto Comprensivo territoriale un corso di scrittura creativa i cui elaborati saranno poi premiati e pubblicati;
- Coinvolgere il tessuto associativo del territorio per la realizzazione di un progetto unitario di promozione delle attività culturali.

3.2 – L'analisi del processo e la mappatura dei procedimenti

Il processo è l'insieme delle attività interconnesse che creano valore, trasformando le risorse impiegate in un prodotto destinato a soggetto esterno all'amministrazione o all'amministrazione stessa.

Per mappatura dei processi s'intende la ricerca e descrizione dei processi attuati all'interno dell'Ente al fine di individuare quelli potenzialmente a rischio di corruzione, secondo l'accezione contemplata dalla normativa e dal P.N.A.

Per "rischio" s'intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'Ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento.

Per "evento" s'intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'Ente.

Per "gestione del rischio" s'intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione con riferimento al rischio. La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi.

La pianificazione, mediante l'adozione del P.T.P.C. E, oggi, mediante la pianificazione dei rischi corruttivi in seno alla sezione seconda del PIAO, è il mezzo per attuare la gestione del rischio.

L'analisi sullo stato della mappatura deve essere condotta tenendo presente che il concetto di processo è diverso da quello di procedimento amministrativo. Quest'ultimo caratterizza lo svolgimento della gran parte delle attività dell'amministrazione, fermo restando che non tutta l'attività dell'amministrazione - come pure degli enti di diritto privato cui si applica la normativa di prevenzione della corruzione - è riconducibile a procedimenti amministrativi.

L'**analisi del processo** può essere effettuata sia a livello di processo gestionale che di macro-attività (più raramente di attività). Essa consiste nella raccolta di informazioni:

- destrutturate, come l'analisi SWOT, in particolare per l'identificazione di aree di criticità (rispetto alle finalità per cui si svolge l'analisi dei processi);
- strutturate, come la raccolta di indicatori (ad es. secondo modelli come la Balanced Scorecard) a supporto dell'analisi destrutturata.

L'analisi può anche interessare una **valutazione dei rischi di processo**, così come la misurazione degli impieghi di risorse e di personale sul processo.

Il concetto di processo è più ampio e flessibile di quello di **procedimento amministrativo** ed è stato individuato nei vari PNA e, da ultimo, nel PNA 2019, tra gli elementi fondamentali della gestione del rischio.

In ogni caso i due concetti non sono tra loro incompatibili: la rilevazione dei procedimenti amministrativi costituisce il punto di partenza per l'identificazione dei processi organizzativi.

La mappatura gestionale dei processi di un'Amministrazione Pubblica si deve intersecare con la presenza di Procedimenti Amministrativi che, secondo le normative in vigore, definiscono le modalità di interazione tra gli utenti dei servizi dell'Ente e gli uffici preposti ad interfacciarsi con tali soggetti.

Le informazioni di base predisposte per gestire le principali informazioni di ogni procedimento amministrativo sono:

- Settore, Unità produttiva, Responsabile
- Nome Procedimento, Tipo Procedimento, Normativa di riferimento
- Durata Massima (giorni), Data Scadenza
- Inizio e Termine Procedimento, Atto Conclusivo
- Attivazione del procedimento
- Tipologia Atto Conclusivo

La mappatura dei procedimenti può inoltre essere dettagliata, dando evidenza delle fasi che compongono il procedimento, le strutture che svolgono ogni fase e le interdipendenze fra le fasi (sequenze logico/temporali). In particolare, le informazioni di base predisposte per gestire le principali informazioni di ogni Fase sono:

- Responsabile
- Fasi Istruttorie (Data Inizio, Data Fine, Descrizione, Note)
- numero di procedimenti conclusi
- tempo medio di completamento dei procedimenti

- tempo massimo previsto dalle norme o regolamenti
- percentuale di procedimenti conclusi oltre il tempo massimo ammesso.

3.3 – Il catalogo dei rischi: l'identificazione dei possibili ambiti di vulnerabilità dell'amministrazione e miglioramento complessivo del funzionamento della macchina amministrativa.

La mappatura dei processi è un modo "razionale" di individuare e rappresentare tutte le attività dell'ente per fini diversi.

Già dai primi Piani triennali anticorruzione adottati dall'ente sono stati individuati i processi che debbono essere maggiormente presidiati mediante implementazione delle misure di prevenzione, al fine della massima compressione dei margini di accadimento di eventi corruttivi. Con i successivi aggiornamenti del piano di prevenzione del rischio corruttivo, le aree da monitorare con maggiore attenzione sono state implementate fino a predisporre l'elenco allegato al presente Piano.

La valutazione delle aree e dei processi a rischio è stata realizzata secondo la metodologia proposta dal Piano nazionale.

È inoltre compito di ciascun Dirigente di Settore, competente nella gestione dei singoli processi, procedere all'analisi costante ed alla periodica verifica delle attività allo scopo di creare il cd. "**catalogo dei rischi**" e mantenerlo costantemente aggiornato, unitamente alle iniziative intraprese per la riduzione degli stessi. In ogni momento è possibile un confronto con il RPCT.

Sulla base di quanto elaborato, si è provveduto a:

1. rivisitare e, laddove necessario, modificare le aree di rischio inserite in modo da uniformarle a quanto previsto dalla normativa;
2. distinguere i macro-processi dai singoli processi ad essi collegati;
3. definire eventi di rischio per ogni processo individuato tenendo presente che:
 - a. il rischio riguarda tutto il processo nel suo insieme;
 - b. l'identificazione del rischio è avvenuta avendo presente il concetto di corruzione allargato così come proposto da ANAC ovvero inteso come l'abuso del potere pubblico al fine di conseguire benefici personali (o per altri).

Naturalmente la mappatura realizzata non può essere considerata esaustiva e necessita di ulteriori approfondimenti che potranno essere svolti nel corso del 2023. Tale completamento di attività era stato programmato sia per il 2020, sia per i successivi esercizi, ma le ben note motivazioni connesse all'emergenza pandemica ne hanno impedito la realizzazione.

Il processo può essere svolto da una singola unità organizzativa, ma più frequentemente è trasversale alla struttura organizzativa; il dettagliare il processo in macro-attività ed attività consente di identificare le singole unità coinvolte e gli specifici compiti, così come la sequenza logica delle attività da svolgere per la realizzazione del processo.

La ricostruzione accurata della cosiddetta "mappa" dei processi organizzativi è un esercizio conoscitivo importante non solo per l'identificazione dei possibili

ambiti di vulnerabilità dell'amministrazione (rispetto alla corruzione), ma anche rispetto al **miglioramento complessivo del funzionamento della macchina amministrativa**.

Ove tale analisi viene condotta al meglio, essa è idonea a far emergere duplicazioni, ridondanze e nicchie di inefficienza che offrono ambiti di miglioramento sotto il profilo:

- della spesa (efficienza allocativa o finanziaria);
- della produttività (efficienza tecnica);
- della qualità dei servizi (dai processi ai procedimenti);
- della governance.

L'accuratezza e l'eshaustività della mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità dell'analisi complessiva.

L'obiettivo dell'amministrazione è quello di realizzare una mappatura completa ed integrale di tutti i processi, caratterizzata da un livello di descrizione e rappresentazione dettagliato e analitico per garantire la precisione e, soprattutto, l'approfondimento con il quale è possibile identificare i punti più vulnerabili del processo e, dunque, i rischi di corruzione che insistono sull'amministrazione o sull'ente, tenuto conto che una mappatura superficiale può condurre ad escludere dall'analisi e dal trattamento del rischio ambiti di attività che invece sarebbe opportuno includere.

La mappatura dei processi deve essere effettuata sulla base dei principi di: a) completezza e integralità; b) analiticità ed esaustività. Essa va tuttavia realizzata progressivamente. Risulta utile pervenire gradualmente ad una descrizione e rappresentazione dettagliata ed analitica dei processi dell'amministrazione, nei diversi cicli annuali di gestione del rischio corruttivo, tenendo conto delle risorse e delle competenze effettivamente disponibili.

La **programmazione dell'attività di rilevazione, descrizione e rappresentazione dei processi** ("mappatura") è effettuata, nel presente PIAO (e non solo con riferimento alla specifica sotto-sezione dei "rischi corruttivi"), in maniera tale da:

- a) rendere possibile, con gradualità e tenendo conto delle risorse disponibili, il passaggio da soluzioni semplificate (livello minimo di mappatura, consistente nell'elenco integrale dei processi con descrizione solo parziale) a soluzioni più evolute (livello standard di mappatura consistente nell'elenco integrale dei processi con descrizione più analitica ed estesa);
- b) consentire il ricorso a strumenti e soluzioni informatiche idonee a facilitare la rilevazione, la descrizione e la rappresentazione mediante l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni necessarie, sfruttando ogni possibile sinergia con altre iniziative che richiedono interventi simili (controllo di gestione, certificazione di qualità, analisi dei carichi di lavoro, sistema di performance e management, ecc.).

Il principio della completezza implica il dovere di mappare e valutare tutte le attività poste in essere da tutti gli Uffici. Per consentire l'acquisizione delle competenze necessarie a mappare i processi gestionali, viene garantita ai

dirigenti e ai titolari di posizioni di Elevata Qualificazione (EQ) adeguata formazione sul tema.

La gradualità della mappatura consente di poter effettivamente coinvolgere, nel presente ciclo triennale del PIAO 2023-2025, tutta la struttura organizzativa, inserendo nella performance organizzativa e individuale l'obiettivo di mappare e aggiornare la mappatura dei processi gestionali di rispettiva competenza.

Il PNA 2013, confermato sul punto dai PNA successivi, ha focalizzato questo tipo di analisi in primo luogo sulle cd. "**aree di rischio obbligatorie**". Tenuto conto dell'indicazione normativa relativa ai procedimenti elencati nell'art. 1 co. 16 della Legge 190/2012, il PNA ha ricondotto detta analisi alle quattro corrispondenti "aree di rischio obbligatorie".

L'aggiornamento 2015 del PNA ha, per contro, indicato la necessità di andare oltre queste aree di rischio, tenuto conto del fatto che vi sono attività svolte in gran parte delle amministrazioni ed enti, a prescindere dalla tipologia e dal comparto, che, anche sulla base della ricognizione effettuata sui PTPCT, sono riconducibili ad aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi.

Queste aree, insieme a quelle fin qui definite "obbligatorie" debbono essere denominate "**aree generali**".

In attuazione delle indicazioni formulate dall'ANAC, il presente PIAO include tra le aree di rischi generali le ulteriori aree espressamente indicate nel PNA 2015.

L'identificazione delle aree di rischio specifiche, in attuazione delle indicazioni formulate dai PNA, è condotta, oltre che attraverso l'analisi del contesto, esterno ed interno e, in particolare, attraverso la mappatura dei processi, anche facendo riferimento a:

- analisi di eventuali casi giudiziari e altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'amministrazione o in amministrazioni dello stesso settore di appartenenza;

N.	PROCESSI DI GOVERNO
1	PREDISPOSIZIONE E APPROVAZIONE DELLE "LINEE PROGRAMMATICHE"
2	PREDISPOSIZIONE ED APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE
3	PREDISPOSIZIONE ED APPROVAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE DELLE OPERE PUBBLICHE
4	PREDISPOSIZIONE ED APPROVAZIONE DEL BILANCIO PLURIENNALE

5	PREDISPOSIZIONE ED APPROVAZIONE DELL'ELENCO ANNUALE DELLE OPERE PUBBLICHE
6	PREDISPOSIZIONE ED APPROVAZIONE DEL BILANCIO ANNUALE
7	PREDISPOSIZIONE ED APPROVAZIONE DEL PEG/PIANO DEGLI OBIETTIVI E RISORSE
8	PREDISPOSIZIONE ED APPROVAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE
9	PREDISPOSIZIONE ED APPROVAZIONE DEL PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA
10	CONTROLLI INCLUSO CONTROLLO DI REVISIONE CONTABILE

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

3. VALORE PUBBLICO

Il Valore Pubblico rappresenta il miglioramento del livello di benessere economico, sociale e ambientale dei cittadini e della comunità di riferimento che viene creato dalla Pubblica Amministrazione.

Il Comune persegue il benessere reale della collettività sviluppando gli obiettivi strategici e operativi indicati all'interno del Documento Unico di Programmazione.

Gli obiettivi strategici sono rappresentati nel DUP a livello di Missione di bilancio e costituiscono le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo (outcome finale) che l'Amministrazione intende realizzare nel proprio mandato nell'ambito delle aree di intervento istituzionale dell'Ente locale.

Gli obiettivi operativi, rappresentati a livello di Programma di bilancio, costituiscono gli strumenti per il conseguimento degli obiettivi strategici traguardando risultati di breve/medio periodo (outcome intermedio).

I principali obiettivi che l'Amministrazione intende perseguire sono contenuti all'interno delle linee programmatiche dell'Ente inserite all'interno del Documento Unico di Programmazione 2025-2027.

Attraverso tale atto di Pianificazione, sono state definite le aree di intervento strategico che rappresentano le politiche essenziali da cui sono derivati i programmi, progetti e singoli interventi da realizzare nel corso del mandato.

La Programmazione della PERFORMANCE - 2025/2027

Il metodo adoperato

La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come: *“il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita”*. In termini più immediati, la *performance* è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso *ex ante* come obiettivo ed *ex post* come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

L'art. 3, c. 1, lett. b), Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che la sottosezione PERFORMANCE è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del D. Lgs. n. 150/2009 e al suo interno devono essere definiti:

- a) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- b) gli obiettivi di digitalizzazione;
- c) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- d) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione deve provvedere alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b) del D.lgs. n. 150/2009 (Relazione sulla Performance).

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:

- a) obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- b) obiettivi di digitalizzazione;
- c) obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;
- d) obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;
- e) obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- f) obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

PIANO DETTAGLIATO OBIETTIVI ART. 10 D.Lgs. N.267/2000(PDO) 2025/27

- ORGANIZZAZIONE DEL PEG E NORME GENERALI:

Il piano degli obiettivi di PEG è strutturato per servizi e centri di costo, che rispecchiano la struttura organizzativa del Comune, così come rideterminata con atto della

Giunta Comunale n. 25 del 22/05/2024, esecutiva.

Ad ogni centro sono assegnati:

- obiettivi di gestione ed il piano dettagliato degli obiettivi (che solitamente corrispondono all'ordinarietà della gestione facente capo a ciascuna area);
- dotazioni umane, finanziarie e strumentali da impiegare per il raggiungimento degli obiettivi;
- responsabilità sul raggiungimento degli obiettivi e sull'utilizzo delle dotazioni in base ai parametri e criteri approvati dall'ente;

Ad ogni servizio è preposto un responsabile di posizione organizzativa, come risulta dai decreti di nomina del Sindaco, le cui funzioni sono attribuite direttamente dallo Statuto, dal regolamento generale di organizzazione degli uffici e dei servizi, dal regolamento istitutivo delle posizioni organizzative, dalla legge (267/2000) e da tutti gli strumenti regolamentari e normativi facenti capo agli enti locali:

- a) *i responsabili* di posizione organizzativa rispondono del risultato della loro attività sotto il profilo dell'efficacia (soddisfacimento dei bisogni) e dell'efficienza (completo e tempestivo reperimento delle risorse e contenimento dei costi di gestione), rispondendo delle procedure di reperimento ed acquisizione dei fattori produttivi (entrate), salvo che queste ultime non siano assegnate ad altre aree.
- b) *rispondere* direttamente al Sindaco rispetto agli obiettivi e dotazioni assegnate;
- c) *responsabilità* di programmazione, coordinamento, esecuzione, verifica e controllo relativamente ai programmi ed ai progetti assegnati;
- d) *delegare*, se del caso, ad altri dipendenti., assegnati funzionalmente alla propria area, la cura l'istruzione e l'autonomo compimento di taluni procedimenti amministrativi di propria competenza, ove tali dipendenti siano in possesso di adeguata qualifica funzionale e di specifica attitudine.
- e) *Rispondono* al Responsabile dell'anticorruzione e della Trasparenza, in qualità di referenti dell'anticorruzione dei mancati adempimenti previsti dai rispettivi piani triennali.

- ATTESTAZIONE COPERTURA FINANZIARIA

Il Responsabile dell'area finanziaria, nell'apportare il visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria, ai sensi dell'art.151, c. 4 del D. Lgs 267/2000, dell'art. 45 comma 4 del regolamento di contabilità e del regolamento sui controlli interni, rende esecutive le determinazioni. Se la determina presentata all'area finanziaria riscontra problemi di copertura, l'ufficio dovrà darne entro 5 giorni, notizia al servizio proponente, onde evitare disguidi dell'azione amministrativa.

Resta inteso comunque che rimane in capo a ciascun responsabile di verificare, prima di intraprendere ordini, l'esecutività del proprio atto ed applicare le norme previste dal regolamento sui controlli interni approvato con delibera della C.S. n. 2 del 3.01.2013, del Piano triennale di prevenzione della corruzione e del nuovo regolamento sul procedimento amministrativo approvato con delibera della C.S. n. 22 del 17.9.2013.

DIRETTIVA SULL'ITER DI APPROVAZIONE DI ATTI DI COMPETENZA DEL SINDACO DELLA GIUNTA COMUNALE E DEL CONSIGLIO COMUNALE

Si richiama, come ogni anno, l'attenzione di tutti i responsabili, sull'iter da seguire, per sottoporre al competente organo volitivo le relative proposte deliberative.

Le proposte dovranno essere presentate, complete non solo dell'istruttoria tecnica dell'ufficio proponente controfirmata dal responsabile del procedimento e del relativo parere del responsabile, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 267/2000 e s.m.i., ma anche di quello dell'area finanziaria (se previsto unparere di regolarità contabile).

Una volta assolto tale obbligo, devono essere depositate all'ufficio di segreteria in tempo utile almeno un giorno prima, per premettere allo stesso ufficio di segreteria di predisporre i fascicoli ed eventuali allegati per la successiva approvazione da parte degli organi competenti .

Si rammenta altresì, che tutte le proposte dovranno essere firmate dai responsabili di area. L'organo volitivo, infatti, deve essere certo , al momento dell'approvazione dell'atto che i pareri (entrambi), siano stati espressi nel rispetto delle norme previste dal regolamento sui controlli interni. Analogamente per ottenere direttive in merito ad eventi non previsti dal presente piano degli obiettivi, l' ufficio dovrà presentare una proposta scritta .

