



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

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

Sommario

PREMESSA.....	4
RIFERIMENTI NORMATIVI	4
1. SEZIONE PRIMA: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	6
1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	7
1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.....	14
2. SEZIONE SECONDA: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	15
2.1 VALORE PUBBLICO	15
2.2 PERFORMANCE	29
2.2.1 Le declinazioni della performance	29
2.2.2 Obiettivo trasversale di accessibilità e inclusione	30
2.2.3 Obiettivo trasversale di rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali.....	32
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	34
2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione	34
2.3.2 Sistema di gestione del rischio	38
2.3.3 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	38
2.3.4 La prevenzione del Pantouflage alla luce delle nuove linee guida di cui alla deliberazione n. 493/2024 dell'ANAC.....	43
2.3.5 Le inconferibilità e le incompatibilità negli Enti locali	46
2.3.6 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	46
2.3.7 Trasparenza	47
2.3.8 La trasparenza degli appalti pubblici e la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici.....	48
3. SEZIONE TERZA: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	53
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA - OBIETTIVI DI STATO DI SALUTE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE...53	
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	60

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	61
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	63
3.2 ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE	64
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	65
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale.....	65
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale	69
4. SEZIONE QUARTA: MONITORAGGIO	72
4.1 MONITORAGGIO	72

ALLEGATO 1 – Obiettivi di Performance individuale, organizzativa e di ente

ALLEGATO 2 – Elenco dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013

ALLEGATO 3 - Sistema di misurazione e valutazione della performance

PIAO 2025/2027

PREMESSA

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti

adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 47 del 18.12.2024 ed il Bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 48 del 18.12.2024.

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

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: COMUNE DI VEROLI

Indirizzo: Piazza Mazzoli

Codice fiscale: 80002670604

Partita IVA: 00310280607

Rappresentante legale: Germano Caperna - Sindaco

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 59

Telefono: 077588521

Sito internet: <http://www.comune.veroli.fr.it>

E-mail: info@comune.veroli.fr.it

PEC: protocollo.veroli@pec.it

1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

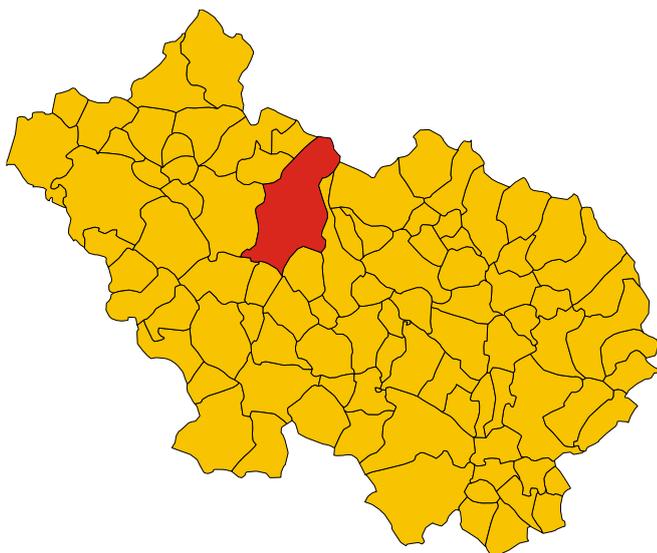
In questo paragrafo l'attenzione è rivolta alle principali variabili socio economiche che riguardano il territorio di Veroli.

A tal fine sono pubblicati i dati aggiornati relativi alle:

- analisi del territorio
- analisi demografica
- analisi socio economica

analisi del territorio

Il Comune si estende su una superficie complessiva di 120 kmq ad un'altitudine di 594 m s.l.m. e confina con i comuni di Alatri, Balsorano (AQ), Boville Ernica, Collepardo, Frosinone, Monte San Giovanni Campano, Morino (AQ), Ripi, San Vincenzo Valle Roveto (AQ), Sora, Torrice. Nel Comune la superficie delle aree verdi (verde urbano) ammonta a circa 900 mq.



analisi demografica

Il numero dei residenti al 31 dicembre 2024 era pari a 19.748.

Si deve evidenziare che l'andamento della popolazione residente è il seguente:

- anno 2014: 20.678
- anno 2015: 20.560
- anno 2016: 20.525
- anno 2017: 20.414
- anno 2018: 20.432
- anno 2019: 20.276
- anno 2020: 20.292
- anno 2021: 20.171
- anno 2022: 19.977
- anno 2023: 19.822

Nell'anno 2024 la popolazione residente era così composta:

- donne: 10.007
- uomini: 9.741
- nuclei familiari: 7.989 così composti:
 - 1 Componente: 2.315
 - 2 Componenti: 2.100
 - 3 Componenti: 1.731
 - 4 Componenti: 1.437
 - 5 o più componenti: 406
- in età prescolare (0 - 6 anni) : 966
- in età scuola dell'obbligo (7 -14 anni) : 1434
- in forza di lavoro 1^ occupazione (15 - 29 anni): 2932
- in età adulta (30 - 65 anni): 9810
- in età senile (oltre 65 anni): 4878

analisi socio economica

L'economia locale è caratterizzata dai seguenti dati essenziali:

- Numero delle imprese complessive anno 2024 numero 391 (negli anni precedenti era pari a 389 – anno2023);
- Numero delle imprese commerciali anno 2024 numero 391 (negli anni precedenti era pari a 389 – anno2023);
- Tasso di disoccupazione 10,5% anno 2023 (dato ISTAT);

analisi contesto criminologico

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare eventuali caratteristiche dell'ambiente nel quale il Comune opera, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio. L'acquisizione è avvenuta consultando le seguenti fonti esterne cui si rinvia:

- Relazioni semestrali sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione investigativa antimafia (DIA) di cui all'Articolo 109, comma 1, del codice di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159.
- Servizio "Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza" messo a disposizione da ANAC (ultimi dati disponibili riferiti al 2022 - <https://www.anticorruzione.it/il-progetto>);
- Notizie di stampa, Indice della criminalità: Relazione del Sole 24 ore su fonti Ordine Pubblico (2024); • Relazione "I reati corruttivi" (maggio 2024) del Servizio Analisi Criminale del Dipartimento della Pubblica Sicurezza. 89
- Banca dati ISTAT: Delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria sulla criminalità
- Corruption Perception Index (CPI) elaborato da Transparency International per l'anno 2023;

È interessante rilevare come il rapporto di “Transparency International” attraverso la misurazione dell’indice di Percezione della Corruzione (CPI) stila una classifica dei Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico, attraverso l’impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad esperti provenienti dal mondo del business. Il punteggio finale è determinato in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita).

L’Italia per l’anno 2024, assegna all’Italia il punteggio di 54 dell’Indice di Percezione della Corruzione (CPI), e si colloca al 52mo posto nella classifica globale dei 180 Paesi presi in esame e, al 19mo posto tra i 27 dell’Unione Europea. Al riguardo occorre, tuttavia, rammentare che tale graduatoria, che pure ha il merito di attirare l’attenzione sul fenomeno, si basa, appunto, su un “indice di percezione della corruzione” che è, quindi, influenzato da fattori – non quantificabili – di valutazione soggettiva.

Tale risultato conferma l’Italia nel gruppo dei Paesi europei più impegnati sul fronte della trasparenza e del contrasto alla corruzione. Un risultato che è anche frutto dell’applicazione di alcune misure normative adottate in materia di whistleblowing e di appalti pubblici”

Ai fini di una analisi completa va citata la *Relazione sull’attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia* (dati secondo semestre 2023), che evidenzia come premessa generale al lavoro di contrasto alle mafie si trovano, secondo la Relazione, “le nuove sfide poste dalle sempre più diffuse manifestazioni affaristico-imprenditoriali della criminalità organizzata, dall’infiltrazione negli appalti ai tentativi di influenzare il mercato e la Pubblica amministrazione, tanto più perniciose nell’attuale fase storica in cui gli investimenti pubblici correlati al PNRR e alla organizzazione di grandi eventi costituiscono una potenziale opportunità di profitto” per le mafie.

Le organizzazioni mafiose confermano la loro ormai riconosciuta capacità di adattamento ai mutamenti sociali e la loro tendenza a rinunciare, se non in casi strettamente necessari, all’utilizzo della violenza: il contesto generale è quello di una evoluzione della strategia mafiosa verso contesti economico-imprenditoriali, specie nei territori caratterizzati da un tessuto imprenditoriale sviluppato, anche grazie a compiacenti professionisti finanziari e tributari.

L’infiltrazione mafiosa nell’economia ha un duplice scopo: le attività di riciclaggio e l’incremento dei profitti derivanti dai canali legali dei mercati.

Risultano così strategiche le attività criminali interessate all’aggiudicazione di appalti pubblici e privati, subappalti, forniture di beni e servizi vari, talvolta mediante l’avvicinamento di funzionari “infedeli” della Pubblica amministrazione sensibili alle proposte corruttive.

PNRR. Nel descritto quadro di presenza mafiosa nei contesti economico-imprenditoriali, un fronte importante è rappresentato dal PNRR. In tale ambito la DIA esprime la necessità di uno stringente controllo sulle erogazioni di tali fondi, attraverso anche attività preventive e di verifica delle aggiudicazioni degli appalti e con l’incremento delle attività di monitoraggio.

Grande attenzione, secondo la Relazione, va prestata alle tecniche di “schermatura” di soggetti terzi inseriti nelle società (i cd. “prestanome”), in particolare nei settori economici con lavorazioni a minore valore tecnologico, quali demolizioni, movimento terra, noleggio di singole attrezzature e di macchinari con operatore abilitato alla conduzione.

La DIA sottolinea, in primo luogo, l'importanza delle attività istruttorie nell'ambito dei Gruppi Interforze Antimafia (GIA) istituiti presso le Prefetture volte a intercettare qualsiasi segnale e indicatore di infiltrazione mafiosa. In secondo luogo, si suggerisce di proseguire nella attività di stipulazione, a livello locale, dei protocolli di intesa volti a rafforzare la tutela della legalità delle attività amministrative finalizzate alla gestione dei fondi PNRR.

Passando all'analisi dei fenomeni criminali nel Lazio la situazione della criminalità organizzata può essere sintetizzata nei seguenti punti chiave:

Il contesto criminologico del Lazio si presenta come un panorama complesso e variegato, caratterizzato dalla presenza di diverse organizzazioni criminali, sia di matrice tradizionale che autoctone, che operano in stretta sinergia tra loro e con gruppi di composizione straniera, in particolare albanesi e cinesi.

Fenomeni criminali più diffusi:

- **Narcotraffico:** Il Lazio si conferma come importante snodo per il traffico di stupefacenti, con la presenza di gruppi criminali dediti all'importazione, allo spaccio e alla distribuzione di diverse sostanze, tra cui cocaina, hashish, marijuana e droghe sintetiche.
- **Riciclaggio di denaro:** I proventi illeciti derivanti dalle attività criminali vengono reinvestiti in diversi settori, tra cui l'immobiliare, la ristorazione, il gioco d'azzardo e il commercio di autoveicoli.
- **Estorsione e usura:** Gruppi criminali, in particolare quelli di matrice 'ndranghetista e camorristica, esercitano attività estorsive e usurarie ai danni di imprenditori e commercianti locali.
- **Infiltrazione nelle Pubbliche Amministrazioni:** Emergono casi di tentativi di infiltrazione mafiosa negli appalti pubblici e di condizionamento della politica locale, in particolare nel litorale sud di Roma.

Gruppi criminali:

- **'Ndrangheta:** Le cosche calabresi, in particolare quelle originarie delle province di Reggio Calabria e Vibo Valentia, sono presenti in diverse aree del Lazio, con un forte radicamento nel litorale romano e nella provincia di Latina.
- **Camorra:** I clan camorristici, provenienti principalmente dalla Campania, operano in sinergia con gruppi autoctoni, soprattutto nelle province di Latina e Frosinone.
- **Gruppi autoctoni:** I gruppi criminali autoctoni, in particolare quelli attivi nelle province di Latina e Roma, hanno acquisito una forte autonomia e un ruolo significativo nella gestione dei traffici illeciti.
- **Gruppi stranieri:** I sodalizi albanesi si distinguono per l'attività nel narcotraffico e nel reimpiego

dei proventi illeciti, mentre quelli cinesi sono coinvolti principalmente nel traffico di droghe sintetiche, nella contraffazione e nel riciclaggio di denaro.

Aspetti rilevanti:

- Coesistenza e convergenza di interessi: Si osserva una crescente collaborazione tra i diversi gruppi criminali, che tendono a spartirsi il territorio e le attività illecite, al fine di massimizzare i profitti e ridurre i contrasti.
- Imitazione del metodo mafioso: I gruppi autoctoni e stranieri adottano spesso modalità operative e modelli organizzativi tipici delle mafie tradizionali, al fine di incrementare la propria forza intimidatoria e il controllo del territorio.
- Aumento della violenza e degli atti intimidatori: Si registra un aumento degli episodi di violenza e di intimidazione, con l'utilizzo di armi da fuoco ed esplosivi, legati alla gestione dei traffici illeciti e al controllo del territorio.

