



Comune di Castel di Casio

Città Metropolitana di Bologna

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

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

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 8 DEL 22/02/2025

SOMMARIO

PREMESSA

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2: PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

- PERFORMANCE
- ANTICORRUZIONE

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

PREMESSA

Nell'ambito delle misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), l'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha istituito il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), il quale assorbe, come previsto dal Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, i seguenti documenti di programmazione che finora le Pubbliche Amministrazioni erano tenute a predisporre annualmente: piano delle performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), piano triennale del fabbisogno di personale, piano per la parità di genere, piano triennale di prevenzione della corruzione (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013).

Come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) deve essere adottato da tutte 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; le sue finalità sono le seguenti:

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

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

Il decreto del 30 giugno 2022, n. 132 (GU Serie Generale n. 209 del 07-09-2022) ha definito il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ivi incluse le modalità semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti. Questi ultimi procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: autorizzazione/concessione, contratti pubblici, concessione ed erogazione di sovvenzioni e contributi, concorsi e prove selettive, processi individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. Procedono, inoltre, esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Come indicato nell'articolo 2, comma 1 del DM 24 giugno 2022, ciascuna sezione del piano integrato di attività e organizzazione deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate.

Come indicato nell'articolo 2, comma 2 del DM 24 giugno 2022, sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione 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.

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di	Castel di Casio
Indirizzo	Via Guglielmo Marconi, 9 - 40030 Castel di Casio (BO)
Recapito telefonico	+39 0534-44133
Indirizzo sito internet	www.comune.casteldicasio.bo.it
PEC	comune.casteldicasio@cert.provincia.bo.it
Partita IVA	00530211200
Codice fiscale	01042260370
Rappresentante legale	Sindaco Bertacci Daniele

SEZIONE 2: PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

PERFORMANCE

Nonostante per gli enti con meno di 50 dipendenti l'art. 6 del DM 24/06/2022 non preveda l'obbligo di includere nel PIAO il Piano della Performance, per ottenere un migliore coordinamento delle attività di programmazione si ritiene opportuno provvedere comunque alla compilazione della presente sotto-sezione. La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente.

L'art. 3, comma 1, lettera b), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che la presente sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 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.

Il D. Lgs n. 150/2009 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" prevede, all'articolo 3, che le amministrazioni pubbliche adottino metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa.

Fissa inoltre la misurazione e la valutazione della performance come condizione necessaria per l'erogazione di premi al personale.

Stabilisce poi (all'articolo 4) che le amministrazioni pubbliche sviluppino, in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance distinto in più fasi, tra le quali: la definizione e assegnazione di obiettivi, la misurazione e valutazione della performance e l'utilizzo di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito. Quest'ultima viene valutata annualmente sia a livello individuale sia a livello organizzativo attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della Performance che viene adottato ed aggiornato dall'Ente stesso previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV).

PIANO DEGLI OBIETTIVI

Ai sensi dell'articolo 10 del D.Lgs n. 150/2009 il Piano della Performance – Piano degli Obiettivi individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale apicale ed i relativi indicatori. Prevede inoltre l'adozione di una Relazione annuale sulla performance nella quale debbono essere evidenziati, con riferimento all'anno precedente i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Secondo quanto previsto dall'articolo 169 del D.Lgs. n. 267/2000, inoltre, la Giunta Comunale approva il **Piano Esecutivo di Gestione (PEG)** con il quale, in seguito all'introduzione del PIAO, vengono esclusivamente assegnate ai responsabili le risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi declinati nel Piano dettagliato degli Obiettivi.

Il comune di Castel di Casio ha approvato il PEG 2025 con deliberazione di G.C. n. 93/2024.

Nella presente sotto-sezione sono declinati gli obiettivi per l'anno 2025.

Tra gli obiettivi trasversali a tutti i documenti programmatori c'è il rispetto e l'implementazione degli obiettivi di digitalizzazione e di accessibilità ai sensi del D. Lgs. n. 82/2005 "Codice dell'amministrazione digitale" e del D.L. n. 179/2012, convertito con modificazioni dalla L. 221/2012 (e relative Circolari di aggiornamento dell'Agenzia per l'Italia Digitale) in cui, all'articolo 9 comma 7, si stabilisce, tra l'altro l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di pubblicare gli obiettivi di accessibilità per l'anno corrente.

OBIETTIVI COMUNI A TUTTI I SERVIZI

<u>OBIETTIVO</u>	<u>RISPETTO TEMPI DI PAGAMENTO</u>	<u>PESATURA</u>
DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	Nell'ambito dei sistemi di misurazione e valutazione della performance, secondo l'art. 4 bis del D.L. n. 13/2023, convertito nella legge 41/2023, le pubbliche amministrazioni devono obbligatoriamente considerare "specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento" costituendo lo stesso obiettivo del PNRR 1.11. Tali specifici obiettivi devono essere "valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento".	30
RISULTATI ATTESI	Implementazione misure tese alla riduzione dei tempi medi di pagamento in modo tale che entro il 31/12/2025, siano rispettati i 30 gg. di pagamento mediante: - costante monitoraggio delle procedure di liquidazione; - informativa trimestrale aggiornamento stato liquidazioni con adozione di apposite misure di correzione se necessario.	
FASI E TEMPI REALIZZAZIONE	Continuativo nel corso del 2025	
INDICATORI RISULTATI	Entro il 2025 i tempi di pagamento a 30 gg. dovranno riguardare il 95% delle fatture commerciali pervenute (Circolare RGS n. 03.01.2024)	
RISORSE UMANE	Responsabili di Servizi	

<u>OBIETTIVO</u>	<u>FORMAZIONE OBBLIGATORIA</u>	<u>PESATURA</u>
DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	Con la circolare della Funzione Pubblica del 15/01/2025 si è stabilito che la formazione, come specificato nell'atto di indirizzo, è uno specifico obiettivo di <i>performance</i> , concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e a partire dal 2025 con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue conseguite dai dipendenti.	10
RISULTATI ATTESI	Implementazione utilizzo piattaforma Syllabus Informazioni tempestive su novità normative e corsi relativi	
FASI E TEMPI REALIZZAZIONE	Continuativo nel corso del 2025	
INDICATORI RISULTATI	Ciascun dipendente raggiunga la quota di 40 ore di formazione annua	
RISORSE UMANE	Responsabili di Servizi	

OBIETTIVI DI PERFORMANCE RESPONSABILE 1° SERVIZIO

OBIETTIVO N. 1: DENOMINAZIONE	PNRR	<u>PESATURA</u>
DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	Obiettivo principale dei responsabili di settore è sicuramente la gestione dei FONDI PNRR. Per quanto riguarda gli aspetti contabili, numerose sono le novità introdotte dal legislatore: codifica dei capitoli, gestione della cassa vincolata, tempestività dei pagamenti, gestione dei cronoprogrammi, pubblicità degli atti, verifica della rendicontazione su REGIS da parte degli uffici preposti al fine di garantire o almeno favorire costanti flussi di cassa. Ovviamente è necessario un costante monitoraggio e rispetto dei termini di approvazione dei documenti di programmazione e rendicontazione. E' necessaria una forte e costante collaborazione con il settore tecnico, con gli enti locali e ministeriali, nonché con gli organi di controllo interno ed esterno (revisore). All'interno dei programmi del PNRR sono altresì stati assegnati contributi per la digitalizzazione e, seppur la funzione è stata delegata all'Unione dei Comuni, è necessaria il coinvolgimento di tutti i servizi e uffici comunali.	15
RISULTATI ATTESI	Gestione dell'attività	
FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE	Continuativo nel corso del 2025	
INDICATORI DI RISULTATI	Tempestiva gestione dei fondi	
RISORSE UMANE	Responsabile 1° Servizio e relativo personale	

OBIETTIVO N. 2: DENOMINAZIONE	Gestione di tutti gli adempimenti previsti per lo svolgimento di referendum	<u>PESATURA</u>
DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	Gestione consultazioni referendarie	20
RISULTATI ATTESI	Gestione dell'attività	
FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE	Entro il 31/12/2025	
INDICATORI DI RISULTATI	Regolare svolgimento delle consultazioni referendarie Rendicontazione spese alla Prefettura nei termini	
RISORSE UMANE	Responsabile 1° Servizio e relativo personale	

OBIETTIVO N. 3: DENOMINAZIONE	Predisposizione piano annuale dei flussi di cassa ai sensi dell'art. 6 del DL 155/2024	<u>PESATURA</u>
DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	La predisposizione di un piano annuale dei flussi di cassa è prevista all'articolo 6, comma 1 del decreto-legge 19 ottobre 2024, n. 155. Per raggiungere gli obiettivi della milestone M1C1-72 bis del PNRR e contribuire, quindi, all'attuazione della Riforma 1.11 per la riduzione dei tempi di pagamento, il citato articolo 6 ha previsto che: le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adottano entro il 28 febbraio di ciascun anno, un piano annuale dei flussi di cassa, contenente un cronoprogramma dei pagamenti e degli incassi relativi all'esercizio	25

	- di riferimento; - il piano annuale dei flussi di cassa è redatto sulla base dei modelli resi disponibili sul sito istituzionale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato; - il competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile verifica l'avvenuta predisposizione del piano di cassa.	
RISULTATI ATTESI	Predisposizione del piano annuale dei flussi di cassa	
FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE	Entro il 28/02/2025	
INDICATORI DI RISULTATI	Approvazione del piano annuale dei flussi di cassa nei tempi prestabiliti	
RISORSE UMANE	Responsabile 1° Servizio e relativo personale	

OBIETTIVI DI PERFORMANCE RESPONSABILE 2° SERVIZIO

OBIETTIVO N. 1: DENOMINAZIONE	Contrasto all'evasione ed elusione entrate comunali	<u>PESATURA</u>
DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	Prosecuzione nelle attività di accertamento in osservanza alle previsioni di bilancio e PEG, non solo per quanto riguarda i tributi, ma anche il Canone Unico Patrimoniale	20
RISULTATI ATTESI	Raggiungimento obiettivo di bilancio	
FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE	Entro il 31/12/2025	
INDICATORI DI RISULTATI	Raggiungimento obiettivo di bilancio (50%)	
RISORSE UMANE	Responsabile 2° Servizio e relativo personale	

OBIETTIVO N. 2: DENOMINAZIONE	Riqualificazione energetica e miglioramento/adeguamento sismico del Municipio. Trattasi di obiettivo pluriennale	<u>PESATURA</u>
DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	Miglioramento sismico del municipio ed appendice adiacente, rifacimento delle coperture in legno, efficientamento energetico e restauro tipologico	20
RISULTATI ATTESI	Organizzazione per il trasferimento definitivo degli uffici nella nuova sede del Municipio Fine lavori	
FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE	Conclusione luglio 2025	
INDICATORI DI RISULTATI	Rientro nella sede definitiva del Municipio entro il 31/07/2025 Conclusione dei lavori Rendicontazione alla Regione Emilia entro il 30/09/2025	
RISORSE UMANE	Responsabile 2° Servizio e relativo personale	

OBIETTIVO N. 3: DENOMINAZIONE	Gestione opere PNRR - Trattasi di obiettivo pluriennale	<u>PESATURA</u>
DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	Per la nostra realtà di piccole dimensioni la gestione dei fondi PNRR non è semplice. Pertanto, rappresenta una grande profusione di energie gestire progetti nuovi (come ad esempio il PINQUA).	20

	NUOVA COSTRUZIONE DI ALLOGGI ERP ED ERS IN AMBITO COMUNALE URBANIZZATO PRIVO DI TALE OFFERTA, CON FABBRICATO ANTISISMICO E AD ALTA EFFICIENZA ENERGETICA. (PINQUA)	G31B20001440001	
RISULTATI ATTESI	Conclusione dell'opera Rendicontazione delle attività e dell'avanzamento dei dati e documenti sul portale REGIS.		
FASE E TEMPI DI REALIZZAZIONE	Conclusione dicembre 2025		
INDICATORI DI RISULTATI	Rispetto dei tempi previsti dal bando Conclusione dei lavori entro il 31/12/2025 Rendicontazione al 31/12/2025		
RISORSE UMANE	Responsabile 2° Servizio e relativo personale		

IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate 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 sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che 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 luoghi di vertice.

Il Comune di Castel di Casio, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano di Azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

ANALISI DATI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI CASTEL DI CASIO ALLA DATA DEL 31/12/2024

Al 31.12.2024 la situazione del personale dipendente presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale	Percentuale
Donne	1	8	1	1	11	52,38%
Uomini	1	1	8	/	10	47,62%
Totale	2	9	9	1	21	100%

I dipendenti a tempo indeterminato Responsabili di Servizio - titolari di posizioni organizzative – ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs 267/2000 risultano essere:

Donne categoria D n. 1 - Uomini categoria D n. 1.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il piano è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

AZIONI POSITIVE:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.
- garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni.
- attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.
- tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni.

- riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità.
- osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni.
- promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità.

ANTICORRUZIONE

PREMESSA

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la legge 190/2012 e s.m.i., si attua mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Il PNA individua i principali rischi di corruzione, i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

Il presente Piano si propone l'obiettivo fondamentale di promuovere, all'interno dell'Ente, la cultura della legalità, dell'integrità e della trasparenza traducendoli in termini concreti con azioni di prevenzione e di contrasto al fenomeno della "corruzione".

Con il termine corruzione, come precisato nella circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, non si riferisce solo ai reati previsti dal libro II, titolo II, capo I del Codice Penale (delitti contro la Pubblica Amministrazione) ma si intende "ogni situazione in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati".

La Legge n.190/2012 pone quindi un'accezione ampia del fenomeno della corruzione e soprattutto si propone di superare un approccio meramente repressivo e sanzionatorio di tale fenomeno, promuovendo un sempre più intenso potenziamento degli strumenti di prevenzione, dei livelli di efficienza e trasparenza all'interno delle pubbliche amministrazioni.

A ciò si aggiunga che "illegalità" non è solo utilizzare le risorse pubbliche per perseguire un fine privato ma è anche utilizzare finalità pubbliche per perseguire illegittimamente un fine proprio dell'ente pubblico di riferimento.

Obiettivi finali del presente Piano Integrato sono quindi quelli di:

a) contrastare e prevenire la "cattiva amministrazione" (*maladministration*), ovvero l'attività che non rispetta i parametri del "buon andamento" e "dell'imparzialità";

b) garantire l'effettiva e totale accessibilità delle informazioni riguardanti l'organizzazione del Comune e la sua attività nella consapevolezza che favorire forme diffuse di controllo mediante la piena visibilità degli atti costituisce uno strumento di straordinaria efficacia per la prevenzione di una "cattiva amministrazione".

L'ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 ha approvato definitivamente il PNA 2022, ponendo particolare attenzione alle tematiche dei fondi del PNRR, del *pantouflage* e del conflitto di interesse.

Il presente Piano realizza tale finalità attraverso:

a) l'individuazione delle attività dell'ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione secondo quanto stabilito per gli enti più piccoli dal PNA 2022;

b) la previsione, per le attività individuate a maggior rischio, di adeguate e specifiche misure di prevenzione, idonee a prevenire il rischio di corruzione;

c) la previsione di obblighi di comunicazione nei confronti del Responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento del piano;

d) il monitoraggio, in particolare, del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;

e) il monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione comunale 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, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti;

f) la formazione sugli specifici obblighi di trasparenza previsti dalle varie disposizioni di legge.

Dato il valore altamente strategico degli obiettivi individuati nella presente sezione, gli stessi costituiscono parte integrante del Piano degli obiettivi dei Responsabili di P.O.

SOGGETTI COINVOLTI

Il processo di adozione del Piano e la sua attuazione prevede l'azione coordinata di una molteplicità di soggetti di seguito indicati.

L'Organo di indirizzo politico

Il Sindaco è competente alla nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione, mentre la Giunta adotta il PTPC, individua gli obiettivi nella logica di una effettiva e consapevole partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione, tra i quali la promozione di maggiori livelli di trasparenza, adotta le necessarie modifiche organizzative per

assicurare al RPC funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività nella impostazione della strategia di prevenzione della corruzione. Gli organi di indirizzo, inoltre, possono chiamare il RPC a riferire sull'attività e ricevono dallo stesso le segnalazioni su eventuali disfunzioni riscontrate inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC)

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ed il Responsabile per la Trasparenza coincidono con la figura del Segretario Comunale dell'Ente.

Il Responsabile esercita i compiti attribuiti dalla legge e dal presente piano ed in particolare:

- a) elabora la proposta di piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza ed i successivi aggiornamenti da sottoporre all'organo di indirizzo politico ai fini della successiva approvazione;
- b) verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità e ne propone la modifica quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- c) comunica agli uffici le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate (attraverso il PTPCT) e le relative modalità applicative e vigila sull'osservanza del piano (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);
- d) propone le necessarie modifiche del PTCP, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);
- e) verifica, d'intesa con il funzionario responsabile titolare di posizione organizzativa, l'attuazione del piano di rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- f) definisce il piano della formazione anche sulla base delle indicazioni fornite da ciascun Responsabile di Servizio, individuando il fabbisogno formativo ed eventualmente definendo percorsi specifici e personalizzati per i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- g) dispone la pubblicazione entro il 15 dicembre di ogni anno (o diverso termine stabilito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione) sul sito web istituzionale dell'ente di una relazione recante i risultati dell'attività svolta;
- h) trasmette all'OIV informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (articolo 1 comma 8-bis legge 190/2012);
- i) segnala all'organo di indirizzo e al Nucleo di Valutazione le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- l) indica agli uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- m) segnala all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti "per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni" (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- n) quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

I Responsabili di Servizio

Per dare piena e concreta attuazione alle politiche e alle misure di prevenzione alla corruzione, legalità e trasparenza contenute nel presente Piano, ciascun Responsabile di Servizio è individuato quale specifico Responsabile in materia di anticorruzione, legalità e trasparenza in riferimento alle proprie competenze funzionali ed organizzative, dovendo ciascuno di essi attivarsi autonomamente al fine di curare e adempiere in forma corretta e tempestiva alle misure e agli obblighi previsti dal presente Piano.

Pertanto, in via meramente esemplificativa e non esaustiva, ciascun Responsabile, in riferimento al Servizio di cui è responsabile, in aggiunta ai compiti ad esso attribuiti dalle norme di legge e regolamentari, svolge in via ordinaria le seguenti attività:

- a) collabora con il RPC nel censimento dei processi di propria competenza e nella relativa descrizione di "input", "output", "attività", responsabilità connesse alla corretta realizzazione del processo, tempistica, risorse, interrelazioni tra i processi e criticità del processo;
- b) propone le misure di prevenzione del rischio;
- c) adotta tutte le misure di tipo operativo ritenute adeguate ed idonee per assicurare l'efficace attuazione delle misure di prevenzione previste dal presente Piano;
- d) sovrintende e vigila attivamente e costantemente alla gestione del rischio, assicurando la piena osservanza delle misure di prevenzione previste da parte del personale assegnato, verificandone le ipotesi di violazione;
- e) individua il personale maggiormente esposto da inserire nei programmi di formazione;
- f) informa il RPC circa l'effettiva implementazione ed applicazione delle misure previste dal presente Piano;
- g) segnala senza indugio al Responsabile per la prevenzione della corruzione eventuali fenomeni corruttivi o di malamministrazione;
- h) assolve tempestivamente e correttamente agli adempimenti in materia di trasparenza;

i) fornisce la massima collaborazione al RPC alle attività di monitoraggio da questo svolta, fornendo senza indugio i report e la documentazione richiesta.