La struttura del Peg assicura il concretizzarsi dei collegamenti tra centri di costo/ responsabilità e :

- struttura organizzativa;
- obiettivi di gestione;
- dotazioni finanziarie;
- dotazioni di risorse umane e strumentali;
- piano dettagliato degli obiettivi di Peg

Per dotazioni finanziarie si intende l'elenco delle risorse e degli interventi assegnati ai responsabili di posizione organizzativa. In particolare rappresentano l'aggregazione dei capitoli del Peg fino a giungere a strutturare un budget per ogni CdC(centri di Costo).

Le dotazioni di personale sono espresse per fascia e posizione giuridica ed affidate a ciascuna area in relazione alla dotazione attuale.

Le dotazioni di risorse strumentali sono riferite ai mezzi meccanici ed alle dotazioni informatiche.

Gli obiettivi e le risorse finanziarie non presenti in nessun documento programmatico, potranno in questa sede essere precisati ed i criteri e le modalità di effettuazione potranno essere oggetto di atti di impegno e/o prenotazione adottati al responsabile dell'area, solo previo atto di indirizzo o ulteriore direttiva dell'organo volitivo.

L'Amministrazione comunale si riserva, di intervenire con propri atti unicamente per attività straordinarie e non previste da nessun documento programmatico, mantenendo in capo ai responsabili di area la conseguente adozione degli atti di impegno di spesa e di liquidazione , costituenti parte integrante del presente documento:

- a) programmi ed iniziative delle varie manifestazioni religiose, culturali, sportive, fiere , etc;
- b) Direttive concessioni di contributi in occasione di manifestazioni promosse dalle varie organizzazioni non aventi scopi di lucro;
- c) Direttive concessioni contributi alle varie associazioni di volontariato che operano sul territorio comunale ;
- d) spese in occasione di manifestazioni, cerimonie e festività;
- e) tutti gli atti che per legge, per statuto o norma regolamentare sono demandati alla Giunta.

RIEPILOGO SERVIZI E CENTRI DI COSTO

SERVIZI	RESPONSABILE	GESTIONE/CdC
---------	--------------	--------------

Servizio Amministrativo	Dott.ssa Anna Chiara Meddis	Ufficio protocollo e archivio; ufficio affari generali; ufficio segreteria e supporto Organi Istituzionali; Ufficio Politiche Sociali; Ufficio Cultura e pubblica Istruzione; Ufficio sportello Unico Attività produttive; Ufficio demografico (anagrafe, stato civile , leva ed elettorale)
Servizio Finanziario	Dott. Giuseppe Liberto	Ufficio bilancio e contabilità; ufficio Economato; Ufficio personale (trattamento giuridico ed economico); Ufficio tributi
Servizio Tecnico	Dott. Fabrizio Lo Moro	Ufficio pianificazione urbanistica; Ufficio lavori pubblici; Ufficio patrimonio; ufficio Manutenzione impianti; Ufficio ambiente; Ufficio protezione civile; Ufficio Necroscopico e cimiteriale; ufficio sport; ufficio sportello unico espropriazioni; Ufficio informatizzazione e transazione digitale

SERVIZIO AMMINISTRATIVO

Responsabile:

Dott.ssa Anna Chiara Meddis - Funzionario Amministrativo

COMUNE DI FILOGASO(VV) – PIAO 2025/2027

Dipendente con contratto a tempo part-time ed indeterminato

1.2 Risorse generali del Servizio

1.2.1 Personale assegnato:

Nella dotazione organica non è presente altro personale, oltre il Responsabile

Dotazioni strumentali:

PC e stampanti

COMPETENZE GENERALI DEL RESPONSABILE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Dott.ssa Anna Chiara Meddis

- gestione del personale assegnato (mobilità, piano ferie permessi, straordinari, trasferte,aggiornamento etc: coordinamento dell'attività;
- attività di studio, ricerca normativa e relative applicazioni attinenti l'area;
- gestione dei capitoli di PEG assegnati, assunzione impegni di spesa, liquidazioni di spesa,proposte di variazione;
- attività amministrativa (determinazioni, proposte di deliberazioni, atti, provvedimenti, etc.);
- riservatezza dei dati di accesso agli atti ai sensi della vigente normativa;
- costituzione e/o partecipazione a commissioni e/o gruppi di lavoro, anche intersettoriali, al fine di raggiungere, nei tempi e con le modalità richieste, ed in funzione delle specifiche competenze e professionalità ,gli obiettivi assegnati. Cura e vigilanza dell' accesso agli atti.
- verifica e proposta nei tempi previsti dal regolamento di contabilità dei residui attivi dariportare nel conto consuntivo 2024.

CENTRO DI COSTO/SERVIZIO-SEGRETERIA, CONTRATTI, AFFARI LEGALI

Elenco delle principali funzioni:

- adempimenti necessari ad assicurare l'esercizio delle funzioni attribuite all' Ente.
- costituzione e/o partecipazione a commissioni e/o gruppi di lavoro, anche intersettoriali, al fine di raggiungere nei tempi e con le modalità richieste, ed in funzione delle specifiche competenze e professionalità, gli obiettivi assegnati;
- gestione protocollo informatico;
- affari legali: gestione del contenzioso legale consistente nell'impegno di spesa e liquidazione notule dei legali di fiducia nominati dall'A.C., nonché trasmissione di atti agli uffici competenti per materia, i quali sono titolari e responsabili della gestione dei rapporti con il legale incaricato;
- ufficio relazioni con il pubblico;
- gestione delle delibere CC e della GM, delle determinazioni dei responsabili dei servizi nonché dei relativi archivi;
- gestione dell'intero iter procedurale relativo alla esecutività degli atti deliberativi e delle determinazioni: pubblicazione all'albo pretorio, invio agli uffici competenti;
- stesura determinazioni di competenza del servizio;
- tenuta registri ordinanze, Repertorio contratti;
- rilascio copie atti;
- richiesta di accesso agli atti ed ai documenti amministrativi;

- protocollazione atti in entrata ed in uscita;
- Trasparenza
- Anticorruzione
- pubblicazioni all'albo pretorio;
- centralino;
- cura della segreteria e della corrispondenza particolare, ;
- archiviazione posta e degli atti convenzionali;
- cura e tenuta dell'archivio corrente;
- provvedimenti di mobilità personale

CENTRO DI COSTO- PUBBLICA ISTRUZIONE CARATTERISTICHE DEL SERVIZIO:

- *Gestione funzionalità degli edifici scolastici:*
 - a) gestione rapporti con le istituzioni scolastiche per il miglioramento della funzionalità dei plessi;
 - b) fornitura di arredi e attrezzature didattiche e di supporto, ma anche tramite contributi alle istituzioni scolastiche;
 - c) fornitura gratuita dei libri di testo, secondo le disposizioni di legge e regolamentari.
- *Attività integrative ed extrascolastiche:*
 - a) partecipazione alle attività di supporto all'attività scolastica promosse dall'autorità scolastiche o dalla stessa Amministrazione Comunale mediante l'erogazione di contributi finanziari messi a disposizione ed eventualmente, partecipando all'organizzazione della logistica;
 - b) gestione delle attività extrascolastiche;
 - gestione dei buoni mensa
 - gestione appalto mensa e Trasporto scolastico.

CENTRO DI COSTO: SETTORE SOCIALE

Caratteristiche del servizio:

- Assistenza:
 - 1) Erogazioni di contributi comunali, regionali e statali;
 - 2) Erogazione di contributi a favore di famiglie in relazione al reddito familiare secondo le normative di legge e regolamentari;
 - 3) Erogazione di somme a favore di enti, o privati relativi a situazioni di emergenza derivanti da calamità;
 - 4) Gestione Buoni pasto
 - 5) Gestione volontari del servizio civile nazionale

CENTRO DI COSTO: CULTURA E BENI CULTURALI

Caratteristiche
del servizio:

Cultura:

- 1) promozione di tutte quelle attività (iniziative, manifestazioni, eventi) finalizzate alla crescita culturale della popolazione. Per ciascuna iniziativa promossa, l'A.C. provvederà di volta in volta con apposite direttive della

Giunta o del Sindaco o degli Assessori a ad individuare contenuti, budget e modalità di realizzazione.

- 2) Eventuali erogazioni di contributi per iniziative culturali promosse dall'associazionismo o altre istituzioni, anche spontanee, qualora risultino di interesse per l'ente; l'importo verrà determinato caso „per caso con apposito atto
- 3) Realizzazione manifestazioni previste per l'anno che saranno di volta in volta individuate dalla giunta.

CENTRO DI COSTO : SERVIZI DEMOGRAFICI CARATTERISTICHE DEL SERVIZIO- ATTIVITA' PRINCIPALI:

- l'ufficio gestisce i servizi Stato civile- Anagrafe- Statistica- elettorale- leva militare per conto dello Stato; le relative funzioni sono esercitate dal sindaco il quale Ufficiale di Governo per mezzo di dipendenti da lui espressamente delegati.

OBIETTIVI SERVIZIO AMMINISTRATIVO ANNO 2025

	OBIETTIVO	ATTIVITÀ	INDICATORI	DATA FINE ATTIVITÀ ATTESA	PESO
1	L'Amministrazione vicina ai cittadini	Favorire la divulgazione di notizie istituzionali di interesse per la popolazione, coordinandone il flusso dagli Uffici verso l'esterno sfruttando tutti i possibili canali di comunicazione.	aggiornamenti mensili sito istituzionale: N. pubblicazioni sito istituzionale /	31.12.2025 rendicontazione	15%
2	Operazione di riaccertamento dei residui attivi e passivi	Proposta e verifica nei tempi previsti nel regolamento di contabilità dei residui attivi e passivi da riportare nel consuntivo	trasmissione elenco dei residui attivi e passivi da mantenere o da eliminare entro e non oltre il termine stabilito dall'art.102 del regolamento di contabilità	Rispetto dei tempi previsti dal regolamento di contabilità	15%
3	Rendere immediatamente operative le decisioni degli organi collegiali	Corretta e tempestiva formazione degli atti deliberativi della giunta e consiglio comunale	Tempestività nella redazione e pubblicazione degli stessi all'albo pretorio on-line e	31.12.2025 attestazione tempi di pubblicazione dalla data di	20%

			nella sezione Amministrazione trasparente	adozione	
4	Razionalizzazione e ristrutturazione della struttura comunale finalizzata al raggiungimento dei risultati nel rispetto dei principi stabiliti dalle leggi vigenti in materia di personale	Verifica degli effettivi fabbisogni dell'ente in relazione alla normativa e la spesa del personale prevista nel bilancio pluriennale 2025/2027	comunicazione al segretario generale entro il 15 dicembre del fabbisogno annuale del personale della propria area ai fini della predisposizione PIAO	entro il 15.12.2025	10%
5	Miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dei servizi attraverso l'erogazione dei compensi collegati al merito e all'impegno del personale dipendente	attestazione degli obiettivi raggiunti e valutazione del personale assegnato per la liquidazione del salario accessorio	Liquidazione degli istituti contrattuali previsti nella contrattazione decentrata	entro il 30.11.2025	10%
6	Partecipazione e collaborazione all'attuazione degli adempimenti di legge in materia di prevenzione della corruzione e in materia di pubblicazione, trasparenza e diffusione informazioni	L'obiettivo prevede il supporto e la collaborazione con il Segretario Comunale - Responsabile della prevenzione della Corruzione, all'attuazione delle disposizioni normative di cui alla L. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione". L'obiettivo prevede altresì l'adempimento degli obblighi di pubblicazione dei cui D.lgs n. 33/2013 come modificato dal D.lgs n. 97/2016, che devono essere osservati dai Responsabili di Area dai dipendenti dell'ente a ciò preposti e delegati, come previsto nel "Piano di prevenzione della	Adempimento alle prescrizioni previste nel "Piano di prevenzione della corruzione e nel programma per la trasparenza e l'integrità triennio 2025/2027", attraverso: a) il monitoraggio sullo stato di attuazione del PTPCT mediante relazione annuale redatta dai Responsabili di area da trasmettere all'OIV e al segretario generale, entro il 31.12.2025, al fine di verificare l'attuazione di tutte le misure generali e le misure settoriali/specifiche la cui attuazione non è direttamente verificabile negli atti	Relazione annuale 31/12/2025	10%

		corruzione e per la trasparenza per il triennio 2025/2027	prodotti dai Servizi; b) la pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente dei dati e documenti nei termini previsti dal D.lgs n.33/2013e dal PTCT.		
7	Attività gestione: convenzioni - Servizio Civile Universale - progetti PUC - TIS percettori di mobilità in deroga assegnati al settore	Monitoraggio attività, gestione presente, predisposizione nuovi progetti	report mensile attività svolte e attestazione effettive presente di: <ul style="list-style-type: none"> • personale dipendente in convenzione • volontari servizio civile assegnati • cittadini PUC assegnati • TIS assegnati - percettori di mobilità in deroga 	<ul style="list-style-type: none"> • entro fine ogni mese e • 31.12.2025 rendicontazione finale 	20%

SERVIZIO FINANZIARIO

Responsabile:

Dott. Giuseppe Liberto

Dipendente a tempo part-time ed indeterminato (18 ore settimanali)

RISORSE GENERALI DEL SERVIZIO

Personale assegnato

Nella dotazione organica non è presente altro personale, oltre il Responsabile

Dotazioni strumentali:

Dotazioni strumentali : Computer e stampanti.

COMPETENZE GENERALI DEL RESPONSABILE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA:

Gestione del personale assegnato(mobilità, ferie, permessi, straordinari, trasferte, aggiornamento,etc..)e coordinamento dell'attività);

- Attività di studio e di ricerca normativa e relative applicazioni attinenti al settore;
- Gestione dei capitoli di Peg assegnati, assunzioni impegni di spesa liquidazioni di spesa,proposte di variazione,
- attività amministrativa (determinazioni, proposte di deliberazioni, atti, provvedimenti, etc.);
- riservatezza dei dati di accesso agli atti ai sensi della vigente normativa;

Costituzione e/o partecipazione a commissioni e/o gruppi di lavoro, anche intersettoriali, al fine di raggiungere, nei tempi e con le modalità richieste, ed in funzione delle specifiche competenze e

professionalità, gli obiettivi assegnati. Cura e vigilanza dell'accesso agli atti.

- verifica e proposta nei tempi previsti dal regolamento di contabilità dei residui attivi da riportare nel conto consuntivo 2024.

Principali funzioni del servizio bilancio :

- predisposizione DUP, Bilancio di previsione, del bilancio pluriennale e parte contabile del PEG;
- Gestione ordinaria del bilancio e gestione delle variazioni e storni al bilancio ed al PEG conseguenti alle mutate esigenze dell'organo volitivo e dei servizi ed al diverso andamento delle entrate rispetto a quanto previsto;
- gestione dei mandati di pagamento e delle reversali di incasso;
- verifica periodica dei residui;
- verifiche periodiche di cassa, anticipazioni di tesoreria;
- certificazioni e statistiche di competenza;
- assistenza all'organo di revisione economico-finanziario;
- assunzione, gestione, ammortamento e razionalizzazione mutui;
- gestione delle partite di giro;
- controllo delle somme indisponibili vincolate;
- formulazione delle previsioni di bilancio, dei capitoli di competenza del settore e chiusura dei relativi conti a fine esercizio;
- verifica periodica dello stato di attuazione delle opere pubbliche in collaborazione con l'ufficiotecnico;
- accertamenti di entrata sulla base delle comunicazioni di incassi da parte del tesoriere e delle disposizioni degli uffici competenti;
- apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria sugli atti di impegno predisposti dai responsabili di spesa, o informare immediatamente l'ufficio redigente la determina per far rilevare eventuali problemi inerenti la non eseguibilità dell'atto;
- controllo degli atti di liquidazione delle spese;
- emissione dei mandati di pagamento;
- visto di regolarità contabile sulle delibere che comportino impegni o diminuzione di spesa
- tenuta dei registri generali IVA, liquidazione periodiche e compilazione di dichiarazione annuale;
- Controllo dei rendiconti dell'economista;
- certificazioni ritenute di acconto Irpef su prestazione di terzi, escluso i redditi di lavorodipendenti ed assimilati;
- assistenza ai diversi uffici per la rendicontazione relativa a contributi straordinari ricevuti dall'ente;
- adempimento per la determinazione dell'Irap
- verifica degli equilibri di bilancio e dello stato di attuazione dei programmi;
- ufficio di supporto al Segretario Generale;
- controllo di gestione;
- rapporti con il tesoriere
- liquidazione stipendi ai dipendenti, versamenti contributivi, formazione ruoli ex CPDEL ed ex INADEL, pratiche relative al collocamento a riposo dei dipendenti pratiche di ricongiunzione e TFR, rapporti con l'INPDAP-INPS;
- compilazione Mod. CUD, certificazioni IRPEF e certificazioni di servizio al personale;

- predisposizioni delle determinazioni di competenza del settore e relative liquidazioni;
- predisposizioni di proposte delle deliberazioni
- rapporti con il pubblico;
- controllo eventuale sussistenza debiti fuori bilancio;
- monitoraggio equilibri di bilancio
- compilazione degli allegati di bilancio attinenti al personale;
- Quantificazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata;
- reperimento risorse stabili e risorse variabili da destinare all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dalla legge;
- predisposizione dei provvedimenti relativi al trattamento economico del personale, stampa suddivisione cedolini, ricostruzione di carriera, istruttoria delle pratiche di pensione e pensioni definitive.;

CENTRO DI COSTO TRIBUTI;

elenco delle principali funzioni e competenze :

- attuazione delle finalità e degli obiettivi dell'amministrazione comunale in materia tributaria nel rispetto della legislazione vigente con particolare riguardo alle politiche tariffarie.
- Studio ed elaborazione di misure e strumenti atti a conseguire il contenimento dei fenomeni evasivi in campo tributario;
- Proposta di metodologie di gestione ed organizzazione, per il miglioramento, in termini di efficienza ed efficacia, dell'azione amministrativa in campo tributario, secondo gli indirizzi degli organi politici;
- Adeguamento dei regolamenti per la gestione dei tributi;
- Cura degli aspetti evolutivi del sistema dei tributi locali;
- Accertamento, applicazione, riscossione dei tributi locali e adempimenti relativi all'esecutività dei medesimi (emissione ruoli);
- Rapporti con il contribuente per informazioni, disamina informazioni, contestazioni, variazioni, cessazioni ecc. nonché chiarimenti e consulenza per cartelle esattoriali inerenti tributi;
- Verifiche utenze Tari e acqua;
- Verifiche occupazione suolo pubblico in collaborazione con il servizio di Polizia Municipale ed il servizio commercio;
- accertamenti ICI.
- Gestione IMU

CENTRO DI COSTO ECONOMATO

Elenco delle competenze:

rendiconto della gestione comprende la raccolta della documentazione relativa ai giustificativi di spesa, la consegna al responsabile dei servizi finanziari per la verifica di regolarità delle operazioni effettuate e l'emissione di mandati di rimborso.