L'analisi del contesto criminologico del Lazio evidenzia una diffusa presenza mafiosa e criminale che rappresenta una seria minaccia per la sicurezza e l'economia della regione. Si rende necessario un rafforzamento delle attività di contrasto da parte delle forze dell'ordine e della magistratura, nonché una maggiore attenzione alla prevenzione e al contrasto dell'infiltrazione mafiosa nel tessuto economico e sociale.

Concludendo l'analisi dei fenomeni criminosi, appare utile esaminare la Relazione del Ministero dell'Interno, Dipartimento della Pubblica Sicurezza, Direzione Centrale della Polizia Criminale del Ministero, relativa ai reati corruttivi per gli anni che vanno dal 2004 al 2022, presentata a marzo 2023.

L'analisi complessiva dei dati e dei grafici inclusi nella richiamata Relazione evidenzia come il dato più rilevante sia quello che riguarda l'abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), che, dopo aver mantenuto una tendenza pressoché costante fino al 2020, ha subito una decisa e costante flessione nell'ultimo triennio. Per le altre fattispecie selezionate i valori risultano più contenuti e con un andamento oscillante anche se, negli ultimi quattro anni, si rileva una graduale flessione per la "corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio" (art. 319 c.p.).



Delitti contro la Pubblica Amministrazione commessi in Italia dal 2004 al 2023.
(Dati consolidati di fonte SDI/SSD)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Art. 314 - Peculato -	274	279	243	270	282	330	387	333	453	443	403	360	374	371	348	465	273	286	247	271
Art. 316 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui -	17	11	15	22	14	41	49	44	47	23	26	18	14	6	8	3	5	11	7	3
Art. 317 - Concussione -	138	115	86	130	145	140	146	130	168	130	111	65	69	67	53	55	45	41	45	43
Art. 318 - Corruzione per l'esercizio della funzione -	27	21	14	18	17	41	19	13	18	17	24	39	36	35	24	27	23	16	27	18
Art. 319 - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio -	119	93	92	92	120	98	82	95	115	101	76	120	112	126	80	114	81	72	76	35
Art. 319 ter - Corruzione in atti giudiziari -	9	6	10	7	4	7	6	8	5	8	6	8	22	10	11	17	21	9	5	9
Art. 319 quater - Induzione indebita a dare o promettere utilità -										31	33	44	50	37	31	33	52	26	29	18
Art. 320 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio -	12	12	6	18	11	32	10	19	22	17	9	29	13	8	15	8	12	12	18	3
Art. 321 - Pene per il corruttore -	74	60	55	56	65	65	49	73	71	75	46	95	84	99	57	86	65	54	69	23
Art. 322 - Istigazione alla corruzione -	173	167	184	195	246	217	216	222	202	182	185	169	144	157	134	116	97	100	81	93
Art. 323 - Abuso d'ufficio -	1.016	1.051	935	1.097	1.168	1.099	1.193	1.196	1.259	1.144	1.254	1.179	1.177	1.106	1.063	1.009	1.365	1.157	966	658
Art. 346 bis - Traffico di influenze illecite -										2	4	8	1	9	7	20	28	19	20	24

Per una lettura più immediata e comprensibile del fenomeno relativo ai più significativi reati contro la Pubblica Amministrazione, la Relazione rimodula la precedente tabella come di seguito, accorpando le citate fattispecie in quattro macro-categorie.



Delitti contro la Pubblica Amministrazione commessi in Italia dal 2004 al 2023.
(Dati consolidati di fonte SDI/SSD)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Var. % 2004-2023
Concussione (artt. 317 e 319 quater c.p.)	138	115	86	130	145	140	146	130	168	161	144	109	119	104	84	88	97	67	74	61	-55,8%
Reati corruttivi (artt. 318, 319, 319 ter, 320, 321, 322 e 346 bis c.p.)	414	359	361	386	463	460	382	430	433	402	350	468	412	444	328	388	327	282	296	205	-50,5%
Peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui (artt. 314 e 316 c.p.)	291	290	258	292	296	371	436	377	500	466	429	378	388	377	356	468	278	297	254	274	-5,8%
Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)	1.016	1.051	935	1.097	1.168	1.099	1.193	1.196	1.259	1.144	1.254	1.179	1.177	1.106	1.063	1.009	1.365	1.157	966	658	-35,2%

È interessante notare come, per le quattro macro-categorie, il confronto dei dati nazionali evidenzia, tra il 2004 ed il 2023, delle riduzioni significative.

Concludendo, l'analisi complessiva dei dati e dei grafici inclusi nel presente lavoro mostra, relativamente alle dodici fattispecie di reato considerate, andamenti oscillanti nel lungo periodo che, tuttavia evidenziano una generale tendenza alla diminuzione della specifica delittuosità.

Pur dovendo ribadire che, come più ampiamente argomentato in premessa, tali risultanze non possono essere considerate definitive per le particolari caratteristiche di tali fattispecie e la conseguente, indubbia rilevanza della parte sommersa del fenomeno, si ritiene parimenti opportuno evidenziare la coerenza dei dati esposti, che evidenziano un andamento

tendenzialmente decrescente nel tempo per i vari indicatori.

Interessante anche rilevare la tendenziale concentrazione del fenomeno nelle grandi aree urbane, e quindi anche nell'ambito della città metropolitana di Roma. In quest'ultimo caso, la presenza del principale centro del potere politico ed amministrativo, congiunta alla concomitante esistenza dei vertici delle principali aziende nazionali ed internazionali, rendono la situazione della Capitale assolutamente singolare e forniscono l'occasione per la realizzazione dei più disparati interessi di carattere economico, che non sfuggono certo agli appetiti delle varie forme di criminalità. Sia pure in misura minore, tali caratteristiche si riscontrano, in tutto o in parte, in alcune altre grandi aree urbane.

L'analisi del contesto esterno non ha evidenziato una particolare esposizione dell'Ente a fenomeni corruttivi, infatti i dati emersi denotano un'incidenza sul rischio di corruzione dell'amministrazione molto bassa.

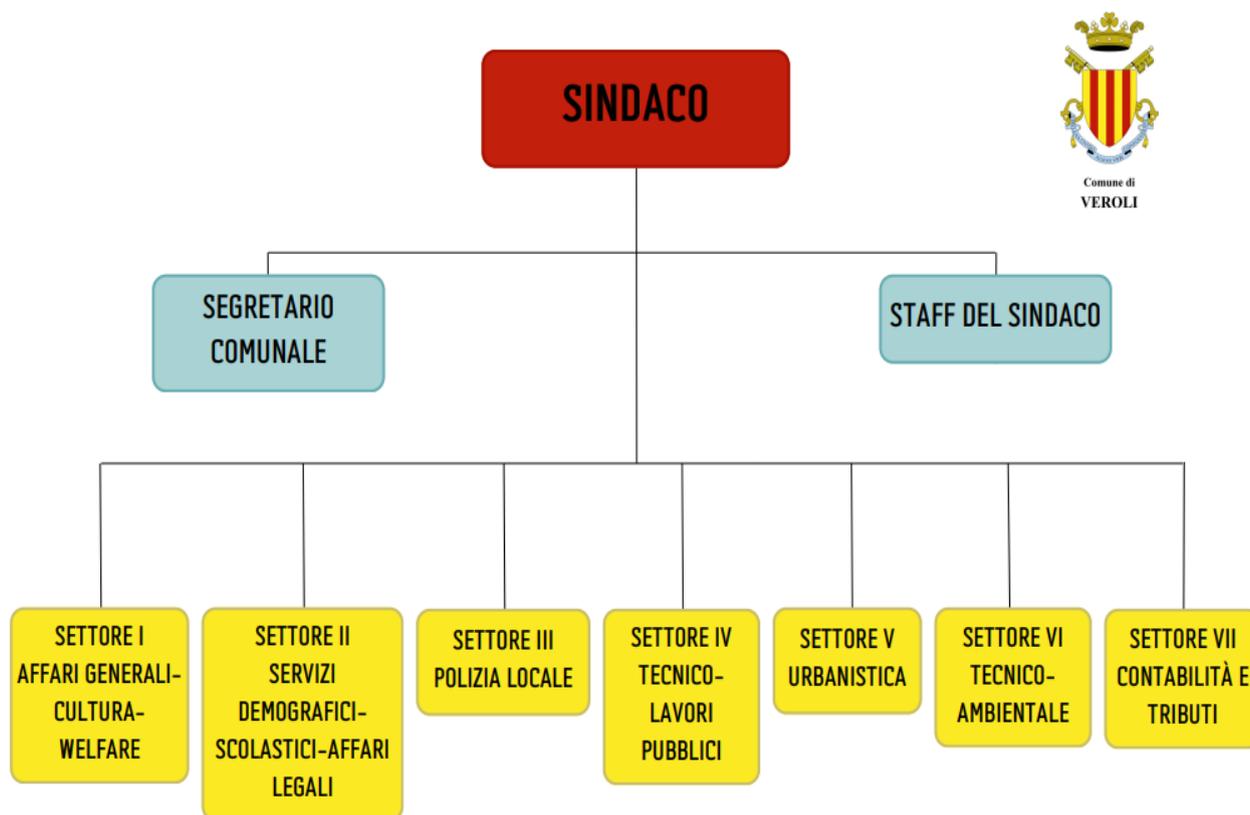
1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Di seguito alcune dati di sintesi, al fine di offrire un'idea della situazione del personale dipendente in servizio nel Comune di Veroli al 31.12.2024.

DONNE	UOMINI	TOTALE
FUNZIONARI E.Q. n. 6	FUNZIONARI E.Q. n. 7	FUNZIONARI E.Q. n.13
ISTRUTTORI n. 11	ISTRUTTORI n. 16	ISTRUTTORI n. 27
OPERATORI ESPERTI n. 3	OPERATORI ESPERTI n. 16	OPERATORI ESPERTI n. 19
OPERATORI //	OPERATORI //	OPERATORI //
Totale donne n. 20	Totale uomini n. 39	Totale n. 59

Organigramma dell'Ente

La struttura organizzativa del Comune di Veroli è stata modificata e ridefinita con Delibera di Giunta comunale n. 19 del 6.02.2025 e può essere sintetizzata con il seguente schema:



2. SEZIONE SECONDA: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Per Valore Pubblico s'intende: il livello di benessere economico-sociale-ambientale, della collettività di riferimento di un'Amministrazione, e più precisamente dei destinatari di una sua politica o di un suo servizio, per cui una delle finalità precipue degli enti è quella di aumentare il benessere reale della popolazione amministrata. In altri termini, non è in alcun modo sufficiente per una PA raggiungere gli obiettivi che gli organi di governo si sono assegnati, ma occorre determinare delle condizioni che consentano di realizzare risultati concreti per i cittadini, per gli utenti, per i destinatari dei servizi e delle attività.

Gli obiettivi che determinano la realizzazione di valore pubblico sono stati fin qui contenuti nei seguenti documenti:

- 1) Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del [TUEL](#)), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;
- 2) Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del [TUEL](#)), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata;
- 3) Piano Esecutivo di Gestione (articolo 169 del [TUEL](#)), approvato dalla Giunta su proposta del Segretario generale, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale affidando ai Responsabili dei servizi obiettivi e risorse.

Nella definizione delle priorità strategiche dell'ente si tiene conto, pur se tale scelta non deve essere ritenuta vincolante per gli enti locali, anche dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e degli impegni che sono in essa contenuti per dare concreta attuazione ai 17 goal in essa previsti, cioè:

- 1) sconfiggere la povertà in tutte le sue forme e ovunque nel mondo;
- 2) sconfiggere la fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare l'alimentazione e promuovere l'agricoltura sostenibile;
- 3) salute e benessere di tutti ed a tutte le età;
- 4) istruzione di qualità inclusiva ed equa e promuovere opportunità di apprendimento continuo per tutti;
- 5) parità di genere ed autodeterminazione di tutte le donne e le ragazze;
- 6) acqua pulita e servizi igienico sanitari;
- 7) energia pulita ed accessibile;
- 8) lavoro dignitoso e crescita economica;
- 9) imprese-innovazione ed infrastrutture, ridurre le disuguaglianze;
- 10) ridurre le disuguaglianze;
- 11) rendere le città e gli insediamenti urbani inclusivi, sicuri e sostenibili;
- 12) garantire modelli di consumo e produzione sostenibili;
- 13) adottare misure urgenti per combattere i cambiamenti climatici e le loro conseguenze;
- 14) proteggere, ripristinare e promuovere l'uso sostenibile degli ecosistemi terrestri, gestire in modo sostenibile le foreste, contrastare la desertificazione, arrestare ed invertire il degrado dei suoli e

fermare la perdita di biodiversità;

- 15) promozione di società pacifiche ed inclusive orientate allo sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive;
- 16) vita sott'acqua, conservare le risorse acquatiche per uno sviluppo sostenibile;
- 17) rafforzare le modalità di attuazione e rilanciare il partenariato per lo sviluppo sostenibile.

OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



Appare utile tenere conto dei 12 indicatori di sviluppo equo e sostenibile definiti con il Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 15 novembre 2017, anche se gli stessi non hanno un carattere vincolante per gli enti locali. In particolare, si dà corso alla utilizzazione di quelli già indicati come immediatamente applicabili e che sono evidenziati in grassetto:

- 1.** Reddito medio disponibile aggiustato pro capite;
- 2.** Indice di disuguaglianza del reddito disponibile;
- 3.** Indice di povertà assoluta;
- 4.** Speranza di vita in buona salute alla nascita;
- 5.** Eccesso di peso;
- 6.** Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione;
- 7.** Tasso di mancata partecipazione al lavoro, con relativa scomposizione per genere;
- 8.** Rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli;
- 9.** Indice di criminalità predatoria;
- 10.** Indice di efficienza della giustizia civile;
- 11.** Emissioni di CO2 e altri gas clima alteranti;
- 12.** Indice di abusivismo edilizio.