Il Nucleo di Valutazione

- a) svolge i compiti e le funzioni specificatamente assegnati dalla normativa in materia di prevenzione alla corruzione, trasparenza, integrità;
- b) in sede di predisposizione del DUP e assegnazione degli obiettivi del piano performance verifica ai sensi dell'art. 44 D.Lgs. 33/2013 la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano della performance e valuta l'adeguatezza dei relativi indicatori;
- b) in sede di valutazione dei Responsabili di Settore attesta e certifica il grado di raggiungimento degli obiettivi conseguiti in termini di effettività rispetto ai compiti e le funzioni assegnate in materia ai responsabili medesimi;
- c) svolge qualsiasi altra funzione consultiva, propositiva e di supporto in materia di prevenzione alla corruzione, trasparenza, integrità.

L'Ufficio procedimenti disciplinari

- a) svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito di propria competenza;
- b) provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;
- c) propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

Tutti i dipendenti del Comune

- a) sono tenuti ad osservare le misure contenute nel presente Piano conformemente alle istruzioni impartite dal proprio Responsabile;
- b) sono tenuti a partecipare attivamente e propositivamente al processo di corretta gestione e prevenzione del rischio;
- c) come specifico dovere d'ufficio sono tenuti a segnalare tempestivamente e in modo circostanziato al proprio Responsabile le situazioni di illecito e i casi personali di conflitto di interesse anche solo potenziale.

Tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il proprio personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti e sono tenuti a rendere la collaborazione richiesta dal proprio Responsabile di Servizio e dal RPC, sia in sede di predisposizione del piano, sia nella fase attuativa, in ottemperanza ai doveri di leale collaborazione e correttezza che devono improntare i comportamenti dei dipendenti pubblici.

La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste nel PTPCT è fonte di responsabilità disciplinare (l. 190/2012, art. 1, co. 14). Tale previsione è confermata all'art. 1, comma 44 della l. 190/2012 secondo cui la violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del PTPCT, è fonte di responsabilità disciplinare.

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione

- a) osservano le misure contenute nel Piano e nel codice di comportamento;
- b) segnalano le situazioni di illecito.

Cittadinanza, parti sociali, mondo associativo

La cittadinanza è stata coinvolta nell'adozione del PTPC, in quanto è stato messo a disposizione sul sito istituzionale un modulo per la presentazione di osservazioni e modifiche, ma non è pervenuto alcun contributo.

Per un'efficace attuazione del Piano tutti i soggetti coinvolti dovranno altresì:

- a) lavorare insieme in uno spirito di solidarietà, onestà e trasparenza che incoraggi le buone relazioni, la collaborazione e la comunicazione reciproca;
- b) valorizzare l'apporto di tutti al raggiungimento degli obiettivi;
- c) condividere obiettivi, metodologie e strumenti di lavoro con tutti i colleghi coinvolti nel processo;
- d) garantire che il loro comportamento rifletta l'impegno per un ambito di lavoro libero da molestie di qualunque natura;
- e) garantire il necessario impegno ai fini di un ambito di lavoro che assicuri sicurezza, salute e benessere.

Procedimento di formazione del piano triennale

Il presente aggiornamento viene proposto dal Segretario Comunale, in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il presente PTPC costituisce una sezione del PIAO ed è conforme a quanto prescritto dal D.P.C.M. 30 giugno 2022, n. 132, "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" e dal PNA 2022.

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza sono individuati nel coinvolgimento diretto dei Responsabili di P.O. nel processo di valutazione e gestione del rischio di corruzione relativo alle aree dagli stessi gestite e di monitoraggio dell'attuazione delle misure previste, onde dare concretezza ai contenuti del PTPC; programmazione, con periodicità annuale, della formazione del personale; progressiva implementazione del sistema di pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni, attraverso la pubblicazione, sul sito istituzionale dell'ente, di informazioni, dati e documenti ulteriori rispetto a quelli previsti come obbligatori dalla legge; coordinamento del sistema dei controlli interni con quello di prevenzione della corruzione; compiuta integrazione del Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente; gestione delle segnalazioni di condotte illecite.

L'iter prevede il coinvolgimento proattivo dei Responsabili di Servizio, chiamati in prima persona a far presenti problematiche e punti deboli per le aree di propria competenza e a 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 è più elevato il rischio corruttivo e provvedendo al loro monitoraggio. Essi rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e devono a loro volta coinvolgere tutto il personale in servizio (ivi inclusi gli eventuali collaboratori a tempo determinato o i collaboratori esterni) in termini di partecipazione attiva al processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi, nonché in sede di definizione delle misure di prevenzione e di attuazione delle stesse, ricordando che l'art. 8 del d.P.R. 62/2013 contiene il dovere per i dipendenti di prestare la loro collaborazione al RPCT e di rispettare le prescrizioni contenute nel PTPCT. La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare (legge 190/2012, art. 1, comma 14), pena l'obbligo che i Responsabili hanno di avviare i procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti ai sensi all'art. 55-*sexies*, comma 3, del d.lgs. 165/2001.

Il presente aggiornamento viene sottoposto all'approvazione della Giunta, che deve approvarlo in via definitiva entro il 31/03/2025 quale sezione del PIAO.

Il presente aggiornamento si pone in coerenza con gli strumenti generali di programmazione e con il DUP.

Il Piano, una volta approvato, viene pubblicato in forma permanente sul sito internet istituzionale dell'ente all'interno di quella denominata "Amministrazione trasparente", nelle sezioni "atti generali" e in "altri contenuti – prevenzione della corruzione".

Il RPCT si riserva di modificare il piano in corso d'anno, qualora siano state accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine all'attività dell'amministrazione, o si renda necessario un maggior livello di dettaglio delle misure.

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Nella determinazione Anac n. 12/2015 si evidenzia l'importanza per la predisposizione del Piano di un'analisi del contesto, sia interno che esterno, allo scopo di mettere in luce come "le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione o l'ente opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno". I dati di seguito forniti costituiscono il prodotto di una collaborazione interistituzionale regionale, nell'ambito della "Rete per l'Integrità e la Trasparenza", finalizzata a condividere, tra tutti i "Responsabili della prevenzione della corruzione e Trasparenza" degli enti aderenti, documenti e criteri di riferimento per la descrizione del contesto, socio-economico e criminologico, del territorio regionale emiliano-romagnolo, in fase di aggiornamento dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della Trasparenza delle amministrazioni.

Scenario economico-sociale regionale (Fonte dei dati: Unioncamere- Ufficio studi)

"Prospettive economiche globali"

L'economia mondiale

Secondo l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (Ocse, Economic Outlook, dicembre 2024), dopo la pandemia, la crisi energetica (successiva all'invasione dell'Ucraina) e l'irrigidimento delle politiche monetarie, l'economia mondiale ha mostrato una buona forza e l'inflazione è stata messa sotto controllo e i tassi di disoccupazione sono ancora prossimi ai minimi storici nella maggior parte dei paesi.

Già lo scorso ottobre il Fondo monetario internazionale (World Economic Outlook, ottobre 2024) asseriva che, con l'inflazione in rientro sugli obiettivi delle banche centrali, l'allentamento delle politiche monetarie in corso dallo scorso giugno ridarà fiato all'economia globale e che la crescita faciliterà un aggiustamento delle politiche fiscali necessario per stabilizzare la dinamica del debito pubblico.

Nelle previsioni la crescita globale si manterrà stabile al 3,2 per cento nel 2024 e salirà al 3,3 per cento nel 2025 e la dinamica del commercio mondiale, dopo la ripresa di quest'anno (+3,5 per cento), dovrebbe accelerare ulteriormente (+3,6 per cento) per l'Ocse.

Le due istituzioni sottolineano che una serie di fattori di rischio potrebbe incidere negativamente su questo scenario, comunque non uniforme tra paesi e aree geografiche, tra questi l'acuirsi dei conflitti regionali in corso, un'eccessiva gradualità nell'allentamento delle politiche monetarie, un rallentamento ulteriore dell'economia cinese, un avvitamento di politiche protezionistiche e tensioni commerciali e l'avvio di una fase di instabilità dei mercati finanziari a seguito di un'eccessiva crescita del debito sovrano.

L'Unione Europea e l'area dell'euro

Le recenti previsioni della Banca centrale europea prospettano un quadro economico di ripresa per l'area dell'euro più contenuta di quanto previsto in precedenza. La crescita del prodotto interno lordo dell'area accelererà lievemente quest'anno (+0,7 per cento) sostenuta dai consumi, dalla domanda estera e dall'allentamento della politica monetaria, e un po' più nel 2025 (+1,1 per cento).

Secondo le previsioni economiche dello scorso novembre della Commissione europea, anche la crescita del prodotto interno lordo dell'Unione europea dovrebbe accelerare nel 2024 (+0,9 per cento) e accelerare ancora nel 2025 (+1,5 per cento), grazie a una maggiore espansione dei consumi e a una ripresa degli investimenti dopo la contrazione che subiranno nel 2024.

Nonostante alcune oscillazioni il processo di rientro dell'inflazione sarà deciso nel corso del 2024 (+2,4 per cento), quando si ridurrà a meno della metà rispetto all'anno precedente (+5,4 per cento), e proseguirà gradualmente nel 2025 (+2,1 per cento).

In dicembre la Banca centrale europea ha ridotto il tasso di intervento per la quarta volta dopo l'avvio della fase di allentamento lo scorso giugno e le banche centrali dei paesi dell'Unione, non dell'area dell'euro, stanno allentando la politica monetaria.

L'occupazione continua ad aumentare, anche se con una dinamica in rallentamento, e il tasso di disoccupazione si ridurrà ulteriormente fino al 5,9 per cento nel 2025, ma nei paesi dell'area dell'euro resterà più elevato (6,5 per cento).

I consumi sono e continueranno a essere il principale motore della crescita del Pil, grazie all'aumento del reddito disponibile reale che ridurrà il tasso di risparmio delle famiglie e ne sosterrà una lieve accelerazione della crescita dei consumi, il principale motore della crescita del Pil, fino all'1,2 per cento nel 2024 e all'1,4 per cento nel 2025 nell'Unione.

Dopo la contrazione che subita nel 2024 (-1,6 per cento), i buoni bilanci delle imprese, la ripresa dei profitti, il miglioramento delle condizioni creditizie e l'impulso del Recovery and Resilience Facility permetteranno un recupero degli investimenti nel 2025 (+2,1 per cento nell'Unione), che sarà minore nell'area dell'euro (+1,2 per cento).

Una moderata crescita globale e un'accelerazione del commercio mondiale sosterranno la domanda estera che porterà ad un aumento delle esportazioni dell'1,4 per cento quest'anno e del 2,2 per cento nel 2025, quando con la ripresa dell'attività anche la dinamica delle importazioni salirà al 2,6 per cento.

Ci si attende una diminuzione del disavanzo pubblico generale quest'anno, al 3,1 per cento nell'Unione e al 3,2 per cento del prodotto interno lordo nell'area dell'euro, ma nel 2025 l'ulteriore diminuzione risulterà marginale, pari solo a un punto decimale.

Nelle proiezioni il rapporto tra debito lordo delle pubbliche amministrazioni e pil tenderà ad aumentare leggermente, passando dall'82,1 per cento del 2023 all'83,0 per cento nel 2025 nell'Unione e dall'87,4 all'88,3 nell'area dell'euro, per effetto del permanere di deficit elevati che non sono controbilanciati da una rapida crescita dell'attività e aggravati dall'impatto sulla spesa per interessi connessa a tassi ancora elevati, nonché da prospettive di aumenti della spesa per la difesa.

Il Prodotto interno lordo in Germania dovrebbe ridursi anche nel 2024 (-0,1 per cento), dopo la flessione dello scorso anno, ma dovrebbe riprendere a crescere nel 2025 (+0,7 per cento), pur senza uscire dalle difficoltà del suo modello di sviluppo. Al contrario l'attività dovrebbe avere accelerato leggermente in Francia nel 2024 (+1,1 per cento), sostenuta dalla spesa pubblica (con un deficit pari al 6,2 per cento del Pil) e dal commercio estero, ma le esigenze dell'aggiustamento fiscale ne rallenteranno la dinamica nel 2025 (+0,8 per cento). Il prodotto interno lordo spagnolo dovrebbe crescere decisamente nel 2024 (+3,0 per cento), sostenuto dai consumi e dagli investimenti, ma la sua dinamica dovrebbe rallentare nel 2025 (+2,3 per cento), frenata dal riequilibrio del bilancio pubblico.

Scenario economico nazionale

Il rallentamento dell'attività economica nella seconda metà dell'anno, secondo Prometeia (Rapporto di previsione, dicembre 2024), ha limitato la crescita del prodotto interno lordo nel 2024 allo 0,5 per cento, frenata dalla stasi dei consumi, dalla flessione degli investimenti industriali a seguito dell'incertezza e della caduta della produzione, dal contenimento degli incentivi al settore delle costruzioni e dalle esigenze di riequilibrio del bilancio pubblico. In un contesto di crescente incertezza dell'evoluzione economica globale, con il sostegno dell'attuazione del PNRR e di una limitata accelerazione dei consumi, sostenuta dal calo dell'inflazione e da un lento recupero dei salari, per ora, ma gravata da un'ulteriore riduzione degli investimenti residenziali e dalle esigenze di riequilibrio del bilancio pubblico la crescita del Pil nel 2025 resterà costante (+0,5 per cento).

I consumi delle famiglie dovrebbero essere lievemente aumentati nel 2024, mentre le famiglie stanno ricostituendo il livello dei risparmi eroso dall'inflazione. Una leggera ripresa del reddito disponibile reale permetterà una lieve accelerazione della loro crescita nel 2025.

Nel 2024 gli investimenti dovrebbero essere rimasti poco più che invariati (+0,1 per cento), compensando la flessione degli investimenti industriali dovuta al ciclo negativo con la coda della tendenza positiva di quelli in costruzioni. Dopo l'arretramento, ci si attende una modesta ripresa degli investimenti strumentali frenata dall'incertezza sugli scambi internazionali. Al contrario, nel 2025 si avrà una flessione degli investimenti in costruzioni, guidata da quelli abitativi, nonostante il sostegno del PNRR. Nel complesso gli investimenti subiranno un leggero arretramento (-0,7 per cento).

Nonostante la ripresa del commercio mondiale, la debolezza del ciclo economico in Europa, in particolare in Germania, ha condotto a una stagnazione delle esportazioni di beni e servizi nel 2024 (-0,2 per cento), malgrado l'apporto derivante dal buon andamento del turismo. La crescita del commercio mondiale e il miglioramento del ciclo economico in Europa dovrebbero favorire una ripresa delle esportazioni nel 2025 (+1,6 per cento). Una previsione assai esposta al rischio dell'applicazione di dazi doganali da parte della nuova amministrazione statunitense.

In Italia il recupero salariale è stato lento e differenziato tra i settori, non ci si attende acceleri e non permetterà di recuperare l'inflazione che ha determinato una redistribuzione del reddito dai lavoratori dipendenti e dai redditi bassi verso gli autonomi, i percettori di rendite finanziarie e i redditi alti. I margini di profitto che avevano tratto vantaggio dall'inflazione, ora risultano in diminuzione con la discesa dei prezzi alla produzione, che però riprenderanno a crescere

nel 2025. La dinamica dei prezzi al consumo si è ridotta decisamente nel 2024 (+1,1 per cento), ma se ne prospetta un rimbalzo nel 2025 (+1,9 per cento).

Il mercato del lavoro rimane solido. Nel 2024 il tasso di disoccupazione scenderà al 6,5 per cento e l'occupazione continuerà ad aumentare (+1,5 per cento). Tenuto conto della diminuzione della popolazione in età da lavoro, non è detto che queste tendenze possano proseguire, tanto che per il 2025 ci si attende una stagnazione dell'occupazione (+0,3 per cento), ma un aumento degli inattivi permetterà di contenere il tasso di disoccupazione (6,0 per cento).

Dopo il pesante disavanzo del 2023, pari al 7,2 per cento, l'indebitamento netto in rapporto al Pil si dovrebbe essere ridotto al 3,9 per cento nel 2024, grazie all'uscita dalle misure di emergenza, ma non dovrebbe scendere di molto nel 2025 (3,7 per cento), tenuto conto della maggiore e crescente spesa per interessi passivi, nonostante un notevole miglioramento del saldo primario, necessario per tornare al di sotto del 3 per cento nel 2026. Dopo una fase di riduzione tra il 2020 e il 2023, il debito pubblico in rapporto al Pil torna a crescere, per la contabilizzazione ai fini del calcolo del debito dei crediti fiscali edilizi secondo il criterio di cassa e perché l'effetto positivo della crescita economica continuerà a essere inferiore a quello negativo del costo del debito. Il rapporto passerà quindi dal 134,8 del 2023 al 136,6 nel 2024, per poi salire ulteriormente al 138,8 nel 2025.

L'economia regionale

Il passaggio di testimone tra il 2024 e il 2025 sembra avvenire avvolto dalla nebbia dell'incertezza. Lo scenario geopolitico in profonda trasformazione e le tensioni internazionali, spesso degenerare in conflitti, stanno minando alle fondamenta convinzioni e comportamenti che ci hanno accompagnato per anni. In un contesto dove tutto è in perenne riconfigurazione, nel tentativo di comprendere quanto sta avvenendo e prefigurare cosa ci aspetta nei prossimi mesi la scelta migliore appare quella di affidarci all'unica certezza in nostro possesso, l'evidenza dei dati statistici. Vi sono due racconti dei numeri, tra loro fortemente intrecciati, ai quali è importante dare voce.

IL PRIMO RACCONTO DEI NUMERI. La prima narrazione è quella dei dati che fotografano quanto sta accadendo oggi e anticipano ciò che ci attende nel futuro più prossimo. A livello globale Il Fondo Monetario Internazionale prevede tassi di incremento del prodotto interno lordo attorno 3 per cento per i prossimi anni, un ritmo di crescita sensibilmente inferiore rispetto a quanto misurato nel periodo pre-pandemico.

All'interno di un'economia mondiale in rallentamento a frenare maggiormente sono i Paesi dell'area Euro e, in particolare, Germania e Italia. Dopo la brillante ripartenza successiva alla pandemia, la nostra economia sembra aver ripreso quella posizione di retrovia che occupa stabilmente da quasi trent'anni.

Nell'analisi di lungo periodo le economie avanzate che registrano la crescita inferiore del prodotto interno lordo sono Giappone e Italia; il fatto che le due nazioni siano anche la prima e la seconda nella graduatoria mondiale per presenza di popolazione anziana dovrebbe accendere una spia d'allarme sul futuro del nostro Paese.