OBIETTIVI AREA FINANZIARIA - ANNO 2025

Responsabile: Dott. Giuseppe Liberto

n	obiettivo	attività	indicatori	termine	peso
1	Approvare	i	Predisposizione dei	rispetto della	Consuntivo 2024 10%

	documenti di programmazione economico finanziaria entro i termini stabiliti dal regolamento di contabilità e dalle vigenti norme in materia	documenti propedeutici all'approvazione dei documenti di programmazione economico finanziaria (DUP Bilancio Conto Consuntivo)	tempistica prevista dal regolamento di contabilità e dalle leggi vigenti per la formazione e l'approvazione del DUP Bilancio e Conto Consuntivo)	entro e non oltre 30.4.2025, salvo proroga DUP entro e non oltre il 31.07.2025, salvo proroga Bilancio 2025: non oltre il termine stabilito dalle eventuali proroghe	5% 5%
2	Monitoraggio e miglioramento della tempistica di pagamento delle fatture passive	L'obiettivo prevede di condurre un'analisi delle attuali procedure di registrazione delle fatture elettroniche passive al fine di semplificare la procedura e giungere ad un miglioramento dei tempi di pagamento sia per rendere più efficiente il flusso ordini-esecuzione-pagamenti sia per rispettare le previsioni della L. 145/2018, evitando lo stanziamento del Fondo di Garanzia dei Crediti Commerciali, fonte di ulteriore rigidità per il bilancio dell'ente.	Quantificazione dei debiti commerciali	Accantonamento del fondo di garanzia dei debiti commerciali in misura pari al 5%	5%
3	Miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dei servizi attraverso l'erogazione dei compensi collegati al merito e all'impegno del personale dipendente	attestazione degli obiettivi raggiunti e valutazione del personale assegnato per la liquidazione del salario accessorio	Liquidazione degli istituti contrattuali previsti nella contrattazione decentrata	Entro il 30.11.2025	5%
4	Velocizzazione CCDI 2025	Determinazione fondo CCID anno	Trasmissione determina	Entro il 31/08/2025	10%

		2025	costituzione fondo al presidente delegazione trattante		
5	Partecipazione e collaborazione all'attuazione degli adempimenti di legge in materia di prevenzione della corruzione e in materia di pubblicazione, trasparenza e diffusione informazioni	L'obiettivo prevede il supporto e la collaborazione con il Segretario Comunale -Responsabile della prevenzione della Corruzione, all'attuazione delle disposizioni normative di cui alla L. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione". L'obiettivo prevede altresì l'adempimento degli obblighi di pubblicazione dei cui D.lgs n. 33/2013 come modificato dal D.lgs n. 97/2016, che devono essere osservati dai Responsabili di Area dai dipendenti dell'ente a ciò preposti e delegati, come previsto nel "Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2025/2027".	Adempimento alle prescrizioni previste nel "Piano di prevenzione della corruzione e nel programma per la trasparenza e l'integrità triennio 2025/2027", attraverso: a) il monitoraggio sullo stato di attuazione del PTPCT mediante relazione annuale redatta dai Responsabili di area da trasmettere all'OIV e al segretario generale, entro il 31.12.2025, al fine di verificare l'attuazione di tutte le misure generali e le misure settoriali/specifiche la cui attuazione non è direttamente verificabile negli atti prodotti dai Servizi; b) la pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente dei dati e documenti nei	Entro 31/12/2025	20%

			termini previsti dal D.lgs n.33/2013 e indicati nell'allegato al PTCPT 2025/2027.		
6	Gestione delle entrate tributarie. affidamento servizio di supporto all'emissione degli avvisi di accertamento	L'obiettivo consiste nell'affidamento del servizio di aggiornamento e gestione dei dati IMU/TASI e TARI, permettendo così, attraverso tutte le attività connesse all'accertamento e alla liquidazione da parte dell'Ufficio Tributi, un sostanziale recupero dell'imposta evasa o elusa. Tale attività, volta a individuare tutti i potenziali contribuenti del comune e gli immobili per i quali l'imposta versata è minore di quella dovuta o addirittura omessa, garantisce l'aumento del gettito tributario a favore dell'Ente e allo stesso tempo un'equità fiscale per tutti i cittadini, con la possibilità di ridurre il carico impositivo.	Gestione della procedura di affidamento del servizio ai sensi del D.lgs n. 36/2023	Entro 31.12.2025	10%
7	Elaborazione di proposta di deliberazione Piano finanziario servizi indivisibili ai fini TARI .	Verifica costi preventivi da sostenere nell'anno 2025 per i servizi RSU trasmessi dall'ufficio tecnico	elaborazione proposta piano finanziario TARI sulla base dei dati trasmessi dall'ufficio tecnico	30 giorni prima dell'approvazione schema bilancio di previsione	5%
8	Contabilità economica aggiornamento inventario al	Lo stato patrimoniale presuppone una rilevazione dei risultati della gestione	Aggiornamento inventario ed elaborazione del conto patrimoniale	Entro il 30/4/2025	5%

	31/12/2025	patrimoniale e della consistenza del patrimonio mediante l'aggiornamento dell'inventario.	semplificato entro la data di conclusione prevista		
9	Difendere e sostenere le ragioni dell'ente, prevedendo ove possibile contenzioso di qualsiasi genere, addivenendo nei limiti del possibile ad accordi bonari o transazioni	Partecipazione alle udienze dinanzi al GDP. Predisposizione di atti transattivi, contratti amministrativi per la definizione dei contenziosi	Percentuale dei contenziosi risolti positivamente e n: ___ di accordi o transazioni conclusi	Entro 31.12.2025	15%
10	Operazione di riaccertamento dei residui attivi e passivi	Proposta e verifica nei tempi previsti nel regolamento di contabilità dei residui attivi e passivi da riportare nel consuntivo	trasmissione ai responsabili di area degli elenchi degli accertamenti residui attivi e passivi da mantenere o da eliminare	15 gennaio	5%

AREA TECNICA – LAVORI PUBBLICI – MANUTENZIONE E URBANISTICA

RESPONSABILE:

Dott. Fabrizio Lo Moro

Competenze generali del Responsabile di posizione organizzativa:

- gestione del personale assegnato (mobilità, ferie, permessi, straordinari, trasferte, aggiornamenti etc: coordinamento dell'attività;
- attività di studio, ricerca normativa e relative applicazioni attinenti il settore;
- gestione dei capitoli di PEG assegnati, assunzione impegni di spesa, liquidazioni di spesa, proposte di variazione;
- attività amministrativa (determinazioni, proposte di deliberazioni, atti, provvedimenti, etc.);
- riservatezza dei dati di accesso agli atti ai sensi della vigente normativa;
- costituzione e/o partecipazione a commissioni e/o gruppi di lavoro, anche intersettoriali, al fine di raggiungere, nei tempi e con le modalità richieste, ed in funzione delle specifiche competenze e professionalità, gli obiettivi assegnati. Cura e vigilanza dell'accesso agli atti.
- verifica e proposta nei tempi previsti dal regolamento di contabilità dei residui attivi da riportare nel conto consuntivo 2024.

CENTRO DI COSTO : LAVORI PUBBLICI

Funzione: Amministrazione, gestione e controllo Gestione dei beni demaniali e patrimoniali Ufficio tecnico

Funzione: funzioni nel settore sportivo e ricreativo Funzioni : funzioni nel campo della viabilità e dei trasporti;

Funzione: funzioni riguardanti la gestione del territorio e dell'ambiente servizio idrico integrato servizio smaltimento rifiuti tutela ambientale, altri servizi relativi al territori e all'ambiente funzione : servizio necroscopico e cimiteriale;

Funzione. Funzione riguardanti la gestione del territorio e dell'ambiente: urbanistica e gestione del territorio edilizia residenziale pubblica.

Risorse generali

Personale assegnato presente nella dotazione organica (oltre il responsabile)

Servizio di appartenenza	nominativo	Ore/settimana	Mesi previsti
O.E.	Francesco Mari	36	12
O.	Carmelo Pittelli	36	12
O.E.	Domenico Sisi	18	12

Dotazioni Strumentali:

Computer, stampanti, mezzi.

CENTRO DI COSTO: LAVORI PUBBLICI

Caratteristiche principali del servizio:

- verificare prioritariamente la fattibilità di progettazione interna al servizio di tutte le opere pubbliche previste;
- gestione progettazione diretta o mediante incarico esterno, delle opere pubbliche, secondo le procedure di legge, comprese l'acquisizione dei necessari pareri, anche mediante indizione di conferenze dei servizi;
- accertamento e verifica delle situazioni per l'affidamento d'incarichi professionali esterni;
- svolgimento di tutte le attività di verifica e validazione dei progetti di lavori pubblici;
- raccolta, verifica e trasmissione all'osservatorio dei lavori pubblici degli elementi relativi alle segnalazioni previste dalla normativa vigente;
- svolgimento di tutte le attività di controllo e verifica sull'esecuzione dei lavori pubblici compresa la proposta di risoluzione dei contratti e di definizione bonaria delle controversie;
- gestione della direzione dei lavori diretta o mediante incarico esterno;
- liquidazione delle competenze secondo gli stati d'avanzamento emessi dal direttore dai lavori;
- individuazione, predisposizione ed attuazione dei programmi ed interventi di manutenzione programmata e straordinaria sui beni di proprietà comunale;
- certificazione della chiusura lavori;
- adempimenti in materia di comunicazioni per anagrafe professionisti
- gestione espropri pubblica utilità
- gestione esecuzione opera pubblica
- redazione programma opere pubbliche
- svolgimento dei compiti e delle funzioni demandate al responsabile unico di procedimento ai sensi del Nuovo Codice degli appalti
- affidamento incarichi professionali nel rispetto del codice degli appalti e dei regolamenti comunali vigenti in materia
- tenuta dei rapporti con le autorità regionali e statali di vigilanza sulle opere pubbliche

- adempimenti 81/2008
- fornitura arredi ed attrezzature uffici comunali;
- manutenzione edifici scolastici

CENTRO DI COSTO: ATTIVITA' SPORTIVE:

Caratteristiche del servizio

- Attività ed iniziative rivolte alla diffusione dello svolgimento dello sport.

CENTRO DI COSTO: Protezione civile

Caratteristiche del servizio

- attività di supporto e coordinamento al fine di predisporre gli interventi sia informativi preventivi che, più in generale di tutela della salute pubblica aventi diretto riferimento ad accadimenti calamitosi straordinari.

CENTRO DI COSTO: PATRIMONIO IMMOBILIARE

CARATTERISTICHE DEL SERVIZIO:

- esecuzione diretta o mediante affidamento all'esterno, degli interventi di riparazione e conservazione che nel corso dell'anno si renderanno necessari per conservare in buono stato il patrimonio immobiliare del Comune, inclusa l'organizzazione del personale operaio addetto alla manutenzione il coordinamento e direzione degli interventi e degli acquisti del materiale necessario e la gestione dei contratti di fornitura e di appalto con imprese esterne.
- cimiteri comunali.
Alienazione ed acquisti beni immobili;
- Usi civici

CENTRO DI COSTO: SERVIZI MANUTENTIVI

CARATTERISTICHE DEL SERVIZIO:

- viabilità: manutenzione della viabilità comunale, sia veicolare che pedonale, compresi tutti gli accorgimenti per il miglioramento della sicurezza della circolazione, organizzazione del personale addetto alla manutenzione, coordinamento e direzione degli interventi e degli acquisti del materiale necessario, gestione dei contratti di appalto con imprese esterne,
- istruttoria e rilascio parere con determinazione della eventuale polizza fidejussoria, e verifica dei lavori eseguiti di ripristino stradale, controllo sull'attività di manutenzione della rete idrica effettuata dalla incaricata;
- Pubblica illuminazione opere di manutenzione ordinaria e di piccola manutenzione straordinaria sugli impianti esistenti relativamente alla gestione dei guasti ed alla sostituzione di parti obsolete.
- Verde pubblico e decoro del territorio;
- Cimiteri il servizio consiste nella gestione delle sepolture e delle esumazioni, nonché nel mantenimento della pulizia e del decoro dei cimiteri. Attualmente il servizio lampade votive è in concessione,
- Servizio idrico (fognatura depurazione ed acquedotto);
- Rifiuti e servizi connessi, controlli e rapporti con la ditta esterna, che gestisce il servizio.

OBIETTIVI SERVIZIO TECNICO
LAVORI PUBBLICI – MANUTENZIONE E
URBANISTICA
ANNO 2025

	OBIETTIVI	ATTIVITÀ	TERMINE	PESO
LAVORI PUBBLICI – MANUTENZIONE E URBANISTICA				
1	P.S.C. – Adozione documento	1. linee di indirizzo programmatiche 2. predisposizione documento 3. Adozione	31.12.2025	15%
2	Aggiornamento materiale da pubblicare ai sensi del D.Lgs. 33/2013	Mantenimento costante aggiornamento alla normativa in materia di trasparenza. Rispetto dei termini previsti nel piano operativo degli obblighi di pubblicazione per l'inserimento di dati, documenti e informazioni nella sezione "amministrazione trasparente"	31.12.2025	5%
3	Servizio tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro	Affidamento e gestione rapporti con professionisti esterni per la redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) nei luoghi di lavoro e relativi aggiornamenti annuali; - Referente interno e Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; - Preposto per la sicurezza relativamente ai lavori di manutenzione; - Addetto al primo soccorso; - Operatore Laico abilitato all'utilizzo del Defibrillatore semi-Automatico Esterno (DAE); - Addetto alla prevenzione incendi.	31.12.2025	5%
4	Servizio igiene urbana Vigilanza sulla gestione della raccolta differenziata	1-Raggiungimento degli obiettivi previsti nel capitolato speciale d'appalto. 2-Riduzione dei costi sostenuti per il deposito in discarica dei rifiuti non riciclabili.	31.12.2025	5%
5	Servizio Tutela del territorio e dell'ambiente - Manutenzione decoro urbano ed aree verdi	Gestire, coordinare e sostenere le attività di tutela dell'ambiente, tutelare il verde pubblico assicurando la manutenzione dei giardini e del verde in relazione alle risorse disponibili;	31.12.2025	10%

6	Realizzazione degli interventi previsti nell'elenco delle opere pubbliche	Lavori di completamento dell'impianto di depurazione in località pilucca e collettamento delle aree non ancora servite da rete fognante nelle località tre croci, via vaticano, corso garibaldi e via monti e via ficara - riefficientamento acquedotto comunale – CUP G69J21003160001 - OBIETTIVO COLLAUDO E MESSA IN ESERCIZIO	31.06.2025	5%
7	Realizzazione degli interventi previsti nell'elenco delle opere pubbliche	Lavori “intervento di adeguamento sismico ai fini dell'ottenimento del certificato di agibilità della scuola materna sita in via Orto Regina.” – cod. edificio 1020130331 nel comune di filogaso”. CIG: 9646673E61 CUP G61B20000580001 OBIETTIVO COLLAUDO ED AGIBILITÀ	31.12.2025	10%
8	Realizzazione degli interventi previsti nell'elenco delle opere pubbliche	Lavori di adeguamento sismico ed impiantistico ai fini dell'ottenimento del certificato di agibilità dell'edificio scuola media via gelsi – cod. edificio 1020130934 nel COMUNE DI FILOGASO - CIG: 946183486B CUP G61B20000570001 OBIETTIVO COLLAUDO ED AGIBILITÀ	31.12.2025	10%
9	Realizzazione degli interventi previsti nell'elenco delle opere pubbliche	Lavori di - realizzazione di una struttura sportiva polivalente annessa all'edificio scolastico - intervento di riqualificazione sociale e culturale delle aree urbane degradate - COMUNE DI FILOGASO – CIG: B0C6BBF413 CUP G67B15000580001 OBIETTIVO AVANZAMENTO LAVORI AL 70%	31.12.2025	10%
10	Realizzazione degli interventi previsti nell'elenco delle opere pubbliche	Lavori di - realizzazione di cittadella dello sport - campo sportivo sito in località valente nel comune di filogaso - Accordo di Programma con il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti per la realizzazione di opere pubbliche nella Regione Calabria, tramite contributo straordinario ai sensi dell'art. Art. 1 comma 521 della legge 29 dicembre 2022 n. 19 - CIG: B449FEA1FC CUP G62H23000190001 OBIETTIVO FINE LAVORI	31.12.2025	10%

11	Informatizzazione e transizione digitale - Programmazione investimenti voucher PA digitale -PNRR	Partecipazione avvisi - conclusioni attività in essere (affidamenti- stipula contratto – esecuzione e rendicontazione)	31.12.2025	5%
12	Attività gestione: convenzioni - Servizio Civile Universale – progetti PUC – TIS percettori di mobilità in deroga assegnati al settore	<p>MONITORAGGIO ATTIVITÀ, GESTIONE PRESENTE, PREDISPOSIZIONE NUOVI PROGETTI - report mensile attività svolte e attestazione effettive presente di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • personale dipendente in convenzione • volontari servizio civile assegnati • cittadini PUC assegnati • TIS assegnati – percettori di mobilità in deroga 	<ul style="list-style-type: none"> • entro fine ogni mese e • 31.12.2025 <p>rendicontazione finale</p>	10%

4. PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2025/2027

4.1 - Fonti Normative

|| Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;

|| D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”;

|| D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

|| D. LGS. N. 198 DEL 01.04.2006, “CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ”;

|| Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

|| Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;

|| D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;

|| D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

|| Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di

apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;

|| Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;

|| Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;

|| Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”;

|| Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti” (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile).

|| Direttiva 26/06/2019 n. 2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”. Direttiva che sostituisce la direttiva 23/05/2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 04/03/2011 sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

|| Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° marzo 2020, concernente ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell’emergenza epidemiologica da COVID- 19, il quale all’articolo 4, comma 1, lettera a) introduce ulteriori misure di incentivazione del lavoro agile.

|| Decreto-legge 2 marzo 2020, n.9, recante “Misure urgenti di sostegno per le famiglie, lavoratori e imprese connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”, il quale apporta modifiche all’articolo 14 della legge n. 124 del 2015 per effetto dei quali è superato il regime sperimentale dell’obbligo per le amministrazioni di adottare misure organizzative per il ricorso a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa con la conseguenza che la misura operi a regime.

|| Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri (Ministero per la Pubblica Amministrazione) n. 1 del 04.03.2020, recante misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa.

|| Linee Guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni ai sensi del D.L. n. 36 del 30/04/2022 convertito con modificazioni in L. n. 79 del 29/06/2022;

|| Art. 1 del DPR n. 81, pubblicato sulla G.U. n. 151/2022 del 30/06/2022, che prevede l’inserimento del Piano Triennale Azioni Positive all’interno del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO). **4.2 – L’attuazione degli obiettivi di pari opportunità: le azioni positive**

Il presente Piano di Azioni Positive (PAP) si inserisce nell’ambito delle iniziative

promosse dal Comune di Filogaso per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* e ss. mm.ii.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in ogni altro campo. La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n.198/2006) definisce le azioni positive come *“Misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nelle progressioni di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- Favorire condizioni e organizzazione del lavoro che permettano ai dipendenti di ambo i sessi di raggiungere gli stessi traguardi ed obiettivi senza pregiudizio alcuno nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure *“speciali”* – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e *“temporanee”*, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di

valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea, in quanto garantiscono una maggiore efficienza e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa.