GLI INDICATORI DI BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE

i dodici indicatori sono:

1  REDDITO MEDIO DISPONIBILE AGGIUSTATO PRO CAPITE	2  INDICE DI DISEGUAGLIANZA DEL REDDITO DISPONIBILE	3  INDICE DI POVERTÀ ASSOLUTA	4  SPERANZA DI VITA IN BUONA SALUTE ALLA NASCITA
5  ECESSO DI PESO	6  USCITA PRECOCE DAL SISTEMA DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE	7  TASSO DI MANCATA PARTECIPAZIONE AL LAVORO, CON RELATIVA SCOMPOSIZIONE PER GENERE	8  RAPPORTO TRA TASSO DI OCCUPAZIONE DELLE DONNE DI 25-49 ANNI CON FIGLI IN ETÀ PRESCOLARE E DELLE DONNE SENZA FIGLI
9  INDICE DI CRIMINALITÀ PREDATORIA	10  INDICE DI EFFICIENZA DELLA GIUSTIZIA CIVILE	11  EMISSIONI DI CO2 E ALTRI GAS CLIMA ALTERANTI	12  INDICE DI ABUSIVISMO EDILIZIO

Un'ulteriore connessione degli indirizzi e obiettivi strategici è quella con il Piano nazionale di Ripresa e resilienza che orienta l'azione dell'amministrazione sempre in un'ottica di valore pubblico.

Il Piano si sviluppa infatti intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo – digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale – e si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei **Missioni**:

- 1. Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo;**
- 2. Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica;**
- 3. Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile;**
- 4. Istruzione e Ricerca;**
- 5. Inclusione e Coesione;**
- 6. Salute.**

Le Componenti sono aree di intervento che affrontano sfide specifiche, composte a loro volta da Investimenti e Riforme.

6 Missioni



M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ E CULTURA



M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA



M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE



M4. ISTRUZIONE E RICERCA



M5. INCLUSIONE E COESIONE



M6. SALUTE

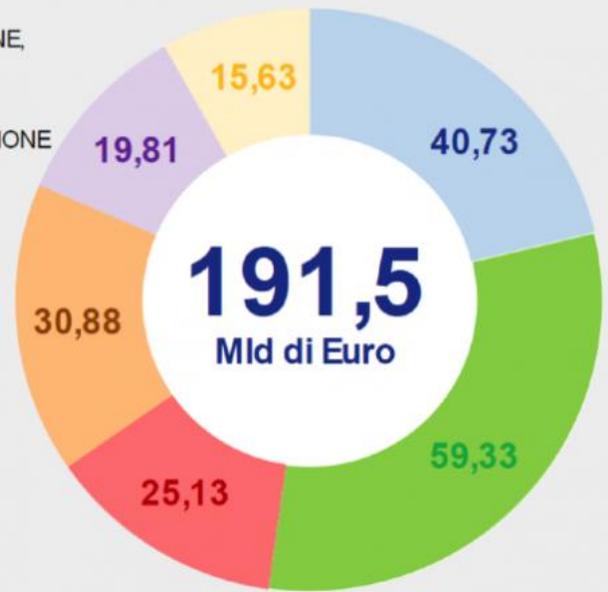


TAVOLA 1.1: COMPOSIZIONE DEL PNRR PER MISSIONI E COMPONENTI (MILIARDI DI EURO)

 M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	9,75	0,00	1,40	11,15
M1C2 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ NEL SISTEMA PRODUTTIVO	23,89	0,80	5,88	30,57
M1C3 - TURISMO E CULTURA 4.0	6,68	0,00	1,46	8,13
Totale Missione 1	40,32	0,80	8,74	49,86
 M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M2C1 - AGRICOLTURA SOSTENIBILE ED ECONOMIA CIRCOLARE	5,27	0,50	1,20	6,97
M2C2 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE	23,78	0,18	1,40	25,36
M2C3 - EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI	15,36	0,32	6,56	22,24
M2C4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	15,06	0,31	0,00	15,37
Totale Missione 2	59,47	1,31	9,16	69,94
 M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M3C1 - RETE FERROVIARIA AD ALTA VELOCITÀ/CAPACITÀ E STRADE SICURE	24,77	0,00	3,20	27,97
M3C2 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA	0,63	0,00	2,86	3,49
Totale Missione 3	25,40	0,00	6,06	31,46
 M4. ISTRUZIONE E RICERCA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	19,44	1,45	0,00	20,89
M4C2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA	11,44	0,48	1,00	12,92
Totale Missione 4	30,88	1,93	1,00	33,81
 M5. INCLUSIONE E COESIONE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M5C1 - POLITICHE PER IL LAVORO	6,66	5,97	0,00	12,63
M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	11,17	1,28	0,34	12,79
M5C3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE	1,98	0,00	2,43	4,41
Totale Missione 5	19,81	7,25	2,77	29,83
 M6. SALUTE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M6C1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE	7,00	1,50	0,50	9,00
M6C2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	8,63	0,21	2,39	11,23
Totale Missione 6	15,63	1,71	2,89	20,23
TOTALE	191,50	13,00	30,62	235,12

Sulla base di queste previsioni, l'ente indica le seguenti priorità strategiche che intende realizzare:

1. è Veroli - Coraggio

Linea Programmatica	➤ è Veroli: Coraggio	
Valore Pubblico	Stimolare la crescita continua della città per migliorare il benessere socio-economico dei cittadini.	
Missione/i di bilancio	MISSIONE 01 Servizi istituzionali e generali, di gestione MISSIONE 12 Diritti sociali – politiche sociali e famiglia	
Goals 2030		Missione PNRR
  		 
OBIETTIVI STRATEGICI		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Favorire lo sviluppo dell' e-democracy 2. Potenziare i servizi ed i progetti contro qualsiasi tipo di discriminazione, per una convivenza fondata sulla parità, sul rispetto e sulla partecipazione 3. Mettere i cittadini al centro dell'azione e dell'organizzazione amministrativa fornendo servizi più efficienti attraverso il potenziamento delle risorse umane e della struttura organizzativa dell'ente 4. Garantire servizi sempre più inclusivi, moderni e di qualità, puntando su un'organizzazione responsabile, efficiente, efficace e sicura 		
OBIETTIVI OPERATIVI		
<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Realizzare strumenti per una Cittadinanza attiva digitale 1.2 Coworking comunale: innovazione e collaborazione 2.1 Sostenere percorsi di uscita dalla violenza di genere e promuovere Centri di ascolto per il sostegno e l'inclusione delle persone in difficoltà 3.1 Sviluppare strumenti di gestione delle risorse umane e del piano occupazionale orientati alla razionalizzazione, all'efficacia e all'efficienza 3.2 Sviluppare il capitale umano e rafforzare le competenze all'interno dell'Ente valorizzando il personale comunale attraverso piani formativi 4.1 Accrescere l'efficienza mediante la semplificazione e la digitalizzazione dei processi 4.2 Garantire una sana gestione finanziaria fondata sulla programmazione, sviluppando processi di controllo finalizzati alla ricerca di strumenti che incrementino la soddisfazione degli utenti dei servizi erogati 		

2. è Veroli - Spazio

Linea Programmatica	➤ è Veroli: Spazio
Valore Pubblico	Città viva e di prossimità, dinamica e a portata di tutti per essere vissuta pienamente
Missione/i di bilancio	MISSIONE 01 Servizi istituzionali e generali, di gestione MISSIONE 04 Istruzione e diritto allo studio MISSIONE 08 Assetto del territorio ed edilizia abitativa MISSIONE 09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente MISSIONE 10 Trasporti e diritto alla mobilità
Goals 2030	
Missione PNRR	
    	 
OBIETTIVI STRATEGICI	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Riqualificazione degli spazi e rigenerazione urbana del Centro storico 2. Migliorare la qualità urbana, la sicurezza, l'accessibilità e la fruizione dei luoghi pubblici 3. Mettere a dialogo varie aree della Città, con collegamenti diretti e utili 4. Ridurre la quantità di rifiuti prodotta, aumentando la quantità e la qualità della raccolta differenziata 5. Gestire i fondi provenienti dagli Enti esterni, in particolare quelli derivanti dal P.N.R.R. garantendo la trasparenza e la correttezza delle procedure, il rispetto delle scadenze e degli obiettivi previsti da ogni singolo bando 6. Perseguire la strategia del minor consumo di suolo puntando su interventi di rigenerazione urbana, anche attraverso il confronto con i portatori di interesse 7. Ridurre l'inquinamento per migliorare l'impatto ambientale dei singoli e della collettività e contribuire allo sviluppo di reti energetiche sostenibili 	
OBIETTIVI OPERATIVI	
<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Realizzazione di spazi verdi, nuovi parcheggi e aree ricreative polifunzionali 1.2 Gestione del patrimonio immobiliare in un'ottica di valorizzazione degli stessi anche attraverso concessioni a terzi 2.1 Opere di decoro urbano, sicurezza stradale e bonifica, anche di aree adiacenti alla superstrada, in tutte le frazioni 3.1 Garantire nelle frazioni interventi di continua cura, manutenzione, riqualificazione, illuminazione, per aumentare la sicurezza stradale ed il superamento delle barriere architettoniche 	

3.2 Realizzazione di un Raccordo stradale tra Santa Croce, l'Olivella fino al parcheggio Multipiano

4.1 Studiare strumenti per la "tariffazione puntuale" dei rifiuti e, di conseguenza, permettere effettivamente a ciascuno di pagare per quanto rifiuto produce

4.2 Realizzazione dell'isola ecologica sull'asse Giglio - Castelmassimo (La Moletta)

4.3 Potenziare le forme di raccolta differenziata, il porta a porta, il compostaggio, promuovere l'abolizione della plastica

5.1 Realizzare le opere finanziate dal PNRR, rispettando le scadenze stabilite dai bandi/convenzioni e provvedendo alla relativa rendicontazione

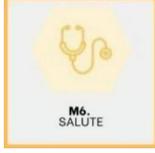
6.1 Revisionare la pianificazione urbanistica

7.1 Potenziare le misure di mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici anche attraverso l'installazione di impianti fotovoltaici sugli edifici pubblici e l'efficientamento energetico

7.2 Istituire lo Sportello per il Risparmio Energetico per l'accompagnamento delle imprese e dei cittadini verso l'efficientamento energetico e per incentivare l'uso di fonti rinnovabili

3. è Veroli - Comunità

Linea programmatica	➤ è Veroli: Comunità
Valore Pubblico	Accrescere il benessere sociale ed economico della comunità
Missione/i di bilancio	MISSIONE 01 Servizi istituzionali e generali, di gestione MISSIONE 06 Politiche giovanili, sport e tempo Libero MISSIONE 12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia

Goals 2030	Missione PNRR
        	  

OBIETTIVI STRATEGICI

1. Supportare l'autonomia delle persone, potenziando i servizi di prevenzione, inclusione e di aiuto verso i più fragili
2. Coprogettazione e coprogrammazione: agire insieme per un welfare in cambiamento
3. Sostegno all'occupazione giovanile mediante supporto e accompagnamento rispetto alle opportunità di finanziamento messe a disposizione dalle politiche europee, nazionali e regionali
4. Promuovere un'idea di sanità vicina alle persone, collaborando con tutti gli enti che operano sul territorio
5. Ridurre l'inquinamento attraverso l'incentivazione delle fonti rinnovabili
6. Promuovere e favorire l'Associazionismo in tutte le sue declinazioni territoriali

OBIETTIVI OPERATIVI

- 1.1 Mettere in campo azioni finalizzate alla formazione e l'inserimento lavorativo delle persone in situazioni di vulnerabilità; all'educazione finanziaria, al tutoraggio, a programmi di volontariato e servizio comunitario: alla collaborazione sinergica con le realtà associative attive sul territorio e che promuovono percorsi mirati per migliorare la qualità di vita delle persone con disabilità.
- 2.1 Favorire progetti nel campo del terzo settore in una prospettiva dinamica in linea con il Nuovo CTS
- 3.1 Creazione Sportello NEXT GENERATION EU
- 4.1 Realizzare un presidio sanitario stabile al servizio dei cittadini aperto H24 7 giorni su 7, quale modello di intervento multidisciplinare, con laboratori medici, diagnostica, ambulatori specialistici e attività di prevenzione;

5.1 Promuovere la nascita di Comunità energetiche rinnovabili

5.2 Istituire lo Sportello Energia per l'accompagnamento delle imprese e dei cittadini verso l'efficientamento energetico per incentivare l'uso di fonti rinnovabili

6.1 Istituire la Consulta delle Associazioni e la Casa delle Culture e delle Associazioni

4. è Veroli - Radici

Linea Programmatica	> è Veroli: Radici
Valore Pubblico	Valorizzazione del patrimonio storico, culturale e naturale nell'ottica di una città di ieri che dialoga con la città di domani
Missione/i di bilancio	<p>Missione 05 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali</p> <p>Missione 07 Turismo</p> <p>Missione 08 Assetto del territorio ed edilizia abitativa</p> <p>Missione 09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente</p> <p>Missione 14 Sviluppo economico e competitività</p>