L'Emilia-Romagna, pur non distaccandosi significativamente dalla tendenza nazionale, si conferma tra le regioni locomotiva del Paese. I dati relativi al 2024 e le previsioni 2025 segnalano la difficoltà dell'agricoltura, alle cui croniche criticità si aggiunge l'effetto devastante delle alluvioni. Fatica l'industria, non sostenuta come in passato dall'export e dagli investimenti; reggono ancora le costruzioni, ma si prospetta un 2025 in picchiata sulla spinta dell'esaurirsi degli incentivi. I numeri più confortanti vanno cercati nel settore dei servizi e in quelli dell'occupazione che, nonostante tutto, continua a crescere.

Le previsioni per l'Emilia-Romagna e relative al biennio 2026-2027 preannunciano una fase con tassi di crescita che stenteranno a distaccarsi dall'uno per cento. Ancora una volta meglio del resto del Paese, tuttavia incrementi modesti per alimentare la speranza di una ripresa apprezzabile.

Sono sufficienti questi pochi numeri che riguardano il futuro più prossimo per delimitare lo stretto perimetro entro il quale saremo chiamati a muoverci. La conferma viene dai dati congiunturali, quelli che registrano quanto avvenuto in questo 2024. Quattromila aziende in meno e 33mila addetti in più, è il bilancio provvisorio della demografia delle imprese relativo ai primi nove mesi dell'anno. Un quarto della crescita occupazionale è da ascrivere al settore dell'alloggio e ristorazione, incremento che si associa all'aumento degli arrivi turistici nei primi dieci mesi dell'anno (+2 per cento) e dei pernottamenti (+3,1 per cento).

Le indagini campionarie condotte dal sistema camerale presentano un barometro che indica cattivo tempo nel terzo trimestre dell'anno per tutti i comparti economici. Il manifatturiero segna per il quinto trimestre consecutivo una flessione (-3,4 per cento la variazione del fatturato nel terzo trimestre 2024, -5,5 per cento per le artigiane). Le costruzioni entrano in soglia negativa (-3,8 per cento il calo del volume d'affari) e si preparano alle nubi minacciose attese per il 2025. Il commercio al dettaglio diminuisce il valore delle vendite (-0,9 per cento) prolungando il trend che da quasi due anni fatica a discostarsi dallo zero, alternando modeste variazioni positive a piccole flessioni. Per i prossimi mesi gli imprenditori dei settori considerati non si attendono scostamenti significativi, le aspettative sono di un'economia stagnante, pochi coloro che preconizzano una ripartenza a breve.

Negli anni passati, di fronte a periodi di difficoltà, le esportazioni hanno giocato un ruolo importante nell'attutire l'impatto dei numeri negativi e nel trainare quelli positivi della futura ripresa. Questa volta non sembra essere così, il commercio estero è destinato a chiudere il 2024 in calo rispetto all'anno precedente.

Negli ultimi 35 anni è capitato solamente altre tre volte: nel 2020, nel 2009 e nel 2003. È facile associare il calo export – a cui spesso si associa il calo del prodotto interno lordo – agli eventi critici di ciascun anno: la pandemia del 2020; la recessione del 2009, avviatasi nella seconda metà dell'anno precedente sulla spinta dalla crisi dei subprime; le speculazioni finanziarie, la globalizzazione, l'adesione all'euro e la conseguente perdita della sovranità monetaria nel 2002 e 2003.

È possibile quantificare la rilevanza del commercio con l'estero nell'economia regionale: all'inizio degli anni Novanta il valore delle esportazioni regionali in rapporto al PIL era pari al 16 per cento, quinta regione in Italia dietro Piemonte, Lombardia, Veneto e Friuli Venezia-Giulia. Oggi, con un valore del rapporto che ha raggiunto il 43 per cento, l'Emilia-Romagna è per distacco la prima regione del Paese.

La stagnazione dei primi anni duemila – rispetto ai due anni recessivi ricordati, 2009 e 2020 – non ha un'unica origine ben definita, ma è riconducibile a una serie di concause tra loro fortemente correlate. La loro interazione ha determinato un profondo cambiamento delle tradizionali leve strategiche, globalizzazione, tecnologia e competenze hanno definitivamente infranto gli schemi di crescita seguiti sino ad allora. Le variabili con le quali eravamo soliti analizzare l'economia – territorio, settore di attività, dimensione d'impresa – sono state progressivamente cancellate da filiere che fuoriescono dai confini amministrativi tradizionali, filiere che non conoscono i codici Ateco ma seguono logiche differenti, al numero degli addetti preferiscono la qualità e la diffusione della rete che collega un'impresa al resto del mondo. Se fino ad allora la competizione era tra singole imprese, negli anni duemila si compete tra filiere.

Non è un cambiamento di poco conto, sempre in quegli anni la Commissione europea riunita a Lisbona definì l'obiettivo strategico di lungo periodo, *"divenire l'economia basata sulla conoscenza più dinamica e competitiva del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale"*.

I numeri di oggi raccontano una storia con molte analogie con quella di inizio millennio, come allora l'Italia e il mondo fanno i conti con uno scenario economico e sociale in profonda trasformazione, come allora la competitività richiede l'adozione di leve strategiche inedite e l'aggiornamento di quelle già sperimentate. E, come allora, la competizione non può essere demandata alle singole imprese, la sfida va giocata come sistema regionale.

Come è andata la sfida di allora? A vent'anni di distanza possiamo verificare i risultati raggiunti.

L'indicatore di riferimento per la misurazione resta il PIL, dal 2003 al 2023 l'Emilia-Romagna ha registrato una crescita che, in termini reali, ha sfiorato il 15 per cento. Se si eccettua il Trentino Alto-Adige (+23 per cento) solo la Lombardia ha ottenuto un incremento analogo, anche se nella dinamica della Lombardia andrebbe incorporato l'andamento di Milano (+27 per cento) dal resto delle province della regione (+5 per cento). La quarta regione, il Veneto, si arresta al 10 per cento, l'Italia nel suo complesso non raggiunge il 6 per cento.

Nello stesso arco temporale Francia e Germania sono cresciute del 27 per cento, gli Stati Uniti del 52 per cento, la Cina del 376 per cento, l'economia mondiale del 112 per cento.

Immaginiamo una competizione dove la crescita del Pil rappresenta la velocità misurata in chilometri orari con la quale si corre, con questi numeri vedremmo gareggiare contemporaneamente nello stesso circuito auto di formula uno, moto, biciclette e chi procede a piedi. L'Italia rientra sicuramente tra chi si muove a piedi dovuto ai ritardi cronici nazionali che ben conosciamo: 1. bassa produttività legata alla scarsa innovazione e alla ridotta dimensione aziendale; 2. rigidità del mercato del lavoro; 3. debolezze infrastrutturali e burocratiche; 4. debito pubblico elevato; 5. demografia sfavorevole; 6. scarsa competitività internazionale; 7. problemi educativi e fuga di cervelli; 8. stagnazione delle riforme e politiche economiche spesso incentrate sul breve termine; 9. eccessiva dipendenza da settori tradizionali. Aggiungiamo un decimo punto l'economia sommersa e l'evasione fiscale.

L'Emilia-Romagna in bicicletta. L'Emilia-Romagna è accomunata alle altre regioni italiane sull'impossibilità di pianificare direttamente interventi in grado di apportare cambiamenti significativi. Su debito pubblico, sistema burocratico e rigidità/costo del mercato del lavoro i margini d'azione a livello regionale sono pressoché nulli.

Su altri aspetti vi sono varchi – in alcuni casi ampi, in altri particolarmente stretti – entro i quali infilarsi e agire per deviare dalle traiettorie del Paese, quali ad esempio un sistema produttivo altamente competitivo e specializzato, vocato all'export e con una buona propensione all'innovazione, anche grazie al dialogo tra Istituzioni, università e imprese. Tra i fattori di successo elencati anche la capacità dell'amministrazione regionale di gestire fondi europei e progettualità complesse.

Su ciò che ruota attorno al sistema imprese – dal digitale all'internazionalizzazione, dalle infrastrutture alla formazione – i varchi per un'azione locale mostrano maggior apertura, come ad esempio il Tecnopolo di Bologna e la rete dei poli tecnologici per creare e diffondere l'innovazione, i programmi di formazione tecnica e digitale per ridurre il mismatch tra domanda e offerta di lavoro, gli incentivi per attrarre e trattenere giovani talenti.

Sul tema dell'attrazione dei talenti, nell'ultimo quinquennio in Emilia-Romagna, mediamente ogni anno, sono arrivati dal resto dell'Italia circa 8mila laureati con età compresa tra i 25 e i 39 anni. Nello stesso arco temporale 3.400 emiliano-romagnoli con le medesime caratteristiche hanno seguito il percorso inverso trasferendosi in altre regioni. Un saldo ampiamente positivo che racconta della forte attrattività della nostra regione nel panorama italiano.

Non è così se si allarga lo sguardo fuori dai confini nazionali. In questo caso i giovani stranieri laureati che ogni anno scelgono l'Emilia-Romagna sono 650, quelli che dalla nostra regione puntano all'esperienza estera sono esattamente il doppio, 1.300.

Le ragioni sono molteplici, tra queste quella che riguarda gli aspetti retributivi. Si moltiplicano le statistiche che collocano l'Italia come fanalino di coda nella crescita delle retribuzioni, in trent'anni si stima una riduzione del potere d'acquisto dei salari del 3 per cento, in totale dissonanza con l'incremento del 23 per cento della media dell'Unione europea.

Sulla base dei dati Inps le retribuzioni medie giornaliere dei lavoratori dipendenti in Emilia-Romagna negli ultimi 10 anni (2014-2023) sono diminuite del 7 per cento, flessione che raggiunge l'8 per cento a livello nazionale. Cala in misura superiore la retribuzione dei lavoratori rispetto a quello delle lavoratrici, ma il divario di genere rimane elevato, un dipendente maschio in Emilia-Romagna a parità di condizioni guadagna mediamente il 20 per cento in più rispetto a una donna. Già all'ingresso del mercato del lavoro un ragazzo- stessa età, stesso settore, stessa qualifica - ha una retribuzione del 9 per cento superiore a quello di una ragazza, gap che si attesta attorno al 26 per cento dopo i 50 anni.

Tra mercato del lavoro e demografia si collocano i risultati di una nostra recente indagine. Nell'ultimo anno poco meno della metà delle imprese manifatturiere emiliano-romagnole ha assunto nuovo personale, in sei casi su dieci per sostituire lavoratori in uscita, nei restanti casi per avvalersi di nuove figure. Due aziende su tre hanno avuto difficoltà a reperire le figure cercate, la ragione principale è la limitata disponibilità di candidati per il profilo richiesto. Ciò ha determinato una competizione tra imprese nella scelta delle nuove assunzioni, nel 9 per cento dei casi a fare la differenza è stato il portafoglio di benefit e servizi welfare proposto dalle aziende, percentuale che raggiunge il 22 per cento tra le società con almeno 50 addetti. Le imprese più piccole se la giocano prevalentemente attraverso maggiorazioni economiche rispetto al contratto di riferimento e riduzioni/flessibilità dell'orario di lavoro. Le aziende più strutturate puntano sull'assicurazione sanitaria, su servizi per l'infanzia e caregiving, su trasporto e alloggi. La mobilità e l'abitazione sono fattori di criticità sempre più rilevanti, oltre il 7 per cento delle società più grandi dichiara di averli superati attraverso soluzioni condivise con le Istituzioni e gli altri attori economici e sociali del territorio.

Retribuzioni in calo e difficoltà di reperimento delle figure richieste possono essere lette come causa ed effetto dell'aumento delle donne che scelgono di non cercare lavoro, decisione spesso determinata dalla necessità di accudire familiari non autosufficienti. L'ingresso nella terza età dei baby boomers e un sistema di welfare pubblico/privato impossibilitato nel dare risposta a tutte le richieste di intervento – se non a costi ai più insostenibili - condizioneranno profondamente le politiche economiche e sociali dei prossimi anni.

La variabile demografica costituisce un ambito nel quale i varchi appaiono particolarmente stretti, una dinamica difficilmente scalfibile se non con azioni che produrranno risultati nel lungo periodo.

Secondo le previsioni ISTAT da qui al 2050 l'Italia perderà oltre 4 milioni di abitanti, una contrazione senza precedenti e diffusa su tutto il territorio nazionale, con l'eccezione di tre sole regioni, Trentino Alto-Adige, Lombardia ed Emilia-Romagna.

Come sarà l'Emilia-Romagna nel 2050? La nostra regione conterà 120mila abitanti in più. Quindi tutto bene, pericolo demografico scongiurato? Non proprio, la crescita della popolazione sulla spinta delle migrazioni mitiga ma non cancella le insidie dell'inverno demografico. Nel 2050 avremo 16mila bambini in meno, la popolazione in età lavorativa segnerà meno 260mila, gli over 65 cresceranno di oltre 400mila unità, in particolare gli over 80 saranno 217mila in più. Oggi ogni 100 bambini contiamo 198 anziani, nel 2050 ne conteremo 288. A fronte di un saldo naturale pesantemente negativo (- 625mila la differenza tra nati e morti) attendiamoci 293mila nuovi abitanti provenienti dalle altre regioni italiane e 453mila in arrivo dall'estero. Nel 2024 gli stranieri in regione rappresentano il 12,7 per cento della popolazione, nel 2050 incideranno per il 22,2 per cento.

Sono numeri che raccontano di una regione accogliente, attrattiva e con elevata qualità della vita, al tempo stesso numeri che prefigurano una regione profondamente diversa rispetto a quella di oggi.

Un semplice esempio può essere d'aiuto. Oggi ogni 100 emiliano-romagnoli in età inattiva (meno di 15 anni e oltre 64 anni) vi sono 172 abitanti in età lavorativa e 122 effettivamente occupati. Nel 2050 ogni 100 persone in età inattiva gli emiliano-romagnoli in età lavorativa saranno 126; se la partecipazione al lavoro fosse quella attuale gli occupati sarebbero 90.

Certo, attendiamoci un'Emilia-Romagna con più produttività e meno lavoratori grazie al digitale e all'intelligenza artificiale, aspettiamoci un nuovo ruolo delle persone anziane nell'economia regionale e nel mercato del lavoro.

Sarà sufficiente? Non necessariamente un modello di sviluppo nel quale la popolazione inattiva (bambini e, soprattutto anziani) avvicina se non addirittura supera il numero dei lavoratori è insostenibile, lo è certamente senza un radicale cambio di paradigma.

L'attesa, il galleggiamento e il rifiuto di assumersi il rischio di aprirsi al nuovo sono i filtri con i quali il Censis legge e fotografa la nostra società.

IL SECONDO RACCONTO DEI NUMERI. Accanto ai numeri della prima narrazione rivelatori dello stato di sospensione (o galleggiamento), ve ne sono altri che aprono spiragli verso il non ancora, punti luce che illuminano un tunnel che giorno dopo giorno aggiunge mobili al suo arredamento. Più che una loro elencazione, ciò che appare rilevante è l'individuazione delle aree sulle quali insistono.

Nella terza parte di questo rapporto si racconterà dell'avvicinamento delle nostre imprese al digitale. In Italia l'intelligenza artificiale è già compagna di viaggio per i due terzi delle imprese più grandi, un quinto delle aziende più piccole ne sta facendo conoscenza con progetti e sperimentazioni. Un terzo delle imprese ha adottato pratiche di sostenibilità, dalla tutela ambientale alla sostenibilità sociale.

Le analisi sul mercato del lavoro e sulle nuove imprese si arricchiscono ogni giorno di mestieri, produzioni e servizi mai codificati nelle classificazioni tradizionali, nuove professioni e nuove attività che intercettano una domanda – e, in alcuni casi, la anticipano – plasmata dalle transizioni in atto.

Sul tema della formazione e dell'inserimento lavorativo si moltiplicano le iniziative per abilitare i giovani al futuro.

Le previsioni Istat ci annunciano che una delle emergenze dei prossimi anni sarà la solitudine, Istituzioni e attori dell'economia sociale co-progettano reti di sostegno per rendere meno traumatico l'impatto.

La seconda narrazione dei numeri è la cronaca del nostro traghetto dal non più al non ancora, del prendere coscienza che non è più vero lo slogan *"imprese competitive fanno il territorio competitivo"* che ci ha accompagnato fino alla fine del secolo, quando bastavano poche aziende di dimensioni medio-grandi per creare un circolo virtuoso con le tante piccole imprese locali che con esse lavoravano in un rapporto di committenza-subfornitura, offrendo occupazione stabile e creando benessere diffuso.

È ancora un cantiere aperto il *"si è competitivi come persone e imprese se si è in un territorio competitivo"*, molti gli indicatori che misurano l'avanzamento dei nostri lavori in corso verso la costruzione del futuro.

Ben consapevoli che il futuro non si disegna proiettando i numeri di oggi in avanti, non segue traiettorie lineari, passa da momenti di rottura e discontinuità. Discontinuità che possono originare da eventi alieni al nostro controllo – pandemia, guerre, ... - ma possono essere determinate da noi, dalla nostra capacità di intercettare i cambiamenti in atto assumendoci il rischio di andare oltre e dare forma e sostanza al cambio di paradigma, così come Censis e i numeri della prima narrazione sembrano suggerire.

Sulla necessità di ripensare il modello di sviluppo la condivisione è sempre più ampia. Michael Porter - negli anni Novanta considerato il guru delle strategie aziendali e reso celebre dal suo diamante della competitività e dal modello delle 5 forze - da alcuni anni parla di creazione di valore condiviso. L'idea si basa sull'assunto che competitività aziendale e sviluppo della comunità siano fortemente intrecciati e si rafforzino a vicenda. Un differente approccio che nasce dalla consapevolezza che il capitalismo sta evolvendo verso un modello responsabile e orientato al lungo termine, un modello nel quale il successo di un'impresa per essere sostenibile nel tempo deve necessariamente generare benefici per tutti gli stakeholder. In questo nuovo contesto per le aziende l'attenzione ai bisogni sociali e ambientali non va visto come un atto filantropico, è – anche – una leva strategica utile per generare valore economico.

Non è solo Porter a ravvisare l'urgenza di un cambio di paradigma. Humair Haque, professore di Harvard, nel suo *"capitalismo costruttivo"* sottolinea come le strategie aziendali debbano passare dall'efficienza operativa, che guarda al profitto e minimizza i costi contabili, all'efficienza sociale che ha come obiettivo minimizzare anche i costi sulla comunità, sull'ambiente, sulle future generazioni.

I recenti premi Nobel per l'economia (Acemoglu, Johnson, Robinson) nella loro suddivisione tra Istituzioni inclusive ed estrattive focalizzano l'analisi sulla necessità di mediare tra interesse individuale e una più ampia condivisione con tutti gli attori di una comunità. L'idea centrale è che il progresso economico e sociale richieda un ecosistema di relazioni istituzionali che bilanci l'autonomia individuale con una più ampia condivisione dei benefici della crescita.