4.3 – La qualità dei servizi

Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025-2027 del Comune di Filogaso rappresenta uno strumento che offre, a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori, la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Questo Ente con il presente Piano Azioni Positive si impegna a promuovere e ad attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale.

In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere lo stesso più dinamico ed efficace.

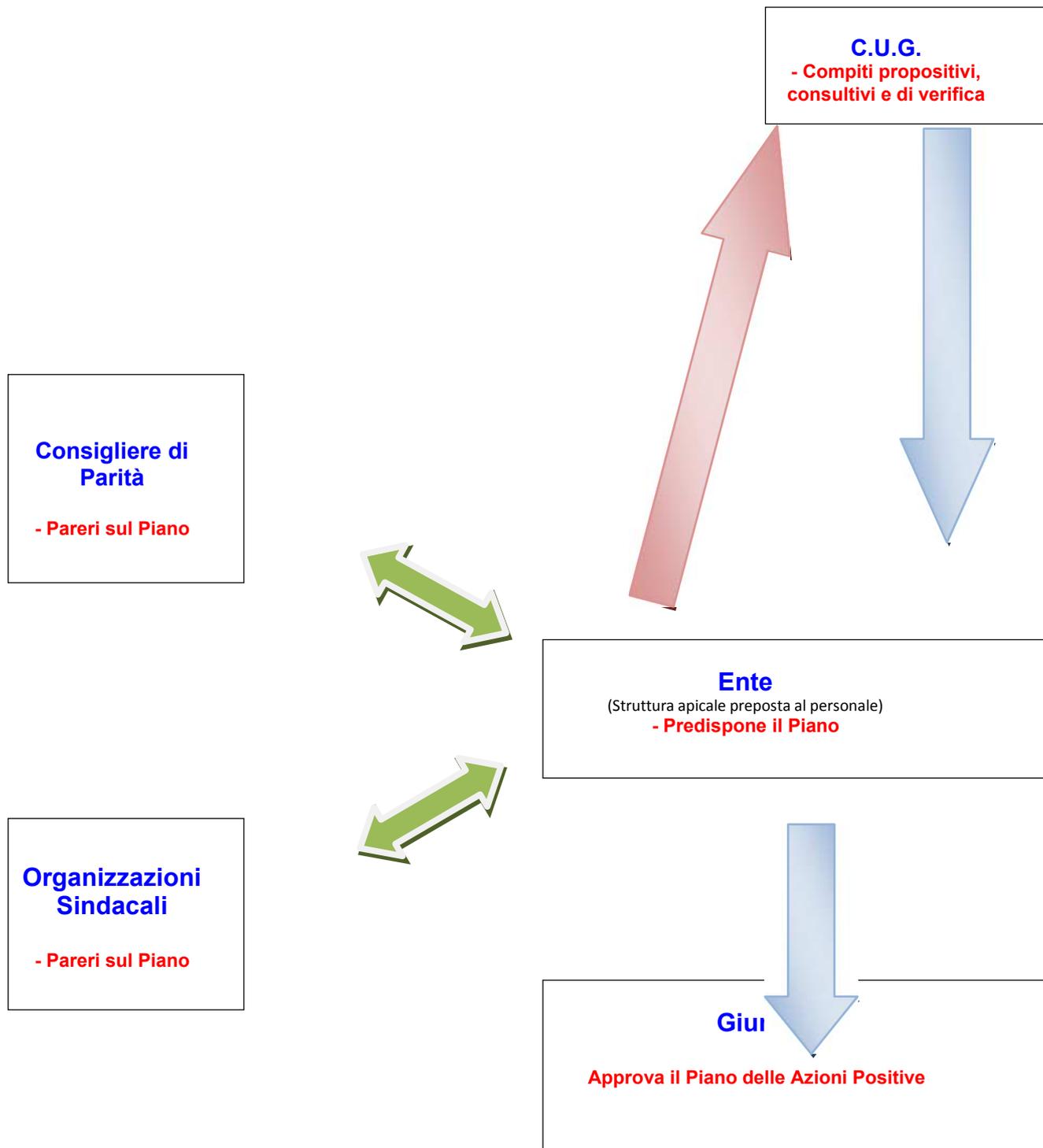
Il PAP costituisce un'importante risorsa per l'Amministrazione poiché il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia), grazie allo svolgimento dell'attività che gli è propria, può riuscire a supportare il processo di rilevazione di nuove esigenze al fine di sperimentare nuove forme di inclusione lavorativa e sociale.

Gli interventi del Piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione.

In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione

triennale, anche il PAP è da considerarsi sempre “*in progress*”.

I SOGGETTI COINVOLTI NELL'ATTUAZIONE DEL PAP



4.4 – GLI OBIETTIVI DEL PAP

Nel corso del triennio 2025-2027 il Comune di Filogaso intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a perseguire i seguenti tre obiettivi generali:

Obiettivo 1: Pari Opportunità Obiettivo

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e diviolenza morale o psichica

Negli ultimi anni, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare.

In tale ottica deve essere inquadrata la recente Legge n. 81/2017, in precedenza citata, che sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, le sperimentazioni sul lavoro agile (*c.d. "smart working"*) possano contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Gli anni 2020 e 2021 entreranno nella storia come i periodi dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (coronavirus) nel mondo (pandemia).

Il Comune, al fine di incrementare la produttività del lavoro e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, ha approfondito le diverse forme di lavoro agile quale la modalità di applicazione della disciplina dello Smart Working come previsto dalla Legge 81 del 22 maggio 2017 "*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*".

L'anno 2020 ha posto tutte le Pubbliche amministrazioni dinanzi ad una serie di complesse sfide, tra queste la necessità di coordinare l'attività lavorativa ordinaria e straordinaria con forme anche stringenti di distanziamento sociale. L'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha accelerato notevolmente le forme di Lavoro Agile (*smart working*) sino ad assumerlo al rango di modalità ordinaria di prestazione dell'attività lavorativa. Nel 2021 la situazione è stata ugualmente complessa ma con un lieve miglioramento nel periodo primavera-estate; l'arrivo del periodo autunno-inverno ha riportato le pubbliche amministrazioni a riattivare, anche se in modo più contenuto, le forme di Lavoro Agile (*smart working*).

Il D.M. 9 dicembre 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione contiene le "LINEE GUIDA SUL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) E INDICATORI DI PERFORMANCE". Il POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile) è stato adottato da questo ente sentite le organizzazioni sindacali subentrando allo Smart working emergenziale. In pieno periodo emergenziale, causa pandemia, e sulla base della copiosa normativa nazionale, l'Ente ha approvato, con D.G.C. n. 46 del 13.03.2020, il "REGOLAMENTO PER L'ADOZIONE DEL LAVORO AGILE", favorendo modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, individuando forme semplificate di accesso al lavoro, creando in tal modo ed al fine di limitare il rischio di contagio da covid-19, le condizioni per l'espletamento della prestazione lavorativa anche da remoto, con l'esclusione dei servizi essenziali ai fini del contrasto alla diffusione del virus.

In considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica e sulla base della dettati normativi nazionali si è ritenuto opportuno far ricorrere i dipendenti, specie quelli più "fragili" oppure con familiari disabili o figli minori a carico, all'istituto delle ferie, riposi e qualsiasi istituto disponibile atto a giustificare l'assenza dal lavoro, allo scopo di rafforzare nei vari ambiti gli

strumenti forniti dalla normativa nazionale per poter gestire a livello familiare situazioni nuove quali l'assistenza ai disabili oppure la DAD (didattica a distanza) dei figli minori imposta a livello centrale, regionale e locale per motivi di forza maggiore e per tutelare l'interesse superiore alla salute a discapito di quello, anch'esso fondamentale, allo studio. Infatti, nel periodo ottobre-dicembre 2021, (c.d. quarta ondata), si è voluto continuare a tutelare la salute dei lavoratori con l'utilizzo del lavoro agile come principio fondamentale della salvaguardia della salute ma, come raggiungimento di grandi risultati rispetto agli obiettivi posti dall'amministrazione, soprattutto per i lavoratori fragili.

In un contesto di attenzione e tutela delle necessità di conciliazione dei tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Comune di Filogaso continuerà ad impegnarsi e ad applicare i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di conciliare le esigenze della persona con le necessità dell'Amministrazione.

Nell'ambito delle misure adottate dal Governo per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (coronavirus), il Presidente del Consiglio dei Ministri ha emanato il 1° marzo 2020 il Decreto che interviene sulle modalità di accesso allo *smart working*, confermate poi dalle successive copiose disposizioni emanate per far fronte all'emergenza.

Il DPCM del 14 gennaio 2021 raccomandava il massimo utilizzo della modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte da remoto. Ai sensi dell'art. 26 del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito in Legge 24 aprile 2020, n. 27, come da ultimo modificato dalla Legge di Bilancio 2021 (L. 30 dicembre 2020,

n. 178), a decorrere dal 1° gennaio 2021 e fino al 28 febbraio 2021, i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita (c.d. lavoratori fragili), nonché i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. n. 104/1992, svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'assegnazione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Il Ministero del lavoro chiariva che, in forza di quanto disposto dal D.L. n. 221/2021, il termine per l'utilizzo della procedura semplificata di comunicazione dello *smart working*, di cui all'art. 90, commi 3 e 4, del decreto Rilancio (D.L. n. 34/2020), è prorogato fino al 31 marzo 2022

Nel corso dell'anno 2023 ed in particolare il **5 maggio** l'Organizzazione Mondiale della Sanità ha ufficialmente dichiarato la **fine dell'emergenza sanitaria** scoppiata poco più di tre anni prima, l'11 marzo 2020, con la dichiarazione di inizio pandemia.

Terminata l'emergenza il Covid-19 continuerà ad essere una patologia da controllare e gestire come qualsiasi altra malattia infettiva, resteranno gli strumenti lavorativi messi a disposizione dalla normativa atteso che la sperimentazione degli stessi (come il lavoro agile) ha rappresentato un'alternativa valida del lavoro in presenza poiché incentrato sugli obiettivi che il dipendente deve raggiungere in quel determinato arco temporale fissato dal proprio dirigente di riferimento.

Definizione di Lavoro agile

Il lavoro agile (*smart working*) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato

caratterizzato dall'**assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi**, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

La definizione di *smart working*, contenuta nella Legge n. 81/2017, pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come ad esempio: pc portatili, tablet e smartphone).

Ai lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento - economico e normativo - rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie (in presenza). È prevista la loro tutela in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le modalità illustrate dall'INAIL nella Circolare n. 48/2017.

Tutto ciò in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il *digital gap* tra i dipendenti più giovani e quelli più anziani.

Il *digital gap* è il divario esistente tra chi ha accesso effettivo alle tecnologie dell'informazione (in particolare personal computer e internet) e chi ne è escluso, in modo parziale o totale.

La realizzazione di questi obiettivi non potrà prescindere da un'adeguata formazione rivolta innanzitutto ai dirigenti e da una informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

4.5 - OBIETTIVO 1- PARI OPPORTUNITÀ

In coerenza e in continuità con i Piani delle Azioni Positive precedenti, si attueranno le seguenti azioni:

- **Conciliazione**

- || Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione (part-time, flessibilità oraria, ...);
- || Proposte di miglioramento e perfezionamento del lavoro agile (smart working), sulla base del quadro normativo di riferimento su citato e quello in divenire.

- **Gestione della diversità (*diversity management*).**

Azioni di *diversity management* (genere)

Sperimentazione progetto “Buon rientro mamme”, da estendere successivamente anche ai papà.

Azioni di *diversity management* (disabilità)

Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità.

Azioni di *diversity management* (età)

Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età

Sperimentazione progetto “Buona uscita”, per il sostegno alle persone in età prossima alla pensione.

Azioni di *diversity management* (orientamento sessuale)

Sensibilizzazione e formazione, anche in collaborazione con l'Ufficio Pari Opportunità del Comune di Filogaso.

4.6 - OBIETTIVO 2- BENESSERE ORGANIZZATIVO

In coerenza ed in continuità con i Piani delle Azioni Positive degli anni precedenti si

attueranno le seguenti azioni:

- || Nuova indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito;
- || Predisposizione ed attuazione del nuovo Piano di miglioramento del benessere organizzativo a seguito dell'indagine;
- || Ricerca e sperimentazione di metodologie innovative per l'*engagement* (coinvolgimento) delle persone, per rafforzare la loro motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale;
- || Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative individuate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo per esempio: sperimentazione di modalità organizzative innovative nella gestione dei turni.

4.7 - OBIETTIVO 3- CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

In coerenza e in continuità con i Piani delle Azioni Positive degli anni precedenti si attueranno le seguenti azioni:

- || Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere;
- || Informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.

4.8 - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E RISORSE NECESSARIE

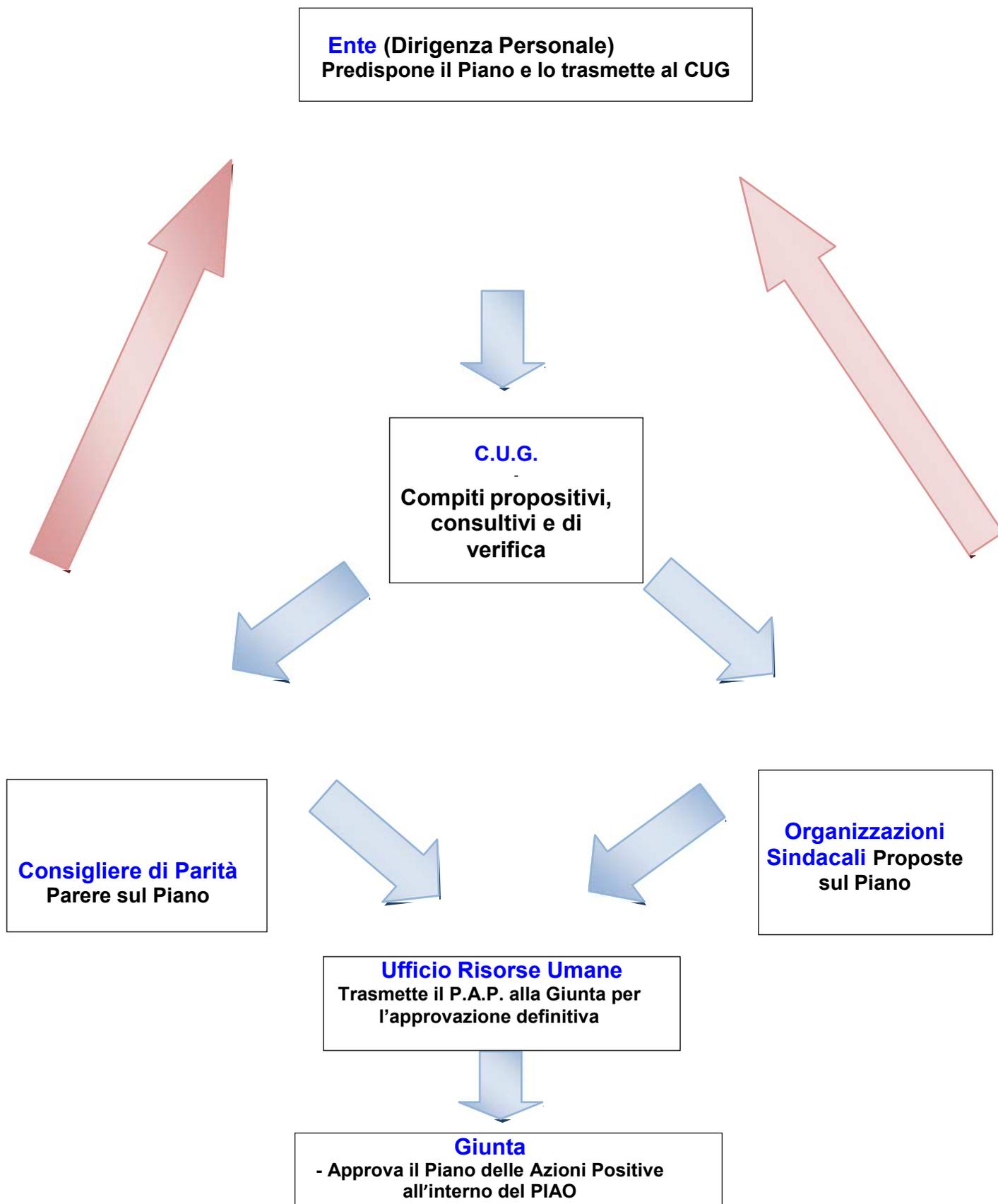
Il Comune di Filogaso si impegna a garantire le risorse necessarie, anche partecipando ad eventuali bandi regionali, nazionali ed europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

Il Piano triennale 2025/2027 sarà sottoposto a monitoraggio annuale al fine di consentire al CUG di valutare annualmente i risultati delle azioni positive individuate.