Goals 2030



Missione PNRR



OBIETTIVI STRATEGICI

1. Valorizzazione della vitalità dell'anziano, promuovendone l'autonomia
2. Valorizzazione delle tradizioni che raccontano le varie territorialità della città
3. Individuare percorsi panoramici per far scoprire la Città sotto una luce diversa
4. Tutela dell'ambiente e valorizzazione del patrimonio naturalistico
5. Promuovere lo sviluppo rurale incentivando altri modi di produzione, di consumo e di circolarità, superando anche il dualismo città-campagna
6. Potenziamento della sicurezza e gestione delle emergenze
7. Inserire Veroli all'interno di sistemi relazionali di dimensione internazionale promuovendo il dialogo interculturale, lo scambio di esperienze, conoscenze e valori da non limitare ai soli confini dell'Unione Europea
8. Creazione di una rete di luoghi d'interesse che promuova la conoscenza del patrimonio culturale di Veroli ed accresca il benessere di persone residenti e turisti attraverso il correlato sviluppo economico e commerciale della Città

OBIETTIVI OPERATIVI

- 1.1 Promuovere e sostenere attività culturali e ricreative rivolte agli anziani finalizzate a favorire la socializzazione e lo scambio intergenerazionale
- 2.1 Promuovere e sostenere l'organizzazione di manifestazioni e eventi della tradizione nelle varie frazioni
- 3.1 Individuare sul territorio verolano punti strategici per creare una rete panoramica propedeutica a far scoprire la Città sotto una luce diversa. "Veroli, Città delle albe e dei tramonti"
- 4.1 Valorizzazione dell'Area naturalistica di Prato di Campoli attraverso una gestione sostenibile delle risorse naturali
- 5.1 Dare piena attuazione al Completamento Regionale per lo Sviluppo Rurale quale strumento operativo di programmazione e finanziamento per implementare l'economia circolare ottimizzando le risorse e mettendo insieme cultura e
- 6.1 Creazione Casa della Protezione Civile come luogo che faciliti la collaborazione e il coordinamento tra le autorità locali, le agenzie di soccorso e i volontari
- 7.1 Approfondire e rafforzare i rapporti con le città gemellate e creare nuove unioni con comunità diverse

8.1 Favorire l'organizzazione di una struttura di servizi potenziata e adeguata all'accoglienza di turisti e visitatori che, con l'inserimento di Palazzo Marchesi Campanari - Museo Archeologico Amedeo Maiuri nel circuito dei Musei Nazionali, rappresenta un'occasione per lo sviluppo economico e commerciale dell'intera Città

5. è Veroli - Anima

Linea Programmatica	➤ è Veroli: Anima	
Valore Pubblico	Rendere la città dinamica, al passo con i tempi, capace di creare opportunità senza perdere la propria essenza	
Missione/i di bilancio	Missione 05 tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali Missione 06 Politiche giovanili, sport e tempo libero Missione 07 Turismo Missione 14 Sviluppo economico e competitività	
Goals 2030	Missione PNRR	
  		
OBIETTIVI STRATEGICI		
<ol style="list-style-type: none"> Garantire l'identità, la vivibilità e l'attrattività di Veroli realizzando una strategia di marketing territoriale che definisca un'immagine coordinata della città con una connotazione riconoscibile per il territorio, basata sui suoi valori e sulle sue peculiarità Promozione di un piano turistico integrato con un raggio d'azione tra accessibilità e mobilità, ambiente e territorio, riqualificazione e valorizzazione, accoglienza e partecipazione. Sostenere il commercio e le realtà economiche del territorio, anche attraverso misure di sostegno, con l'idea centrale di mettere in rete i proprietari di locali commerciali non in attività, specie nel Centro storico e possibili nuovi attori dell'imprenditoria di vario genere Incentivare lo sviluppo di sinergie tra le vocazioni culturali e turistiche di Veroli attraverso il disegno di un Piano delle Culture 2025 – 2030 Favorire l'inclusione, la cooperazione, il rispetto e l'integrazione sociale attraverso lo sport 		
OBIETTIVI OPERATIVI		
<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Sviluppare uno specifico city marketing per la promozione della Città incentrata sui relativi eventi e attività 2.1 Sviluppo di attrazioni turistiche sostenibili, investendo nella creazione e nel miglioramento delle stesse, nel rispetto dell'ambiente e della cultura locale, includendo sentieri escursionistici, parchi naturali, musei locali e festival culturali 2.2 Azioni di sostegno al turismo religioso in occasione del Giubileo 2025 3.1 Creare un'agorà commerciale naturale, dove saranno coordinate, tra le nuove attività, l'immagine e la grafica per delineare, anche visivamente, una relazione tra gli esercenti e la Città 4.1 Ideare un Piano delle Culture 2025 – 2030 che tracci il quadro di riferimento per le politiche culturali verolane nel quinquennio, indicandone la rotta, stabilendone le priorità, condividendone il metodo in sinergia con le risorse finanziarie e modelli di gestione 4.2 Organizzare eventi culturali mediante una strategia fondata sulla programmazione intersettoriale, la semplificazione, l'ottimizzazione delle risorse ed il coordinamento con gli attori de territorio che operano in quest'ambito 4.3 Costituzione della Banda musicale comunale 		

- 4.4 Valorizzazione del complesso de La Catena e in particolare della Sala Cinema Trulli per ospitare progetti di cineforum e rassegne cinematografiche tematiche anche in collaborazione con gli istituti scolastici di Veroli e non.
- 5.1 Rafforzare il lavoro che le realtà sportive svolgono sul territorio, grazie alle eccellenti strutture presenti come il Pala Coccia e il Cereate, attraverso la promozione di molteplici iniziative: programmi di sport per i giovani, progetti di volontariato, eventi sportivi locali, tornei in sinergia con le associazioni per i ragazzi diversamente abili, scambi culturali sportivi con altre comunità.
- 5.2 Creare programmi di mentoring per favorire il dialogo intergenerazionale e la trasmissione di conoscenze e valori tra diverse fasce di età.

2.2 PERFORMANCE

La presente sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e s.m.i. ed è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione.

A seguito del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”* detta sottosezione sostituisce il Piano della Performance, mantenendone i contenuti e la funzione di elemento fondamentale nella gestione del ciclo della performance, in grado di “tradurre” in risultati le scelte strategiche dell'Amministrazione Comunale.

In particolare, facendo seguito a quanto già esposto nella precedente sottosezione 2.1 - Valore Pubblico, l'articolazione di indirizzi strategici, obiettivi strategici e obiettivi operativi approvata dal Consiglio Comunale con il Documento Unico di Programmazione, viene ulteriormente declinata in obiettivi esecutivi, i quali vengono assegnati ai responsabili della struttura organizzativa dell'Ente affinché vengano concretizzati nelle azioni volte a raggiungerli.

La realizzazione dei suddetti obiettivi esecutivi è misurata attraverso appositi indicatori.

La misurazione e la valutazione della performance, quindi, sono inserite in un processo che si articola nelle diverse fasi individuate dal D. Lgs. 150/2009, consistenti:

- 1) nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, questi ultimi collegati alle risorse disponibili stanziare nel Bilancio di Previsione ed assegnate ai responsabili dei servizi attraverso il Piano Esecutivo di Gestione;
- 2) nel monitoraggio durante tutto il periodo di gestione, con l'attivazione di eventuali interventi correttivi;
- 3) nella misurazione e valutazione dei risultati raggiunti, al termine di ogni anno. Attraverso la Relazione sulla Performance, i risultati sono infine rendicontati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, alle strutture organizzative, nonché ai cittadini e ai destinatari dei servizi.

I risultati ottenuti sono misurati ed espressi in termini di performance organizzativa (a livello di Ente o di singola struttura organizzativa) e individuale.

La validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione costituisce condizione essenziale per l'erogazione delle premialità collegate alla performance per il personale dipendente e per la dirigenza, secondo quanto previsto dal suddetto D. Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali di comparto e dagli accordi decentrati.

2.2.1 Le declinazioni della performance

Il Comune di Veroli accoglie nel proprio regolamento due principali dimensioni della performance:

1. di Ente nel suo complesso;

2. organizzativa, di ciascuna Area, sotto la guida di uno specifico Responsabile.

A queste due principali dimensioni se ne somma una terza, in prospettiva individuale, ovvero il contributo del singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi attraverso il proprio comportamento.

Performance d'ente	Relativa a Obiettivi d'ente, anche detti strategici e trasversali
Performance organizzativa	Relativa a Obiettivi di Area, anche detti organizzativi o collettivi
Performance individuale	Contributo del singolo dipendente al raggiungimento degli Obiettivi, comportamento

Per il Comune di Veroli sono stati indicati i seguenti obiettivi trasversali d'ente che concorrono al raggiungimento del Valore pubblico, tali obiettivi sono affidati al coordinamento del Segretario generale:

1. Trasparenza
2. Anticorruzione
3. Inclusione ed accessibilità (definito obbligatorio dal legislatore rif. D.Lgs. n.222 del 13 dicembre 2023);
4. Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (definito obbligatorio dal legislatore D.L.n.13 del 24/02/2023, art.4-bis Circolare n.1 del 29/12/2023 del Dip. Ragioneria generale dello Stato e Dip. Funzione Pubblica).

In particolare, gli obiettivi 3. e 4. rappresentano diretta declinazione di obblighi di legge.

2.2.2 Obiettivo trasversale di accessibilità e inclusione

Per inclusione e accessibilità dei servizi pubblici si intende l'accesso e la fruibilità, su base di eguaglianza con gli altri, dell'ambiente fisico, dei servizi pubblici, inclusi i servizi elettronici e di emergenza, dell'informazione e della comunicazione, ivi inclusi i sistemi informatici e le tecnologie di informazione in caratteri Braille e in formati facilmente leggibili e comprensibili, pure tramite l'adozione di misure specifiche per le varie disabilità ovvero di meccanismi di assistenza o predisposizione di accomodamenti ragionevoli.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-ter del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 3, comma 1 del D.lgs. n. 222/2023, anche le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti sono tenute a mettere in atto le procedure previste dal decreto e a individuare il soggetto idoneo per gestire l'inclusione e l'accessibilità eventualmente in forma associata.

Il Comune di Veroli presta particolare attenzione al tema dell'accessibilità, intendendola come inclusione di tutte le persone, senza discriminazione, alle attività dell'Ente che vanno dai servizi pubblici offerti ai cittadini agli eventi istituzionali.

Il tema dell'accessibilità affonda le proprie basi giuridiche nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani del 1948, nella nostra costituzione del 1948 e a livello comunitario nella Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea del 2012.

In relazione a questa visione, è importante constatare come negli ultimi anni si sia manifestata una tendenza che sposta l'attenzione dal singolo individuo alla comunità in cui lo stesso vive, divenendo quindi un diritto collettivo.

È in questo contesto che si inseriscono le azioni messe in atto dal Comune per garantire l'accessibilità di luoghi, prodotti e servizi anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di ausili.

Descrizione obiettivo

Dall'attenzione che questa amministrazione ha sempre avuto nei confronti delle persone con disabilità, unita alle indicazioni introdotte dal nuovo decreto legislativo n. 222/2023, nasce l'obiettivo trasversale che ha lo scopo di garantire l'accessibilità e l'inclusione dei soggetti con disabilità, sia in termini di utenza ai prodotti e servizi erogati che dei lavoratori impiegati dall'Ente.

Gli obiettivi del 2025 si declinano nelle seguenti azioni:

- individuazione e nomina del Responsabile dell'Inclusione e Accessibilità dei Servizi Pubblici, ai sensi dell'art. 3, comma 1 del D. Lgs 222/2023;
 - individuazione e nomina del responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs 222/2023;
 - accessibilità fisica e digitale alle persone con disabilità:
- per quanto riguarda l'accessibilità digitale, garantire la presenza sul sito web di tecnologie assistive o configurazioni specifiche per l'accesso ai servizi da parte di persone con disabilità;
 - per quanto riguarda l'accessibilità fisica agli uffici, questa deve essere garantita mediante la rimozione delle barriere architettoniche oppure prevedendo degli accessi dedicati facilitati che siano adeguati e praticabili per le persone che hanno limitazioni nella capacità di movimento;
 - inclusione sociale e pari opportunità:
 - eliminare qualsiasi forma di discriminazione nel rispetto delle diversità di estrazione sociale, culturali e religiose.

Soggetti coinvolti

Come tutti gli altri obiettivi d'Ente, anche questo è gestito e coordinato dal Segretario comunale. Vista la trasversalità della materia, tutti i Responsabili concorrono nell'ambito della loro competenza alla realizzazione dell'obiettivo.

2.2.3 Obiettivo trasversale di rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali

L'art. 4-bis, comma 2, del Decreto Legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito in Legge 21 aprile 2023, n. 41, dispone che *“Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64”*.