Ad accomunare Porter, Haque e i premi Nobel è la visione che pone al centro dello sviluppo la comunità e la sua capacità di generare relazioni tra persone, imprese e Istituzioni.

"Emilia-Romagna officina generativa di relazioni", è, forse, l'immagine evocativa che meglio riassume la fase che stiamo vivendo, il ponte che unisce passato e futuro. Al suo interno combina la tradizione manifatturiera richiamata dall'officina, ma anche l'evoluzione verso un modello di economia circolare che non si esaurisce con il riuso delle risorse materiali, abbraccia rigenerazione dei legami tra persone, imprese, Istituzioni e comunità.

Il territorio non è solo spazio fisico dove avvengono produzione e consumo, è soprattutto spazio relazionale che connette competenze, tradizioni, capitale sociale, risorse locali e globali. Ogni attore della comunità è parte di una rete interconnessa, la co-progettazione è prassi comune, le relazioni non sono un costo ma investimenti e asset strategici capaci di generare nuove opportunità di crescita.

L'officina generativa di relazioni è necessariamente una fusione tra il territorio connesso (fisico) e la rete intelligente (digitale), dove la sfida è ibridare l'intelligenza artificiale con quella che ci appartiene, creativa, emotiva, sociale.

In un modello di questo tipo il prodotto non è l'unico risultato né la variazione del Pil l'unico criterio di valutazione. Occorrono nuove metriche per misurare il valore sociale, relazionale e trasformativo, indicatori per la coesione sociale, la capacità generativa (creazione di innovazione e valore), la sostenibilità ambientale, il benessere delle persone e la resilienza del sistema.

Se il primo racconto dei numeri si è concluso avvertendoci che ci aspetta un futuro diverso, il secondo racconto sembra darci un primo suggerimento su quale direzione prendere. Quanto sarà diverso e se sarà migliore dipenderà da quanto riusciremo a trasformare la narrazione dei numeri in un patrimonio condiviso, a dare centralità alle relazioni e ad avviarcene come comunità lungo un percorso di Senso. Senso inteso come direzione di marcia, del dove vogliamo andare, ma anche nella sua accezione dell'essere, dell'agire, del perché delle nostre scelte.

Le previsioni per l'economia regionale

Secondo gli "Scenari per le economie locali" di Prometeia dello scorso ottobre la crescita del prodotto interno lordo si manterrà stabile nel 2024 (+0,9 per cento), sostenuta dall'aumento dell'occupazione e dagli investimenti. La crescita economica proseguirà allo stesso ritmo anche nel 2025, quando il Pil dovrebbe continuare a salire trainato dai consumi e dalla domanda estera, nonostante il calo degli investimenti.

Considerando il biennio 2024-2025 l'Emilia-Romagna sarà la prima regione italiana per crescita alla pari di Lombardia e Sicilia, un incremento complessivo dell'1,8 per cento che non si discosta significativamente da quanto previsto per l'Italia, +1,5 per cento.

Dal punto di vista settoriale il 2024 vede l'industria in difficoltà (-1 per cento il calo del valore aggiunto rispetto al 2023), un calo in larga parte attribuibile alla battuta d'arresto delle esportazioni (-0,9 per cento).

L'industria dovrebbe ripartire nel 2025, ma sarà una ripresa contenuta (+0,9 per cento). Il 2024 è ancora un anno positivo per le costruzioni (+7,6 per cento la crescita del valore aggiunto), trainate dalle imprese più strutturate che ancora si avvantaggiano degli incentivi al settore. Brusca frenata attesa per il 2025, -7,4 per cento, conseguente al venir meno del super bonus. Tengono i servizi, 1,2 per cento nel 2024 e 1,6 per cento nel 2025.

La crescita dell'occupazione (+1,1 per cento) a fronte della stasi delle forze di lavoro dovrebbe condurre a una decisa diminuzione del tasso di disoccupazione nel 2024 (3,9 per cento). La tendenza dovrebbe subire un temporaneo arresto nel 2025, a causa del rallentamento della crescita dell'occupazione (+0,4 per cento) che avrà un ritmo inferiore a quello della forza lavoro (+0,7 per cento) e determinerà un lieve rimbalzo del tasso di disoccupazione fino al 4,2 per cento.

Evoluzione dei fenomeni di illegalità in Emilia-Romagna collegati alla criminalità organizzata e di tipo mafioso ***(Fonte Area Legalità della Giunta Regionale dell'Emilia-Romagna)***

"I DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: UN QUADRO STATISTICO

Premessa

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

Il numero dei reati denunciati alle forze di polizia in questi quasi settant'anni offre una prima, benché approssimativa indicazione in proposito: le 18.000 denunce registrate in regione alla metà degli anni Cinquanta sono raddoppiate in soli cinque anni, mentre nel resto dell'Italia ciò avverrà agli inizi degli anni Settanta, quando l'Emilia-Romagna aveva già raggiunto il triplo dei reati rispetto a quelli denunciati nel 1956; alla metà degli anni Settanta il numero dei reati della nostra regione era pari a 66.000 e all'inizio degli Ottanta a 100.000, a 133.000 nel 1987, a 153.000 nel 1990, a 200.000 nel 1997 e a 266.000 nel 2007. Dopo una lunga e ininterrotta fase ascendente, con il 2013 ne è iniziata una di segno opposto, caratterizzata da una graduale diminuzione delle denunce fino a raggiungere quota 167.000 nell'anno della pandemia. Nell'ultimo biennio vi è stata una leggera ripresa della curva, ciò nonostante, la soglia attuale dei reati denunciati nella nostra regione è ancora ai livelli di inizio millennio. La massa dei delitti considerati nel loro insieme offre naturalmente un'indicazione di massima dello stato della criminalità di un territorio o di un periodo storico, le cui specificità possono essere colte soltanto osservando i singoli reati, le loro caratteristiche e gli andamenti nel tempo. Ai fini della redazione del presente documento, si è scelto di focalizzare l'attenzione sui delitti contro la Pubblica amministrazione e di tralasciare altre forme di criminalità non attinenti - almeno non direttamente - ai temi del documento medesimo, come, ad esempio, la criminalità violenta o predatoria. Considerato lo stretto legame che diversi osservatori hanno riscontrato tra il reato di corruzione - tra i più esecrabili tra tutti quelli commessi ai danni della Pubblica amministrazione - e il riciclaggio, un focus sarà dedicato appunto anche al riciclaggio di capitali illeciti. Come è noto, appartengono alla categoria dei delitti contro la Pubblica amministrazione una serie di comportamenti particolarmente gravi lesivi dei principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento dell'azione amministrativa. Tali reati sono disciplinati nel Titolo II del Libro II del Codice penale (artt. 314 - 360 c.p.) e si suddividono in due categorie sulla base del soggetto attivo che li commette: da un lato, infatti, vi sono i delitti commessi dai pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio o esercenti di servizio di pubblica utilità nell'ambito delle loro funzioni per un abuso o uso non conforme alla legge del potere riconosciutogli dalla legge medesima; dall'altro lato, invece, vi sono i delitti dei privati (cosiddetti reati ordinari), i cui comportamenti tendono ad ostacolare il regolare funzionamento della Pubblica amministrazione o ne offende il prestigio (per esempio attraverso la violenza o la resistenza all'autorità pubblica, l'oltraggio al pubblico ufficiale, ecc.). Di questi delitti ne sono stati selezionati alcuni anche in ragione della disponibilità dei dati pubblicati dall'Istituto nazionale di statistica. Si tratta, in particolare, dei delitti commessi da pubblici ufficiali di cui le forze di polizia sono venute a conoscenza. Tali dati, come è possibile immaginare, restituiscono un'immagine parziale del fenomeno della delittuosità ai danni della Pubblica amministrazione, e ciò dipende non solo dal fatto che, come appena detto, si riferiscono a una selezione dei possibili delitti contro l'amministrazione pubblica, ma perché una quota di essi, così come accade per qualsiasi tipo di reato - e nel caso specifico probabilmente più di altre forme di delittuosità - sfugge al controllo delle istituzioni penali perché non viene denunciata o scoperta dagli organi investigativi. All'origine di molti di questi reati - si

pensi ad esempio alla corruzione - risiede infatti un'intesa tra una cerchia ristretta di beneficiari, i quali hanno tutto l'interesse a non farsi scoprire dall'autorità pubblica per evitare le ricadute avverse che potrebbero derivare dalla loro condotta illegale sia in termini di riprovazione sociale che di condanna penale. È inutile dire, inoltre, che la misura di tali fenomeni è data anche dalla donazione di risorse - sia materiali che normative - a disposizione degli organi giudiziari e di polizia, dalla capacità investigativa e dalle motivazioni degli inquirenti, oltre che dall'attenzione pubblica riposta su di essi in un determinato momento storico. Per tutte queste ragioni, i dati che si esamineranno qui non rispecchiano l'effettiva diffusione dei delitti commessi contro la Pubblica amministrazione, bensì ne mostrano la grandezza rispetto a quanto è perseguito e scoperto sotto il profilo penale-investigativo limitatamente ai pubblici ufficiali. I reati oggetto di analisi sono i seguenti: peculato (Art. 314 c.p.); peculato mediante profitto dell'errore altrui (Art. 316 c.p.); malversazione di erogazioni pubbliche (Art. 316-bis c.p.); indebita percezione di erogazioni pubbliche (Art. 316-ter c.p.); concussione (Art. 317 c.p.); corruzione per l'esercizio della funzione (Art. 318 c.p.); corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (Art. 319 c.p.); corruzione in atti giudiziari (Art. 319-ter c.p.); induzione indebita a dare o promettere utilità (Art. 319-quater c.p.); corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (Art. 320 c.p.); pene per il corruttore (Art. 321 c.p.); istigazione alla corruzione (Art. 322 c.p.); peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (Art. 322-bis c.p.); abuso d'ufficio (Art. 323 c.p.); utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio (Art. 325 c.p.); rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (Art. 326 c.p.); rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (Art. 328 c.p.); rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica (Art. 329 c.p.); interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (Art. 331); sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa. (Art. 334 c.p.); violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (Art. 335 c.p.). Di questi reati si esamineranno gli sviluppi e l'incidenza che hanno avuto in Emilia-Romagna e nelle sue province dal 2008 al 2022.

I numeri dei delitti contro la Pubblica amministrazione

Benché una quota difficilmente stimabile sfugga al controllo del sistema penale, i reati commessi ai danni della pubblica amministrazione e denunciati costituiscono una minima parte della massa complessiva dei delitti denunciati ogni anno. Negli ultimi quindici anni in Emilia-Romagna ne sono stati denunciati quasi seimila -in media circa quattrocento ogni anno-, corrispondenti a poco più del 4% di quelli denunciati nell'intera Penisola e a quasi la metà di quelli denunciati in tutto il Nord-Est. Osservandone la composizione nei dettagli, si deduce che quasi il 60% si riferiscono a violazioni agli articoli 334 e 335 del Codice penale, due delitti, questi, che si concretizzano con la sottrazione o il danneggiamento di cose sottoposte a sequestro da parte di chi ne ha la custodia allo scopo di favorire intenzionalmente il proprietario o che, per negligenza, ne provoca la distruzione o ne agevola la sottrazione. Ancora, l'11,8% dei reati in esame riguardano l'abuso d'ufficio, il 7,2% l'interruzione di un servizio pubblico o pubblica necessità, il 7% il rifiuto di atti di ufficio, il 4,3% l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, il 4,1% il peculato, il 2,4% l'istigazione alla corruzione, l'1,1% la corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, circa l'1% la concussione, mentre tutti gli altri reati costituiscono complessivamente il 2,7% (157 casi in numero assoluto, di cui 49 riguardano la rivelazione e utilizzazione di segreti di ufficio e 43 il reato previsto all'art. 321 del c.p., ovvero le pene per il corruttore).

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

In particolare sono stati analizzati quattro indici di criminalità ottenuti accorpando le fattispecie esaminate fin qui nel dettaglio, ciascuno dei quali denota una specifica attività criminale contro la Pubblica amministrazione diversa da tutte le altre sia sotto il profilo della gravità che gli viene attribuita dal Codice penale che degli attori coinvolti.

Il primo di questi indici designa l'abuso di funzione, il quale è stato ottenuto dall'accorpamento dei reati di abuso d'ufficio, rifiuto e omissione di atti d'ufficio, rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica, rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio, utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio; il secondo indice designa l'appropriazione indebita ed è costituito dai reati di peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui, indebita percezione di erogazioni pubbliche, malversazione di erogazioni pubbliche; il terzo indice connota l'ambito della corruzione - intesa sia nella forma passiva che attiva - ed è costituito dai reati di concussione, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio, corruzione in atti giudiziari, corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, induzione indebita a dare o promettere utilità, istigazione alla corruzione, concussione, corruzione di membri e funzionari di organi di Comunità europee o internazionali, pene per il corruttore; l'ultimo indice, infine, è stato ottenuto accorpando i reati di interruzione di servizio pubblico o di pubblica necessità, dalla sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro e dalla violazione

colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro e si riferisce perciò a una categoria generica di reati contro la Pubblica amministrazione denominata appunto altri reati contro la P.A..

I rilievi più interessanti che emergono si possono così sintetizzare:

- **L'abuso di funzione** in Emilia-Romagna è un fenomeno che incide meno rispetto alla gran parte delle regioni, benché nei quasi quindici anni considerati sia aumentato rispecchiando una tendenza riscontrabile a livello nazionale. In genere i reati che lo connotano sono più diffusi nelle regioni del Centro-Sud, meno in quelle del Nord Italia. Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è infatti pari a 1,3 ogni 100 mila abitanti - un valore, questo, in linea con il resto delle regioni del Nord-Est - mentre quello dell'Italia è di 2,4 ogni 100 mila abitanti. Le province della regione dove questo valore risulta apprezzabilmente più elevato della media regionale sono Parma (2,7 ogni 100 mila abitanti), Forlì-Cesena (2,4 ogni 100 mila abitanti) e Rimini (2,1 ogni 100 mila abitanti).

- **L'appropriazione indebita** nella nostra regione incide meno che nel resto della Penisola. Solo la Sardegna, infatti, presenta valori dell'indice inferiori a quelli dell'Emilia-Romagna. In termini generali, il valore di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è pari a 0,6 ogni 100 mila abitanti mentre quello dell'Italia è di 0,9 ogni 100 mila abitanti. La provincia dove si registra un valore decisamente superiore alla media regionale di questo fenomeno è Ravenna, il cui tasso è pari a 2 ogni 100 mila abitanti, benché la tendenza, diversamente da quanto accade nelle altre province - fatta eccezione di Forlì-Cesena - è in netta diminuzione.

- **La corruzione** in Emilia-Romagna incide meno che in gran parte del resto della Penisola. Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è pari a 0,4 ogni 100 mila abitanti - un valore, questo, in linea con il resto delle regioni del Nord-Est - mentre quello dell'Italia è di 0,6 ogni 100 mila abitanti. Le province della regione dove il valore dell'indice risulta apprezzabilmente più elevato della media regionale sono Ferrara (0,9 ogni 100 mila abitanti) e Rimini (0,9 ogni 100 mila abitanti). Diversamente da quanto accade nel resto dell'Italia, la tendenza di questo fenomeno nella nostra regione è in crescita, fatta eccezione della provincia di Piacenza dove, al contrario, è in calo.

- **Gli altri reati contro la P.A.** in Emilia-Romagna incidono meno che nel resto dell'Italia, ma in misura più elevata rispetto alle altre regioni del Nord-Est. Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale, infatti, per l'Emilia-Romagna è pari a 4,2 ogni 100 mila abitanti mentre quello dell'Italia è di 6,7 e del Nord-Est di 2,9 ogni 100 mila abitanti. La tendenza di questi reati è in diminuzione in tutti i contesti territoriali presi in esame.

Come si è visto finora, l'incidenza dei reati ai danni della Pubblica amministrazione è decisamente più bassa nella nostra regione in confronto ad altri contesti. Tale rilievo, benché sia circoscrivibile unicamente ai dati delle denunce, tuttavia trova un riscontro in un'indagine campionaria sul fenomeno della corruzione realizzata dall'Istat qualche anno fa nell'ambito dell'indagine sulla sicurezza dei cittadini i cui risultati riteniamo siano ancora validi. Si tratta di un approfondimento che l'Istat ha realizzato allo scopo di fare luce su tale fenomeno e di stimare il numero di persone coinvolte in dinamiche corruttive o di scambio nel nostro paese, sia in prima persona, sia indirettamente attraverso l'esperienza di parenti, amici, colleghi o conoscenti.

Alle domande se avessero ricevuto richieste di denaro o di favori o se essi stessi, al contrario, avessero offerto denaro o favori in cambio di beni o di servizi pubblici o se conoscessero persone che si sarebbero trovate in situazioni analoghe, solo il 7% degli emiliano romagnoli intervistati ha risposto in modo affermativo al primo quesito e il 10% al secondo, mentre il resto degli italiani sono stati rispettivamente l'8% e il 13%. Poco diffuso tra i cittadini emiliano romagnoli risulta anche lo scambio del voto con favori, denaro o altre utilità, una pratica, questa, tradizionalmente più diffusa nelle regioni del Sud e nelle Isole.

Diverso è invece il quadro della regione riguardo alla raccomandazione, una pratica, questa, alla quale i suoi cittadini sembrerebbero più esposti, benché tale pratica, secondo quanto riferito dagli intervistati, riguarderebbe in larga parte il settore privato, ad esempio per ottenere un lavoro o una promozione, e meno per avere dei benefici dal pubblico (per esempio un beneficio assistenziale, la cancellazione di una sanzione, essere favorito in cause giudiziarie, ecc.).

Si tratta di rilievi interessanti, i quali, come appena detto, troverebbero una qualche corrispondenza con la realtà oggettiva dei fenomeni analizzati finora, ma che andrebbero approfonditi con un'indagine di popolazione focalizzata sulla nostra regione per avere stime più robuste di quelle ricavate dal campione dell'Istat perché l'indagine Istat è tarata sul contesto nazionale.

I numeri del riciclaggio

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

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

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

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

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

In questo sistema di prevenzione l'Unità di Informazione Finanziaria (UIF)⁹ rappresenta l'autorità incaricata di acquisire i flussi finanziari e le informazioni riguardanti ipotesi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo principalmente attraverso le segnalazioni alle autorità competenti di operazioni sospette trasmesse da intermediari finanziari, professionisti e altri operatori. Su queste informazioni l'UIF effettua l'analisi finanziaria, utilizzando l'insieme delle fonti e dei poteri di cui dispone e ne valuta la rilevanza ai fini della trasmissione agli organi investigativi e della collaborazione con l'autorità giudiziaria per l'eventuale sviluppo dell'azione di repressione.