Il presente Piano ha durata triennale con aggiornamento annuale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG e del personale dipendente.

Procedura per l'approvazione del PAP



5. PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2025/2027

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha presentato gli *“Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza”*, con cui ha voluto fornire, a tutte le Amministrazioni tenute all'adozione di misure per la prevenzione della corruzione e l'attuazione della trasparenza amministrativa nonché del diritto di accesso civico, un quadro quanto più esaustivo dei contenuti che i documenti di pianificazione devono ricomprendere al fine della loro completezza e capacità di incidere effettivamente sul fenomeno che intendono prevenire. Gli *“Orientamenti”* dell'Autorità, peraltro, si inseriscono in un quadro generale nel quale è in corso di compimento un'importante riforma delle modalità di pianificazione e programmazione strategica ed operativa della Pubblica Amministrazione italiana. Infatti, con il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge n. 113 del 6 agosto 2021, è stato introdotto per tutte le Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/20012, ad esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che nelle intenzioni del legislatore dovrebbe non solo sostituire diversi documenti di pianificazione e programmazione, fra cui i principali sono il Piano della Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, ma anche, per la prima volta, uniformare le modalità di redazione del Piano fra Enti dello Stato ed Enti locali

A tal proposito, si ricorda che, al fine dell'integrazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza all'interno del PIAO, occorrerà attendere l'emanazione del decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica che adotta un Piano tipo e del decreto del Presidente della Repubblica che definisce l'abrogazione delle norme che disciplinano i singoli Piani che confluiranno nel PIAO. Per entrambi i provvedimenti è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, rispettivamente il 2 dicembre 2021 e il 9 febbraio 2022 ma in quella sede l'ANCI ha ribadito la necessità di un rinvio del termine di prima applicazione del PIAO stante il disallineamento temporale dei vari adempimenti.

Su posizioni molto simili a quelle espresse dall'ANCI, anche il Consiglio di Stato che, sullo schema di Regolamento in merito agli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO, ha espresso un parere favorevole condizionato a correttivi e a integrazioni che consentano di superare le criticità connesse agli strumenti normativi individuati dal Legislatore per rendere il PIAO strumento di effettiva semplificazione dell'azione e dell'organizzazione amministrativa (Cons. St., sez. cons., 2 marzo 2022, n. 506). In particolare, il Consiglio di Stato sottolinea il possibile disallineamento delle

tempistiche di approvazione dei Piani che confluiranno nel PIAO e si riserva di esprimere un apposito parere anche sul decreto ministeriale di adozione del Piano tipo, avente natura di regolamento.

Si ricorda, inoltre, che, come previsto dal comma 12 dell'articolo 1 del DL n. 228/2014, sono sospese le sanzioni per la mancata adozione del Piano della performance, del Piano organizzativo del lavoro agile,

del Piano dei fabbisogni di personale, mentre permangono le sanzioni per la mancata adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, come stabilito dall'art. 19, comma 5, lettera b, del DL n. n. 90/2014.

- **Analisi del contesto**

L'analisi del contesto è focalizzata sulle potenziali pressioni e criticità del contesto, esterno e interno. L'A.N.A.C. auspica che venga fornita evidenza specifica di come l'analisi di contesto esterno abbia portato elementi utili alla successiva gestione del rischio;

Rispetto alla valutazione del rischio, A.N.A.C. specifica che *“l'Allegato 5 del P.N.A. 2013 non va più considerato un riferimento metodologico da seguire”*, *ma concedendo una certa gradualità per il cambio dell'approccio, in quanto si stabilisce che “laddove le amministrazioni abbiano già predisposto il P.T.P.C.T. utilizzando l'Allegato 5 al P.N.A. 2013, il nuovo approccio valutativo di tipo qualitativo può essere applicato in modo graduale in ogni caso non oltre l'adozione del P.T.P.C.T. 2021 - 2023”*, suggerendo di adottare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza.

La valutazione del rischio si basa in ogni caso sulle medesime voci e precisamente:

- livello di interesse esterno,
- grado di discrezionalità del decisore interno alla P.A.,
- manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata,
- grado di attuazione delle misure di trattamento,

In ambito di trattamento del rischio si chiede alle Amministrazioni di non *“limitarsi a proporre delle misure astratte o generali, ma progettare l'attuazione di misure specifiche e puntuali”*.

*“Un P.T.P.C.T. privo di misure adeguatamente programmate (con chiarezza, articolazione di responsabilità, articolazione temporale, verificabilità effettiva attuazione, verificabilità efficacia), risulterebbe **mancante del contenuto essenziale previsto dalla legge**”*.

Per ultimo, è interessante lo spazio dato alla fase del monitoraggio (sia dell'attuazione che dell'idoneità/efficacia delle misure di trattamento del rischio).

Le risultanze del monitoraggio sulle misure di prevenzione della corruzione, viene ribadito, costituiscono il presupposto della definizione del successivo P.T.P.C.T.

5.1 OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Non appare superfluo rammentare che il Piano della Prevenzione della corruzione deve indicare gli obiettivi strategici da realizzare quali elementi che costituiscono per altro contenuto necessario di ogni altro documento di programmazione strategico gestionale (quindi certamente del D.U.P. quale strumento strategico centrale e del Piano della Performance).

In questi termini si esprime testualmente l'art. 1, comma 8, della L. n. 190/2012 a tenore del quale *“L'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario di ogni altro documento di programmazione strategico gestionale”*.

In buona sostanza la norma prescrive che l'organo di indirizzo assuma un ruolo centrale nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo.

Sempre la L. n. 190/2012 (in dettaglio l'art. 1, comma 8-bis) sottolinea la necessità che l'Organismo indipendente di valutazione (O.I.V.) verifichi la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano anticorruzione rispetto quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori.

Ne consegue che i due documenti sono intimamente connessi poiché da un lato il Piano anticorruzione fissa gli obiettivi strategici, dall'altro gli stessi vanno poi a confluire tra gli obiettivi nel Piano delle performance.

In buona sostanza (vedi anche art. 10, D.Lgs. n. 150/2009) ***gli obiettivi del Piano anticorruzione confluiscono fisiologicamente in obiettivi di performance organizzativa ed individuale.***

Opportuno rammentare inoltre che ai fini della validazione della relazione sulle performance l'O.I.V. verifica che, nella misurazione e valutazione delle performance, si sia tenuto conto degli obiettivi della prevenzione corruzione e trasparenza.

In sintesi:

- il Piano anticorruzione rappresenta il documento per l'individuazione delle misure organizzative che l'Ente adotta per prevenire il rischio di corruzione ovvero di *maladministration*;
- il Piano delle performance rappresenta il documento programmatico triennale in cui, coerentemente con le risorse assegnate, sono esplicitati in dettaglio gli obiettivi strategici, nonché gli indicatori per la misurazione del raggiungimento degli obiettivi (peraltro,

proprio su quest'ultimi si basa la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'Amministrazione.

Sul punto rilevante sottolineare come A.N.A.C. nel P.N.A. 2019¹ ha ribadito il concetto sottolineando che *“Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione è, infatti, necessario che i P.T.P.C.T. siano coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'Amministrazione”*.

Costituiscono obiettivi strategici in materia di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza le seguenti azioni:

la promozione di maggiori livelli di trasparenza” da tradursi nella definizione di ***“obiettivi organizzativi e individuali”*** (articolo 10 comma 3 del decreto legislativo 33/2013).

- **Incremento della trasparenza verso la collettività**

Incremento della trasparenza verso la collettività attraverso una implementazione dei dati e/o provvedimenti da pubblicare in Amministrazione Trasparente oltre quelli che già sono oggetto di pubblicazione obbligatoria (art. 10, comma 3, del D.Lgs. n. 33/2013 a tenore del quale *“La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni Amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali”*).

Sul punto rilevante richiamare pure l'art. 1, comma 9, lett. f), della L. n. 190/2012 a tenore del quale il piano risponde all'esigenza di *“individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge”*.

Costituisce quindi fisiologico obiettivo strategico dell'ente quello di individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti dal medesimo D.Lgs. n. 33/2013.

- **Implementazione della digitalizzazione**

La digitalizzazione dei procedimenti, infatti, consente evidenti semplificazioni delle procedure, standardizzazione delle stesse, risparmi in termini di tempi e costi, nonché il continuo monitoraggio dell'evoluzione del procedimento; in questi termini si aumenta esponenzialmente il controllo dell'intera fase di gestione della procedura. Inoltre, tutto rimane tracciato, diminuendo drasticamente la possibilità di incursioni patologiche nel procedimento.

5.3 - PARTE I CONTENUTI GENERALI

Premessa generale

In attuazione dell'art. 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione e degli artt. 20 e 21 della Convenzione Penale sulla corruzione di Strasburgo del 27/01/1999, il 6/11/2012 il legislatore ha approvato la L. n. 190/2012 recante le disposizioni per la

prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione (di seguito L. n. 190/2012).

La Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione è stata adottata dall'Assemblea Generale dell'O.N.U. il 31/10/2003, firmata dallo stato italiano il 9/12/2003 e ratificata attraverso la L. 3/8/2009, n. 116.

La Convenzione O.N.U. 31/10/2003 prevede che ogni Stato debba:

- Elaborare ed applicare delle politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate;
- Adoperarsi al fine di attuare e promuovere efficaci pratiche di prevenzione;
- Vagliarne periodicamente l'adeguatezza;
- Collaborare con gli altri Stati e le organizzazioni regionali ed internazionali per la promozione e messa a punto delle misure anticorruzione.

La medesima Convenzione prevede poi che ciascuno Stato debba individuare uno o più organi, a seconda delle necessità, incaricati di prevenire la corruzione e, se necessario, la supervisione ed il coordinamento di tale applicazione e la diffusione delle relative conoscenze.

In tema di contrasto alla corruzione, di grande rilievo sono le misure internazionali contenute nelle linee guida e nelle convenzioni che l'OECD, il Consiglio d'Europa con il GRECO (*Groupe d'Etats Contre la Corruption*) e l'Unione europea riservano alla materia e che vanno nella medesima direzione indicata dall'ONU: implementare la capacità degli Stati membri nella lotta alla corruzione, monitorando la loro conformità agli standard anticorruzione ed individuando le carenze politiche nazionali (circolare n. 1 del 25/1/2013 del Dipartimento Funzione Pubblica - Presidenza C.d.M.).

- **I principali attori del sistema di contrasto alla corruzione.**

Con la L. n. 190/2012, lo Stato italiano ha individuato gli organi incaricati di svolgere, con modalità tali da assicurare un'azione coordinata, attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione è attuata mediante l'azione sinergica dei seguenti soggetti:

- Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.), che svolge funzioni di raccordo con le altre autorità ed esercita poteri di vigilanza e controllo per la verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni nonché sul rispetto della normativa in materia di trasparenza (art. 1, commi 2 e 3, della L. n. 190/2012);
- la Corte dei Conti, che partecipa ordinariamente all'attività di prevenzione attraverso le sue funzioni di controllo;
- il Comitato interministeriale, che ha il compito di fornire direttive attraverso l'elaborazione delle linee di indirizzo (art. 1, comma 4, della L. n. 190/2012);

- la Conferenza unificata che è chiamata ad individuare, attraverso apposite intese, gli adempimenti e i termini per l'attuazione della legge e dei decreti attuativi con riferimento a regioni e province autonome, agli enti locali, e agli enti pubblici e soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo (art. 1, commi 60 e 61, della L. n. 190/2012);
- il Dipartimento della Funzione Pubblica, che opera come soggetto promotore delle strategie di prevenzione e come coordinatore della loro attuazione (art. 1, comma 4, della L. n. 190/2012);
- i Prefetti che forniscono supporto tecnico e informativo agli Enti Locali (art. 1, comma 6, della L. n. 190/2012);
- la SNA, che predispose percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali (art. 1, comma 11, della L. n. 190/2012);
- le pubbliche amministrazioni, che attuano ed implementano le misure previste dalla legge e dal

P.N.A. - Piano Nazionale anticorruzione (art. 1, L. n. 190/2012) anche attraverso l'azione del Responsabile della prevenzione della corruzione;

- gli Enti pubblici economici e i soggetti di diritto privato in controllo pubblico, che sono responsabili dell'introduzione ed implementazione delle misure previste dalla legge e dal P.N.A. (art. 1, L. n. 190/2012).
- IL Responsabile anagrafe stazione appaltante (RASA)

- **Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione**

Il fulcro dei poteri del R.P.C.T. è centrato sul concetto di "*prevenzione della corruzione*" - ossia sulla adeguata predisposizione degli strumenti organizzativi interni all'Amministrazione per il contrasto dell'insorgenza di fenomeni corruttivi, intesi in senso ampio, e sulla verifica che ad essi sia stata data attuazione effettiva - e che i poteri di controllo e di verifica di quanto avviene nell'Amministrazione sono funzionali a tale obiettivo.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza del Comune Filogaso è il segretario generale Dott. Fabrizio Lo Moro

Si dà atto che il suddetto Segretario Generale:

-non è stato mai rinviato a giudizio o condannato anche con sentenza non passata in giudicato per reati contro la pubblica amministrazione;

- non è stato destinatario di una condanna erariale anche non definitiva punita con dolo;
- non è stato destinatario di condanne anche di primo grado da parte del giudice civile e del giudice del lavoro;

- non è stato oggetto di pronunce di natura disciplinare;

- **Attività del R.P.C.T.:**
 - entro il 31 gennaio di ogni anno salvo proroghe, propone all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, il piano triennale di prevenzione della corruzione (art. 1, comma 8, L. n. 190/2012);
 - verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del piano triennale di prevenzione della corruzione;
 - propone la modifica del piano, anche a seguito di accertate significative violazioni delle prescrizioni, così come qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione;
 - d'intesa con il responsabile competente, verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività per le quali è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
 - entro i termini previsti, pubblica sul sito web dell'Amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette all'organo di indirizzo, sentiti i responsabili di servizio interessati sul rispetto del piano anticorruzione;
 - Interviene nel caso di riesame dell'accesso civico nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine;
 - cura la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'Amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'A.N.A.C. dei risultati del monitoraggio;
 - nei casi in cui l'organo di indirizzo politico lo richieda, il responsabile riferisce sull'attività svolta.

Si dà atto che il Responsabile della prevenzione della corruzione coincide con il responsabile della trasparenza.

- **La collaborazione degli altri uffici comunali e dell'OIV.**

Nella L. 190/2012, come già evidenziato nell'Aggiornamento 2015 al PNA, sono stati succintamente definiti i poteri del R.P.C.T. nella sua interlocuzione con altri soggetti interni alle amministrazioni o enti, nonché nella sua attività di vigilanza sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

All'art. 1, comma 9, lett. c) della predetta Legge, è disposto che il P.T.P.C. preveda "obblighi di informazione nei confronti del R.P.C. chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano" Tali obblighi informativi ricadono su tutti i soggetti che devono essere coinvolti, prima, nella fase di formazione del Piano e, poi, nelle fasi di verifica del suo funzionamento e dell'attuazione

delle misure adottate.

Si rammenta che l'art. 8 del D.P.R. 62/2013 prevede un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del R.P.C.T., dovere, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente ed è da valutare con particolare rigore. Non è possibile, prescindere, dunque, da un forte coinvolgimento dell'intera struttura in tutte le fasi di predisposizione ed attuazione delle misure anticorruzione.

Nelle modifiche apportate dal D.Lgs 97/2016 emerge ancora più chiaramente che alla responsabilità del R.P.C.T. si affiancano con maggiore decisione quelle dei soggetti che, in base alla programmazione del P.T.P.C., sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione.

Lo stesso D.Lgs. 165/2001, all'art. 16, co. 1 l-bis) l-ter) e l-quater), prevede, d'altra parte, tra i compiti dei dirigenti (nel caso di specie Responsabili delle aree e dei Servizi) quello di concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e a contrastare i fenomeni di corruzione, fornendo anche informazioni necessarie per l'individuazione delle attività nelle quali più elevato il rischio corruttivo e provvedendo al loro monitoraggio.

E' evidente, che l'attività del R.P.C.T. non può prescindere dall'ausilio dei Responsabili delle aree e dei Servizi, quali soggetti indispensabili per l'espletamento dell'attività informativa, funzionale ad assicurare, al

R.P.C.T. il possesso degli elementi e riscontri necessari alla formazione, al monitoraggio del P.T.P.C. ed all'attuazione delle misure.

Pertanto, al fine di garantire al R.P.C.T. un supporto effettivo all'interno dell'Amministrazione, sia nella fase di predisposizione del P.T.P.C. e delle misure di prevenzione, sia nella fase di verifica dell'efficacia delle medesime, è necessario che vi sia un raccordo ed un coordinamento operativo e dinamico tra il R.P.C.T. ed i Responsabili delle Aree e dei Servizi (Referenti), pur compatibilmente con le problematiche presentate dalla struttura organizzativa dell'Ente ed i carichi di lavoro assegnati.

In particolare, essendo i Responsabili delle Aree e dei Servizi i principali soggetti che detengono una profonda conoscenza di come si configurano i processi decisionali e di quali profili di rischio possano presentarsi, ed essendo, dunque i soggetti più qualificati ad identificare le misure di prevenzione che maggiormente si attagliano alla fisionomia dei rispettivi processi, agli stessi fa capo l'obbligo di:

- improntare la gestione alla massima collaborazione con gli organi istituzionali, burocratici e di controllo coinvolti delle attività oggetto del presente piano;
- informare i dipendenti del contenuto del piano e delle indicazioni in esso presenti affinché

- gli stessi possano con maggiore facilità e precisione adeguarsi al contenuto del medesimo;
- raccordarsi periodicamente per verificare la compatibilità dell'azione amministrativa al Piano;
 - definire un report entro il 30 novembre di ogni anno che abbia ad oggetto lo stato di attuazione del piano e della regolare pubblicazione dei dati, informazioni e documenti da pubblicare quale strumento di complessivo di verifica circa l'idoneità del Piano rispetto le esigenze dell'Ente.
 - presentare, entro il 30 novembre di ogni anno, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione il monitoraggio in ordine allo stato di attuazione del presente Piano;
 - avanzare, in sede di aggiornamento annuale, proposte di modifica del P.T.P.C. e delle misure di prevenzione in esso previste;
 - comunicare tempestivamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione le informazioni concernenti:

provvedimenti e/o notizie provenienti dagli organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, comunque concernenti le attività a rischio;

rapporti di servizio dai quali emergano elementi, fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme in vigore.