La norma appena richiamata è funzionale al raggiungimento degli obiettivi della Riforma n. 1.11 del PNRR relativa alla *“Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie”*, con target fissati per il primo trimestre del 2025 e conferma nel 2026, volti a ridurre il tempo medio di pagamento e il ritardo nei pagamenti in quattro settori delle pubbliche amministrazioni: Amministrazioni Centrali, Regioni e Province autonome, Enti locali e Enti del Servizio Sanitario Nazionale. Questa iniziativa risponde alle raccomandazioni della Commissione europea e rappresenta un impegno verso una maggiore efficienza amministrativa.

Con la circolare n. 1/2024, emanata il 3 gennaio 2024, il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e il Dipartimento della Funzione Pubblica hanno fornito prime indicazioni operative in merito all'applicazione della citata norma di Legge.

In particolare, la seconda sezione della Circolare riguarda la valutazione della performance dei Dirigenti responsabili del pagamento delle fatture commerciali, mediante assegnazione, da parte delle Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di obiettivi annuali funzionali al rispetto dei tempi di pagamento.

La nuova disposizione impone l'assegnazione di tali obiettivi ai *«dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture»* facendo riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 145/2018.

È anche precisato che la verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa

e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio (dati caricati in PCC)

Il Comune di Veroli identifica l'obiettivo del pagamento delle fatture commerciali nei termini di legge, ossia 30 giorni per gli enti locali, come obiettivo d'ente. L'obiettivo è composito, dato che consta di due fasi, che devono essere coordinate per rispettare il termine fissato, e in ciascuna delle quali intervengono più soggetti. Nello specifico, il procedimento del pagamento delle fatture commerciali è suddiviso in queste due fasi:

1. fase di liquidazione, di competenza del Responsabile dell'Area a cui è imputata la spesa. Una volta verificata la correttezza della fattura, viene validata ed inviata in Ragioneria.

2. fase di pagamento, di competenza del Responsabile dell'Area Finanziaria.

Qualora l'indicatore di Amministrazione non dovesse raggiungere il target indicato, si accerterà in quale fase si è verificato il ritardo e, quindi, quale o quali Responsabili hanno determinato il mancato raggiungimento dell'obiettivo, applicando una decurtazione della valutazione della performance pari al 30%.

Nell'allegato 1 (Piano Obiettivi di Performance individuale, organizzativa e di ente) per ciascun Settore in cui è articolata la struttura organizzativa del Comune di Veroli, vengono esposti gli obiettivi esecutivi assegnati, con i relativi indicatori di misurazione ed i rispettivi target. Viene riportato anche l'obiettivo di livello superiore (obiettivo operativo) al quale ciascuno di essi è collegato.

Vengono poi indicati gli obiettivi assegnati al Segretario Generale.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti.

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
Giunta Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono, la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	<p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Dott.ssa Sabrina Urbano, nominata con decreto del Sindaco n. 22 del 17.10.2024, la quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:</p> <p><u>in materia di prevenzione della corruzione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano; - obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; - obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012). <p><u>in materia di trasparenza:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione; - segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013; 	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale";</p> <p>ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012; - di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano". <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato. <p><u>in materia di whistleblowing:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ricevere e prendere in carico le segnalazioni; - porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute. <p><u>in materia di inconferibilità e incompatibilità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive; - segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC. <p><u>in materia di AUSA:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT. 	<p>successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.”.</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
<p>Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)</p>	<p>Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, Ing. Emanuele Ceci, nominato con decreto del Sindaco n. 1 del 10.01.2025, il quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.</p>	<p>Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.</p>
<p>Titolari di Posizione di Elevata Qualificazione</p>	<p>svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.); partecipano al processo di gestione del rischio; propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001); assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione; adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);</p>	<p>Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p>

	<p>osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012); provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti. suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio</p>	
<p>Titolari di Posizione di Elevata Qualificazione</p>	<p>Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità. Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi. Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione. Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.</p>	
<p>I dipendenti</p>	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione. Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi. Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione. Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D..</p>	

Collaboratori esterni	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Per quanto compatibile osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalano le situazioni di illecito.</p>	<p>Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti. E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.</p>
------------------------------	---	--

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione

SOGGETTI	COMPITI
Consiglio Comunale	<p>Organo di indirizzo politico cui competono, la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale</p>
Organismo di valutazione (OIV/NIV)	<p>partecipa al processo di gestione del rischio;</p> <p>considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;</p> <p>svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);</p> <p>esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato.</p> <p>verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance.</p> <p>verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti.</p> <p>riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>
Collegio dei Revisori dei conti	<p>Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.</p> <p>Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.</p>
l'Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	<p>Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza.</p> <p>Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria.</p> <p>Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.</p>

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Veroli in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

1. **Misurazione** del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.
2. **Definizione** del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.
3. **Attribuzione di un livello di rischio a ciascun processo.**

Nel dare atto che non si sono verificati eventi corruttivi nel corso del 2024, si rimanda agli allegati di cui alla Tabella **a) Mappatura dei processi -Analisi - Valutazione del rischio** e alla **Tabella b)Trattamento del rischio –Misure – II^ Parte – Misure di controllo 2° Livello** approvati nel PTPCT 2023-2025, così come aggiornati nella Sezione anticorruzione del PIAO 2024-2026, e relativi alla **valutazione del rischio** (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e **trattamento del rischio** (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

2.3.3 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il D.lgs. n. 24/2023 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le disposizioni ivi previste sono divenute efficaci dal 15 luglio 2023.

Come stabilito da citato decreto l'ANAC con deliberazione n. 311 del 12 luglio 2023 ha adottato apposite Linee Guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne.

Chi può segnalare e quando

Sono legittimate a segnalare e godono delle tutele previste dalla normativa le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico in qualità di:

- Dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, e art. 3 d.lgs. n. 165/2001, rispettivamente con rapporto di lavoro di diritto privato o con rapporto di lavoro assoggettato a regime pubblicistico.
- Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico
- Lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi
- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico
- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico.

Ai sensi del D.lgs. n. 24/2023, le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze, di cui il soggetto sia venuto a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro».

Vi rientrano

- fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito
- notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale

La protezione prevista dal D.lgs. n. 24/2023 non opera nei confronti del pubblico dipendente che viola la legge al fine di raccogliere informazioni, indizi o prove di illeciti in ambito lavorativo.

La tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

Il decreto indica, infatti, che la tutela si estende:

- quando i rapporti giuridici non sono ancora iniziati, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso rapporto giuridico (art. 3, co. 4).

Cosa si può segnalare

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Canali di segnalazione

Il D.lgs. n. 24/2023 ha previsto i seguenti canali di segnalazione:

- interno raggiungibile all'indirizzo <https://whistleblowing.comune.veroli.fr.it/#/>
- esterno, ANAC, raggiungibile all'indirizzo <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>;
- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

La segnalazione o divulgazione pubblica deve essere effettuata utilizzando esclusivamente i canali previsti dalla norma.

Si fa presente che a norma dell'art. 6 del D.lgs. n. 24/2023, la segnalazione deve sempre essere effettuata prima attraverso il canale interno messo a disposizione dell'Amministrazione, mentre è possibile ricorrere al canale esterno e alla divulgazione pubblica solo nei casi di seguito elencati.

Ai sensi dell'art. 4, comma 5 del D.lgs. n. 24/2023 la gestione del canale di segnalazione interno nella pubblica amministrazione è affidata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) quando:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;

- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:
- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Indipendentemente dal canale utilizzato per effettuare la segnalazione, la stessa deve essere effettuata nell'interesse pubblico o nell'interesse alla integrità dell'amministrazione pubblica.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate siano vere e rientrino nell'ambito della normativa.

Protezione della riservatezza dei segnalanti

- L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;
- La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato;
- La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Protezione dei dati personali

- Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi europei e nazionali in materia di protezione di dati personali, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte nelle segnalazioni, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

- Inoltre, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.
- Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

Ritorsioni

Nell'ambito della disciplina sul whistleblowing, si definisce ritorsione nei confronti del segnalante qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare, alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato.

Competenza ad accertare la ritorsione

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete ad ANAC che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria.

Al fine di dare prova della ritorsione:

- ANAC deve accertare che il comportamento (atto o omissione) ritenuto ritorsivo sia conseguente alla segnalazione, denuncia o divulgazione.
- Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla segnalazione.
- Trattandosi di una presunzione di responsabilità, è necessario che le prove in senso contrario emergano nel contraddittorio davanti ad ANAC. A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante.

Protezione da ritorsione estesa ad altri soggetti

Il D.lgs. n. 24/2023 ha sensibilmente esteso il novero dei soggetti meritevoli di tutele da ritorsioni ed in particolare:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Non punibilità del segnalante

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni: coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero se, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.

Perdita delle tutele

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

Misure di sostegno ai segnalanti

Sono previste misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

È istituito presso l'ANAC [l'elenco degli enti del Terzo settore](#) che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

2.3.4 La prevenzione del Pantouflage alla luce delle nuove linee guida di cui alla deliberazione n. 493/2024 dell'ANAC

Introduzione e Ambito di Applicazione

Il pantouflage (o "revolving doors") rappresenta un fenomeno che può comportare significativi rischi di corruzione, configurandosi nel passaggio di funzionari pubblici dal settore pubblico a quello privato, dove potrebbero sfruttare impropriamente la loro precedente posizione all'interno della pubblica amministrazione.

Si considerano poteri autoritativi e negoziali:

- L'adozione di provvedimenti amministrativi che incidono sulla sfera giuridica dei destinatari
- La stipula di contratti in rappresentanza dell'ente

- L'adozione di atti volti a concedere vantaggi o utilità al privato (autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi, vantaggi economici)
- La partecipazione al procedimento con potere di incidere in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale

Non sono considerati espressione di poteri autoritativi e negoziali gli atti di carattere generale, ovvero provvedimenti destinati a una pluralità di soggetti non necessariamente determinati nel provvedimento.

Il divieto si applica indistintamente agli incarichi a titolo oneroso e a titolo gratuito, includendo:

- Rapporti di lavoro subordinato presso soggetti privati destinatari dell'attività della PA
- Incarichi professionali e di consulenza
- Cariche sociali e incarichi di amministrazione
- Qualsiasi rapporto di lavoro autonomo o professionale con i soggetti privati destinatari
- Collaborazioni e incarichi anche non retribuiti
- Cariche sociali o posizioni di qualunque tipo anche a titolo gratuito

Il divieto di pantouflage si applica a:

- Enti privati come associazioni, fondazioni e federazioni con natura privatistica.
- Imprese.
- Studi di professionisti abilitati, come studi legali, di ingegneria e architettura.

Il divieto di pantouflage non si applica a:

- Enti privati costituiti successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente.
- Società in house, in quanto considerate longa manus delle PA e, di conseguenza, si presume che l'assunzione di un ex dipendente pubblico non generi conflitti di interesse. Tuttavia, il divieto potrebbe applicarsi alle società in house se, in una situazione specifica, si accerta la sussistenza di un dualismo di interessi.

L'ANAC non prende in considerazione le segnalazioni presentate dopo la scadenza del periodo di tre anni dall'assunzione da parte del soggetto privato dell'ex dipendente pubblico.

Procedura in Caso di Violazione in Ambito Appalti

Questa procedura operativa si applica esclusivamente ai casi in cui la stazione appaltante (S.A.) ritiene che un operatore economico (O.E.) abbia assunto un ex dipendente pubblico proveniente dalla stessa S.A. o dalle sue articolazioni, in violazione del divieto di pantouflage.

Fase 1: Ricezione della dichiarazione dell'O.E.

- La S.A. deve inserire nel bando di gara e nel DGUE (Documento di Gara Unico Europeo) una dichiarazione in cui l'O.E. attesta di non trovarsi “nella condizione prevista dall'art. 53 comma 16-ter del D.Lgs. 165/2001 (pantouflage o revolving door)” e deve essere resa ai sensi dell'articolo 46 del d.P.R. 445/2000.

Fase 2: Valutazione della dichiarazione

- La S.A. deve verificare la veridicità e la completezza della dichiarazione dell'O.E., acquisendo tutta la documentazione necessaria.
- Nel caso in cui la S.A. sia a conoscenza di un precedente provvedimento ANAC di accertamento della violazione del divieto di pantouflage da parte dell'O.E., la dichiarazione sarà considerata non veritiera.

Fase 3: Decisione della S.A.

- **Scenario 1: Dichiarazione veritiera e nessun provvedimento ANAC**
 - Se la S.A. ritiene che la dichiarazione sia veritiera e non vi è alcun provvedimento ANAC, la procedura di gara prosegue regolarmente.
- **Scenario 2: Dichiarazione non veritiera per esistenza provvedimento ANAC**
 - Se la S.A. è a conoscenza di un provvedimento ANAC che accerta la violazione del divieto di pantouflage da parte dell'O.E., la S.A. deve escludere l'O.E. dalla gara. Questo perché il provvedimento ANAC ha valore vincolante per la S.A.
 - L'esclusione deve essere motivata, indicando il provvedimento ANAC come base per la decisione, e comunicata all'O.E. e ad ANAC
- **Scenario 3: Dichiarazione non veritiera**
 - Se la S.A. ritiene che la dichiarazione sia non veritiera e che possa influenzare indebitamente il processo decisionale, deve escludere l'O.E. dalla gara.
 - L'esclusione deve essere motivata e comunicata all'O.E.
 - La S.A. deve segnalare immediatamente l'esclusione all'ANAC, allegando tutta la documentazione relativa alla presunta violazione del divieto di pantouflage, anche ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste dal Codice dei Contratti Pubblici per le dichiarazioni non veritiere.