Volgendo ora brevemente lo sguardo ai dati aggregati di queste operazioni, con circa 95 mila segnalazioni trasmesse in circa quindici anni all'UIF da intermediari finanziari, professionisti e altri operatori attivi nel territorio regionale, l'Emilia-Romagna risulta essere la quinta regione in Italia per numero di operazioni sospette segnalate - dopo la Lombardia, il Lazio, la Campania e il Veneto -, sebbene l'incidenza di queste operazioni sulla popolazione in regione risulti inferiore alla media dell'Italia e ben lontana da altre regioni (135 segnalazioni contro 143 ogni 100 mila abitanti). Se, come appena visto, la distribuzione territoriale delle operazioni segnalate cambia notevolmente tra le regioni, rispecchiandone in una qualche misura la dimensione economica e/o sociale, comune ai diversi territori è invece la tendenza delle stesse nel lungo periodo, cresciuta ovunque ininterrottamente nei quindici anni considerati, tranne che nel biennio 2022-2023, quando, per la prima volta, è stata registrata dappertutto un'apprezzabile flessione. A ciò fa eccezione l'Emilia-Romagna (e la Basilicata), dove le segnalazioni sono cresciute di quasi quattro punti percentuali. Per quanto possa sembrare sfavorevole, il fatto che le operazioni segnalate in Emilia-Romagna continuino ad aumentare nel tempo non va considerato come un segnale necessariamente negativo, tanto più se si considera il fatto che si tratta di operazioni sospette di cui gli organi competenti ne devono ancora accertare la rilevanza, ma è più probabile che rappresenti innanzitutto una conferma, laddove si trattasse realmente di operazioni di riciclaggio, di quanto il nostro territorio per la sua ricca economia sia costantemente sottoposto a tentativi di infiltrazione criminale, e, in secondo luogo, una prova dell'attenzione degli operatori del settore riposta sui flussi finanziari movimentati in regione.

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

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

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

La predisposizione del piano anticorruzione impone di verificare ove il relativo rischio si trovi in concreto. E la concretezza dell'analisi c'è solo se l'analisi del rischio è calata entro l'organizzazione. Infatti un rischio organizzativo è la combinazione di due eventi: in primo luogo, la probabilità che un evento dato accada e che esso sia idoneo a compromettere la realizzazione degli obiettivi dell'organizzazione; in secondo luogo, l'impatto che l'evento provoca sulle finalità dell'organizzazione una volta che esso è accaduto. La premessa non è fine a sé stessa. Il fenomeno riguarda da vicino ciò che la pubblica amministrazione è: in primo luogo, un'organizzazione che eroga servizi alla collettività, ma "organizzazione" significa strumento articolato in processi (a loro volta scomponibili in procedimenti), a ciascuno snodo dei quali sono preposte persone. Dunque, "analisi organizzativa" significa analisi puntuale dei processi di erogazione e di facilitazione e delle modalità di preposizione delle persone ai relativi centri di responsabilità. Il tutto per garantire che la persona giusta sia preposta alla conduzione responsabile del singolo processo di erogazione e/o di facilitazione.

A questo punto, è bene ricordare che la pubblica amministrazione è un'organizzazione a presenza ordinamentale necessaria proprio perché le sue funzioni sono normativamente imposte, è un'organizzazione che deve gestire i propri processi di erogazione e facilitazione in termini non solo efficaci, ma anche e soprattutto efficienti, economici, incorrotti e quindi integri. Il mancato presidio dei rischi organizzativi che la riguardano determina diseconomie di gestione, che si riflettono sul costo dei servizi erogati, producendo extra costi a carico del bilancio, che si riverberano sulla pressione fiscale e sulla contrazione della qualità e della quantità dei servizi stessi.

Il Comune di Castel di Casio si colloca sull'Appennino bolognese e rappresenta una piccola realtà. L'ente è rispettoso delle leggi e della correttezza amministrativa e non è mai stato coinvolto o è stato protagonista di episodi corruttivi. Tuttavia ciò non toglie che vada tenuto alto il presidio della legalità ed è, pertanto, opportuno istituzionalizzare comportamenti atti ad evitare la possibile produzione di talune problematiche di carattere potenzialmente corruttivo.

MAPPATURA DEI PROCESSI

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi.

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

La mappatura dei processi, afferenti a ciascuna area/sottoarea, e delle relative fasi, consente l'individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio potenziale di corruzione, secondo l'accezione più ampia contemplata dalla normativa, dal PNA e dalle tecniche di gestione del rischio (risk management).

Per processo si intende un insieme di attività correlate tra loro che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo), destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

Ogni processo che si svolge nell'ambito di un'amministrazione può da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo più complesso, eventualmente con il concorso di più amministrazioni.

I processi sono quindi costituiti dall'insieme di tutte quelle attività finalizzate al raggiungimento del medesimo obiettivo e pertanto "tagliano trasversalmente" le singole strutture organizzative perché richiedono il contributo di diverse unità funzionali: un processo "attraversa" quindi più funzioni o analogamente più funzioni concorrono alla realizzazione di un unico processo. La mappatura consiste nell'individuazione del processo e si è provveduto ad elaborare un primo elenco, non esaustivo, di processi, ad individuare una serie di rischi connessi allo svolgimento delle attività amministrative, ad attribuire alle attività degli indicatori di stima del livello di rischio, e a prevedere le misure idonee a contenere il rischio del verificarsi di un evento corruttivo.

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

I processi come sopra identificati sono poi aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi.

Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche:

- quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale);
- quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

AREE DI RISCHIO GENERALI:

- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture);
- Acquisizione e gestione del personale
- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- Incarichi e nomine;
- Affari legali e contenzioso.

AREE DI RISCHIO SPECIFICHE:

- Processi afferenti riscossione dei tributi e delle sanzioni;
- Processi afferenti pianificazione urbanistica e il rilascio di titoli abilitativi edilizi.

Essendo la nostra una piccola realtà al momento la mappatura riguarda solo alcune aree.

LA METODOLOGIA UTILIZZATA PER EFFETTUARE LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Per ogni processo è stata effettuata la valutazione del rischio. La valutazione prevede l'identificazione, l'analisi e la valutazione del rischio in termini qualitativi.

A. L'identificazione del rischio

Consiste nel ricercare, individuare e descrivere i possibili rischi di corruzione per ciascun processo o fase dello stesso tenendo conto del contesto esterno ed interno all'amministrazione, anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti all'interno dell'amministrazione.

L'identificazione è stata effettuata:

- attraverso la consultazione ed il confronto tra i soggetti coinvolti, tenendo presente il livello organizzativo dell'ente, di ciascun processo e del livello organizzativo in cui il processo si colloca;
- valutando i passati procedimenti giudiziari e disciplinari che hanno interessato l'amministrazione;
- applicando i criteri di valutazione dell'esposizione al rischio tradotti poi negli indicatori di rischio proposti da ANAC nell'Allegato 1 del PNA 2019.

B. L'analisi del rischio

Per ogni processo identificato viene indicata la nuova stima di misurazione del livello di esposizione al rischio utilizzando i nuovi indicatori individuati nel nuovo PNA 2019.

La formula di valutazione quantitativa di valutazione del rischio, pertanto, è stata sostituita definitivamente dalla valutazione qualitativa del rischio.

Con riferimento alla nuova valutazione del livello di esposizione al rischio di tipo "qualitativo" si precisa che a ciascun "Processo" corrisponde una valutazione del livello di esposizione al rischio stimato alla luce degli eventi rischiosi in esso individuati confrontati con i relativi fattori abilitanti e con le misure di prevenzione atte a contrastarli.

La stima è stata effettuata attraverso gli indicatori proposti da Anac e riadattati al contesto dell'Ente, come di seguito esposti:

- 1) livello di interesse "esterno": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- 2) grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- 3) manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- 4) opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- 5) livello di rischio associato a collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;
- 6) livelli di rischio associato a grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Ciascuna delle singole valutazioni qualitative del livello di esposizione al rischio comprende un giudizio sintetico motivato per rendere maggiormente fruibile all'esterno la lettura del piano.

Per ciascun indicatore, pertanto, è stato espresso un giudizio qualitativo, che si traduce anche in un giudizio numerico, per rendere oggettive valutazioni che potrebbero essere soggettive. A tal fine si è convenuto convenzionalmente che la misurazione del livello di esposizione al rischio per ciascuno dei 6 indicatori è così rappresentata:

molto basso = 1

basso = 2

medio = 3

alto = 4

molto alto = 5.

Partendo dalla misurazione dei suddetti indicatori si è arrivati a formulare una valutazione complessiva, contenuta nella colonna "giudizio sintetico", del livello di esposizione al rischio per ogni processo o attività di esso (dato anche dalla somma dei valori numerici associati alla valutazione qualitativa):

- giudizio sintetico con valore inferiore a 8 = rischio MOLTO BASSO (processo caratterizzato da un grado di discrezionalità molto basso e/o assente, processo regolato in via informatica e con presenza di misure interne sufficienti a ridurre il rischio).
- giudizio sintetico con valore inferiore a 14 = rischio BASSO (processo molto disciplinato e monitorato, basso grado di discrezionalità, assenza di opacità nel procedimento, presenza di misure interne sufficienti a ridurre il rischio).
- giudizio sintetico con valore compreso tra 14 e 21 = rischio MEDIO (processo mediamente disciplinato e monitorato, medio grado di discrezionalità, parziale opacità nel procedimento, presenza di misure interne parzialmente sufficienti a ridurre il rischio).
- giudizio sintetico con valore superiore a 21 = rischio ALTO (processo poco disciplinato e monitorato, elevato grado di discrezionalità, opacità nel procedimento, misure interne insufficienti a ridurre il rischio).

I processi presenti nell'attività dell'ente presentano bassi o poco probabili rischi di fenomeni corruttivi.

Vediamo ora la mappatura di alcuni processi nelle schede seguenti:

Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

SERVIZIO TECNICO

DESCRIZIONE PROCESSO	RISCHIO	Livello di interesse esterno	Grado di discrezionalità del decisore interno	Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo esaminato	Opacità del processo decisionale	Livello di rischio associato alla collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano	Livello di rischio associato al grado di attuazione delle misure di trattamento	GIUDIZIO SINTETICO	MISURE PREVISTE
AUTORIZZAZIONI COMMERCIO	- alterazione corretto svolgimento dell'istruttoria al fine di agevolare o penalizzare taluni soggetti. - uso di falsa documentazione finalizzata al rilascio dell'autorizzazione	MEDIO 3	BASSO 2	MOLTO BASSO 1	MEDIO 3	MEDIO 3	MEDIO 3	MEDIO 15	controllo incrociato e sovraordinato dei requisiti soggettivi necessari per il rilascio dell'atto autorizzativo

Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

SERVIZIO AFFARI GENERALI

DESCRIZIONE PROCESSO	RISCHIO	Livello di interesse esterno	Grado di discrezionalità del decisore interno	Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo esaminato	Opacità del processo decisionale	Livello di rischio associato alla collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano	Livello di rischio associato al grado di attuazione delle misure di trattamento	GIUDIZIO SINTETICO	MISURE PREVISTE
AGEVOLAZIONI SERVIZI INERENTI IL DIRITTO ALLO STUDIO	-RICONOSCIMENTO INDEBITO DI INDENNITA' O BENEFICI ECONOMICI A CITTADINI NON IN POSSESSO DEI REQUISITI DI LEGGE AL FINE DI AGEVOLARE DETERMINATI SOGGETTI; -USO DI FALSA DOCUMENTAZIONE PER AGEVOLARE TALUNI SOGGETTI NELL'ACCESSO A FONDI; -DISCREZIONALITA' NELL'INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI AI QUALI DESTINARE BENEFICI ECONOMICI, AGEVOLAZIONI O ESENZIONI E NELLA DETERMINAZIONE DELLE SOMME O VANTAGGI DA ATTRIBUIRE.	MEDIO 3	BASSO 2	MOLTO BASSO 1	BASSO 2	BASSO 2	BASSO 2	BASSO 12	-utilizzo procedure informatizzate in dotazione al servizio scuola. - attuazione delle misure e fasi previste nel regolamento

Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)

TUTTI I SERVIZI DELL'ENTE

DESCRIZIONE PROCESSO	RISCHIO	Livello di interesse esterno	Grado di discrezionalità del decisore interno	Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo esaminato	Opacità del processo decisionale	Livello di rischio associato alla collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano	Livello di rischio associato al grado di attuazione delle misure di trattamento	GIUDIZIO SINTETICO	MISURE PREVISTE
Programmazione fabbisogni Ente	-Definizione dei fabbisogni non rispondente a criteri di economicità, efficienza ed efficacia ma per volontà di premiare interessi particolari. - Insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti. -Intempestiva predisposizione ed approvazione dell'atto di programmazione degli acquisti determinante una definizione di un fabbisogno non corrispondente a criteri di efficienza. -Non tempestiva adozione e approvazione degli strumenti di programmazione	BASSO 2	BASSO 2	MOLTO BASSO 1	BASSO 2	BASSO 2	BASSO 2	BASSO 11	- Programmazione di tutti gli acquisti di beni e servizi - Tempestività nella programmazione ed invio alla CUC e/o all'Ufficio competente nei termini.

Progettazione gara	-Nomina RUP in potenziale conflitto di interesse rispetto ai soggetti partecipanti. -Elusione delle regole di affidamento degli appalti - Abuso delle disposizioni in materia di determinazione del valore stimato del contratto al fine di eludere le disposizioni sulle procedure da porre in essere - Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa - Utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa -Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa -Assoggettamento a minacce e/o pressioni esterne per agevolare e/o penalizzare taluni dei partecipanti alle procedure di affidamento. -Ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni; - Abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario;	ALTO 4	ALTO 4	MEDIO 3	ALTO 4	MEDIO 3	ALTO 4	ALTO 22	- Applicazione D.Lgs. 50-2016 e linee guida ANAC n. 3 - Obbligo di motivazione delle modalità impiegate in modo chiaro e lineare nella determinazione a contrarre e nell'atto di affidamento - Ricorso a Consip, a MEPA o ad altra piattaforma elettronica per acquisizione di forniture e servizi sotto-soglia comunitaria - In caso di scelta del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, giustificazione della scelta ed applicazione delle linee guida ANAC e mantenimento rapporto tra elemento qualitativo/prezzo come previsto dal Codice dei contratti - Nel rispetto delle norme che consentono la suddivisione dell'appalto in lotti funzionali (art. 50 D. Lgs. 50/2016) divieto di frazionamento artificioso del valore dell'appalto - Per gli affidamenti di modico valore inferiori a 5.000 euro: la motivazione può essere espressa in forma sintetica. L'eventuale affidamento del contraente uscente richiede una motivazione più stringente circa l'effettiva assenza di alternativa ovvero del grado di soddisfazione maturato al termine del precedente rapporto contrattuale ed in ragione della competitività del prezzo offerto rispetto alla media dei prezzi praticati nel settore di mercato di riferimento -Divieto di frazionamento del valore dell'appalto
--------------------	--	-----------	-----------	------------	-----------	------------	-----------	------------	--

Selezione contraente	-Azioni e comportamenti tesi a restringere indebitamente la platea dei partecipanti alla gara. -Fissazione di termini troppo brevi o troppo lunghi allo scopo di agevolare taluni soggetti. -Nomina di commissari in conflitto di interesse o privi dei necessari requisiti. -Alterazione o sottrazione della documentazione di gara sia in fase di gara che in fase successiva di controllo. -Applicazione distorta dei criteri di aggiudicazione della gara per manipolarne l'esito. -Elusione delle regole in materia di gestione di elenchi di albi e operatori. -Non utilizzo degli elenchi nei casi previsti dai capitolati di istituzione degli stessi. -Alterazione o omissione dei controlli e delle verifiche al fine di favorire/sfavorire un possibile aggiudicatario	ALTO 4	ALTO 4	MEDIO 3	ALTO 4	MEDIO 3	ALTO 4	ALTO 22	-Attestazione motivata rispetto alla congruità dell'offerta per tutti gli affidamenti -Rilascio da parte degli componenti delle commissioni di gara di attestazione della insussistenza di incompatibilità/conflitto di interesse -Per gli affidamenti diretti rispetto del principio di rotazione e trasparenza e sempre utilizzando come primo strumento il MEPA/Intercenter (tranne per acquisti di importo inferiore ai 5.000,00 Euro). Nel caso di non reperibilità del bene/servizio sui mercati elettronici, ricerca nell'Albo dei fornitori in base al principio di rotazione e trasparenza.
Aggiudicazione e stipula del contratto	-Alterazione o omissione dei controlli e delle verifiche al fine di favorire un aggiudicatario privo dei requisiti. -Manipolazione dei risultati delle verifiche al fine di escludere l'aggiudicatario e favorire i soggetti che seguono nella graduatoria. -Stipula di un contratto in una forma non pertinente	MEDIO 3	BASSO 2	MOLTO BASSO 1	MEDIO 3	MEDIO 3	MEDIO 3	MEDIO 15	-Rispetto del D.Lgs. 50/2016 e Linee Guide ANAC - Intervento di più soggetti (almeno 2) nel processo -Stipula del contratto esclusivamente nelle forme previste dal D.Lgs. 50/2016 e previsione di aggiornamento regolamento dei contratti in merito alle forme di stipula

Acquisizione e gestione del personale

SERVIZIO PERSONALE

DESCRIZIONE PROCESSO	RISCHIO	Livello di interesse esterno	Grado di discrezionalità del decisore interno	Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo esaminato	Opacità del processo decisionale	Livello di rischio associato alla collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano	Livello di rischio associato al grado di attuazione delle misure di trattamento	GIUDIZIO SINTETICO	MISURE PREVISTE
ASSUNZIONI DI PERSONALE	-previsioni di requisiti di accesso “personalizzati” ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari; -irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari; -inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari; -interventi ingiustificati di modifica o di revoca del bando di concorso; -motivazione tautologica e generica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari; -mancato controllo sui requisiti di inconfiribilità e di incompatibilità degli incarichi;	BASSO 2	BASSO 2	MOLTO BASSO 1	BASSO 2	BASSO 2	BASSO 2	BASSO 11	-individuazione dei componenti la commissione di concorso attraverso una previa valutazione dei titoli e dei curricula dei soggetti candidati a ricoprire il ruolo, con speciale valorizzazione del parametro della competenza tecnica rispetto alle prove in cui la procedura dovrà articolarsi e alle materie oggetto del concorso; -acquisizione da parte dei componenti la commissione di concorso, prima del relativo insediamento, di specifica dichiarazione in ordine all'insussistenza di rapporti di parentela, coniugio, di lavoro o professionali con i partecipanti al concorso e all'insussistenza di altre cause di incompatibilità; -predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove concorsuali, al fine di oggettivizzare quanto più possibile la valutazione discrezionale della commissione di concorso; -acquisizione di apposita dichiarazione di assenza di cause di incompatibilità ed inconfiribilità degli incarichi prima del conferimento del medesimo ed intensificazione dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio al tal fine rese dai dipendenti; -verifica delle motivazioni che possono avere determinato l'eventuale ridefinizione dei requisiti per la partecipazione al bando di concorso, ovvero delle motivazioni che possono avere generato eventuali revoche del bando;

Processi afferenti la riscossione dei tributi e delle sanzioni

SERVIZIO TECNICO

DESCRIZIONE PROCESSO	RISCHIO	Livello di interesse esterno	Grado di discrezionalità del decisore interno	Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo esaminato	Opacità del processo decisionale	Livello di rischio associato alla collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano	Livello di rischio associato al grado di attuazione delle misure di trattamento	GIUDIZIO SINTETICO	MISURE PREVISTE
Atti di gestione delle entrate	- Alterazione corretto svolgimento dell'istruttoria per favorire alcuni soggetti -INSUFFICIENZA DI MECCANISMI OGGETTIVI E TRASPARENTI IDONEI A VERIFICARE I SOGGETTI SOTTOPOSTI A CONTROLLO E RISCOSSIONE, AL FINE DI AGEVOLARE DETERMINATI SOGGETTI; -DISCREZIONALITA' RIGUARDO ALL'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI; -DISCREZIONALITA' NELLA DETERMINAZIONE DELLA MISURA DELLA SANZIONE; -INGIUSTIFICATA REVOCA O CANCELLAZIONE DELLA SANZIONE.	MEDIO 3	BASSO 2	MOLTO BASSO 1	MEDIO 3	MEDIO 3	MEDIO 3	MEDIO 15	-Intervento di più soggetti (almeno 2) nel controllo al fine di un corretto svolgimento dell'istruttoria -Sensibilizzazione personale alle regole del codice di comportamento, -Procedura informatizzate che garantisca la tracciabilità delle azioni svolte -PREDETERMINAZIONE DI CRITERI OGGETTIVI DI ATTIVAZIONE ED EVASIONE DELLE RELATIVE PRATICHE; -VERIFICA DEL RISPETTO DELLE NORME DI LEGGE IN ORDINE ALL'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI; -PUNTUALI MOTIVAZIONI DELLE RAGIONI CHE ABBIANO DETERMINATO LA REVOCA O LA CANCELLAZIONE DELLA SANZIONE.