I Responsabili delle Aree e dei Servizi, Referenti del R.P.C.T. possono, comunque, promuovere azioni di propria iniziativa, volte alla prevenzione della corruzione, raccordandosi previamente con il R.P.C.T. e informandolo sugli esiti delle verifiche.

5.5. REFERENTI del RPCT

I referenti del RPCT sono i Responsabili dei servizi attualmente identificati nelle persone:

- Dott. Anna Chiara Meddisi, Area Amministrativa;
- Dott. Giuseppe Liberto, Area Finanziaria;
- Responsabile Area Tecnica pro tempore

- **Processo di adozione del P.T.P.C.**

Secondo il P.N.A., il P.T.P.C. reca, tra le altre, le seguenti informazioni:

- data e documento di approvazione del Piano da parte degli organi di indirizzo politico-amministrativo;
- individuazione degli attori interni all'Amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano nonché dei canali e degli strumenti di partecipazione della

cittadinanza che ha contribuito alla formazione del documento;

- **Gestione del rischio**

Questo paragrafo del P.T.P.C. contiene:

- l'indicazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato (comma 5, lett. a) il rischio di corruzione "aree di rischio";
- la metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio;
- analisi del contesto esterno ed interno

- **Formazione in materia di anticorruzione**

Informazioni contenute in questo paragrafo:

- individuazione dei soggetti cui viene erogata la formazione in tema di anticorruzione;
- individuazione dei soggetti che erogano la formazione in tema di anticorruzione;
- indicazione dei contenuti della formazione in tema di anticorruzione;
- quantificazione di ore/giornate dedicate alla formazione in tema di anticorruzione.

- **Codice di comportamento**

Secondo il P.N.A., il P.T.P.C. reca le informazioni in merito a:

- adozione delle integrazioni al codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- indicazione dei meccanismi di denuncia delle violazioni del codice di comportamento;
- indicazione dell'ufficio competente a emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento.

- **Altre iniziative**

Infine, secondo il P.N.A., le amministrazioni possono evidenziare nel P.T.P.C. ulteriori informazioni in merito a:

- indicazione dei criteri di rotazione del personale;
- elaborazione della proposta di decreto per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai pubblici dipendenti;
- elaborazione di direttive per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali con la definizione delle cause ostative al conferimento;
- definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto;
- elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici;
- adozione di misure per la tutela del dipendente che denuncia l'illecito;
- predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti;

- realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti;
- realizzazione di un sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti e indicazione delle ulteriori iniziative nell'ambito dei contratti pubblici;
- indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere;
- indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale;
- indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive/organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C., con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa.

- **Sezione Trasparenza**

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

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

Il Governo ha adempiuto attraverso due decreti legislativi:

- D.Lgs. n. 33/2013;
- D.Lgs. n. 97/2016.

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

La trasparenza dell'azione amministrativa è garantita attraverso la pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni così come previsto in dettaglio dal D.Lgs. n. 33/2013.

La pubblicazione consiste nella pubblicazione nei siti istituzionali di documenti, informazioni, dati su organizzazione e attività delle Pubbliche Amministrazioni.

Alla pubblicazione corrisponde il diritto di chiunque di accedere alle informazioni direttamente ed immediatamente, senza autenticazione ed identificazione.

La pubblicazione deve consentire la diffusione, l'indicizzazione, la rintracciabilità dei dati con

motori di ricerca web e il loro riutilizzo (art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 33/2013). I dati pubblicati sono liberamente riutilizzabili.

Documenti ed informazioni devono essere pubblicati in formato di tipo aperto ai sensi dell'art. 68 del CAD (D.Lgs. n. 82/2005).

Inoltre, è necessario garantire la qualità delle informazioni, assicurandone: integrità, aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità e conformità ai documenti originali.

Dati e informazioni sono pubblicati per cinque anni computati dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui vige l'obbligo di pubblicazione.

Se gli atti producono effetti per un periodo superiore a cinque anni, devono rimanere pubblicati sino a quando rimangano efficaci. Allo scadere del termine i dati sono comunque conservati e resi disponibili all'interno di distinte sezioni di archivio del sito.

La presente sezione del Piano dedicata alla trasparenza è volta a garantire:

- un adeguato livello di trasparenza;
- la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.
- massima interazione tra cittadini e pubblica amministrazione
- totale conoscibilità dell'azione amministrativa, delle sue finalità e corrispondenza con gli obiettivi di mandato elettorale

Nell'esercizio delle sue funzioni il Responsabile della Trasparenza si avvale dell'ausilio delle posizioni organizzative cui è demandato nello specifico e per competenza, la corretta pubblicazione sul sito dei dati, informazioni e documenti.

In esecuzione dell'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013, ciascuna Area, per il tramite della relativa posizione organizzativa, in ragione della propria competenza istituzionale, desumibile dal regolamento degli uffici e dei servizi, provvede a pubblicare, aggiornare e trasmettere i dati, le informazioni ed i documenti così come indicato espressamente nel D.Lgs. n. 33/2013.

Da sottolineare inoltre che, a garanzia della massima trasparenza dell'azione amministrativa, ogni provvedimento amministrativo deve menzionare il percorso logico - argomentativo sulla cui base la decisione è stata assunta, affinché sia chiara a tutti la finalità pubblica perseguita. Solo attraverso una adeguata e comprensibile valutazione della motivazione si è concretamente in grado di conoscere le reali intenzioni dell'azione amministrativa.

Non appare superfluo ribadire che la stessa Corte Costituzionale (con la pronuncia 310/2010) anche recentemente ha sottolineato che *“laddove manchi la motivazione restano esclusi i principi di pubblicità*

e di trasparenza dell'azione amministrativa ai quali è riconosciuto il ruolo di principi generali diretti ad attuare i canoni costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento dell'Amministrazione (art. 97). Essa è strumento volto ad esternare le ragioni ed il procedimento logico seguito dall'autorità amministrativa."

A tutela del principio del buon andamento, di cui la trasparenza si pone in funzione di strumento attuativo, si ritiene di valorizzare massimamente la messa a disposizione di ogni atto amministrativo detenuto dalla pubblica amministrazione e di cui un cittadino chiede la conoscenza, evitando quindi, tranne nei casi e nei modi stabiliti dalla legge, di rallentare o ritardare la messa a disposizione del documento o dei documenti oggetto di accesso civico generalizzato non pubblicati.

In questo comune il Responsabile per la Trasparenza è il Segretario Generale. Responsabili della pubblicazione degli atti e delle informazioni di cui al D. Lgs. 33 del 2013, in relazione alla propria area, sono i titolari di Posizione Organizzativa.

In ciascuna area può essere indicato un Referente, individuato tra il personale assegnato all'area, che è parte dell'Ufficio della Trasparenza per la raccolta dei dati oggetto di pubblicazione e alla pubblicazione stessa.

- **I Responsabili di posizione Organizzativa**

I Responsabili, nell'ambito delle materie di propria competenza:

1. adempiono agli obblighi di pubblicazione per tutti gli atti e le informazioni attinenti alla propria area;
2. garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
3. garantiscono l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni pubblicate;
4. individuano all'interno della propria struttura, il personale referente che collaborerà all'esercizio delle suddette funzioni. La relativa designazione deve essere comunicata al responsabile della trasparenza;
5. sono individuati quali soggetti incaricati e responsabili di fornire i dovuti riscontri, nei termini di legge, alle richieste di accesso civico e generalizzato indirizzate all'ente, ferma la supervisione e il potere sostitutivo del Segretario nel caso dovesse essere segnalato un inadempimento.
6. attuano il Piano Anticorruzione anche sezione trasparenza in tutte le azioni ivi previste.

- **Organismo Indipendente di valutazione**

L' OIV: verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 10 del D.Lgs 33/2013 e quelli indicati nel Piano Esecutivo di Gestione seesistente;

utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

Misure di semplificazioni

L'Anac ha introdotto modalità semplificate di applicazione degli obblighi in materia di pubblicità, trasparenza e prevenzione della corruzione per i comuni di piccole dimensioni, in attuazione di quanto previsto all'art. 3, co. 1-ter, del d.lgs. 33/2013, introdotto dal d.lgs. 97/2016, secondo cui l'Autorità nazionale anticorruzione può, con il Piano Nazionale Anticorruzione, prevedere misure di semplificazione per i comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti.

Tra queste misure le più interessanti paiono essere:

- **Semplificazioni su singoli obblighi**

Con riferimento all'applicazione dell'art. 14, co. 1, lett. f) "titolari di incarichi politici" l'Autorità nelle Linee guida recanti «indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013», adottate con Determinazione n. 241 dell'8 marzo 2017, ha precisato che nei comuni con popolazione inferiore ai

15.000 abitanti, i titolari di incarichi politici, nonché i loro coniugi non separati e parenti entro il secondo grado non sono tenuti alla pubblicazione dei dati di cui all'art. 14, co. 1, lett. f) (dichiarazioni reddituali e patrimoniali), fermo restando l'obbligo per detti soggetti di pubblicare i dati e le informazioni di cui alle lett. da a) ad e) del medesimo art. 14, co. 1.

Inoltre, con Delibera ANAC n. 641 del 14 giugno 2017 di modifica ed integrazione della Delibera n. 241 del 8 marzo 2017 è stato previsto che per i sindaci dei comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti, in quanto componenti ex lege dell'Assemblea dei Sindaci, non sussiste l'obbligo di pubblicazione sul sito della Provincia dei dati reddituali e patrimoniali previsti dall'art. 14, co. 1, lett. f) del d.lgs. 33/2013.

- **Collegamenti con l'albo pretorio on line**

Per gli atti o documenti che per specifica previsione normativa devono essere pubblicati sia nell'albo pretorio on line sia nella sezione "Amministrazione trasparente", ai sensi del d.lgs. 33/2013 o della l. 190/2012, i comuni possono assolvere agli obblighi di pubblicazione anche mediante un

collegamento ipertestuale che dalla sezione “Amministrazione trasparente” conduce all’albo pretorio on line ove l’atto e il documento sia già pubblicato.

Al fine di agevolare la consultazione dei dati e documenti, il link è necessario si riferisca direttamente alla pagina o al record dell’albo pretorio che contiene l’atto o il documento la cui pubblicazione è prevista nella sezione “Amministrazione trasparente”. In altre parole, non può considerarsi assolto l’obbligo qualora il link conduca alla pagina iniziale dell’albo pretorio in quanto gli interessati non sarebbero messi in condizione di avere un’immediata fruibilità del dato.

- **Semplificazioni derivanti dal sistema dei collegamenti ipertestuali**

Al fine di evitare duplicazioni di dati pubblicati sul sito si ribadisce la possibilità, in virtù di quanto disposto dall’art. 9 del d.lgs. 33/2013, di assolvere agli obblighi di trasparenza anche mediante un collegamento ipertestuale ad altro sito istituzionale ove i dati e le informazioni siano già rese disponibili.

- **Tempistica delle pubblicazioni**

Laddove il termine non sia precisato dal legislatore, l’ANAC ha fatto riferimento alla necessità di pubblicare il dato in maniera tempestiva, senza tuttavia fornire ulteriori precisazioni al riguardo. Sulla questione si è valutato opportuno non vincolare in modo predeterminato le amministrazioni ma si è preferito rimettere all’autonomia organizzativa degli enti la declinazione del concetto di tempestività in base allo scopo della norma e alle caratteristiche dimensionali di ciascun ente.

Si ritiene, quindi, che i piccoli comuni possano interpretare il concetto di tempestività e fissare termini secondo principi di ragionevolezza e responsabilità, idonei ad assicurare, nel rispetto dello scopo della normativa sulla trasparenza, la continuità, la celerità e l’aggiornamento costante dei dati. I termini così definiti vanno indicati nella sezione del PTPC dedicata alla trasparenza sia per la data di pubblicazione che di aggiornamento, tendenzialmente non superiore al semestre.

- **Semplificazioni di specifici obblighi del d.lgs. 33/2013**

Art. 13. Obblighi di pubblicazione concernenti l’organizzazione delle pubbliche amministrazioni

I comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti possono prevedere nella sezione “Amministrazione trasparente” la pubblicazione di un organigramma semplificato, con il quale assolvere agli obblighi di pubblicazione concernenti l’organizzazione delle pubbliche amministrazioni di cui all’art. 13, lettere da a) a d). Possono ritenersi elementi minimi dell’organigramma la denominazione degli uffici, il nominativo del responsabile, l’indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica cui gli interessati possano rivolgersi.

Art. 23 Obblighi di pubblicazione concernenti i provvedimenti amministrativi

A seguito delle abrogazioni operate dal d.lgs. 97/2016, nella sua nuova formulazione l'art. 23 prevede per le amministrazioni l'obbligo di pubblicare e aggiornare ogni sei mesi, in distinte partizioni della sezione "Amministrazione trasparente", gli elenchi dei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico e dai dirigenti riguardanti: i) la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi; ii) gli accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche, ai sensi degli articoli 11 e 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241.

- **Pubblicazione dei dati in tabelle**

Nel corso dei lavori del tavolo è stato evidenziato che la modalità di pubblicazione dei dati in tabelle, richiesta per alcuni obblighi dal d.lgs. 33/2013 e per altri suggerita dall'Autorità, comporta una rielaborazione che in molti casi risulterebbe troppo onerosa per i comuni.

La scelta dell'ANAC di indicare il formato tabellare è intesa a rendere più comprensibili e di facile lettura i dati, organizzabili anche per anno, e risponde all'esigenza di assicurare l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo previsto all'art. 7 del d.lgs. 33/2013.

Per gli obblighi in cui l'Autorità ha indicato nell'Allegato 1) alla determinazione n. 1310/2016 la pubblicazione in formato tabellare, i piccoli comuni possono valutare altri schemi di pubblicazione, purché venga rispettato lo scopo della normativa sulla trasparenza volto a rendere facilmente e chiaramente accessibili i contenuti informativi presenti nella sezione "Amministrazione trasparente" al fine di favorire forme di controllo diffuso da parte dei cittadini.

- **Realizzazione di un software open source**

In sede di tavolo tecnico è stato più volte affrontato il tema della realizzazione di uno strumento software da mettere a disposizione dei piccoli comuni in grado di agevolarli nella pubblicazione dei dati on line relativi agli obblighi di trasparenza previsti dal d.lgs. 33/2013.

Misure di prevenzione della corruzione verso società e altri enti di diritto privato partecipati:

In merito agli adempimenti per le società partecipate e controllate dagli enti pubblici, con Linee guida approvate con determinazione n. 1134/2017, cui si rinvia per indicazioni di dettaglio quanto alla pubblicazione dei dati contenuti nell'art. 22 del D.lgs. n. 33/2013, l'Autorità ha precisato le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza che le società e gli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni sono tenuti ad attuare successivamente all'entrata in vigore del decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97. Con riguardo a detti soggetti

l'Autorità ha già avuto modo di svolgere le prime attività di vigilanza, in particolare sulla trasparenza, a fronte di segnalazioni ricevute.

È in questa sede utile rammentare che le società e gli enti di diritto privato in controllo pubblico di cui all'art. 2-bis, co. 2, lett. b) e c), d.lgs. 33/2013, erano tenuti ad adottare il documento unitario che individua le misure del "modello 231" e le misure integrative di prevenzione della corruzione, comprensivo della sezione dedicata alla trasparenza; nominare un Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT); applicare gli obblighi di trasparenza di cui al d.lgs. 33/2013, con i limiti della compatibilità; dotarsi di una disciplina interna per il riscontro delle istanze di accesso generalizzato; provvedere alla delimitazione delle attività di pubblico interesse negli enti di diritto privato partecipati.

Analogamente le società a partecipazione pubblica non di controllo di cui all'art. 2-bis, co. 3, primo periodo, d.lgs. 33/2013, in relazione alle attività di pubblico interesse, svolte erano tenute ad assicurare il rispetto degli obblighi di pubblicazione e accesso civico "semplice" e ad assicurare l'esercizio del diritto di accesso civico generalizzato nei confronti di attività di pubblico interesse, con riferimento a dati e documenti non già pubblicati sul sito della società.

Giova ricordare che anche le amministrazioni controllanti, partecipanti o vigilanti dovevano adeguare i propri PTPC alle indicazioni contenute nella determinazione ANAC n. 1134/2017 alla luce dei compiti di vigilanza e di impulso ad esse attribuiti.

Diversi termini per l'attuazione del regime di trasparenza sono stati previsti per le associazioni, le fondazioni e gli enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a

500.00 euro che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle pubbliche amministrazioni o di gestione di servizi pubblici (art. 2-bis, co. 3, secondo periodo, d.lgs. 33/2013). Le Linee guida hanno precisato, infatti, che l'adeguamento alle misure di trasparenza disposte per tali soggetti (le medesime applicabili alle società a partecipazione pubblica non di controllo) doveva avvenire entro il 31 luglio 2018, salvo il riallineamento definitivo entro il 31 gennaio 2019. Da tale data, pertanto, l'Autorità avvierà la vigilanza anche su tali enti.

In dettaglio, in attuazione dell'obiettivo strategico **dell'Incremento della trasparenza verso la collettività**, si definiscono come specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge quelli finalizzati a migliorare, attraverso le misure semplificate sopra elencate, l'accessibilità totale dei dati e documenti soggetti ad obblighi di pubblicazione.

PARTE II

5.6 I CONTENUTI DEL PIANO

- **Processo di adozione del P.T.P.C.**

Data e documento di approvazione del Piano da parte degli organi di indirizzo politico-amministrativo

Il Piano è stato adottato dalla Giunta in data (...) su proposta del RCPT,

- **Attori interni all'Amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano, nonché canali e strumenti di partecipazione: Responsabili delle aree e organi politici**

Individuazione degli attori esterni all'Amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del P.T.P.C. nonché dei canali e degli strumenti di partecipazione:

La proposta del presente piano è stata elaborata dal “Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – RPCT, sentiti i Responsabili di area.