2.3.5 Le inconferibilità e le incompatibilità negli Enti locali

Per la corretta attuazione della misura della inconferibilità/incompatibilità si riporta un quadro sinottico contenente gli specifici divieti previsti dal d.lgs. n. 39/2013 per titolari di incarico amministrativo di vertice e titolari di incarichi dirigenziali.

Soggetti	Norma (D.lgs. n. 39/2013)	Contenuto del divieto
Incarico amministrativo di vertice (Segretario comunale)	Articolo 3	Divieto di conferimento dell'incarico in caso di condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale
	Articolo 4	Divieto di conferimento dell'incarico di Segretario comunale nel caso in cui nell'anno precedente il soggetto abbia svolto incarichi e ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dal comune che conferisce l'incarico ovvero abbia svolto in proprio attività professionali, se queste sono regolate, finanziate o comunque retribuite dal comune che conferisce l'incarico.
	Articolo 9	Incompatibilità tra l'incarico di Segretario comunale e: <ul style="list-style-type: none"> • l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dal comune che conferisce l'incarico; • o svolgimento in proprio, da parte del soggetto incaricato, di un'attività professionale, se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dal comune che conferisce l'incarico.
Incarichi EQ	Articolo 3	Divieto di conferimento dell'incarico in caso di condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale
	Articolo 4	Divieto di conferimento dell'incarico dirigenziale/EQ nel caso in cui nell'anno precedente il soggetto abbia svolto incarichi e ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dal comune che conferisce l'incarico ovvero abbia svolto in proprio attività professionali, se queste sono regolate, finanziate o comunque retribuite dal comune che conferisce l'incarico.
	Articolo 9	Incompatibilità tra l'incarico dirigenziale/EQ e: <ul style="list-style-type: none"> • l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dal comune che conferisce l'incarico; • svolgimento in proprio, da parte del soggetto incaricato, di un'attività professionale, se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dal comune che conferisce l'incarico.
	Articolo 12	Incompatibilità tra incarico dirigenziale e componente organo di indirizzo del medesimo comune.

2.3.6 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Dirigenti, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

2.3.7 Trasparenza

Il decreto legislativo 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016, ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa oggi come “accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”. L'accessibilità totale si realizza principalmente attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni sui siti istituzionali e l'accesso civico.

Le pubblicazioni in Amministrazione trasparente

Il Comune di Veroli si è dotato di un sito web istituzionale, visibile al link <https://www.comune.veroli.fr.it/> nella cui home page è collocata la sezione denominata “Amministrazione Trasparente”, all'interno della quale vanno pubblicati i dati, le informazioni e i documenti indicati nel D.lgs. 33/2013.

L'Allegato n. 1, della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016 n. 1310, e l'allegato n. 9 del PNA 2022, integrando i contenuti della scheda allegata al D.lgs. 33/2013, hanno rinnovato la disciplina dei dati e delle informazioni da pubblicare sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni adeguandola alle novità introdotte dal D.lgs. 97/2016.

La Tavola di cui all'ALLEGATO 2 – Elenco dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013” ripropone i contenuti dell'Allegato n. 1 della sopra citata deliberazione ANAC e dell'allegato n. 9 del PNA 2022 con la previsione dell'ulteriore indicazione del Responsabile della elaborazione e della pubblicazione del dato. La tavola è stata aggiornata in base al nuovo Codice dei contratti pubblici, D.lgs. n. 36 del 31/03/2023 e alle delibera ANAC n. 261 e 264 del 20 giugno 2023, come modificata e integrata con delibera n. 582 del 13 dicembre 2023 e la delibera n. 601 del 19 dicembre 2023.

Vista inoltre la Delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024 con la quale ANAC ha approvato n. 3 schemi di pubblicazione ai fini dell'assolvimento degli obblighi di cui agli artt. 4-bis, 13 e 31 del D.lgs. n. 33/2013, il Comune di Veroli provvederà, nei termini stabiliti dalla citata delibera, all'aggiornamento delle relative sezioni in “Amministrazione Trasparente”. Con la citata delibera è stato approvato il documento “Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex D.lgs. 33/2013” contenente indicazioni utili alla pubblicazione su requisiti di qualità dei dati, procedure di validazione, controlli anche sostitutivi e meccanismi di garanzia su richiesta di chiunque vi abbia interesse. Con la citata delibera sono inoltre stati messi a

disposizione delle amministrazioni/enti anche gli altri schemi elaborati, ma non allo stato definitivamente approvati, per i quali il Comune di Veroli procederà all'adeguamento in fase successiva, quando gli stessi saranno definitivamente approvati dall'Autorità.

In "Altri contenuti" è stata aggiunta una sezione dedicata al PNRR per dare visibilità a tutte le informazioni relative all'attuazione delle misure del PNRR.

La pubblicazione di dati, informazioni e documenti nella sezione "Amministrazione Trasparente" deve avvenire nel rispetto dei criteri generali di seguito evidenziati:

- 1) Completezza: la pubblicazione deve essere esatta, accurata e riferita a tutte le unità organizzative;
- 2) Aggiornamento e archiviazione: per ciascun dato, o categoria di dati, deve essere indicata la data di pubblicazione e, conseguentemente, di aggiornamento, nonché l'arco temporale cui lo stesso dato, o categoria di dati, si riferisce;
- 3) Dati aperti e riutilizzo: I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono resi disponibili in formato di tipo aperto e sono riutilizzabili secondo quanto prescritto dall'art. 7 D.lgs. 33/2013 e dalle specifiche disposizioni legislative ivi richiamate, fatti salvi i casi in cui l'utilizzo del formato di tipo aperto e il riutilizzo dei dati siano stati espressamente esclusi dal legislatore. È fatto divieto di disporre filtri o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente";
- 4) Trasparenza e privacy: È garantito il rispetto delle disposizioni recate dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e dal Regolamento UE n. 679/2016 in materia di protezione dei dati personali.

La decorrenza, la durata delle pubblicazioni e la cadenza temporale degli aggiornamenti sono definite in conformità a quanto espressamente stabilito da specifiche norme di legge e, in mancanza, dalle disposizioni del D. Lgs. 33/2013.

2.3.8 La trasparenza degli appalti pubblici e la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici

In considerazione delle numerose e significative novità introdotte in materia di trasparenza degli appalti dal D.lgs. n. 36/2023, nonché delle indicazioni contenute all'interno dell'Aggiornamento 2023 al PNA 2022 approvato dall'ANAC con deliberazione n. 605 del 19 dicembre 2023, appare utile in questa sede fare un approfondimento con riferimento alla sezione di pubblicazione "Bandi di gara e contratti".

Il D.lgs. n. 36/2023, all'art. 19, comma 2 stabilisce il principio dell'unicità dell'invio, secondo il quale ciascun dato relativo alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture, nonché a tutte le procedure di affidamento e di esecuzione di contratti pubblici è fornito una sola volta a un solo sistema informativo e non può essere richiesto da altri sistemi o banche dati. Il comma 3 del medesimo articolo stabilisce inoltre che l'intero ciclo di vita dei contratti pubblici deve

essere svolto mediante le piattaforme e i servizi infrastrutturali digitali delle singole stazioni appaltanti e i dati contenuti in dette piattaforme sono oggetto di comunicazione alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) di cui è titolare ANAC ai sensi dell'art. 23 del D.lgs. n. 36/2023.

Dalle prescrizioni normative appena richiamate, lette in combinato disposto con l'art. 28, comma 3 del D.lgs. n. 36/2023 discende la conseguenza per cui la comunicazione alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) da parte di ciascuna stazione appaltante di dati per i quali la legge impone anche l'obbligo di pubblicazione per finalità di trasparenza, ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs n. 33/2013, come novellato dall'art. 224, comma 4 del D.lgs. n. 36/2023, costituisce assolvimento di tale obbligo, essendo onere di ANAC garantire la pubblicazione in formato aperto dei dati ricevuti dalle singole stazioni appaltanti e dovendo queste ultime assicurare il collegamento tra la loro sezione "Amministrazione trasparente" del sito e la BDNCP ai sensi dell'art. 28, comma 2 del D.lgs. n. 36/2023.

L'Aggiornamento 2023 al Piano Nazionale Anticorruzione 2022 dispone la validità fino al 31 dicembre 2023 dell'allegato 9 al PNA 2022 recante gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici.

Alla luce del quadro di riferimento fin qui analizzato, e dalla lettura in combinato disposto di quanto prescritto dalla deliberazione dell'ANAC n. 264 del 20 giugno 2023, come integrata e modificata dalla deliberazione dell'ANAC n. 601 del 19 dicembre 2023 e dalla deliberazione n. 582 del 13 dicembre 2023 adottata dall'ANAC d'intesa con il MIT le stazioni appaltanti assolvono agli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici con le seguenti modalità:

- 1. Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023:** la pubblicazione dei dati avviene nella "Sezione Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, secondo le indicazioni ANAC di cui all'Allegato 9) al PNA 2022;
- 2. Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023:** assolvimento degli obblighi di trasparenza relativamente alla fase di aggiudicazione e di esecuzione mediante trasmissione attraverso il sistema Simog dei dati relativi a tali fasi, come da indicazioni di cui al comunicato sull'avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d'intesa con il MIT, ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023. **La trasmissione dei dati attraverso Simog esonera le stazioni appaltanti dalla pubblicazione degli stessi nella sezione Amministrazione Trasparente.**
- 3. Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2025:** pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in Amministrazione trasparente secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ssgg e dalle delibere ANAC n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti;

Le stazioni appaltanti sono tenute a comunicare e aggiornare tempestivamente, cioè

nell'immediatezza della loro produzione, i dati relativi alle fasi di aggiudicazione ed esecuzione attraverso, ai fini e per gli effetti del decreto legislativo n. 33/2013. Il mancato rispetto della tempestività nella comunicazione sarà considerato ai fini della violazione degli obblighi di trasparenza.

Le stazioni appaltanti pubblicano in Amministrazione Trasparente, sottosezione Bandi e contratti, il link (indicato da ANAC sul portale dati aperti) tramite il quale si accede alla sezione della BDNCP. In questa sezione, sono pubblicate, per ogni procedura di affidamento associata a un CIG, tutte le informazioni trasmesse attraverso Simog.

Ai sensi dell'art. 10 della deliberazione dell'ANAC n. 261/2023 le Amministrazioni sono tenute a trasmettere alla BDNCP i seguenti dati:

a) Programmazione

1. il programma triennale ed elenchi annuali dei lavori;
2. il programma triennale degli acquisti di servizi e forniture

b) Progettazione e pubblicazione

1. gli avvisi di pre-informazione
2. i bandi e gli avvisi di gara
3. avvisi relativi alla costituzione di elenchi di operatori economici

c) Affidamento

1. gli avvisi di aggiudicazione ovvero i dati di aggiudicazione per gli affidamenti non soggetti a pubblicità
2. gli affidamenti diretti;

d) Esecuzione

1. La stipula e l'avvio del contratto
2. gli stati di avanzamento
3. i subappalti
4. le modifiche contrattuali e le proroghe
5. le sospensioni dell'esecuzione
6. gli accordi bonari
7. le istanze di recesso
8. la conclusione del contratto
9. il collaudo finale

Ogni altra informazione che dovesse rendersi utile per l'assolvimento dei compiti assegnati all'ANAC dal codice e da successive modifiche e integrazioni.

Con riferimento agli obblighi di cui al precedente elenco, i responsabili della trasmissione dei dati sono i Responsabili Unici di Progetto ed il responsabile della pubblicazione è l'ANAC attraverso la BDNCP.

Per tutti gli affidamenti il cui **CIG è stato acquisito prima del 31/12/2023** la seguente tabella indica i dati che non vengono raccolti da Simog e che **devono essere ancora pubblicati in**

Amministrazione Trasparente, ove non già pubblicati alla data del 31/12/2023.

TIPO DI CIG	DATI DA PUBBLICARE DAL 01/01/2025
In caso di CIG acquisiti con Simog	Elenco dei soggetti invitati Per tutte le fattispecie per le quali non è obbligatorio l'invio delle schede successive al perfezionamento del CIG: dati relativi all'aggiudicazione/esito della procedura Per tutte le fattispecie per le quali non è obbligatorio l'invio delle schede successive all'aggiudicazione: atti di nomina del: direttore dei lavori/direttore dell'esecuzione/componenti della commissione di collaudo modifica contrattuale e varianti accordi bonari e transazioni certificato collaudo/reg esecuzione/verifica conformità resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione Per gli affidamenti in house: Atti connessi agli affidamenti in house
In caso di SmartCIG acquisiti entro il 31 dicembre 2023	Denominazione e codice fiscale dell'aggiudicatario Importo delle somme liquidate Tempi di completamento del contratto e resoconti della gestione finanziaria al termine dell'esecuzione

Nella tabella di cui all'Allegato 3 del presente Piano, sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

Con particolare riferimento alla sezione "Bandi di gara e contratti" del citato Allegato 3 si fa presente che gli obblighi riportati sono quelli contenuti nell'allegato 1 alla deliberazione dell'ANAC n. 264 del 20 giugno 2023, come sostituito dall'allegato 1 alla deliberazione dell'ANAC n. 601 del 19 dicembre 2023, i quali non devono essere comunicati alla BDNCP e pertanto sono pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Amministrazione.