DESCRIZIONE PROCESSO	RISCHIO	Livello di interesse esterno	Grado di discrezionalità del decisore interno	Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo esaminato	Opacità del processo decisionale	Livello di rischio associato alla collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano	Livello di rischio associato al grado di attuazione delle misure di trattamento	GIUDIZIO SINTETICO	MISURE PREVISTE
Pianificazione Urbanistica	-Partecipazione al gruppo di lavoro per la redazione del piano di soggetti presentanti cause di incompatibilità e conflitti di interesse -Assoggettamento a minacce e/o pressioni esterne al fine di agevolare taluni soggetti - Non adeguata trasparenza e conoscibilità delle azioni di pianificazione - Mancata imparzialità del gruppo di lavoro per la redazione del Piano o nelle istruttorie di istanze in variante agli strumenti di Pianificazione -Mancato rispetto degli obblighi di pubblicazione -Adozione di modificazioni al piano in contrasto con gli obiettivi generali di tutela e sviluppo del territorio cui il piano è preposto -Alterazione corretto svolgimento dell'istruttoria circa le determinazioni adottate in merito alle osservazioni pervenute -Alterazione corretto svolgimento dell'istruttoria al fine di favorire taluni soggetti -Trattamento non omogeneo di richieste di varianti	MEDIO 3	BASSO 2	MOLTO BASSO 1	MEDIO 3	MEDIO 3	MEDIO 3	MEDIO 15	-Verifica di assenza di cause di incompatibilità o casi di conflitto di interesse in capo ai soggetti facenti parte del gruppo di lavoro per la redazione dei Piani Urbanistici e varianti - Monitoraggio degli esiti dell'attività istruttoria delle osservazioni presentate ai piani urbanistici nella fase di pubblicazione - Per i Piani attuativi di iniziativa privata, acquisizione dell'attestazione di assenza di conflitto di interesse da parte dei soggetti coinvolti nella valutazione del Piano.

Rilascio di titoli abilitativi edilizi	-Omissioni di controlli o disomogeneità nelle valutazioni. -Mancate verifiche successive. -Indebita interpretazione delle norme al fine di agevolare taluni soggetti - Alterazione corretto svolgimento dell'istruttoria	MEDIO 3	BASSO 2	MOLTO BASSO 1	MEDIO 3	MEDIO 3	MEDIO 3	MEDIO 15	Adozione di procedure standardizzate -INTENSIFICAZIONE DEI CONTROLLI SULLA CONFORMITÀ DELLE OPERE AI TITOLI ABILITATIVI. -RISPETTO RIGOROSO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI -TRATTAZIONE DELLE PRATICHE SECONDO L'ORDINE CRONOLOGICO DI PRESA IN CARICO DELLA PRATICA (PROTOCOLLO) -TENUTA DEL REGISTRO CRONOLOGICO DELL'ELENCO PRATICHE IN MATERIA EDILIZIA
--	---	------------	------------	------------------	------------	------------	------------	-------------	---

TRATTAMENTO DEL RISCHIO

La fase finale della valutazione del rischio è rappresentata dal trattamento del rischio ossia dalla individuazione delle misure da predisporre per neutralizzare o ridurre il rischio partendo dalle priorità di trattamento stabilite sulla base del livello di rischio, dell'obbligatorietà delle misure e dell'impatto organizzativo e finanziario.

Le misure di prevenzione individuate dal presente PTPCT sono le seguenti:

- trasparenza;
- codice di comportamento;
- informatizzazione dei processi;
- formazione in tema di anticorruzione;
- conflitto di interessi
- formazione delle commissioni e assegnazione del personale agli uffici
- rotazione ordinaria del personale;
- rotazione straordinaria;
- tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito - cd. Whistleblower;
- applicazione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità (D. Lgs. N.39/2013)
- divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto (pantouflage)
- attività e incarichi extra istituzionali;

MISURE DI PREVENZIONE GENERALI E TRASVERSALI PER IL TRIENNIO 2024-2026

In termini più generali, gli interventi per prevenire e contrastare la corruzione devono interessare i diversi momenti e ambiti dell'agire amministrativo e in particolare devono riguardare i meccanismi di formazione della decisione, i meccanismi di attuazione e infine i meccanismi di controllo, come di seguito esemplificato.

Nei meccanismi di formazione delle decisioni:

Nella trattazione e nell'istruttoria degli atti occorre:

- rispettare, ove possibile, l'ordine cronologico di protocollazione dell'istanza;
- redigere gli atti in modo semplice e comprensibile;
- rispettare il divieto di aggravio del procedimento;
- distinguere, di norma, l'attività istruttoria e la relativa responsabilità dell'adozione dell'atto finale, in modo tale che per ogni provvedimento siano coinvolti almeno due soggetti: l'Istruttore proponente e il Responsabile del servizio.

Nella formazione dei provvedimenti, con particolare riferimento agli atti in cui vi sia ampio margine di discrezionalità amministrativa o tecnica motivare adeguatamente l'atto; l'onere di motivazione è tanto più stringente quanto è ampia la sfera della discrezionalità.

Per consentire a tutti coloro che vi abbiano titolo o interesse di partecipare e accedere alle attività secondo quanto consentito dalla Legge, gli atti dell'Ente dovranno, per quanto possibile, riportarsi ad uno stile comune, curando che i provvedimenti conclusivi dei procedimenti riportino nella premessa sia il preambolo che la motivazione. Il preambolo è composto dalla descrizione del procedimento svolto, con l'indicazione con stile chiaro e comprensibile di tutti gli atti prodotti e di cui si è tenuto conto per pervenire alla decisione finale, al fine di consentire di ricostruire il procedimento amministrativo seguito. La motivazione indica i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione.

Nella comunicazione del nominativo del Responsabile del procedimento, dovrà essere indicato l'indirizzo mail cui rivolgersi e il titolare del potere sostitutivo.

Per facilitare i rapporti tra i cittadini e l'amministrazione, sul sito web istituzionale dell'ente, a cura di ciascun Responsabile di Servizio, per quanto di competenza, devono essere pubblicati i moduli di presentazione di istanze, richieste ed ogni altro atto di impulso del procedimento, con l'elenco degli atti da produrre e/o allegare all'istanza, qualora predeterminati.

Nei meccanismi di attuazione delle decisioni:

- redigere la mappatura di tutti i procedimenti amministrativi dell'ente;
- redigere la mappatura di tutti i processi interni all'ente;
- redigere il funzionigramma dell'ente in modo dettagliato ed analitico per definire con chiarezza i ruoli e i compiti di ogni ufficio con l'attribuzione di ciascun procedimento o sub-procedimento ad un responsabile predeterminato o predeterminabile;
- rilevare i tempi medi di pagamento;
- monitoraggio all'interno dei Settori dei procedimenti conclusi fuori termine e le motivazioni delle anomalie;
- implementare la digitalizzazione dell'attività amministrativa in modo tale da assicurare trasparenza e tracciabilità;
- vigilare sull'esecuzione dei contratti di appalto di lavori, beni e servizi, ivi compresi i contratti d'opera professionale, e sull'esecuzione dei contratti per l'affidamento della gestione dei servizi pubblici locali, ivi compresi i contratti con le società in house, con applicazione, se del caso, delle penali, delle clausole risolutive e con la proposizione dell'azione per l'inadempimento e/o di danno;
- in attesa della realizzazione di uno scadenziario generale dei contratti dell'intero Ente, tenere presso ogni Servizio uno scadenziario dei contratti in corso (o altro strumento operativo interno), al fine di monitorare le scadenze evitando le proroghe non espressamente previste per Legge.

Nei meccanismi di controllo delle decisioni:

- Attuare il rispetto della distinzione dei ruoli tra i Responsabili dei servizi, i Responsabili di Procedimento e Organi politici nei meccanismi di controllo delle decisioni.
- Al fine di dare concreta attuazione agli strumenti di prevenzione della corruzione, l'attività del Responsabile della prevenzione della corruzione è affiancata dall'attività dei Responsabili dei servizi ai quali sono attribuiti obblighi di collaborazione, di monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione;
- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dovrà tenere conto dei risultati raggiunti in questo ambito;
- Restano fermi i controlli interni successivi disciplinati dal regolamento adottato ai sensi del D.L. 174/2012 che possono essere implementati con decisione del Segretario comunale.

MISURE DI PREVENZIONE RIGUARDANTI TUTTO IL PERSONALE

Trasparenza

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Codice di comportamento

L'articolo 54 del d.lgs. 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 ed il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

In attuazione della previsione normativa è stato emanato il D.P.R. 62/2013 recante il suddetto Codice di comportamento.

Il comma 3 dell'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, disponeva che ciascuna amministrazione dovesse elaborare un proprio Codice di comportamento "con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione".

L'articolo 54 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della L. 190/2012, dispone inoltre che la violazione dei doveri contenuti nei codici di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, sia fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

Il codice di comportamento integrativo costituisce pertanto un indispensabile strumento volto a completare e integrare in modo sinergico le misure di prevenzione della corruzione. In attuazione della normativa sopra richiamata, con deliberazione della Giunta comunale n. 41 del 06/05/2014 il Comune di Castel di Casio si è dotato del proprio Codice di comportamento.

Considerata la stretta correlazione tra il Codice di comportamento e il presente Piano, il primo va inteso e considerato quale parte integrante e sostanziale del secondo.

Informatizzazione dei processi

L'informatizzazione è un aspetto strettamente connesso al sistema della prevenzione della corruzione e soprattutto al tema della trasparenza. In particolare, digitalizzazione e trasparenza di una pubblica amministrazione sono direttamente proporzionali in quanto un'amministrazione digitale è indiscutibilmente un'amministrazione più aperta e trasparente.

L'informatizzazione dei processi consente infatti, per tutte le attività dell'amministrazione, la tracciabilità delle istanze di processo e riduce quindi il rischio di "blocchi" non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase.

Negli ultimi anni è stata data progressiva attuazione alle attività di informatizzazione e dematerializzazione dei processi che in particolare ha riguardato le seguenti attività:

- Procedimenti di anagrafe e stato civile
- Adesione ad ANPR
- Protocollo informatico
- Albo telematico
- Deliberazioni di Giunta e Consiglio Comunale
- Determinazioni dirigenziali
- Ordinanze
- Atti di liquidazione
- Contabilità
- Gestione dei tributi
- Emissione di mandati e reversali
- Gestione delle presenze del personale dipendente
- Produzione del documento amministrativo in originale digitale ed archiviazione
- Modalità di redazione avvisi/fatture ed incassi tramite PagoPA
- Iscrizioni ai servizi scolastici online
- Iter istruttorio pratiche edilizie
- App IO

Nel triennio 2024-26 proseguirà l'attivazione di ulteriori processi in modalità digitale in collaborazione con i Sistemi Informativi e con il coordinamento del Responsabile per la Transizione al Digitale dell'Unione dei Comuni dell'Appennino Bolognese.

Formazione in tema di anticorruzione

La formazione in materia di integrità e anticorruzione è uno degli strumenti più utilizzati e raccomandati sia a livello internazionale sia a livello nazionale per contrastare il fenomeno corruttivo.

Conflitto di interessi

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

La norma contiene due prescrizioni:

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

La norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentale o meno) 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 sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e contro interessati.

La norma va letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nel Codice di comportamento (D.P.R. n. 62/2013). L'art. 6 di questo decreto infatti prevede che "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 egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza."

Tale disposizione contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse. Essa contiene anche una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza". La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.

Formazione delle commissioni e assegnazione del personale agli uffici

La legge 190/2012 ha introdotto misure di prevenzione di carattere soggettivo, che anticipano la tutela al momento della formazione degli organi deputati ad assumere decisioni e ad esercitare poteri nelle amministrazioni.

L'articolo 35-bis del decreto legislativo 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma in particolare prevede quanto segue:

1. Coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

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

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e i regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.

Come precisato dal P.N.A. la situazione impeditiva viene meno ove venga pronunciata, con riferimento al medesimo reato, sentenza di assoluzione anche non definitiva. In relazione alla formazione delle commissioni e alla nomina dei segretari, la violazione delle disposizioni sopraindicate si traduce nell'illegittimità dei provvedimenti conclusivi del relativo procedimento. Nel caso in cui sia accertata la sussistenza delle cause ostative individuate dalle disposizioni sopra richiamate, l'Ente si astiene dal conferire l'incarico e, in caso di accertamento successivo, provvede alla rimozione dell'incaricato.

Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare – non appena ne viene a conoscenza – al Responsabile della prevenzione, di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Rotazione ordinaria

Il P.N.A. definisce la rotazione del personale addetto alle Aree a più elevato rischio di corruzione una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, in quanto l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

A tal fine, ciascun Ente deve adottare, previa informativa sindacale, dei criteri oggettivi generali per attuare la rotazione del personale dirigenziale e del personale che svolge funzioni dirigenziali o altre funzioni di responsabilità (ivi compresi i Responsabili del procedimento).

Come precisato dall'Intesa raggiunta in Conferenza Unificata nella seduta del 24/07/2013, in ogni caso, la rotazione può avvenire solo al termine dell'incarico conferito, la cui durata deve comunque essere contenuta.

Tanto nel P.N.A., quanto nella Conferenza Unificata si è dato atto che l'attuazione della misura della rotazione degli incarichi – seppure auspicata – debba avvenire in modo da tener conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni dell'Amministrazione e in modo da salvaguardare la continuità della gestione amministrativa.

Tanto premesso, tenuto conto della ridotta dotazione organica dell'Ente, della specificità e ampiezza delle mansioni assegnate ad ogni dipendente, si dà atto dell'impossibilità di attuare la misura della rotazione del personale con funzioni di responsabilità, anche in relazione al rischio di dispersione della professionalità acquisita e della infungibilità dei profili professionali presenti nell'Ente, potendo inoltre causare inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa, tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini.

Per le stesse motivazioni non risultano applicabili all'interno dell'Ente le misure alternative alla rotazione suggerite nel PNA 2016.

Quanto sopra è in linea con quanto previsto nella Legge Stabilità per il 2016 (Legge 28 dicembre 2015, n. 208) al comma 221 che, in un'ottica di garanzia di una maggiore flessibilità e corretto funzionamento degli uffici, ha stabilito il superamento dell'obbligo di rotazione degli incarichi dirigenziali previsto dalla legge n. 190/2012, laddove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con tale misura.

Rotazione straordinaria

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza propone, con provvedimento motivato alla Giunta Comunale, la rotazione del personale in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente (ad esempio perché l'amministrazione ha avuto conoscenza di un'informazione di garanzia o è stato pronunciato un ordine di esibizione ex art. 256 c.p.p. o una perquisizione o sequestro) e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto.

Trattasi di obbligo per l'amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro servizio. Si tratta, quindi, di una misura di carattere eventuale e cautelare tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo.

La misura si applica a tutto il personale:

- per il personale non apicale la rotazione si traduce in una assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio;
- nel caso di personale apicale, ha modalità applicative differenti comportando la revoca dell'incarico di posizione organizzativa e se del caso, l'assegnazione ad altra area o a diversa amministrazione previo accordo tra le amministrazioni interessate.

I reati che prevedono la citata rotazione obbligatoria, sono quelli richiamati dal d.lgs. 39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I "Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione", nonché quelli indicati nel d.lgs. 31.12.2012, n. 235 che, oltre ai citati reati, ricomprende un numero molto rilevante di gravi delitti, tra cui l'associazione mafiosa, quella finalizzata al traffico di stupefacenti o di armi, i reati associativi finalizzati al compimento di delitti anche tentati contro la fede pubblica, contro la libertà individuale.

Per il personale in convenzione l'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva può comportare lo scioglimento/recesso della convenzione con altra amministrazione.

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (Whistleblower)

La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti è stata introdotta nel nostro ordinamento quale misura di prevenzione della corruzione, imponendo peraltro alle amministrazioni di individuare una procedura finalizzata a garantire tale tutela e a stimolare le segnalazioni da parte del dipendente. Quale misura di prevenzione della corruzione, il whistleblowing deve trovare posto e disciplina in ogni PTPCT.

In data 29.12.2017 è entrata in vigore la legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", che ha tra l'altro ha modificato l'art. 54-bis, d.lgs. n. 165/2001, relativo alla tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti. Inoltre la citata legge n. 179/2017 reca all'art. 3 una integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Sotto la vigenza della precedente disciplina, ANAC aveva adottato la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, recante "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)".

Il Comune provvede alla tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti applicando:

- (a) le disposizioni della legge vigente;
- (b) la determinazione ANAC n. 6/2015;
- (c) le disposizioni contenute nel Codice di comportamento;
- (d) le indicazioni seguenti, riguardanti la procedura per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni indirizzate al RPCT comunale.

La legge di riforma dell'articolo 54-bis ha stabilito che la segnalazione dell'illecito possa essere inoltrata:

- in primo luogo, al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- in alternativa all'ANAC, all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti.

Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

Per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 del cod. civ. Tale disciplina si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del c.p.p.. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Gravano sul responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza del segnalante, cui sono tenuti il Responsabile della prevenzione della corruzione e gli eventuali referenti. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241.

L'attuale sistema adottato dal Comune di Castel di Casio, prevede l'invio di una comunicazione al Responsabile anticorruzione secondo gli ordinari canali e non appare sufficiente a tutelare l'anonimato del dipendente che effettua la segnalazione; sino ad oggi le ridotte dimensioni dell'Ente hanno impedito l'attivazione di un sistema maggiormente garantito. L'Amministrazione sta valutando la fattibilità sotto il profilo tecnico e finanziario di attivare il software *open source* messo a disposizione dall'Autorità Nazionale Anticorruzione a tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, in attuazione delle Linee guida adottate con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015.