Il presente piano verrà trasmesso all'Organismo Indipendente di Valutazione.

- **Indicazione di canali, strumenti e iniziative di comunicazione dei contenuti del P.T.P.C.**

Il P.T.P.C. sarà pubblicato sul sito istituzionale, *link* della *homepage* “Amministrazione Trasparente” nella sezione “Altri contenuti”, a tempo indeterminato sino a revoca o sostituzione con una Piano aggiornato.

- **Gestione del rischio**

Indicazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione “aree di rischio”

Per l'individuazione delle attività e degli uffici a rischio si sono presi in considerazione i regolamenti degli uffici e dei servizi, la ripartizione interna delle aree e delle competenze, giungendo alla conclusione che le attività a rischio corruzione, per il Comune di Filogaso che conta una popolazione inferiore ai 15.000 abitanti, sono quelle indicate nell'allegata mappatura (**Allegato B**)

- **Metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio**

La valutazione dei rischi prevede l'identificazione, l'analisi e la ponderazione del rischio.

L'identificazione del rischio consiste nel ricercare, individuare e descrivere i rischi. Richiede che, per ciascuna attività, processo o fase, siano evidenziati i possibili rischi di corruzione. Questi sono fatti emergere considerando il contesto esterno ed interno all'Amministrazione, anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti all'interno dell'Amministrazione.

I rischi sono identificati attraverso l'analisi del contesto esterno ed interno sulla base dei seguenti parametri:

- a) valutazione del livello di interesse "esterno": ossia la presenza di interessi rilevanti, non solo di natura economici; nonché di benefici per i destinatari;
- b) valutazione del livello di discrezionalità del soggetto decidente;
- c) accertamento della presenza di eventi corruttivi accaduti negli ultimi tre anni ; in dettaglio verifica dei dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'Amministrazione. Le fattispecie che vanno considerate sono:
 - le sentenze passate in giudicato, i procedimenti in corso, e i decreti di citazione a giudizio riguardanti;
 - i reati contro la P.A.;
 - il falso e la truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate all'Amministrazione(artt. 640 e 640-bis c.p.);
 - i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti);
 - i ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici.
 - le segnalazioni pervenute, nel cui ambito rientrano certamente le segnalazioni ricevute tramite apposite procedure di *whistleblowing*, ma anche quelle pervenute dall'esterno dell'Amministrazione o pervenute in altre modalità.
 - valutazione dei reclami e/o risultanze di indagini di *customer satisfaction*.

• **Il trattamento dei rischi**

Il processo di "gestione del rischio" si conclude con il "trattamento" ovvero misure concrete di prevenzione.

Il trattamento consiste nel procedimento "*per anestetizzare il rischio*". In concreto, individuare e valutare delle misure per neutralizzare o almeno ridurre il rischio di corruzione.

Indubbiamente ai fini di una completa ed efficace gestione del trattamento del rischio è necessario aver analizzato tutte le possibili ipotesi di rischio giacché la misura di prevenzione per quanto efficace sia, deve poter essere estesa a tutele possibili ipotesi, in quanto mancandone alcune si pregiudica il risultato complessivo.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione deve stabilire le "priorità di trattamento" in base al livello di rischio, all'obbligatorietà della misura ed all'impatto organizzativo e finanziario della

misura stessa. L'incisività della misura sarà inevitabilmente proporzionale al grado di rischio come desumibile dai risultati della ponderazione effettuata.

Il P.T.P.C. contiene e prevede l'implementazione di misure di carattere trasversale, quali misure specifiche di prevenzione per ciascun ufficio di ciascuna area con relativa scheda di comportamento attraverso la quale definire nel dettaglio modalità operative che abbiano l'attitudine a prevenire la corruzione (*non appare superfluo rammentare che laddove in un processo decisionale sono coinvolti più soggetti il rischio corruzione possa diminuire perché se può essere possibile corrompere una persona sarà più arduo doverne corrompere più d'una; Inoltre può essere utile prevedere dei comportamenti virtuosi da tenere in via preventiva rispetto potenziali rischi derivanti da conflitti di interesse o simili, ecc.*).

Le "misure" specifiche di prevenzione per ciascun ufficio di ciascuna area sono delineate nel dettaglio nell'**Allegato B**) del presente Piano Anticorruzione.

5.7 MISURE GENERALI

- **Controlli Interni**

La fase del piano più complessa e delicata da gestire è quella di verificare lo stato di attuazione dello stesso in modo che sia strumento utile e concreto per la buona amministrazione e per la prevenzione dei fenomeni corruttivi.

Trattasi di un controllo a campione sui provvedimenti. Il sistema di controllo successivo di regolarità amministrativa, compiuto dal Segretario generale, è volto a verificare ex post la correttezza e la regolarità dell'azione amministrativa.

Il controllo è strutturato sulla base di apposita check list riportante gli elementi che devono essere necessariamente presenti perché l'atto sia conforme alla tipologia di appartenenza. Gli atti sottoposti al controllo successivo sono scelti secondo una selezione casuale.

A supporto del perseguimento degli obiettivi del presente piano, è da considerare il sistema dei controlli interni che l'Ente ha dovuto approntare in attuazione del D.L.10.10.2012 n. 174 "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore della zona terremotata nel maggio 2012", poi convertito in Legge 213 del 7 dicembre 2012.

La norma ha stabilito che i controlli interni debbano essere organizzati, da ciascun Ente, in osservanza al principio di separazione tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione.

Per dare attuazione a tale disposizione, è stato approvato il Regolamento sui controlli interni, approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria.

In particolare, rilevante ai fini dell'analisi delle dinamiche e prassi amministrative in atto nell'Ente, è il controllo successivo sugli atti che si colloca a pieno titolo fra gli strumenti di supporto per l'individuazione di ipotesi di malfunzionamento, sviamento di potere o abusi, rilevanti per le finalità del presente piano.

- **Rotazione Ordinaria del Personale**

La rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva per limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo. È uno strumento ordinario di organizzazione e utilizzo delle risorse umane, da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e va sostenuta da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale. Essa deve essere impiegata in un quadro di miglioramento delle capacità professionali senza determinare inefficienze e malfunzionamenti. L'applicazione della suddetta misura di rotazione continua a rappresentare per l'Ente un serio problema legato soprattutto al fatto che il Comune è un ente in cui per ogni area c'è un solo dipendente di categoria D cui può essere attribuita la Posizione Organizzativa. Applicando la soluzione della rotazione tra i responsabili di Posizione organizzativa, verrebbe a mancare del tutto il requisito di professionalità e la continuità della gestione amministrativa ed anche lo specifico titolo di studio richiesto per espletare l'incarico.

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

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

- **Attuazione della misura**

In ogni caso l'amministrazione cercherà di attivare ogni misura alternativa prevista nell'allegato 2 del PNA 2019: la collaborazione tra uffici diversi con riferimento ad atti ad elevato rischio o la previsione della doppia firma dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia l'istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale.

- **Rotazione Straordinaria del Personale**

La rotazione straordinaria del personale è prevista, com'è noto dall'art.16, comma 1, lett. L) quater, del D.L/von.165/2001, ed è stata oggetto di orientamenti dell'Anac sia nel PNA 2018, sia in apposite Linee Guida adottate con deliberazione Anac n.215, del 26 marzo 2020, alle quali si rimanda. Non è compito del presente piano dare ulteriori indicazioni sui presupposti e contenuti della rotazione straordinaria del personale. Tuttavia, è opportuno indicare nel presente documento in maniera chiara i soggetti dell'ente che devono adottare i provvedimenti di rotazione, per dare certezza sul piano operativo, ove si dovessero verificare le circostanze che ne rendano obbligatoria l'adozione.

Le competenze in materia di rotazione straordinaria sono le seguenti, tenendo conto di quanto prevede la deliberazione dell'Anac n. 345, del 22 aprile 2020:

Il Responsabile di Area per quanto concerne il personale ad esso assegnato nell'ambito dell'area funzionale, destinandolo ad altro ufficio della medesima area. Qualora questo non sia possibile chiede al Segretario comunale di disporre la mobilità interna presso altra area funzionale;

Quando la rotazione straordinaria dovesse riguardare i titolari di posizione organizzativa la competenza è del Sindaco, che li assegna ad altro incarico o Settore, previa revoca dell'incarico di responsabile del Settore.

Resta ferma la motivata facoltà della sospensione cautelare dal servizio per come previsto dalla contrattazione collettiva nazionale.

- **Formazione in tema di anticorruzione**

La formazione è strutturata su due livelli:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- livello specifico: rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, la gestione dei procedimenti, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'Amministrazione.

La formazione in tema di anticorruzione viene erogata a tutti i dipendenti comunali (che siano allocati in area rischio almeno medio), ed agli Amministratori comunali, mediante corsi di formazione in sede da tenersi con frequenza almeno annuale.

I soggetti che saranno chiamati ad istruire il personale dipendente, oltre all'Amministrazione comunale, saranno individuati tra esperti del settore.

I contenuti della formazione saranno verteranno sulle tematiche dell'etica pubblica, sugli appalti, sul procedimento amministrativo, sulla disciplina delle autorizzazioni e concessioni e sui principi di buona amministrazione.

Alla formazione in tema di anticorruzione saranno dedicate non meno di otto ore annue per ciascun dipendente o amministratore comunale.

- **Codice di comportamento**

a) Adozione del codice di comportamento dei dipendenti pubblici

L'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 ha previsto che il Governo definisse un "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" per assicurare:

- la qualità dei servizi;
- la prevenzione dei fenomeni di corruzione;

- il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il 16/4/2013 è stato emanato il D.P.R. n. 62/2013 recante il suddetto Codice di comportamento. Il comma 3 dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 dispone che ciascuna Amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento con *“procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione”*.

È intenzione dell'Ente, predisporre per ogni schema tipo di incarico, contratto, bando, le indicazioni previste nel D.P.R. n. 62/2013 inserendo la condizione dell'osservanza del Codice di comportamento per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i titolari di organi, per il personale impiegato negli uffici di diretta collaborazione dell'autorità politica, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi od opere a favore dell'Amministrazione, nonché prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dai codici.

A tal fine in ogni contratto ed a prescindere dal valore del medesimo, sarà inserita la seguente clausola: ***NORMA DI COMPORTAMENTO DI COLLABORATORI E/O DIPENDENTI DELLA DITTA APPALTATRICE/CONCESSIONARIA***

L'operatore economico, si obbliga, nell'esecuzione dell'appalto, al rispetto del codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con D.P.R. N. 62/2013, la violazione degli obblighi di comportamento comporterà per l'amministrazione la facoltà di risolvere il contratto, qualora in ragione della gravità o della reiterazione, la stessa sia ritenuta grave-

b) Meccanismi di denuncia delle violazioni del codice di comportamento

Trova applicazione l'art. 55-bis comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001 e s. m. i. in materia di segnalazione all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

c) Ufficio competente ad emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento

Provvede l'ufficio competente a svolgere e concludere i procedimenti disciplinari a norma dell'art. 55- bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e s. m. i.

- **Conflitto di interesse ed obbligo di segnalazione**

In esecuzione dell'art. 6-bis della L. n. 241/1990 i soggetti che ritengono di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, hanno il dovere di segnalarlo al proprio Responsabile dell'ufficio. La finalità di prevenzione si attua mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione o atto endoprocedimentale del titolare dell'interesse che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e contro interessati sono portatori. In questi

termini il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione poi decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Ciò vuol dire che, ogni qual volta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a una comunicazione tempestiva al responsabile dell'ufficio di appartenenza che valuta nel caso concreto la sussistenza del conflitto.

Sussiste altresì l'obbligo di astensione del dipendente nel caso in cui l'Amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 c.c.) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente. Il dipendente si "astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio".

Si ha conflitto d'interesse inoltre quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione.

- La segnalazione va presentata in forma scritta (analogica o digitale).
- La risposta deve pervenire in forma espressa e scritta; in ragione della complessità e dell'urgenza del procedimento deve pervenire entro sette giorni.

- **Inconferibilità ed incompatibilità**

L'A.N.A.C., con delibera n. 833 del 3 agosto 2016, ha definito le Linee Guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione.

Il responsabile del Piano anticorruzione cura che nell'Amministrazione siano rispettate le disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013 sull'inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. A tale fine, laddove riscontrate, il responsabile contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità previste dalla legge.

La disciplina dettata dal D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, concerne le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, ivi comprese le autorità amministrative indipendenti, negli enti pubblici economici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, regolati e finanziati dalle pubbliche amministrazioni.

- **Inconferibilità**

Qualora il Responsabile venga a conoscenza del conferimento di un incarico in violazione delle norme del D.Lgs. n. 39/2013 o di una situazione di inconferibilità, deve avviare di ufficio un procedimento di accertamento.

Nel caso di una violazione delle norme sulle inconferibilità la contestazione della possibile violazione va fatto sia nei confronti tanto dell'organo che ha conferito l'incarico sia del soggetto cui l'incarico è stato conferito.

Il procedimento avviato nei confronti del suddetto soggetto deve svolgersi nel rispetto del principio del contraddittorio affinché possa garantirsi la partecipazione degli interessati.

L'atto di contestazione deve contenere:

- una breve ma esaustiva indicazione del fatto relativa alla nomina ritenuta inconferibile e della norma che si assume violata;
- l'invito a presentare memorie a discolta, in un termine non inferiore a dieci giorni, tale da consentire, comunque, l'esercizio del diritto di difesa.

Chiusa la fase istruttoria il responsabile del Piano Anticorruzione accerta se la nomina sia inconferibile e dichiara l'eventuale nullità della medesima.

Dichiarata nulla la nomina, il responsabile del Piano Anticorruzione valuta altresì se alla stessa debba conseguire, nei riguardi dell'organo che ha conferito l'incarico, l'applicazione della misura inibitoria di cui all'art. 18 del D.Lgs. n. 39/2013. A tal fine costituisce elemento di verifica l'imputabilità a titolo soggettivo della colpa o del dolo quale presupposto di applicazione della misura medesima

- **Incompatibilità**

L'accertamento da parte del responsabile del Piano anticorruzione di situazioni di incompatibilità di cui ai capi V e VI del D.Lgs. n. 39/2013 comporta la decadenza di diritto dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto, di lavoro subordinato o autonomo.

La decadenza opera decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del responsabile, dell'insorgere della causa di incompatibilità.

Ai sensi dall'art. 15, D.Lgs. n. 39/2013 al R.P.C.T è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto legislativo, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio e di segnalare le violazioni all'A.N.A.C.

Gli incarichi rilevanti ai fini dell'applicazione del regime delle incompatibilità e inconferibilità sono gli incarichi dirigenziali interni ed esterni, gli incarichi amministrativi di vertice, di Amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico, le cariche in Enti privati

regolati o finanziati, i componenti di organo di indirizzo politico, come definiti all'art. 1 del D.Lgs. n. 39/2013.

A tal fine:

- all'atto di nomina il soggetto deve sottoscrivere una dichiarazione di insussistenza delle situazioni di inconferibilità e incompatibilità di cui al D.Lgs. n. 39/2013. Tale dichiarazione è condizione di efficacia dell'incarico;
- necessario è inoltre provvedere alla pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, comma 3, del D.Lgs. n. 39/2013.

- **Accertamenti del responsabile del Piano anticorruzione**

Al fine di agevolare le attività di accertamento, controllo e verifica, come previsto dall'art. 20 del D.Lgs.

n. 39/2013, all'atto del conferimento dell'incarico l'interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità di cui al presente decreto che va comunicata entro 5 giorni al referente del responsabile del Piano oppure al responsabile del Piano.

- **Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)**

Con specifico riferimento alla tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblowing), si evidenzia che con deliberazione ANAC n. 469 del 9 giugno 2021, sono state aggiornate le linee guida in materia, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 e della Legge n. 179/2017.

Si riportano di seguito le principali novità contenute nelle citate linee

guida. Soggetti abilitati ad inviare segnalazioni

Ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001, sono abilitati ad inviare le segnalazioni di whistleblowing i seguenti soggetti:

- i dipendenti pubblici;
- i dipendenti di enti pubblici economici e i dipendenti di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, secondo la nozione di società controllate di cui all'art. 2359 del c.c.;
- i lavoratori e i collaboratori di imprese private che forniscono beni o servizi o realizzano lavori per conto dell'Amministrazione.

Non possono essere prese in considerazione le segnalazioni presentate da altri soggetti, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali e associazioni, in quanto l'istituto del whistleblowing è indirizzato alla tutela della singola persona fisica.

Modalità di ricezione delle segnalazioni

Le linee guida, ribadiscono che ciascuna amministrazione si deve dotare di una apposita procedura informatizzata con garanzia di tutela dell'identità del segnalante e dei dati in essa contenuti. Tale procedura nel Comune di Filogaso è stata attivata. nello specifico sulla Trasparenza è stata creata apposita sezione dedicata alle segnalazioni

A tal proposito, si segnala l'iniziativa di Transparency International Italia, denominata Whistleblowing PA, raggiungibile al seguente link <https://www.whistleblowing.it/>, che mette a disposizione di tutte le

Amministrazioni, attraverso una semplice registrazione, una procedura per la gestione delle segnalazioni di whistleblowing totalmente gratuita.

Termini per l'avvio e la definizione dell'istruttoria

Le nuove linee guida adottate dall'ANAC richiedono ad ogni amministrazione di disciplinare all'intero dei documenti di pianificazione e programmazione per la prevenzione della corruzione e la trasparenza ovvero in apposito atto organizzativo, i tempi per l'avvio e la definizione delle istruttorie delle segnalazioni ricevute.

In particolare, è necessario individuare i tempi per:

- l'esame preliminare della segnalazione, ai fini della verifica della sua ammissibilità (indicati in 15 giorni dalle linee guida ANAC);
- l'avvio dell'istruttoria e sua decorrenza (indicati in 15 giorni dalle linee guida ANAC);
- la definizione dell'istruttoria e sua decorrenza (indicati in 60 giorni dalle linee guida ANAC).

Oltre a quanto sopra indicato, è necessario disciplinare la procedura per l'eventuale proroga dei termini fissati in occasione di istruttorie particolarmente complesse. Le linee guida ANAC indicano in un provvedimento dell'organo di indirizzo l'atto che può concedere tale proroga dei termini.