Modalità di esercizio dell'accesso civico semplice in materia di trasparenza degli appalti pubblici

Le modalità di esercizio dell'accesso civico semplice in materia di trasparenza degli appalti pubblici ai sensi dell'art. 6 della deliberazione dell'ANAC n. 264 del 20 giugno 2023, come integrata e modificata dalla deliberazione n. 601 del 19 dicembre 2023 sono definite come segue:

1) Pubblicazione dei dati nella BDNCP o in "Amministrazione Trasparente":

a) Nel caso in cui i dati, atti, e informazioni relativi agli appalti pubblici non siano stati pubblicati nella BDNCP o in "Amministrazione Trasparente" della stazione appaltante e dell'ente concedente, si applica la disciplina sull'accesso civico semplice di cui all'articolo 5, comma 1, del decreto trasparenza.

2) Presentazione della richiesta di accesso civico semplice:

a) Se i dati non sono pubblicati nella BDNCP, la richiesta di accesso civico semplice è presentata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) della stazione appaltante/ente concedente.

3) **Verifica dell'omissione:**

a) Il RPCT verifica se l'omissione è imputabile ai soggetti responsabili della trasmissione o elaborazione dei dati, secondo quanto previsto nella sezione "Anticorruzione e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'articolo 10 del D.lgs. n. 33/2013.

4) **Ricorso all'ANAC:**

a) Se è accertato che la stazione appaltante/ente concedente ha effettivamente trasmesso i dati alla BDNCP, la richiesta di accesso civico semplice è presentata al RPCT di ANAC, in qualità di amministrazione titolare della BDNCP.

Modalità di esercizio dell'accesso civico "generalizzato" in materia di trasparenza degli appalti pubblici

Decorsi 5 anni dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello in cui è stata effettuata la pubblicazione, scadenza di legge del termine di durata degli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici, la BDNCP, la stazione appaltante e l'ente concedente, per quanto di rispettiva competenza, sono tenuti a conservare e a rendere disponibili i dati, gli atti e le informazioni al fine di soddisfare – in conformità all'art. 35 del codice - eventuali istanze di accesso civico generalizzato ai sensi dell'articolo 5, comma 2, decreto trasparenza.

3. SEZIONE TERZA: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA - OBIETTIVI DI STATO DI SALUTE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Le persone sono l'elemento centrale e fondante dell'amministrazione su cui puntare per avviare le politiche finalizzate alla creazione di valore pubblico, puntando ad una reingegnerizzazione dei processi organizzativi e ad un contestuale cambiamento della struttura organizzativa in un'ottica di crescita continua del personale.

La struttura organizzativa del Comune è articolata in Settori secondo quanto previsto da ultimo con Delibera di Giunta Comunale n. 19 del 06/02/2025 *"Modifica schema organizzativo generale dell'Ente. Approvazione nuovo organigramma e funzionigramma"* approvata al fine di garantire una più semplice interazione delle procedure adottate all'esterno e di ridurre il numero delle strutture apicali in diretta sinergia con la Segreteria Generale.

La predetta modifica è stata dettata dall'esigenza di razionalizzazione, semplificazione e snellimento della filiera decisionale e della macchina amministrativa, nonché di funzionalità dell'intera struttura al raggiungimento degli obiettivi strategico-operativi programmati.

La nuova organizzazione dei settori e dei servizi ha carattere strumentale rispetto al conseguimento delle finalità istituzionali del nostro Comune ed è funzionale ai programmi definiti dagli organi di governo nei vari documenti di programmazione e negli atti di indirizzo politico-amministrativo.

Area	Nuovo Sistema di Classificazione CCNL 2019/2021	N. posti coperti assegnati (EX CAT. GIURIDICA)	Cognome	Nome	Profilo	Note
SEGRETERIA	AREA DEGLI ISTRUTTORI	n. 1 C	Sirizzotti	Manuel	Istruttore amministrativo contabile	
Settore I AFFARI GENERALI – CULTURA - WELFARE	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	n. 2 D	Ranelli	Mauro	Funzionario amministrativo	
			Scaccia Scarafoni	Paolo	Funzionario amministrativo	
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	n. 6 C	Cocco	Fiorella	Istruttore amministrativo Contabile	50% Settore VII
			Ceci	Enzo	Istruttore amministrativo contabile	
			Magnarelli	Giorgio	Istruttore amministrativo Contabile	50% Settore II
			Gatta	Monia	Istruttore amministrativo Contabile	
			Capraro	Marco	Istruttore amministrativo Contabile	
	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	n. 2 B	Cerelli	Raffaele	O.E. Collaboratore Tecnico manutentivo.	
			Pagliaroli	Walter	O.E. Collaboratore Tecnico manutentivo	
	Settore II SERVIZI DEMOGRAFICI – SCOLASTICI - LEGALI	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	n. 2 D	Ruggiero Perrino	Vincenzo	Funzionario Amministrativo
Crecco				Simone	Funzionario Amministrativo Contabile	
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	n. 5 C	Guerrieri	Arianna	Istruttore amministrativo Contabile	
			Magnarelli	Giorgio	Istruttore amministrativo Contabile	50% Settore I
			laboni	Tiziana	Istruttore	

					amministrativo Contabile	
			Cestra	Annunziata	Istruttore Amministrativo contabile	
			Magnante	Pasqualina	Istruttore Amministrativo contabile	
	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	n. 1 B	Sabellico	Ambrogio	O.E. Collaboratore amministrativo	
Settore III POLIZIA LOCALE	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	n. 1 D	Belli	Massimo	Funziario Amministrativo Comandante	
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	n. 13 C	Capuano	Gianluca	Agente polizia Locale	Comandato in Procura
			Cervini	Eva	Agente polizia Locale	Distaccato in Procura
			laboni	Claudio	Agente polizia Locale	
			Lo Sardo	Francesco	Agente polizia Locale	
			Mangiapelo	Fabrizio	Agente polizia Locale	
			Marcoccia	Mauro	Agente polizia Locale	
			Oddi	Marco	Agente polizia Locale	
			Tulli	Antonio	Agente polizia Locale	
			Turchetti	Bertario	Agente polizia Locale	
			Del Brocco	Icilio	Agente polizia Locale	
			Rotondo	Giuseppe	Agente polizia Locale	
			Magnante	Lanfranco	Agente polizia Locale	
					Valletta	Rossana
Settore IV TECNICO – LAVORI PUBBLICI	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	n. 2 D	Ceci	Emanuele	Funziario Tecnico	
	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE		Rampini	Claudia	Funziario Tecnico	
	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	n. 1 B	Quattrococchi	Patrizia	Collaboratore in servizi di accoglienze custodia vigilanza	

Settore V URBANISTICA	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	n. 2 D	Calcagni	Tiziana	Funzionario tecnico	
	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE		Gatta	Valeria	Funzionario Tecnico	
	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	n. 1 B	Iaboni	Fausto	O.P. Collaboratore amministrativo	
Settore VI TECNICO- AMBIENTALE	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	n. 1 D	Di Benedetto	Domenica	Funzionario Tecnico	
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	n. 2 C	Di Trocchio	Daniela	Istruttore Tecnico	
			Santandrea	Tiziano	Istruttore Tecnico	
	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	n. 12 B	Iannarilli	Giuseppe	O.E. Collaboratore tecnico manutentivo	
			Naruli	Enrico	O.E. Collaboratore tecnico manutentivo	
			Quattrociochi	Pierluigi	O.E. Collaboratore tecnico manutentivo	
			Stirpe	Armando	O.E. Collaboratore tecnico manutentivo	
	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI		Carinci	Massimo	O.E. Collaboratore tecnico manutentivo	
			Cimini	Fabio	O.E. Collaboratore tecnico manutentivo	
			Iacoucci	Giuseppe	O.E. Collaboratore tecnico manutentivo	
			Pagliarella	Gianni	O.E. Collaboratore tecnico manutentivo	
			Paniccia	Angelo	O.E. Collaboratore tecnico manutentivo	
		Fontana	Dennis	O.E. Collaboratore tecnico		

					manutentivo	
			Gabriele	Fabrizio	O.E. Collaboratore tecnico manutentivo	
Settore VII CONTABILITÀ E TRIBUTI	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	n. 3 D	Caliciotti	Anna	Funzionario Amministrativo Contabile	
	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE		Viola	Irene	Funzionario Amministrativo Contabile	
	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE		Cestra	Simone	Funzionario Amministrativo Contabile	
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	n. 3 C	Cocco	Fiorella	Istruttore amministrativo Contabile	50% settore I
			Oddi	Franca	Istruttore Amministrativo contabile	
			Scaccia	Floriana	Istruttore amministrativo Contabile	
	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	n. 3 B	D'Aversa	Marilena	Collaboratore in servizi di accoglienza custodia vigilanza	
			Nardozi	Cinzia	O. E. Collaboratore Amministrativo	
	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI		Testani	Vincenzo	Collaboratore in servizi di accoglienza custodia vigilanza	

	DOTAZIONE ORGANICA					
AREA		COPERTI		VACANTI		NUMERO POSTI PREVISTI
		Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	Totale
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario amministrativo contabile	4				4
	Funzionario Amministrativo	3		2		5
	Funzionario Tecnico	5				5
	Funzionario di Vigilanza (Comandante di P.L.) Attualmente ex art. 110 TUEL	1				1
ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo contabile	11	1			12
	Istruttore tecnico	2				2
	Agente di Polizia Locale	13				13
OPERATORI ESPERTI	Collaboratore Amministrativo	3				3
	Collaboratore Tecnico Manutentivo	13				13
	Collaboratore in servizi di accoglienza, vigilanza e custodia	3				3
		58	1	2	0	61

I dipendenti sono suddivisi per settore come riportato nella seguente tabella:

SETTORE	TITOLARI DI POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARI E.Q.	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	TOTALE
Segreteria			1		1
Settore I Affari Generali, Cultura Welfare	1	1	6 (di cui n. 1 al 50% con il settore VII e n. 1 con il settore II)		8
Settore II Servizi demografici, scolastici, legali	1	1	5		7
Settore III Polizia Locale	1		13		14
Settore IV – Tecnico, Lavori Pubblici	1	1		1	3
Settore V Urbanistica	1	1		1	3
Settore VI Tecnico Ambientale	1		2	12	15
Settore VII Contabilità e Tributi	1	2	2 (più n. 1 in condivisione con il sett. I)	3	8
Totale	7	6	29	17	59

Le dinamiche occupazionali del Comune di Veroli evidenziano nel corso degli ultimi anni un significativo turnover ascrivibile in parte al numero delle cessazioni e in parte alla capacità assunzionale determinata dal D.L. 34/2019 e dal D.M. del 17 marzo 2020.

Dei 59 dipendenti al 31 dicembre 2024, 15 appartengono all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, di cui 7 con attribuzione della Posizione Organizzativa, non essendo prevista per il Comune di Veroli la figura dirigenziale.

Area	Profilo	2022	2023	2024
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario Amministrativo Contabile	3	3	4
	Funzionario Amministrativo	4	5	3
	Funzionario Tecnico	2	3	5
	Funzionario Tecnico ex art. 110	2	1	//
	Funzionario di Vigilanza (Comandante P.L. Attualmente ex art. 110)	1	1	1
Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	8	9	12
	Istruttore tecnico	2	2	2
	Agente di Polizia Locale	12	14	13
Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo	3	3	3
	Collaboratore Tecnico Manutentivo	15	12	13
	Collaboratore in servizi di accoglienza, vigilanza e custodia	3	3	3

Il personale in servizio presenta una distribuzione di età asimmetrica con un forte sbilanciamento nelle fasce di età 55-59 e 60-64. Basti pensare che al 2023, in maniera quasi del tutto simile al triennio precedente, circa il 50 % del personale dipendente è over 55; dati che danno evidenza dell'avvio di un percorso, seppur non lineare, di ricambio generazionale. In tal senso, per migliorare il funzionamento complessivo dell'ente, oltre all'avanzamento tecnologico (la c.d. digitalizzazione) e allo snellimento e semplificazione dei processi decisionali e autorizzatori, è stato dato avvio un nuovo percorso che permetterà di garantire un adeguato ricambio generazionale ed uno sviluppo formativo del personale. Saranno il ricambio generazionale, il rafforzamento delle competenze del personale esistente e la digitalizzazione gli elementi fondamentali per il miglioramento della struttura dell'Ente.

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione.