Applicazione delle disposizioni in materia di inconfiribilita' e incompatibilita' (D. Lgs. N.39/2013)

In attuazione del comma 49, art. 1, della Legge n.190/2012, il Legislatore ha adottato il Decreto Legislativo n. 39/2013 recante le disposizioni in materia di inconfiribilita' e incompatibilita' di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico.

Sono tre le cause di inconfiribilita' degli incarichi:

- la presenza di condanne penali anche non definitive per reati contro la pubblica amministrazione;

- la provenienza da incarichi e cariche in enti privati;
- la provenienza da organi di indirizzo politico.

Lo svolgimento di funzioni in organi di indirizzo politico costituisce invece causa di incompatibilità.

L'Ente vigila in ordine alla sussistenza di eventuali cause di inconferibilità di cui al Capo III e al Capo IV del D.Lgs n. 39/2013, per ciò che concerne il conferimento di eventuali incarichi dirigenziali.

A tal fine, il destinatario dell'incarico dirigenziale produce dichiarazione sostitutiva di certificazione, secondo quanto previsto dall'art. 46 del D.P.R. n.445/2000, pubblicata sul sito istituzionale del Comune.

Le violazioni in tema di inconferibilità determinano la nullità dell'incarico (art.17, D.Lgs. n.39/2013) e l'applicazione delle connesse sanzioni (art. 18 D.Lgs. n.39/2013).

L'Ente vigila altresì in ordine alla sussistenza di eventuali cause di incompatibilità di cui al Capo V ed al Capo VI, ai sensi del D.Lgs. n.39/2013, per ciò che concerne il conferimento di incarichi dirigenziali.

A tal fine, il destinatario dell'incarico dirigenziale produce dichiarazione sostitutiva di certificazione, secondo quanto previsto dall'art. 46 del D.P.R. n.445/2000, pubblicata sul sito istituzionale del Comune.

La predetta dichiarazione deve essere prodotta:

- all'atto del conferimento dell'incarico;
- annualmente;
- e, su richiesta, nel corso del rapporto.

In presenza dei necessari presupposti il Responsabile dell'Anticorruzione contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui al D.Lgs. n.33/2013.

Gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni del D.Lgs. n.39/2013 e i relativi contratti sono nulli.

Restano ferme le disposizioni previste dal D.Lgs. 165/2001 in merito alle incompatibilità dei dipendenti pubblici, e in particolare l'articolo 53, comma 1 bis, relativo al divieto di conferimento di incarichi di direzione di strutture organizzative deputate alla gestione del personale (cioè competenti in materia di reclutamento, trattamento e sviluppo delle risorse umane) a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici ovvero in movimenti sindacali oppure che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto (pantouflage)

La L. n. 190/2012 ha integrato l'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, con un nuovo comma (16-ter) per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, per poi ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui entra in contatto.

L'art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs. n.165 del 2001 e ss.mm.ii.(comma introdotto dall'art.1, comma 42 della Legge n.190/2012) testualmente recita:

"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

Con il presente Piano si impartiscono le seguenti direttive:

- A cura dei Responsabili di Settore e dei Responsabili di procedimento, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, deve essere inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro;
- I Responsabili di Settore, i componenti delle Commissioni di gara, i Responsabili di procedimento, per quanto di rispettiva competenza, devono disporre l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;

- I Responsabili di Settore, devono proporre alla Giunta la costituzione in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter del D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii..
- Gli atti di adeguamento previsti devono essere adottati senza ritardo.

Attività' ed incarichi extra-istituzionali

Lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali può dar luogo a situazioni di conflitto di interesse che possono, dal canto loro, compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Per queste ragioni la L. n. 190/2012 ha modificato anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici di cui all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, prevedendo in particolare che:

- appositi regolamenti (adottati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'art. 17, comma 2, della l. n. 400 del 1988) debbono individuare, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001; analoga previsione è contenuta nel comma 3 del citato decreto per il personale della magistratura e per gli avvocati e procuratori dello Stato;
- le amministrazioni debbono adottare dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento ed i criteri di autorizzazione degli incarichi extra-istituzionali; infatti, l'art. 53, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla L. n. 190/2012, prevede che *"In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente"*;
- in sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001, le amministrazioni debbono valutare tutti i profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali; l'istruttoria circa il rilascio dell'autorizzazione va condotta in maniera molto accurata, tenendo presente che talvolta lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali costituisce per il dipendente un'opportunità, in special modo se dirigente, di arricchimento professionale utile a determinare una positiva ricaduta nell'attività istituzionale ordinaria; ne consegue che, al di là della formazione di una black list di attività precluse la possibilità di svolgere incarichi va attentamente valutata anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente;
- il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti (comma 12); in questi casi, l'amministrazione - pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione - deve comunque valutare tempestivamente l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico; gli incarichi a titolo gratuito da comunicare all'amministrazione sono solo quelli che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno dell'amministrazione di appartenenza; continua comunque a rimanere estraneo al regime delle autorizzazioni e comunicazioni l'espletamento degli incarichi espressamente menzionati nelle lettere da a) ad f-bis) del comma 6 dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, per i quali il legislatore ha compiuto a priori una valutazione di non incompatibilità; essi, pertanto, non debbono essere autorizzati né comunicati all'amministrazione;
- il regime delle comunicazioni al D.F.P. avente ad oggetto gli incarichi si estende anche agli incarichi gratuiti, con le precisazioni sopra indicate; secondo quanto previsto dal comma 12 del predetto art. 53, gli incarichi autorizzati e quelli conferiti, anche a titolo gratuito, dalle pubbliche amministrazioni debbono essere comunicati al D.F.P. in via telematica entro 15 giorni (Anagrafe delle prestazioni);
- è disciplinata esplicitamente un'ipotesi di responsabilità erariale per il caso di omesso versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore, con espressa indicazione della competenza giurisdizionale della Corte dei conti.

In ottemperanza a quanto sopra, l'Ente verifica la compatibilità e la rispondenza del proprio Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi con la normativa di riferimento, apprestando ove necessario il suo adeguamento alle sopravvenute disposizioni legislative e/o aggiornando il Regolamento sugli incarichi vietati e sull'autorizzazione ed il conferimento ai propri dipendenti degli incarichi extra-istituzionali.

VIGILANZA E MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

In linea di principio il monitoraggio circa l'applicazione e l'attuazione delle misure previste nel presente Piano è svolto in completa autonomia dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza (R.P.C.T.).

In particolare, la verifica del funzionamento e dell'osservanza del Piano richiesta dall'art. 1, comma 12, lett. b), della Legge n. 190/2012, viene effettuata dal predetto Responsabile attraverso riunioni periodiche con i Responsabili dei Settori con eventuale tempestiva informazione al Sindaco circa eventuali anomalie riscontrate.

Eventuali criticità riscontrate nel corso dell'anno dovranno essere analizzate e trovare soluzione nel Piano per l'anno successivo, con definizione delle eventuali nuove proposte finalizzate alla prevenzione della corruzione.

A tali fini ed in ottemperanza a quanto previsto nell'art. 1, comma 14 della L. n. 190/2012, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione redige una relazione annuale a consuntivo delle attività svolte nello stesso anno, che offre il rendiconto sull'efficacia e l'idoneità delle misure di prevenzione definite dal P.T.C.P., proponendo le eventuali modifiche resesi necessarie alla luce di accertate significative violazioni ovvero di intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione.

Detta Relazione viene pubblicata nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto-sezione di I livello "Altri Contenuti", sotto-sezione di II livello "Prevenzione della Corruzione", ed eventualmente comunicata secondo le istruzioni impartite di anno in anno dall'A.N.A.C.

SANZIONI

Il Responsabile della prevenzione della corruzione risponde ai sensi dell'art. 1, commi 12, 13 e 14 primo periodo, della L. 190/2012.

Ai sensi dell'art. 1, comma 14, secondo periodo, della L. 190/2012, la violazione, da parte dei dipendenti dell'ente, delle misure di prevenzione previste dal presente piano costituisce illecito disciplinare.

La reiterata inosservanza ed inadempienza degli obblighi ed adempimenti che scaturiscono dal presente piano è suscettibile ad ogni livello, salvo più gravi responsabilità, di inibire il riconoscimento del salario accessorio collegato ai risultati.

TRASPARENZA

Con il citato Decreto Legislativo 97/2016 è stato soppresso il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, prevedendo, tuttavia, che il Piano triennale di prevenzione della corruzione contenga al proprio interno le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione dei dati e delle informazioni previsti dalla normativa vigente.

Si riportano di seguito le misure organizzative in tema di trasparenza che l'Amministrazione di Castel di Casio ha finora attuato ed intende proseguire, in coerenza con quanto previsto dal D. Lgs. 14 marzo 2013 e dal D. Lgs. 25 maggio 2016, n. 97.

I compiti del Responsabile per la trasparenza sono i seguenti:

- Svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.
 - Provvede all'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (ora Sezione del PTPCT), avvalendosi al fine di personale dallo stesso individuato;
 - Controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico;
 - In relazione alla loro gravità, segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio di disciplina, per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare.
- Il responsabile segnala altresì gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione, all'OIV ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità e all'Autorità nazionale anticorruzione.

Nelle attività di riordino e razionalizzazione dei contenuti gioca un ruolo centrale il Servizio Sistemi Informativi che assisterà il responsabile della Trasparenza ed i Responsabili di Area nella individuazione delle soluzioni tecnologiche ed alla loro attuazione. Al fine di dare attuazione alla disciplina della trasparenza, è stata inserita nella home page del sito istituzionale dell'Ente www.comune.casteldicasio.bo.it, un'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente". Al suo interno, organizzati in sotto-sezioni di primo e secondo livello, sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, secondo quanto stabilito dall'allegato al d.lgs. 33/2013, ed in particolare dalla delibera Civit n. 71/2013, come modificato con D. Lgs. 97/2016.

Relativamente ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024, come disposto nella delibera Anac n. 605/2023, gli obblighi di pubblicazione verranno assolti secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ss. e dai relativi regolamenti attuativi di ANAC. In particolare, le

informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP e le modalità di assolvimento di tale obbligo sono stati descritti da ANAC nella delibera n. 261 del 20 giugno 2023. Nell'Allegato 1) della delibera n. 264 del 20 giugno 2023 e successivi aggiornamenti, sono stati invece precisati i dati, i documenti, le informazioni la cui pubblicazione va comunque assicurata nella sezione "Amministrazione trasparente".

L'Ente è tenuto ad assicurare la qualità delle informazioni riportate nel sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone 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.

Gli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria sono e saranno pubblicati:

- in forma chiara e semplice, tali da essere facilmente comprensibili al soggetto che ne prende visione;
- completi nel loro contenuto, e degli allegati costituenti parte integrante e sostanziale dell'atto;
- con l'indicazione della loro provenienza, e previa attestazione di conformità all'originale in possesso dell'amministrazione;
- tempestivamente e comunque non oltre quindici giorni dalla loro efficacia;
- per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione; gli atti che producono i loro effetti oltre i cinque anni, andranno comunque pubblicati fino alla data di efficacia. Allo scadere del termine sono comunque conservati e resi disponibili all'interno di apposite sezioni di archivio.

- in formato di tipo aperto, ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al d.lgs. 82/2005 e saranno riutilizzabili ai sensi del d.lgs. 196/2003, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

L'inserimento dei documenti e dei dati nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente, avviene con le seguenti modalità:

- Ai responsabili di Servizio dell'Ente compete la pubblicazione ed il successivo aggiornamento/monitoraggio;
- i medesimi Responsabili, potranno individuare all'interno dei servizi in loro responsabilità i dipendenti cui sarà assegnato il compito di dare attuazione, per le sezioni di competenza, agli obblighi di pubblicazione previsti.

Accesso civico e accesso generalizzato

L'accesso civico (semplice), disciplinato dall'art. 5, comma 1 del novellato D. Lgs. 33/2013, si sostanzia nel diritto di chiunque di richiedere i documenti, dati ed informazioni che l'Ente ha omesso di pubblicare, nonostante la pubblicazione fosse prevista dalla normativa vigente come obbligatoria. La richiesta di accesso civico non richiede una motivazione e tutti possono avanzarla, non essendo prevista la verifica di una situazione legittimante in capo all'istante (un interesse diretto, concreto ed attuale).

Il regime dell'accesso civico si applica anche agli altri documenti e informazioni qualificati come pubblici da altre norme di legge, fermo restando le esclusioni previste dalla normativa sull'accesso ai documenti amministrativi di cui all'art. 24 della L. n. 241/90.

La figura dell'*accesso civico generalizzato*, introdotta dal D. Lgs. 97/2016, è prevista dall'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 33/2013, e si sostanzia nel diritto di chiunque di accedere ai dati e ai documenti detenuti dall'amministrazione, ulteriori rispetto a quelli oggetto di obbligo di pubblicazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico.

A detto istituto trova applicazione quanto contenuto nella deliberazione n. 1309 adottata dall'ANAC in data 28/12/2016 ad oggetto "*Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2 del dD. Lgs. 33/2013*".

Dagli istituti di cui sopra occorre tenere distinto l'accesso di cui agli artt. 22 e ss. della Legge 241/90, il cd. *accesso documentale*, che continua a sussistere, ma parallelamente all'accesso civico (generalizzato e non), operando sulla base di presupposti e finalità diverse.

Obiettivo prioritario dell'Ente è costituito dalla predisposizione di uno specifico Regolamento disciplinante l'accesso civico e generalizzato.

Il Comune di Castel di Casio nel formulare le misure della presente sezione ha tenuto conto del necessario collegamento con gli strumenti di programmazione, pianificazione e controllo adottati dall'Amministrazione.

Difatti la promozione di maggiori livelli di trasparenza deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali specifici.

Le misure contenute nel presente Piano costituiscono obiettivi prioritari del triennio 2024-2026, da considerarsi parte integrante e sostanziale del Piano della Performance.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Ai sensi delle Linee Programmatiche del Ministro della Pubblica Amministrazione del 09/03/2021, sono stati individuati quattro assi su cui si struttura il programma di Governo per rinnovare la Pubblica amministrazione:

A come **Accesso**

B come **Buona amministrazione**

C come **Capitale Umano**

D come **Digitalizzazione**

Il "**Capitale Umano**" è il tema chiave per il futuro del Paese e della Pubblica amministrazione. Sulle persone si gioca il successo non solo del PNRR, ma di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese. Centrali sono la definizione dei profili professionali e delle relative competenze, la riforma dei percorsi di carriera e la formazione differenziata per target di riferimento. Il rinnovo dei contratti del pubblico impiego sarà leva per il cambiamento.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 18/04/2000 e ss.mm.ii. è stato approvato il Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi.

3.1 Struttura organizzativa

I dipendenti in servizio al 31/12/2024 nell'Ente sono 21 divisi su 2 macro aree: Servizio Affari Generali, Ragioneria e Personale, Servizio Tecnico e Polizia Municipale.

1° SERVIZIO: Settore Affari Generali, Ragioneria e Personale

Responsabile – Federica Bettucchi

N. Dipendenti totali 7

2° SERVIZIO: Settore Tecnico e Polizia Municipale

Responsabile – Stefano Vitali

N. Dipendenti totali 14

SINDACO	
1° Servizio: SERVIZIO AFFARI GENERALI E SEGRETERIA SERVIZI ECONOMICI ALLA PERSONA, RAGIONERIA E PERSONALE SERVIZIO ANAGRAFE, STATO CIVILE, LEVA SERVIZIO ELETTORALE SERVIZIO SCUOLA	P.O. _ ISTR. DIR. AMM. CAT. D. RESPONSABILE DEL SERVIZIO
	N. 3 addetti _ Istruttori Amministrativi CAT. C
	N. 1 addetto _ Istruttore Amministrativo Contabile CAT. C
	N. 1 addetto _ Collaboratore Amministrativo CAT. B
	N. 1 addetto _ Operatore CAT. A
2° Servizio SERVIZIO TECNICO _ LL.PP., SUE, SUAP, TRIBUTI ANAGRAFE CANINA SPORTELLO CACCIA SERVIZI CIMITERIALI POLIZIA MUNICIPALE	P.O. _ ISTR. DIR. TECNICO CAT. D RESPONSABILE DEL SERVIZIO
	N. 8 addetti _ Operai CAT. B
	N. 3 addetti _ Geometri CAT. C
	N. 1 addetto _ Istruttore Amministrativo CAT. C
	N. 1 addetto _ Agente di Polizia Municipale CAT. C

Servizi gestiti in forma diretta: Servizio Tributi Servizio Segreteria- Amministrativo Servizio Personale, Economato, Finanziario Servizio Suap Servizio Lavori Pubblici e Urbanistica Servizio di Polizia Municipale Servizio di Anagrafe, Elettorale, Stato Civile Servizi scolastici	Servizi gestiti in forma associata con l'Unione dei Comuni dell'Appennino Bolognese: Servizio Turismo e Cultura Area Servizi Sociali Servizi Informatici Servizio Gestione Concorsi-Assunzioni Servizio Protezione Civile Servizio Centrale Unica di Committenza Servizio Difesa del Suolo Servizio Ufficio Stampa e Comunic.ne
Servizi affidati a organismi partecipati: Servizio di Raccolta e Smaltimento Rifiuti Servizio Idrico Integrato	

Suddivisione dei dipendenti per categoria

1° SERVIZIO				
CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALE
1	4	1	1	7
2° SERVIZIO				
CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALE
1	5	8	0	14

Suddivisione dei dipendenti per genere

	1° SERVIZIO	2° SERVIZIO	TOTALE
MASCHI	0	10	10
FEMMINE	7	4	11

Suddivisione dei dipendenti per età anagrafica

CAT.	GENERE	FASCE D'ETA'					TOTALE
		<25	26-35	36-45	46-55	56-65	
A	M						
	F					1	1
B	M		2	1	2	3	8
	F					1	1
C	M		1				1
	F		1	4	1	2	8
D	M					1	1
	F				1		1
TOTALE			4	5	4	8	21

Il Comune di Castel di Casio con deliberazione di C.C. n. 36 del 21/06/2013 ha aderito all'Unione dei Comuni dell'Appennino Bolognese con delega dei seguenti servizi:

	FUNZIONI/SERVIZI ASSOCIATI	REFERENTE INTERNO_PEG
1	Gestione del Personale solo procedure concorsuali	1° SERVIZIO
2	Protezione Civile	2° SERVIZIO
3	Servizi Informatici	2° SERVIZIO
4	Ufficio Associato di Comunicazione istituzionale e Ufficio Stampa	1° SERVIZIO
5	Promozione culturale e turistica	1° SERVIZIO
6	Servizi sociali - Progettazione e Gestione del Sistema Locale dei Servizi Sociali ed Erogazione delle Relative Prestazioni ai Cittadini (L.R. 12/2013):	1° SERVIZIO
	Servizio Sociale territoriale	1° SERVIZIO
	Area per la non autosufficienza	1° SERVIZIO

	Area del bisogno abitativo	1° SERVIZIO
	Area Famiglia minori e vulnerabilità sociale	1° SERVIZIO
	Coordinamento pedagogico	1° SERVIZIO
	Servizio Sociale Professionale	1° SERVIZIO
7	Ufficio di Piano	1° SERVIZIO
8	Difesa del suolo	2° SERVIZIO
9	Centrale Unica di Committenza	2° SERVIZIO
10	Vincolo idrogeologico	2° SERVIZIO
11	Agricoltura e forestazione	2° SERVIZIO

3.2 Organizzazione del lavoro agile

L'ente intende agevolare i lavoratori con situazioni personali e familiari di fragilità e difficoltà, con particolare riferimento a: disabilità propria o di familiari conviventi, situazione di fragilità propria o di familiare, presenza nel nucleo familiare di minori e/o anziani, a prestare la propria attività lavorativa presso luoghi esterni ai locali del Comune di Castel di Casio.

MODALITA' ATTUATIVE

La prestazione potrà essere svolta in modalità agile qualora sussistano le condizioni minime previste dal D.M. 8 ottobre 2021 e cioè:

- a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- b) l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
- c) l'amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- d) l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;
- e) l'amministrazione, inoltre, mette in atto ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- f) l'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, deve definire, almeno:
 - 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contestabilità;
 - 3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;
- g) le amministrazioni assicurano il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;
- h) le amministrazioni prevedono, ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza, nel rispetto di quanto stabilito dal presente articolo.
- i) Il lavoro agile non modifica l'inquadramento e il livello retributivo del dipendente e consente le medesime opportunità rispetto ai percorsi professionali e alle iniziative formative.
- j) Al dipendente in lavoro agile si applicano la normativa e gli accordi vigenti in materia di diritti sindacali
- k) I responsabili sono tenuti ad un monitoraggio mirato e costante, in itinere ed ex post, verificando il raggiungimento degli obiettivi fissati e l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa nei risultati attesi.
- l) Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile il comportamento del dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento del Comune di Castel di Casio.

Gli accordi individuali di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, stipulati in data anteriore a quella di entrata in vigore del presente decreto, restano validi a condizione che siano rispettate le condizionalità introdotte dal presente articolo o che siano ad esse tempestivamente adeguati.

In data 16/11/2022 è stato sottoscritto il CCNL 2019/2021 che agli articoli 63-70 ha disciplinato il lavoro a distanza prevedendo l'adozione previo confronto sindacale di un apposito regolamento e accordo tra le parti.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 17/05/2023 si è approvato il regolamento per la disciplina del lavoro agile.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

PREMESSO CHE:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 89 del D.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del D.lgs. 267/2000, il cui comma 1 stabilisce che *"Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale."*

VISTA la deliberazione di Giunta comunale n. 75 in data 19/11/2019, esecutiva, con la quale è stata approvata la riorganizzazione dei servizi comunali dal 11/11/2019;

CONSIDERATO CHE, in attuazione della delega contenuta nella legge n. 124/2015 (c.d. Legge Madia), l'art. 4 del d.lgs. 75/2017 ha innovato le disposizioni in materia di programmazione dei fabbisogni del personale contenute nel d.lgs. 165/2001, stabilendo:

- all'articolo 6, comma 2, che la programmazione triennale del fabbisogno di personale, funzionale ad "ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini" deve essere adottata "in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter";
- all'articolo 6, comma 3, che la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter deve avvenire nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo altresì la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- all'articolo 6-ter, che il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione adotti linee guida per la predisposizione dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. Tali linee guida trovano applicazione anche nei confronti delle regioni e degli enti locali, previa intesa in sede di Conferenza unificata;

RICHIAMATO il D.M. 8 maggio 2018 (pubblicato sulla GU n. 173 del 27/07/2018), con il quale sono state approvate le linee di indirizzo per la predisposizione della nuova programmazione del fabbisogno in attuazione dell'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, in base al quale:

- il piano triennale del fabbisogno del personale (P.T.F.P.) non è più lo strumento per attuare la dotazione organica astratta, bensì lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- la dotazione organica passa da un elenco di unità di personale suddiviso per categorie di inquadramento e profili, ad un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile (media della spesa di personale del triennio 2011-2013 per gli enti soggetti a patto nel 2015 e spesa di personale 2008 per gli enti non soggetti a patto nel 2015);
- all'interno di tale limite complessivo l'ente può rivedere la consistenza del personale sia da un punto di vista qualitativo che quantitativo;
- permane il vincolo che la spesa potenziale massima deve essere inferiore o uguale al limite posto dall'art.1, commi 557 e 562 della L. n. 296/2006;

RICHIAMATI ALTRESÌ:

- l'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001, il quale impone il divieto di assumere fino a quando le amministrazioni pubbliche non provvedono ad approvare la nuova programmazione del fabbisogno di personale, secondo le disposizioni sopra citate ed in coerenza con le linee guida di cui all'articolo 6-ter;
- l'articolo 22, comma 1, del d.lgs. 75/2017 il quale prevede che "In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo".

RICHIAMATI ALTRESÌ:

a) l'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, il quale al fine di superare il turn over, ha previsto una nuova disciplina per la determinazione della capacità assunzionale, basata sulla sostenibilità finanziaria della stessa ed introducendo quindi un

parametro di incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti medie dell'ultimo triennio, al netto dell'accantonamento al FCDE;

b) il DPCM 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 in data 27/04/2020 ed entrato in vigore il 20 aprile 2020 (art. 1, comma 2), il quale ha recepito i criteri contenuti nell'art. 33 del d.l. 33/2019 ed approvato le nuove regole per la determinazione della capacità assunzionale dei comuni;

c) la Circolare della Funzione pubblica del 4 giugno 2020, esplicativa delle nuove modalità di determinazione della capacità assunzionale;

CONSIDERATO CHE:

a) in base a quanto previsto dal citato DPCM 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 in data 27/04/2020 ed entrato in vigore il 20 aprile 2020 e dalla relativa circolare, la capacità assunzionale viene determinata sulla base di un valore soglia, differenziato in relazione alla fascia demografica di appartenenza del Comune (che per Castel di Casio corrisponde al 27,20%), calcolato come incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti medie dell'ultimo triennio rendicontato, al netto del FCDE stanziato in via definitiva nel bilancio di previsione dell'ultimo anno considerato;

b) il calcolo della spesa di personale e delle entrate correnti medie deve essere effettuato sulla base delle indicazioni contenute al punto 1.2 della Circolare;

RICHIAMATA la deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 in data 30/04/2024, immediatamente esecutiva, con la quale è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2023;

TENUTO CONTO CHE il Comune di Castel di Casio, registra un valore di incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti nette pari al 22,38% (considerando il triennio 2021-2023) di seguito riportati:

ENTE di CASTEL di CASIO				
POPOLAZIONE AL 31/12/2023	3.355			
FASCIA DEMOGRAFICA ENTE	d)			
ENTRATE CORRENTI	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Rendiconto 2023	MEDIA
Titolo 1 - Entrate tributarie	2.640.611,67	2.790.980,46	2.805.752,12	
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	149.008,30	184.522,05	217.271,95	
Titolo 3 - Entrate Extratributarie	316.093,16	440.295,75	308.605,73	
TOTALE ENTRATE CORRENTI	3.105.713,13	3.415.798,26	3.331.629,80	3.284.380,39
Stanziamanti definitivi FCDE bilancio 2023				185.492,83
ENTRATE CORRENTI NETTE (A)				3.098.887,56
SPESA DI PERSONALE				
Impegni macroaggregato 1.01 rendiconto 2023				693.567,78
Impegni macroaggregato 1.03.02.12.001- 1.03.02.12.002- 1.03.02.12.003 - 1.03.02.12.99				0,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE (B)				693.567,78
INCIDENZA SPESE DI PERSONALE /ENTRATE CORRENTI NETTE (C=B/A): POSIZIONAMENTO DELL'ENTE				22,38%
L'ENTE RISPETTA IL VALORE MASSIMO DI INCIDENZA DI SPESA DI PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI (TAB.1)?				SI
L'ENTE SUPERA IL VALORE SOGLIA DI RIENTRO (TAB.3)?				NO

PRESO ATTO quindi che questo ente ha una capacità assunzionale totale derivante dalla differenza tra il valore soglia e la spesa di personale dell'anno 2023 di € 149.329,64 così determinata:

LIMITE MASSIMO DI INCIDENZA DELLA SPESA DI PERSONALE SULLE ENTRATE CORRENTI MEDIE NETTE (C) € 842.897,42

SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 (B) € 693.567,78

MARGINE COMPLESSIVO DI INCREMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 (art. 4, co. 2) (C-B) € 149.329,64

RICORDATO CHE i comuni che presentano una spesa di personale inferiore al valore soglia:

a) possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato in misura non superiore al valore soglia di cui sopra;

b) ai sensi dell'art. 5, comma 1, del DPCM 17/03/2020, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la propria spesa di personale in misura non superiore al valore indicato nella tab. 2 di cui al citato decreto, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

c) ai sensi dell'art. 5, comma 2, del DPCM 17/03/2020, possono utilizzare i resti della capacità assunzionale residua maturata nei cinque anni precedenti il 2020, in deroga ai citati incrementi percentuali;

d) ai sensi dell'art. 7, comma 1, del DPCM 17/03/2020, le assunzioni di personale a tempo indeterminato disposte in forza di decreto sono escluse dai limiti di spesa complessivi di personale determinati ai sensi del comma 557-quater della legge 296/2006;

RILEVATO CHE il Comune di Castel di Casio, inoltre conserva una residua capacità assunzionale maturata a tutto il 31/12/2023, pari a €. 13.326,46;

RITENUTO DI certificare che per questo ente le mobilità in entrata ed in uscita sono rilevanti ai fini della determinazione degli spazi assunzionali;

DATO ATTO CHE l'art. 169 c. 3-bis del D. Lgs. 267/2000 specifica che per gli enti locali il piano della performance è unificato nel Peg;

CONSIDERATO CHE ai sensi dell'art.6 D.L. 80/2021 dal 01/07/2022 il Piano della Performance è inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

DI DARE ATTO CHE la spesa di personale derivante dal piano occupazionale e dalle nuove capacità assunzionali rispetta i limiti di spesa di cui al comma 557 e seguenti della legge 296/2006 e i restanti vincoli in materia assunzionale, in quanto la spesa potenziale massima è pari a € 864.965,91;

DI TRASMETTERE il presente provvedimento all'organo di revisione economico finanziaria per il parere da rendere ai sensi dell'art. 239 del d.lgs. 267/2000;

DI PUBBLICARE il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art.16 del d.lgs. n.33/2013;

DI TRASMETTERE la presente modifica del piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" in SICO, ai sensi dell'art.6-ter del d.lgs. n.165/2001, come introdotto dal d.lgs. n.75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.18/2018;

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Categoria	2025	2026	2027
A	1	1	1
B	9	9	9
C	9	9	9
D	2	2	2
TOTALE	21	21	21

DOTAZIONE ORGANICA PER SERVIZIO

1° SERVIZIO

Categoria	2025	2026	2027
A	1	1	1
B	1	1	1
C	4	4	4
D	1	1	1
TOTALE	7	7	7

2° SERVIZIO

Categoria	2025	2026	2027
A	0	0	0
B	8	8	8
C	5	5	5

D	1	1	1
TOTALE	14	14	14

DOTAZIONE ORGANICA PER PROFILO PROFESSIONALE

Categoria	Profilo professionale	2025-2026-2027	
		1° SERVIZIO	2° SERVIZIO
A	Operatore Ausiliario	1	
B	Collaboratore Amministrativo	1	
	Operaio		8
C	Istruttore Amministrativo Contabile	1	
	Istruttore Amministrativo	3	3
	Istruttore Tecnico		1
	Agente Polizia Locale		1
D	Istruttore Direttivo Contabile	1	
	Istruttore Direttivo Tecnico		1

ASSUNZIONI PREVISTE NEL 2025-2026-2027:

L'Ente prevede le seguenti assunzioni:

- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale.

ANNO 2025

- n. 1 assunzione per Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione dall'esterno tramite selezione pubblica ex art.110 comma 1 del TUEL e se necessario successivamente tramite concorso pubblico;
- eventuale copertura di posti che si renderanno vacanti.

ANNO 2026 – Eventuale copertura di posti che si renderanno vacanti;

ANNO 2027 – Eventuale copertura di posti che si renderanno vacanti;

Qualora per esigenze straordinarie (ovvero mobilità, cessazioni ecc.) dovesse verificarsi una "vacanza di personale" si procederà alla copertura della stessa in osservanza delle vigenti disposizioni normative in materia di personale in modo tale da garantire una continuità nei servizi erogati alla cittadinanza.

Verranno autorizzate, per il triennio 2025/2027, le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in Legge 122/2010 e ss.mm. e ii. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

Per il triennio 2025/2027 la Giunta si riserva la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro riferimento normativo relativamente al triennio 2025/2027.

Il presente provvedimento risulta coerente con gli stanziamenti previsti nel bilancio di previsione anno 2025 e successivi in cui trova integrale copertura e che si provvederà all'aggiornamento dei dati inerenti la dotazione organica con altre eventuali cessazioni relative agli anni 2025, 2026 e 2027 attualmente non previste.

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere. Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2024-2026 è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno dei vari Settori/Servizi/Uffici.

Considerato il personale attualmente in servizio, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero. La consistenza del personale in servizio del Comune di Castel di Casio non presenta scoperture di quote d'obbligo. L'Ente, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i.

VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2025-2027 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- a) Aver adottato il Piano Integrato Di Attività e Organizzazione che, in materia di personale assorbe:
 - a. Piano dei fabbisogni (ex art. 6, commi 1, 4, 6 del);
 - b. Piano delle azioni concrete (ex artt. 60-bis e 60-ter del d.lgs. 165/2001);
 - c. Piano della performance (ex art. 10, commi 1 e 1-ter, del d.lgs. 150/2009);
 - d. Piano organizzativo del lavoro agile (ex art. 14, c. 1, della l. 124/2015);
 - e. Piani di azioni positive (ex art. 48, c. 1, del d.lgs. 198/2006);
- b) aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006);
- c) aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- d) aver inviato al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio nell'anno precedente (solo per l'anno 2018, entro l'1/04/2019)
- e) aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.
- f) non essere in uno stato di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243 c. 1 D.lgs. 267/2000).

Si dà atto che l'Ente è in regola con i vincoli sopra richiamati.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

CONTESTO DI RIFERIMENTO E OBIETTIVI

Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta, insieme al recruiting, alla semplificazione e alla digitalizzazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il decreto-legge n. 80/2021.

L'importanza della formazione, infatti, è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

Il Comune di Castel di Casio promuove l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione al fine di orientare la formazione verso un processo continuo ed organico, capace di fornire in maniera graduale strumenti conoscitivi per leggere e cambiare una realtà complessa e mutevole.

Il programma di sviluppo della formazione del personale dipendente, che definisce gli obiettivi e gli ambiti della formazione, è orientato in particolare ad:

- accompagnare i processi di inserimento lavorativo del personale neoassunto, per trasferire conoscenze di carattere tecnico, normativo e procedurale strettamente legate all'operatività del ruolo;
- rafforzare e aggiornare le competenze esistenti, per lo sviluppo professionale dei dipendenti, per definire percorsi di crescita professionali e per sviluppare le competenze necessarie a raggiungere gli obiettivi e le strategie dell'amministrazione;
- favorire la crescita di una cultura organizzativa connotata dal principio di responsabilità, ottimizzando la capacità di armonizzare la formazione e l'attività lavorativa e garantendo una formazione a supporto dell'efficientamento continuo dei processi di lavoro. L'offerta formativa dovrà, altresì, considerare le necessità nell'attuazione delle progettualità finanziate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e, ove possibile, adottare la logica di rete per usare al meglio sinergie nel progettare ed erogare formazione.

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2025

Il Comune di Castel di Casio ha aderito all'Unione dei Comuni dell'Appennino Bolognese presso cui è istituito il Servizio Associato di formazione permanente, che costituisce un organismo interno di formazione degli enti aderenti all'Unione. Il Servizio predispone di norma un piano programma formativo annuale su indicazione e proposta degli enti aderenti.

Allo stato attuale le attività formative predisposte sono le seguenti:

- a) cicli formativi in materia di Tributi
- b) cicli formativi in materia di Contabilità e bilancio
- c) cicli formativi in materia di personale, privacy e anticorruzione.

Per quanto riguarda la formazione, inoltre, si prevedono le seguenti attività:

- Area economica finanziaria:
 - Adesione ai corsi organizzati da ANUTEL, IFEL e dall'Unione dei Comuni dell'Appennino Bolognese
- Area tecnica:
 - Formazione mediante adesione ai corsi da piattaforme regionali e ministeriali

- Focus particolare sui temi del PNRR
- Area segreteria, anagrafe, stato civile ed elettorale:
 - Adesione ai corsi organizzati da ANUSCA, IFEL e dall'Unione dei Comuni dell'Appennino Bolognese.
- Area tributi:
 - Adesione ai corsi organizzati da ANUTEL, IFEL e dall'Unione dei Comuni dell'Appennino Bolognese

Un'importante direttrice di interventi per il 2025 sarà costituita da proposte formative finalizzate a supportare gli Uffici nella realizzazione degli interventi finanziati con risorse del PNRR e prevederà percorsi sia di carattere giuridico (sui contenuti specifici degli atti regolatori delle procedure di affidamento, dei capitolati e dei contratti di appalto), sia di carattere contabile relativamente alle modalità di rendicontazione degli interventi eseguiti.

Per tutti gli interventi sopra indicati verrà utilizzata anche la nuova piattaforma Syllabus, dedicata alla formazione di tutti i dipendenti pubblici, quale strumento digitale voluto dal Governo per accrescere le competenze professionali del personale dipendente e per la costruzione di nuove conoscenze. Con la direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione Paolo Zangrillo, firmata lo scorso 24 marzo 2023 vengono indicati gli obiettivi da raggiungere, i temi prioritari della formazione e gli incentivi legati al percorso formativo. Il portale offre percorsi elearning personalizzati, con corsi costantemente aggiornati per una formazione "in crescita". Tutti i contenuti di Syllabus sono fruibili anche su smartphone e tablet, digitali e accessibili grazie all'assistente LIS, per un'esperienza aperta a tutti "senza barriere".

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

La presente Sezione non è obbligatoria per l'Ente.

Di seguito si ritiene comunque opportuno indicare le modalità di monitoraggio del PIAO che il Comune di Castel di Casio prevede di attivare, al fine di garantire la coerenza e l'armonizzazione degli strumenti di programmazione.

L'attività di controllo svolta dai Responsabili è coordinata dal Sindaco/Segretario comunale e prevede l'attivazione anche in corso d'anno di interventi correttivi, qualora si verificano situazioni o eventi non previsti e/o non prevedibili.

L'ulteriore soggetto coinvolto è l'OIV (organismo indipendente di valutazione).