Appare utile che all'interno degli Enti Locali, anche al fine di garantire la riservatezza dell'istruttoria, si disponga una proroga motivata da parte del RPCT da conservare agli atti dell'ufficio.

La gestione delle segnalazioni

Nei casi in cui le segnalazioni provengano da soggetti diversi da quelli titolato all'invio e indicati nel precedente punto "Soggetti abilitati ad inviare segnalazioni", le stesse saranno archiviate in quanto mancanti del requisito soggettivo previsto dal citato art. 54-bis.

Con riferimento alle segnalazioni anonime o che pervengono da soggetti estranei alla p.a., le linee

guida chiariscono che le stesse possono essere prese in considerazione nell'ambito degli "ordinari" procedimenti di vigilanza di ciascuna Amministrazione, senza garanzia di tutela nei confronti del segnalante e non necessariamente coinvolgendo il RPCT. La segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge n. 241/1990, escluse dall'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, co. 2, del d.lgs. n. 33/2013 nonché sottratte all'accesso di cui all'art. 2-undecies, co. 1, lett. f), del codice in materia di protezione dei dati personali.

Le segnalazioni sono da considerarsi inammissibile per:

- manifesta mancanza di interesse all'integrità della pubblica amministrazione;
- manifesta incompetenza del RPCT dell'Ente sulle questioni segnalate;
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconfidente;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità. Nei suddetti casi il RPCT procede all'archiviazione che viene comunicata al whistleblower.

Nel caso in cui sia necessario coinvolgere altri soggetti nell'esame della segnalazione, sarebbe opportuno che la procedura informatizzata in uso presso l'Amministrazione consentisse un accesso differenziato a detti soggetti evitando la stampa su carta o la trasformazione in pdf, al fine di garantire una maggior tutela delle informazioni contenute nella segnalazione e dell'identità del segnalante. Qualora ciò non fosse possibile la segnalazione deve essere trasmessa, unitamente alla eventuale documentazione a corredo, previa rimozione di ogni dato o altro elemento che possa, anche indirettamente, consentire l'identificazione del segnalante. L'amministrazione deve indicare all'interno della disciplina per la gestione delle segnalazioni, le procedure di sostituzione del RPCT (ad es., dirigente che ricopre l'incarico di Vice Segretario) qualora lo stesso si venisse a trovare in una situazione di conflitto di interessi in ordine ad una segnalazione ricevuta.

- **La conclusione del procedimento**

Qualora, a seguito dell'attività svolta, il RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione. Qualora, invece, il RPCT ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione, provvederà tempestivamente a rivolgersi agli organi preposti interni o esterni, ognuno secondo le proprie competenze.

- **Patti di integrità negli affidamenti**

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 83-bis, comma 3, del D.Lgs. n. 159/2013, come modificato dall'art. 3, comma 3, della L. n. 120/2020 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*", l'Ente si impegna ad utilizzare nelle proprie procedure di affidamento e nei rapporti con gli operatori economici idonei Patti di Integrità per tutte le commesse pubbliche.

L'art. 83 bis, comma 3, come modificato dall'art. 3, comma 3, della L. n. 120/2020 stabilisce ora che "*Le stazioni appaltanti prevedono negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto dei protocolli di legalità costituisce causa di esclusione dalla gara o di risoluzione del contratto*".

I patti di integrità sono uno strumento utile per contrastare la collusione e la corruzione nei contratti pubblici in cui la parte pubblica si impegna alla trasparenza e correttezza per il contrasto alla corruzione e il privato al rispetto di obblighi di comportamento lecito ed integro improntato a lealtà e correttezza, sia nei confronti della parte pubblica che nei confronti degli altri operatori privati coinvolti nella selezione. I patti, infatti, non si limitano ad esplicitare e chiarire i principi e le

disposizioni del Codice degli appalti ma specificano obblighi ulteriori di correttezza. L'obiettivo di questo strumento, infatti, è il coinvolgimento degli operatori economici per garantirne l'integrità in ogni fase della gestione del contratto pubblico.

Divieti *post-employment* (*pantouflage*)

L'art. 1, comma 42, lett. l), della L. n. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 il comma 16-ter che il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle Pubbliche Amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'Amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La disposizione è volta a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'Amministrazione potrebbe preconstituire delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Allo stesso tempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente

di un'Amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

Il divieto di *pantouflage* si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.

A tal fine, si declinano le clausole di divieto di *pantouflage da inserire in tutti i contratti*:

- **INCOMPATIBILITÀ EX DIPENDENTI COMUNALI**

L'aggiudicatario, con la sottoscrizione del contratto attesta ai sensi dell'art. 53, comma 16 ter del D.Lgs. n. 165/2001, di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi a ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei confronti del medesimo aggiudicatario, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

- **Monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti.**

Il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti è molto importante per garantire un'azione efficiente, efficace ed economica della pubblica amministrazione. Attraverso il monitoraggio possono emergere eventuali omissioni o ritardi ingiustificati che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

- **I responsabili provvedono al monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali e alla tempestiva eliminazione delle anomalie. Essi informano tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi altra anomalia accertata costituente la mancata attuazione del presente piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendo al responsabile, le azioni sopra citate ove non rientrino nella competenza normativa, esclusiva ed assai dirigenziale.**

- **Monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.**

I Responsabili di Settore sono tenuti a verificare, ciascuno per i procedimenti relativi al proprio ambito, la sussistenza di eventuali relazioni di parentela o affinità fino al secondo grado, sussistenti tra titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti con l'Ente stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere e i Responsabili di Settore e i dipendenti che hanno parte, a qualunque

titolo, in detti procedimenti.

- **Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile**

Nell'ambito della strategia di prevenzione e contrasto della corruzione è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. Si vuole sensibilizzare la società, sia coinvolgendola sulle problematiche connesse alla prevenzione della corruzione, sia diffondendo, anche attraverso il sito istituzionale, notizie sull'organizzazione e sull'attività svolta dal Comune.

A tal fine si ritiene opportuna una duplice azione:

- organizzazione della “Giornata della trasparenza”, con cadenza annuale, per il coinvolgimento e l'illustrazione agli *stakeholders* e per far conoscere l'Amministrazione e le sue attività;
- coinvolgimento dell'utenza prima dell'adozione del Piano Anticorruzione pubblicando la bozza sul sito istituzionale per eventuali segnalazioni e osservazioni.

Aggiornamenti 2025

Art. 11-bis (Utilizzo delle tecnologie informatiche)

1. L'amministrazione, attraverso i propri responsabili di struttura, ha facoltà di svolgere gli accertamenti necessari e adottare ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati.

2. L'utilizzo di account istituzionali è consentito per i soli fini connessi all'attività lavorativa o ad essa riconducibili e non può in alcun modo compromettere la sicurezza o la reputazione dell'amministrazione.

L'utilizzo di caselle di posta elettroniche personali è di norma evitato per attività o comunicazioni afferenti il servizio, salvi i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui il dipendente, per qualsiasi ragione, non possa accedere all'account istituzionale.

3. Il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati. I dipendenti si uniformano alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio individuate dall'amministrazione di appartenenza. Ciascun messaggio in uscita deve consentire l'identificazione del dipendente mittente e deve indicare un recapito istituzionale al quale il medesimo è reperibile.

4. Al dipendente è consentito l'utilizzo degli strumenti informatici forniti dall'amministrazione per poter assolvere alle incombenze personali senza doversi allontanare dalla sede di servizio, purchè l'attività sia contenuta in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali.

5. E' vietato l'invio di messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno dell'amministrazione, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'amministrazione.

Art. 11-ter (Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media)

1. *Nell'utilizzo dei propri account di social media, il dipendente utilizza ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente alla pubblica amministrazione di appartenenza.*
2. *In ogni caso il dipendente è tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.*
3. *Al fine di garantirne i necessari profili di riservatezza le comunicazioni, afferenti direttamente o indirettamente il servizio non si svolgono, di norma, attraverso conversazioni pubbliche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali o social media. Sono escluse da tale limitazione le attività o le comunicazioni per le quali l'utilizzo dei social media risponde ad una esigenza di carattere istituzionale.*
4. *Le amministrazioni si possono dotare di una "social media policy" per ciascuna tipologia di piattaforma digitale, la quale deve individuare, graduando lei n base al livello gerarchico e di responsabilità del dipendente, le condotte che possono danneggiare la reputazione delle amministrazioni.*
5. *Fermi restando i casi di divieto previsti dalla legge, i dipendenti non possono divulgare o diffondere per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l'amministrazione e in difformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo 13 marzo 2013, n. 33, e alla legge 7 agosto 1990, n. 241, documenti, anche istruttori, e informazioni di cui essi abbiano la disponibilità.*

5.10 - I RISCHI CORRUTTIVI NELLE MAGLIE DELL'ATTUAZIONE DEL PNRR

(dal PNA 2023/20259)

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

Occorre rilevare, tuttavia, che, nonostante le deroghe introdotte, il legislatore ha comunque fatto salve le misure di trasparenza per tutti gli atti delle procedure di affidamento semplificate.

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

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

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

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

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

Nella fase di affidamento

- ✓ *possono essere messi in atto comportamenti finalizzati ad ottenere affidamenti diretti di contratti pubblici, inclusi gli incarichi di progettazione, in elusione delle norme che legittimano il ricorso a tali tipologie di affidamenti;*
- ✓ *è possibile il rischio di frazionamento, oppure di alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto, in modotale da non superare la soglia degli importi degli affidamenti prevista dalla norma;*
- ✓ *può non essere data attuazione alla rotazione dei soggetti chiamati a partecipare alle procedure negoziate;*
- ✓ *per quanto riguarda il c.d. “appalto integrato⁶⁴”, si potrebbe verificare la circostanza di proposte progettuali elaborate più per il conseguimento dei guadagni dell'impresa che per il soddisfacimento dei bisogni dei cittadini, che potrebbero determinare varianti suppletive, sia in sede di redazione del progetto esecutivo che nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi e tempi di realizzazione.*

Nella fase di affidamento

- ✓ *si potrebbe pervenire a comportamenti corruttivi ricorrendo alle modifiche e alle varianti di contratti per conseguire maggiori guadagni, a danno anche della qualità della prestazione resa, in assenza dei controlli previsti dal Codice e dei vincoli imposti dalla disciplina di settore;*
- ✓ *la disapplicazione del Codice, limitatamente alla fase di esecuzione, potrebbe creare incertezza in merito all'applicazione della risoluzione del contratto e dei controlli sulla corretta esecuzione dello stesso (con riguardo agli affidamenti di cui all'art. 2, co. 4, d.l. n. 76/2020);*
- ✓ *si potrebbe avere un aumento del rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo ad altri partecipanti alla stessa gara.*

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

Nella tabella 12 sono state identificate, per i principali istituti incisi dalle norme, possibili criticità e misure per mitigarle che le amministrazioni potranno considerare nell'elaborazione dei propri PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO. Tali misure hanno carattere esemplificativo e potranno quindi essere adattate alle realtà organizzative delle amministrazioni, potendo queste ultime anche prevederne di ulteriori.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'Ente, si articola in tre servizi:

- 1) Servizio amministrativo;
- 2) Servizio Finanziario;
- 3) Servizio tecnico.

All. A

DOTAZIONE ORGANICA
Suddivisione dei posti di ruolo per servizio

SERVIZIO					
	Area operatori	Area operatori esperti	Area istruttori	Area funzionari ed E.Q.	posti in organico
A – Servizio Amministrativo	-		1 Full-time vacante	1 Part-time 18 ore settimanali	2
Ufficio polizia locale	-	1 Part-time 18 ore settimanali vacante			1
B – Servizio Tecnico/Manutentivo	-	3 di cui 2 Full- time ed 1 part-time 18 ore settimanali	1 Part-time 18 ore settimanali vacante	1 Part-Time 18 ore settimanali vacante	5
C - servizio Finanziario	-	-		2 Part-Time 18 ore settimanali di cui 1 vacante	2
Totale	0	4	2	4	10

All. B**PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025/2027**

ANNO 2025	
TEMPO INDETERMINATO	
<p>Assunzione di n. 1 Funzionario Contabile – Area dei Funzionarie ed E.Q.- ex Cat. D – a tempo pieno ed indeterminato - mediante trasformazione del rapporto di lavoro da part time a tempo pieno o in alternativa assunzione di n. 1 Funzionario Contabile a tempo indeterminato e part-time (18 ore settimanali) mediante scorrimento propria graduatoria.</p>	
<p>Assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo – Area Istruttori- ex Cat. C – a tempo pieno ed indeterminato mediante mobilità, scorrimento graduatorie altri Enti o concorso.</p>	
<p>Assunzione di n. 1 Istruttore tecnico – Area Istruttori- ex Cat. C – a tempo pieno ed part- time (18 ore settimanali) mediante mobilità, scorrimento graduatorie altri Enti o concorso.</p>	
<p>Assunzione di n. 1 Istruttore di vigilanza – Area Istruttori- ex Cat. C – a tempo pieno ed part-time (18 ore settimanali) mediante mobilità, scorrimento graduatorie altri Enti o concorso.</p>	
TEMPO DETERMINATO	
TOTALE COSTO COMPLESSIVO ANNUO € 82.312,48	
ANNO 2026	
TEMPO INDETERMINATO	
<p>Assunzione di n. 2 Istruttori amministrativi – Area Istruttori- ex Cat. C – a tempo indeterminato e part-time 18 ore settimanali mediante mobilità bacino TIS Regione Calabria.</p>	
<p>Assunzione di n. 2 Operatori Esperti – Area degli Operatori esperti- ex Cat. B – a tempo indeterminato e part-time 18 ore settimanali mediante mobilità bacino TIS Regione Calabria.</p>	
TEMPO DETERMINATO	
Nessuna assunzione	
ANNO 2027	
TEMPO INDETERMINATO	
Nessuna assunzione	
TEMPO DETERMINATO	
Nessuna assunzione	

Di seguito vengono riportati i calcoli della capacità assunzionale dell'Ente:

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.							
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020							
Abitanti	1341	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento massimo ipotetico spesa			
Anno Corrente	2024	28,60%	32,60%	%	€		
Entrate correnti				35,00%	117.512,50 €		
Ultimo Rendiconto	1.353.199,00 €	FCDE	113.643,96 €	Incremento spesa - I FASCIA			
Penultimo rendiconto	1.213.767,00 €	Media - FCDE	1.141.750,04 €	%	€		
Terzultimo rendiconto	1.199.216,00 €	Rapporto Spesa/Entrate		13,42%	38.646,01 €		
				25,22%			
Spesa del personale				Collocazione ente			
Ultimo rendiconto	287.894,50 €			Prima fascia			
Anno 2018	335.750,00 €						
Margini assunzionali				FCDE			
83.562,50 €							
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa					
83.562,50 €		122.208,51 €					
Spesa del Personale							
Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;							
Entrate Correnti							
Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.							
Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Resti assunzionali							
Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.							
Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione							
Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.							

Comune di FILOGASO**Margini cessazioni 2015-2020**

	CESSAZIONI	Aliquota*	MARGINE	ASSUNZIONI	
2015 (Cessati 2014)	0,00 €	60%	0,00 €	0,00 €	2015
2016 (Cessati 2015)	41.492,56 €	75%	31.119,42 €	0,00 €	2016
2017 (Cessati 2016)	0,00 €	75%	0,00 €	0,00 €	2017
2018 (Cessati 2017)	0,00 €	75%	0,00 €	0,00 €	2018
2019 (Cessati 2018 e 2019)	52.443,08 €	100%	52.443,08 €	0,00 €	2019
2020 (Cessati 2020)	0,00 €	100%	0,00 €	0,00 €	2020
		Tot.	83.562,50 €	0,00 €	
			Disponibilità	83.562,50 €	
			Riduzione per aumento P.O.	0,00 €	
			Margine residuo	83.562,50 €	

Le assunzioni programmate da parte dell'Ente per l'anno 2025 sono coerenti con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 per come risulta dal prospetto di calcolo qui di seguito riportato

Prospetto di verifica del rispetto limiti comma 557-562 (media triennio 2011-2013)

Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	MEDIA 2011/2013	Anno 2022
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	377.670,66 €	377.670,66 €	377.670,66 €	377.670,66 €	311.254,74 €
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)	25.035,74 €	25.035,74 €	25.035,74 €	25.035,74 €	50.355,46 €
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	3.989,00 €	3.989,00 €	3.989,00 €	3.989,00 €	
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile				0,00 €	
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili				0,00 €	
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto				0,00 €	
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000				0,00 €	
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. N. 267/2000				0,00 €	
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. N. 267/2001				0,00 €	
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro				0,00 €	
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori				0,00 €	
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada				0,00 €	
IRAP				0,00 €	
Assegni familiari				0,00 €	
Oneri per nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo				0,00 €	
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando				0,00 €	
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni				0,00 €	
Fondo Perseo				0,00 €	
Totale (A)				406.695,40 €	361.610,20 €

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	MEDIA 2011/2013	Anno 2022
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati				0,00 €	35.963,66 €
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata dall'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)				0,00 €	
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero				0,00 €	
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni				0,00 €	
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate				0,00 €	
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali progressivi				0,00 €	
Spese per il personale appartenente alle categorie protette				0,00 €	
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni				0,00 €	
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada				0,00 €	
Incentivi per la progettazione				0,00 €	
Incentivi per il recupero Imu				0,00 €	
Diritti di rogito				0,00 €	
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)				0,00 €	
Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007				0,00 €	
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n.16/2012)				0,00 €	
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo) es. F.do Perseo				0,00 €	
COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI, EFFETTUATE NEGLI ANNI PRECEDENTI					
Totale (B)				0,00 €	35.963,66 €

TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)	406.695,40 €	325.646,54 €
--	---------------------	---------------------

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

In particolare, sono previste le seguenti modalità di monitoraggio:

Sezione/Sottosezione PIAO	Modalità Monitoraggio	Scadenza
Valore Pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del DUP	Annuale
Performance	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance"	Periodico
	Relazione annuale sulla performance	30 giugno
Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	Semestrale
	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente dell'ANAC
	Attestazione da parte del OIV sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Di norma primo semestre dell'anno
Struttura organizzativa Organizzazione del lavoro agile Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	Monitoraggio da parte del OIV della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance.	Annuale