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

INDICATORE	AREA	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Rapporto tra donne e uomini per area	Funzionari ed Elevata Qualificazione	46,15%			
	Istruttori	37,93%			
	Operatori Esperti	17,64%			
Differenza media retribuzioni complessive (con separata indicazione di quanto riconosciuto per incarichi extra istituzionali conferiti o autorizzati)					
% donne vs % uomini titolari di part-time		100%	100%	100%	100%

% donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medio giorni fruiti su base annuale		15,38%			
% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale		100%			
n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria)		15%			
Rapporto tra n° medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale		0%			
Elaborazione e pubblicazione di un bilancio di genere (si/no)		NO			
Presenza di uno sportello di ascolto (si/no) quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti		NO			

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati	0	2	2	2
Numero di accessi unici tramite SPID su servizi digitali collegati a SPID/Numero di accessi totali su servizi digitali collegati a SPID	0			
N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	33,33%			
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	100%			
N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali /n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	0			
Dataset pubblicati in formato aperto/ n. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione				

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	25,42	27,00	27,00	27,00
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	NO	NO	NO	NO
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	NO	NO	NO	NO
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	34,81	40	40	40

3.2 ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE

In ordine al punto occorre dare atto che il CCNL del 16 novembre 2022 all'art. 63 ha previsto che:

“1. Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro”.

Appare necessario, quindi, per poter attivare tale modalità organizzativa di svolgimento della prestazione lavorativa procedere all'adeguamento dell'ordinamento interno alle previsioni contrattuali, nel rispetto delle relazioni sindacali previste. La realizzazione di tale fattore abilitante costituisce obiettivo per l'anno 2025.

Il Comune di Veroli non ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile.

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato. Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	No	Si	Si	Si
Unità in lavoro agile	No			
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	0			
% applicativi consultabili in lavoro agile	100			
% Banche dati consultabili in lavoro agile	100			
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo				

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

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

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

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Totale dipendenti al 31/12/2024	59	63	65	65
Cessazioni a tempo indeterminato	3	1	6	3
Assunzioni a tempo indeterminato previste	8	5	8	3
Assunzioni a tempo determinato previste		3	0	0
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	6			
Copertura del piano assunzioni a tempo indeterminato	75%			
Tasso di sostituzione del personale cessato	200%			
Percentuale di giorni di ferie arretrate del personale all'01/01/2025 rispetto ai giorni di ferie arretrate all'01/01/2024 inferiore a 1	0,96			
Percentuale delle ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12/20_ rispetto alle ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12/20_ inferiore a 1				

Con l'introduzione del P.I.A.O. e l'inserimento in esso del Piano triennale del fabbisogno del

personale, si è creata una duplicazione dei contenuti relativi alla programmazione delle risorse umane dell'Ente. DUP e P.I.A.O. sono due documenti che hanno una natura e un iter molto diversi.

Il DUP rappresenta il presupposto programmatico del bilancio di previsione e la sua approvazione compete al Consiglio, il PIAO è un documento di natura gestionale e pertanto approvato dalla Giunta Comunale.

Su proposta della commissione Arconet è stato approvato il Decreto del Ministero dell'Economia e Finanze del 25/07/2023 di aggiornamento dell'allegato 4/1 del D.Lgs. n.118/2011. Questo aggiornamento ha introdotto una notevole semplificazione della programmazione del fabbisogno del personale. Come chiarito nella Faq 51 della Commissione Arconet "Al fine di adeguare la disciplina del DUP all'articolo 6 del DL n. 80/2021, che ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel P.I.A.O., la Commissione ha predisposto lo schema del DM, di aggiornamento dell'allegato 4/1 al D.lgs. n. 118 del 2011, per prevedere che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) definisca, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, *le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.*

Con questa novazione ora il Piano triennale del fabbisogno del personale rientra solo nel P.I.A.O., mentre nel DUP si rilevano le risorse finanziarie e i vincoli relativi alla spesa del personale per il triennio di riferimento cui si rinvia.

Si dà atto, altresì, che in applicazione dell'art. 33 commi 1, 2 e 3, del D.Lgs n. 165/2011 - Eccedenze di Personale e mobilità collettiva, così come modificato dall'art. 16 della Legge n.183/2011, si è provveduto alla ricognizione di situazioni di soprannumero o eventuali eccedenze di personale per esigenze funzionali o sulla base della situazione finanziaria dell'Ente, dalla quale è emerso che non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale per l'anno 2025.

Le principali fonti normative che regolano il processo di programmazione dei fabbisogni del personale delle pubbliche amministrazioni sono:

- il D.L. 34/2019, convertito con modificazioni, dalla L. 08/06/2019 n. 58, che all'articolo 33 in materia di assunzioni ha introdotto un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica attuativo del predetto Decreto adottato dal Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno il 17 marzo 2020 ed entrato in vigore dal 20 aprile 2020, nel quale sono state ulteriormente specificate le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni;

- la circolare n. 171021110/1 Uff, V Affari Territoriali, del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione all'art, 33, comma 2 del D.L .30/04/2019 n. 34.

Alla luce della predetta normativa le capacità assunzionali dell'Ente sono le seguenti:

- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP, rilevata con l'ultimo rendiconto anno 2023 approvato con Delibera di C.C. n. 2 del 28/03/2024, e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2021 — 2022 — 2023) al netto del FCDE stanziato, si attesta al 19,87%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1 del Decreto del 17 marzo 2020, pari al 27%.
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP, rilevata con l'ultimo rendiconto anno 2024 approvato con Delibera di G.C. n.38 del 10/03/2025, e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2022 — 2023 — 2024) al netto del FCDE stanziato (dato assestato nel rendiconto 2024 approvato con Delibera di G.C. n.38 del 10/03/2025 e proposta di Consiglio Comunale n. 16 del 21/03/2025) si attesta al 19,52%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1 del Decreto del 17 marzo 2020, pari al 27%.

Ai sensi del DM. 17 marzo 2020, l'Ente si pone come spesa del personale, sotto la soglia individuata per fascia demografica e pertanto è da considerarsi virtuoso, con possibilità ai sensi dell'art. 4, comma 2, del decreto di incrementare la spesa di personale, sino ad una spesa complessiva non superiore al valore soglia individuato dal decreto.

La programmazione per il triennio 2025/2027, come di seguito riportata, è relativa alle seguenti unità di personale

▪ **a tempo indeterminato:**

ANNO 2025

Area	Profilo professionale da coprire	Decorrenza	Determinato/indeterminato PT/FT	Modalità di reclutamento ¹					
				Concorso pubblico	Utilizzo proprie o altre graduatorie	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Mobilità	Scavalco
Funzionari ed E.Q.	N. 2 Funzionari Amministrativo-Contabile	n. 1 dal 01/05/2025 n. 1 dal 01/07/2025	Pieno - Indeterminato						
Istruttori	N. 1 Istruttore Amministrativo Contabile	dal 01/08/2025	Pieno -Indeterminato						
Istruttori	N. 2 Istruttore Tecnico	n. 1 dal 01/09/2025 n. 1 dal 01/12/2025	Pieno -Indeterminato						
Costo complessivo per il 2025 € 69.292,88									

ANNO 2026

Area	Profilo professionale da coprire	Decorrenza	Determinato/indeterminato PT/FT	Modalità di reclutamento ¹					
				Concorso pubblico	Utilizzo proprie o altre graduatorie	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Mobilità	Scavalco
Funzionari ed E.Q.	N. 1 Funzionario – Bibliotecario	Dal 01/01/2026	Pieno - Indeterminato						
Istruttori	N. 2 Istruttori Amministrativo Contabile	n. 1 dal 01/03/2026 n. 1 dal 01/08/2026	Pieno -Indeterminato						
Istruttori	N.3 Istruttori di Vigilanza	Dal 01/01/2026	Pieno -indeterminato						
Operatori Esperti	N. 2 Operatori Esperti	n. 1 dal 01/06/2026 n. 1 dal 01/07/2026	Pieno -indeterminato						
Costo complessivo per il 2026 € 172.002,45									

ANNO 2027

Area	Profilo professionale da coprire	Decorrenza	Determinato/indeterminato PT/FT	Modalità di reclutamento ¹					
				Concorso pubblico	Utilizzo proprie o altre graduatorie	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Mobilità	Scavalco
Funzionari ed E.Q.	N. 1 Funzionario Amministrativo-Contabile	dal 01/07/2027	Pieno - Indeterminato						
Istruttori	N. 1 Istruttore Amministrativo Contabile	dal 01/07/2027	Pieno -Indeterminato						
Operatoti Esperti	N. 1 Operatore Esperto	dal 01/09/2027	Pieno - Indeterminato						
Costo complessivo per il 2027 € 44.247,33									

▪ **a tempo determinato:**

Istruttori	N. 3 Istruttore di Vigilanza	dal 15/05/2025 al 31/12/2025	Pieno - Determinato
------------	------------------------------	---------------------------------	------------------------

per una **spesa annua 2025 di € 65.008,94.**

Pertanto la spesa complessiva nel 2025 per il personale a tempo determinato già in servizio e per quello la cui assunzione è programmata nel presente piano, è pari a € 111.360,16 e risulta essere inferiore al limite di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 pari ad € 245.760,53.

La spesa complessiva del personale prevista per il triennio 2025/2027 rientra nei limiti della spesa del personale di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 e più precisamente:

- gli stanziamenti complessivi della spesa del personale per l'anno 2025 sono pari ad € 3.039.063,53 e sono comprensivi delle nuove assunzioni che verranno declinate nel P.I.A.O.;
- gli stanziamenti complessivi della spesa del personale per l'anno 2026 sono pari ad € 3.118.000,72 e sono comprensivi delle nuove assunzioni che verranno declinate nel P.I.A.O.;
- gli stanziamenti complessivi della spesa del personale per l'anno 2027 sono pari ad € 3.191.061,79 e sono comprensivi delle nuove assunzioni che verranno declinate nel P.I.A.O.;
- tenendo conto della disposizione di cui all'art. 7 del più volte citato DM 17/03/2020 per gli enti virtuosi ... “La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ...”;

Gli stanziamenti di bilancio per ciascuno degli esercizi del triennio 2025/2027 assicurano quindi il rispetto degli equilibri.

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali)

Questa amministrazione individua nella formazione un elemento fondamentale per la riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

Secondo quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 l'ente intende dare attuazione alla previsione di cui all'art. 54, commi 3 e 4, nel rispetto delle relazioni sindacali previste.

“3. Nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) (Confronto) del presente CCNL, ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

4. Le attività di formazione individuate ai sensi del comma precedente sono in rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo”.

La programmazione dell'attività di formazione terrà conto della recentissima direttiva del Ministro della funzione pubblica del 23 marzo 2023 che espressamente prevede che “Il Dipartimento della funzione pubblica, al fine del perseguimento degli obiettivi di formazione descritti, promuove – anche per il tramite della Scuola Nazionale dell'Amministrazione e di Formez PA – interventi formativi rivolti alle amministrazioni e ai loro dipendenti per il rafforzamento delle competenze di base e professionalizzanti, a supporto della transizione digitale, ecologica e amministrativa”.

Tali direttrici vengono supportate dalle seguenti linee guida per l'attività di formazione per il personale dipendente:

- criteri per l'accesso, lo svolgimento e certificazione;
- l'attività formativa è rivolta a tutti i dipendenti dell'ente;
- è compito dei responsabili individuare il personale da formare, garantendo pari opportunità e favorendo la partecipazione. È altresì richiesto di attivarsi e favorire percorsi di formazione ed

affiancamento ad hoc per il reinserimento del personale che rientra dopo prolungata assenza. Inoltre, laddove vi siano i presupposti, favorire la partecipazione a percorsi di formazione offerti da ordini professionali;

- le attività formative possono essere programmate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:
 - formazione in presenza (giornate di studio, seminari);
 - formazione a distanza, attraverso sistemi di videoconferenza (webinar e/o e-learning). Per garantire la massima partecipazione, l'ente assicura l'adeguata strumentazione tecnologica (hardware, software, accessi, licenze);
- la formazione si svolge nell'ambito dell'orario di lavoro e, di norma, nell'arco orario di servizio
- sono garantite le iniziative formative al personale in lavoro agile;
- la partecipazione alle attività formative è equiparata a pieno titolo alla presenza in servizio e i partecipanti sono tenuti ad osservare l'orario della "giornata formativa" (stabilito dal calendario del corso);
- alcune iniziative di interesse diffuso possono essere programmate, in parte, oltre l'arco temporale di servizio;
- al termine di ogni attività formativa promossa dall'Amministrazione viene rilasciato un attestato di frequenza, a firma del formatore interno nel caso di gestione diretta dei corsi. Se la formazione viene effettuata da soggetti esterni, l'attestato di frequenza è validato dal soggetto erogatore stesso. In ogni caso l'attestato di formazione viene rilasciato al dipendente solamente quando è garantita una presenza minima pari all'80% delle ore previste;
- nel caso di corsi on line o fuori sede il partecipante dovrà consegnare l'attestato di partecipazione all'ufficio personale;
- la partecipazione a iniziative di formazione / seminari / giornate di studio comporta a ciascuno la necessaria condivisione con i rispettivi gruppi di lavoro.

4. SEZIONE QUARTA: MONITORAGGIO

4.1 MONITORAGGIO

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

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

- 1) Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa ed individuale, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse).
- 2) In base ad un sistema di algoritmi, considerando la percentuale di realizzazione e la pesatura degli indicatori/fasi di attuazione, si calcola il raggiungimento degli obiettivi individuati per ciascun ambito di programmazione;
- 3) Il collegamento degli obiettivi/target con gli obiettivi strategici e di mandato che fanno riferimento agli obiettivi di Valore Pubblico tramite un sistema di pesature, consente il calcolo del raggiungimento degli obiettivi strategici e quindi del contributo di ogni ambito di programmazione al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico.