



Comune di Cagnano Amiterno  
*Provincia di L'Aquila*

**PIANO INTEGRATO DELLE ATTIVITA' E  
DELL'ORGANIZZAZIONE (PIAO)**

TRIENNIO 2025/2027

*Art. 6 decreto legge n. 80/2021*

1

*Approvato con deliberazione di ..... n..... del .....*

## Sommario

<b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b> .....	3
<b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b> .....	7
<b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b> .....	8
<b>2.2 SOTTOSEZIONE</b> .....	8
<b>PERFORMANCE</b> .....	8
<b>OBIETTIVI FINALIZZATI ALLA PIENA ACCESSIBILITA' DELL'AMMINISTRAZIONE</b> .....	9
<b>PIANO DELLE AZIONI POSITIVE</b> .....	11
<b>PIANO DELLA PERFORMANCE</b> .....	14
<b>RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</b> .....	28
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b> .....	39
<b>3.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b> .....	39
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b> .....	41
<b>3.2 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE E FORMAZIONE</b> .....	41
<b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</b> .....	47
<b>ALLEGATI</b> .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di CAGNANO AMITERNO (AQ)

Indirizzo Via Sallustio n. 4

Codice fiscale/Partita IVA: 00096510664

Sindaco: ISIDE DI MARTINO

Numero dipendenti: 10

Numero abitanti anno precedente: 1.123 (Fonte: Tuttitalia.it)

Telefono: 0862/978122

Sito internet: <https://comune.cagnanoamiterno.aq.it/>

E-mail: [segreteria@comune.cagnanoamiterno.aq.it](mailto:segreteria@comune.cagnanoamiterno.aq.it)

PEC: [segreteria@pec.comune.cagnanoamiterno.aq.it](mailto:segreteria@pec.comune.cagnanoamiterno.aq.it)

L'originario insediamento attorno alla pieve di San Cosimo, era già castello prima del sec. XII. il toponimo deriva dal personale latino *Camnius*. Nel 1864 il paese assunse la specifica di Amiterno dal nome della città sabino-romana *Amiternum* posta non lontano dai suoi confini.

Il 1816 fu l'anno dell'autonomia comunale. La prima residenza municipale fu presa a Fossatillo da Angelantonio e Giuseppe Fabrizi ad 8 ducati l'anno che saliranno a 12 nel 1829, era arredata con tre tavolini che servivano per la cancelleria, una scansia per l'archivio, 18 sedie per i decurioni e consiglieri ed una scrivania per il sindaco che, dopo Nanni, sarà per per il biennio 1818/1819 Giovanni Ciorletti, figlio di un fabbro e nipote di un prete.

Si ricordano: la chiesa di San Cosimo (o Cosma, anteriore al secolo XII), la chiesa di San Sebastiano a Collicello (secolo XVI), la chiesa di San Giovanni (secolo XVI), i resti del castello di Cascina (secolo XII) e il casale fortificato Dragonetti a Cascina (sec. XVII).

CAGNANO, in latino *campus Annianus*, porta ancora il nome glorioso di Amiterno, perché fece parte, prima del territorio della città romana e poi della Diocesi che ne prese il nome. Cagnano risulta formato di piccoli paesi, che anticamente formavano una sola parrocchia, quella di San Cosimo e che si vedono disseminati nella conca, divisa a campi e praterie, per breve tratto interrotta dall'altura su cui è Termine, per riaprirsi più ampia e più ridente nella distesa di Cascina, dove era l'antico villaggio omonimo alle falde di Monte Calvo.

Di *Canianus* non si ha notizia prima del secolo IX, allorché appare tra i possessi del grande monastero imperiale di Farfa nell'agro amitermino, cioè nella zona corrispondente alla ormai scomparsa diocesi della città *Amiternum*, l'antica ed illustre patria di Sallustio, anch'essa da tempo distrutta. Per trovare una nuova

menzione di una località variamente chiamata *Cannavum* o *Cagnanum* nell'alta valle dell'Aterno occorre scendere alla metà del XII secolo, quando queste zone vengono annesse al regno normanno la cui capitale è Palermo.

Troveremo allora da un lato la *plebs sancti Cosmae* in Cagnano che papa Anastasio IV cita in un documento concernente Dodone, autorevole personaggio locale, come facente parte dell'antica diocesi di *Amiternum* ormai



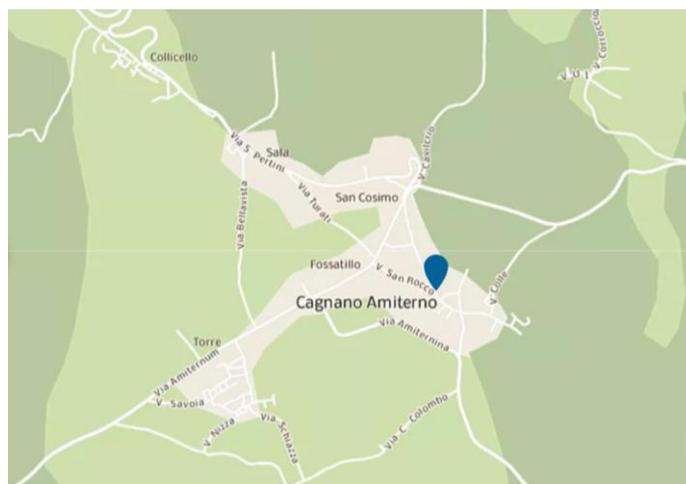
compresa in quella di Rieti e con essa la chiesa e il monastero di San Leucio di Brindisi, il che implica sia una forma di organizzazione protrattasi fino ai tempi nostri (la *plebs* è una struttura intermedia fra la diocesi e la parrocchia, che nella circostanza si è trasformata in arcipretura) sia una presenza monastica di origine orientale che, attraverso Atesa e Rocca di Mezzo, quindi un percorso essenzialmente tratturale e pastorale, è pervenuta ai confini dell'Abruzzo intorno al personaggio di San Leucio ed alla festività dell'11 gennaio, che sono stati invece del tutto cancellati entrambi dalla memoria collettiva.

Dall'altro lato, sul versante civile e demografico, *cannavum* fa parte con le odierne Barete, Rocca di Fondi ed Antrodoto della signoria dei Rainaldo di Lavarete (Barete) che il *catalogus baronum* dei sovrani normanni chiama a partecipare ad una sorta di mobilitazione generale del regno con 41 *milites* complessivi a cavallo, dei quali a *Cannavum* ne spettano un paio, la qual cosa sta a significare, nella proporzione consueta di questo documento tra risorse demografiche e disponibilità militare, un nucleo abitato da 48 famiglie, poco meno di trecento individui, secondo i moltiplicatori dell'epoca.

(Fonte: [https://web.infinito.it/utenti/c/cagnanoamiterno/storia\\_o\\_leggenda.htm](https://web.infinito.it/utenti/c/cagnanoamiterno/storia_o_leggenda.htm))

Comprende 13 località: Cascina, Civitella, Colle, Collicello, Corruccioni, Fiugni, Fossatillo, Sala, S. Cosimo, S. Giovanni, S. Pelino, Termine, Torre.

L'economia del comune si basa sulle attività artigianali e agricole, spesso a gestione familiare, ma il territorio possiede anche una fabbrica di cemento, nella zona di San Giovanni e San Pelino, che sfrutta la grande miniera di marna. Fino al 1935 Cagnano era raggiungibile da L'Aquila attraverso la Ferrovia L'Aquila-Capitignano con un'omonima fermata. Attualmente è raggiungibile da L'Aquila e da Amatrice attraverso la strada statale 260 Picente che da L'Aquila fino a San Giovanni è tipicamente a scorrimento veloce. Da L'Aquila inoltre è attivo nei giorni feriali un servizio di trasporto pubblico locale bidirezionale tramite corriere TUA.

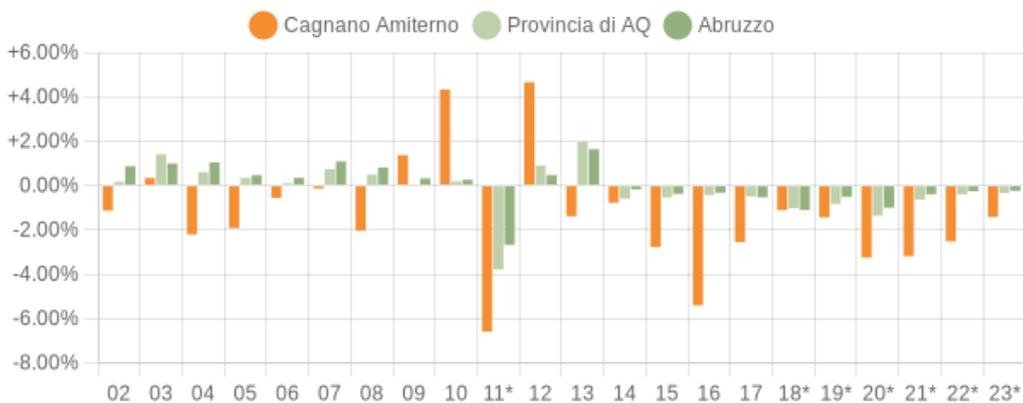


Andamento demografico della popolazione residente nel comune di Cagnano Amiterno dal 2001 al 2023. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



**Andamento della popolazione residente**  
 COMUNE DI CAGNANO AMITERNO (AQ) - Dati ISTAT al 31 dicembre - Elaborazione TUTTITALIA.IT  
 (\*) post-censimento

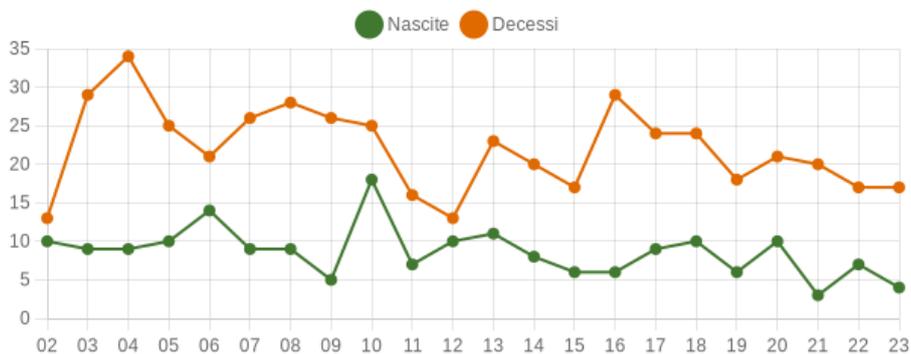
Le variazioni annuali della popolazione di Cagnano Amiterno espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia dell'Aquila e della regione Abruzzo.



**Variazione percentuale della popolazione**

COMUNE DI CAGNANO AMITERNO (AQ) - Dati ISTAT al 31 dicembre - Elaborazione TUTTITALIA.IT  
 (\*) post-censimento

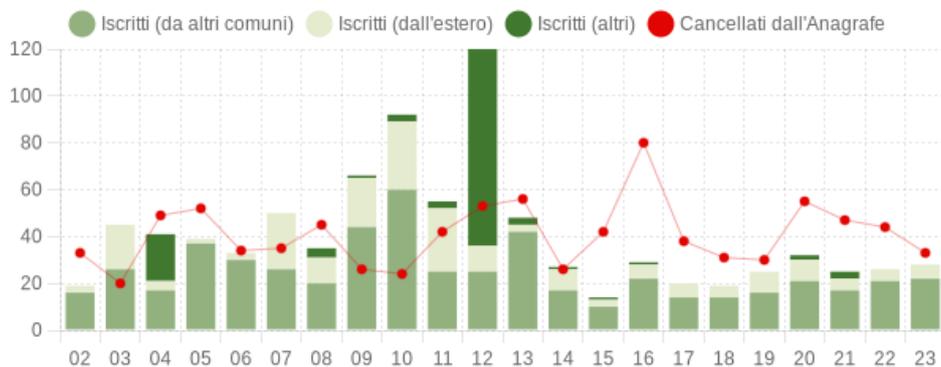
Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche saldo naturale. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



**Movimento naturale della popolazione**

COMUNE DI CAGNANO AMITERNO (AQ) - Dati ISTAT (1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Cagnano Amiterno negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come iscritti e cancellati dall'Anagrafe del comune.

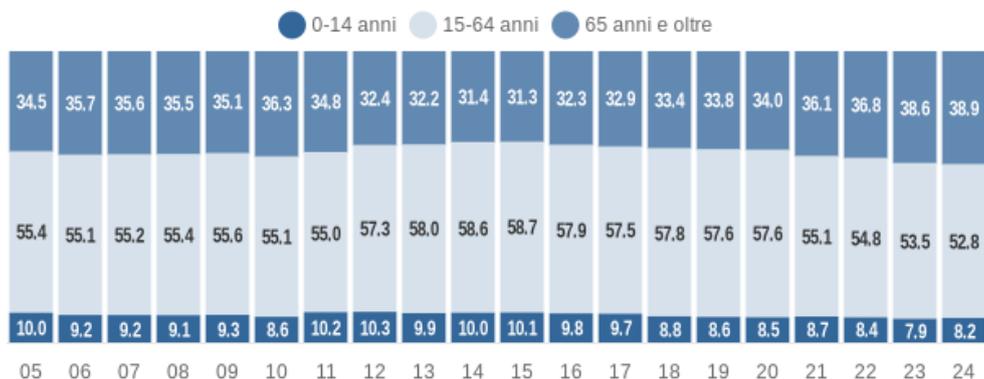


**Flusso migratorio della popolazione**

COMUNE DI CAGNANO AMITERNO (AQ) - Dati ISTAT (1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: giovani 0-14 anni, adulti 15-64 anni e anziani 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo progressiva, stazionaria o regressiva a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.



**Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni**  
 COMUNE DI CAGNANO AMITERNO (AQ) - Dati ISTAT al 1° gennaio - Elaborazione TUTTITALIA.IT

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



**Andamento della popolazione con cittadinanza straniera**  
 COMUNE DI CAGNANO AMITERNO (AQ) - Dati ISTAT al 1° gennaio - Elaborazione TUTTITALIA.IT  
 (\*) post-censimento

## **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE VALORE PUBBLICO**

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance e dei controlli interni è definite nei seguenti provvedimenti: Deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 22.03.2017.

Tale sistema, armonizzando ai principi del d.lgs. n. 150/2009 gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal d.lgs. n. 267/2000 (TUEL), prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- 1) Linee Programmatiche di mandato (art. 46 TUEL), approvate con deliberazione C.C. n.28 del 01.10.2020, che individuano le priorità strategiche dell'azione amministrativa durante l'intero mandato, da declinare attraverso i provvedimenti di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance;
- 2) Documento Unico di Programmazione (DUP) (art. 170 TUEL), approvato con deliberazione C.C. n. 36 del 30.12.2024, che costituisce la guida strategica e operativa dell'Ente; è il presupposto necessario dei documenti di bilancio e degli altri documenti di programmazione.

## **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2.2 SOTTOSEZIONE PERFORMANCE**

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

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

# **OBIETTIVI FINALIZZATI ALLA PIENA ACCESSIBILITA' DELL'AMMINISTRAZIONE**

(art.9, comma 7, D.L. 18/10/2012 n.179)

Le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare, entro il 31 marzo di ogni anno, gli obiettivi di accessibilità relativi all'anno corrente, come ribadito anche nelle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici (capitolo 4 paragrafo 2), e lo stato di attuazione del piano per l'utilizzo del telelavoro, come stabilito dal Decreto legge n. 179/2012, articolo 9, comma 7.

Gli obiettivi per l'anno 2025 sono i seguenti:

<b>Ambito</b>	<b>Interventi</b>	<b>Tempi di adeguamento</b>
SITO WEB	Miglioramento dell'accessibilità con particolare attenzione alle persone con disabilità e implementazione di nuove pagine nel rispetto di quanto previsto dalle prescrizioni vigenti	2025/27
FORMAZIONE	Attivazione di percorsi di formazione sul Codice di Amministrazione digitale e sull'utilizzo di piattaforme di e-procurement	2025/27
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Adeguamento delle attrezzature digitali ed informatiche in relazione ai fabbisogni dell'ente	2025/27

# **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

(art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198)

Le amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

Il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

## 1. IL QUADRO DI RIFERIMENTO

Tabella 1 – Distribuzione del personale in relazione al sesso e alla categoria

Area		Maschi		Femmine		Totale	
		Personale in servizio	Media Età Anagrafica	Personale in servizio	Media Età Anagrafica	Personale in servizio	Media Età Anagrafica
<b>Operatore</b>	Totale Operatore						
<b>Operatore esperto</b>	Totale Operatore esperto						
<b>Istruttore</b>	Totale Istruttore	1	39	2	36	3	37,5
<b>Funzionario EQ</b>	Senza incarico di EQ	1	57	2	51	3	54
	Con incarico di EQ	2	60	1	40	3	50
	<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>53</b>	<b>5</b>	<b>42</b>	<b>9</b>	<b>47</b>
<b>DIRIGENTI</b>	Dirigenti	1	63	-	-	1	63

Tabella 2 – Distribuzione del personale in relazione al sesso

Lavoratori	Operatore	Operatore esperto	Istruttore	Funzionario		Dirigenti	Totale
				No EQ	EQ		
Maschi			1	1	2	1	5
Femmine			2	2	1	-	5
<b>Totale</b>			<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>10</b>

Tabella 3 – Distribuzione del personale in relazione al titolo di studio

Lavoratori	Operatore		Operatore esperto		Istruttore		Funzionario				Dirigenti		Totale	
	M	F	M	F	M	F	No EQ		EQ		M	F		
							M	F	M	F				
Licenza Media	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Diploma	-	-	-	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-	3
Laurea	-	-	-	-	-	1	1	2	1	1	1	-	-	7
Altro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>10</b>

## 2. LE AZIONI POSITIVE

N.	DESCRIZIONE	ANNO
1	Regolamentazione nei termini previsti dall'ordinamento e dal CCNL degli istituti di flessibilità, dei permessi, delle aspettative e dei congedi	2025/2027
2	Attivazione di percorsi di formazione finalizzati a sviluppare le competenze trasversali ovvero "Capire il contesto pubblico", "Interagire nel contesto pubblico", "Realizzare il valore pubblico", "Gestire le risorse pubbliche" e ad adeguare le competenze tecnico-amministrative	2025/2027
3	Regolamentazione della disciplina del part-time	2025/2027
4	Implementazione del lavoro agile nel rispetto di quanto previsto dall'ordinamento e dal CCNL e attivazione di percorsi formativi volti a consolidare o sviluppare competenze connesse all'utilizzo in sicurezza di strumenti tecnologici e a modalità innovative di lavoro	2025/2027

# **PIANO DELLA PERFORMANCE**

(art.10, comma 1, lett.a) D.Lgs. 27/10/2009 n.150)

Il Piano della performance (art. 10 c. 1 lett. a d.lgs. 150/2009) è un documento programmatico triennale definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, secondo gli indirizzi stabiliti nell'ambito della predisposizione del Documento Unico di Programmazione.

Il Piano individua gli obiettivi specifici ed annuali di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b) del d.lgs. 150/2009 e definisce le risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Di seguito si riportano gli obiettivi per l'anno 2025:

<b>OBIETTIVO GESTIONALE</b>		Tempestività dei pagamenti		
<b>DESCRIZIONE FASI ESSENZIALI PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO</b>		L'Art. 4 bis del D.L. n.13 del 24 febbraio 2023, il quale comma 2 prevede "le amministrazioni pubbliche di cui all'art.1 comma 2 del D.L. 165/2001, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili 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%. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1 commi 589, let. b), e 861 della L.145/2018...", pertanto obiettivo dell'amministrazione comunale è rispettare i tempi di pagamento delle fatture commerciali		
<b>CATALOGAZIONE DELL'OBIETTIVO</b>		<b>MANTENIMENTO</b>	<b>MIGLIORAMENTO</b>	<b>SVILUPPO</b>
			X	
<b>AMBITO PERFORMANCE ORG.VA ART.8 D. LGS.N.150/09</b>		<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>PESO</b>	
		X	30	
<b>CENTRO DI RESPONSABILITA' TECNICA</b>		TUTTI	<b>SETTORE</b>	TUTTI
<b>Data inizio prevista</b>	01.01.2025		<b>Data fine prevista</b>	31.12.2025
<b>Data inizio effettiva</b>			<b>Data fine effettiva</b>	

15

<b>INDICATORI DI PERFORMANCE</b>					
N.	DESCRIZIONE	VINCOLO	VALORE ATTESO	RISULTATO RAGGIUNTO	
				Valore assoluto raggiunto	Note
1	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali		Entro 20 gg		

<b>RISORSE UMANE</b>			
Matricola	Nominativo	Area	Servizio
	Dott. Roberto Mari	D	Area Amministrativa, personale, tributi
	Dott. Emiliano Di Rocco	D	Area Finanziaria
	Ing. Cristina Sellecchia	D	Area lavori pubblici, urbanistica e manutenzioni
	Geom. Fabrizio Ioannucci	D	Area Demografici
	Ing. Giuseppina Paoni – Ing. Gianluca Ponzi	D	Area Emergenza terremoto, Ricostruzione 2016/2017

<b>OBIETTIVO GESTIONALE</b>		Trasparenza e partecipazione della P.A.	
<b>DESCRIZIONE FASI ESSENZIALI PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO</b>		Inserimento tempestivo dei dati e delle informazioni imposte dalla normativa per i settori di competenza sui vari settori del sito istituzionale (albo, amministrazione trasparente, home, etc.)	
<b>CATALOGAZIONE DELL'OBIETTIVO</b>		<b>MIGLIORAMENTO</b>	<b>SVILUPPO</b>
		X	
<b>AMBITO PERFORMANCE ORG.VA ART.8 D. LGS.N.150/09</b>		<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>PESO</b>
		X	30
<b>CENTRO DI RESPONSABILITA' TECNICA</b>		RPCT	<b>SETTORE</b> TUTTI
<b>Data inizio prevista</b>	01.01.2025	<b>Data fine prevista</b>	31.12.2025
<b>Data inizio effettiva</b>		<b>Data fine effettiva</b>	

<b>INDICATORI DI PERFORMANCE</b>					
N.	DESCRIZIONE	VINCOLO	VALORE ATTESO	RISULTATO RAGGIUNTO	
				Valore assoluto raggiunto	Note
1	Pubblicazione degli atti obbligatori previsti dal D.Lgs. n.33/2012		Entro 2 gg dall'elaborazione del dato		

<b>RISORSE UMANE</b>			
Matricola	Nominativo	Cat.(*)	Servizio
	Dott. Roberto Mari	D	Area Amministrativa, personale, tributi
	Dott. Emiliano Di Rocco	D	Area Finanziaria
	Ing. Cristina Sellecchia	D	Area lavori pubblici, urbanistica e manutenzioni
	Geom. Fabrizio Ioannucci	D	Area Demografici
	Ing. Giuseppina Paoni – Ing. Gianluca Ponzi	D	Area Emergenza terremoto, Ricostruzione 2016/2017

<b>OBIETTIVO GESTIONALE</b>		Attuazione delle misure di contrasto alla corruzione		
<b>DESCRIZIONE FASI ESSENZIALI PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO</b>		L'obiettivo intende porre in essere tutte le misure previste per prevenire fenomeni corruttivi come esplicitate negli allegati n.1 e 2		
<b>CATALOGAZIONE DELL'OBIETTIVO</b>		<b>MIGLIORAMENTO</b>		<b>SVILUPPO</b>
				X
<b>AMBITO PERFORMANCE ORG.VA ART.8 D. LGS.N.150/09</b>		<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>PESO</b>	
		X	10	
<b>CENTRO DI RESPONSABILITA' TECNICA</b>		RPCT	<b>SETTORE</b>	TUTTI
<b>Data inizio prevista</b>	01.01.2025		<b>Data fine prevista</b>	31.12.2025
<b>Data inizio effettiva</b>			<b>Data fine effettiva</b>	

<b>INDICATORI DI PERFORMANCE</b>					
N.	DESCRIZIONE	VINCOLO	VALORE ATTESO	RISULTATO RAGGIUNTO	
				Valore assoluto raggiunto	Note
1	N. misure specifiche e generali attuate/N. misure specifiche e generali previste negli allegati 1 e 2		100%		

<b>RISORSE UMANE</b>			
Matricola	Nominativo	Cat.(*)	Servizio
	Dott. Roberto Mari	D	Area Amministrativa, personale, tributi
	Dott. Emiliano Di Rocco	D	Area Finanziaria
	Ing. Cristina Sellecchia	D	Area lavori pubblici, urbanistica e manutenzioni
	Geom. Fabrizio Ioannucci	D	Area Demografici
	Ing. Giuseppina Paoni – Ing. Gianluca Ponzi	D	Area Emergenza terremoto, Ricostruzione 2016/2017

<b>OBIETTIVO GESTIONALE</b>		Allineamento tra debiti scaduti (dati MEF) rispetto a quelli che risultano in contabilità	
<b>DESCRIZIONE FASI ESSENZIALI PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO</b>		Accertamento delle effettive posizioni debitorie e assunzione delle decisioni conseguenti per un effettivo allineamento dei dati	
<b>CATALOGAZIONE DELL'OBIETTIVO</b>		<b>MIGLIORAMENTO</b>	<b>SVILUPPO</b>
		X	
<b>AMBITO PERFORMANCE ORG.VA ART.8 D. LGS.N.150/09</b>		<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>PESO</b>
		X	10
<b>CENTRO DI RESPONSABILITA' TECNICA</b>		AREA FINANZIARIA	<b>SETTORE</b>
<b>Data inizio prevista</b>	01.01.2025	<b>Data fine prevista</b>	31.12.2025
<b>Data inizio effettiva</b>		<b>Data fine effettiva</b>	

<b>INDICATORI DI PERFORMANCE</b>					
<b>N.</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>VINCOLO</b>	<b>VALORE ATTESO</b>	<b>RISULTATO RAGGIUNTO</b>	<b>Note</b>
				Valore assoluto raggiunto	
1	Elaborazione di una relazione alla Giunta Comunale illustrante gli esiti del processo di riallineamento		Entro il 31.12.2025		

<b>RISORSE UMANE</b>			
<b>Matricola</b>	<b>Nominativo</b>	<b>Cat.(*).</b>	<b>Servizio</b>
	Dott. Emiliano Di Rocco	Area dei Funzionari ed E.Q.	Area Finanziaria

<b>OBIETTIVO GESTIONALE</b>		Contrasto alla evasione e potenziamento della riscossione delle entrate tributarie	
<b>DESCRIZIONE FASI ESSENZIALI PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO</b>		L'obiettivo si sostanzia in una azione finalizzata sia al contrasto alla evasione che alla effettiva riscossione delle entrate tributarie	
<b>CATALOGAZIONE DELL'OBIETTIVO</b>		<b>MIGLIORAMENTO</b>	<b>SVILUPPO</b>
		X	
<b>AMBITO PERFORMANCE ORG.VA ART.8 D. LGS.N.150/09</b>		<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>PESO</b>
		X	10
<b>CENTRO DI RESPONSABILITA' TECNICA</b>		AREA FINANZIARIA	<b>SETTORE</b>
<b>Data inizio prevista</b>	01.01.2025	<b>Data fine prevista</b>	31.12.2025
<b>Data inizio effettiva</b>		<b>Data fine effettiva</b>	

<b>INDICATORI DI PERFORMANCE</b>					
<b>N.</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>VINCOLO</b>	<b>VALORE ATTESO</b>	<b>RISULTATO RAGGIUNTO</b>	
				Valore assoluto raggiunto	Note
1	Percentuale di somme effettivamente riscosse entro il 31.12.2025 rispetto al 31.12.2024		+ 10%		

<b>RISORSE UMANE</b>			
<b>Matricola</b>	<b>Nominativo</b>	<b>Cat.(*).</b>	<b>Servizio</b>
	Dott. Emiliano Di Rocco	Area dei Funzionari ed E.Q.	Area Finanziaria

<b>OBIETTIVO GESTIONALE</b>	Realizzazione di attività istituzionali definite dall'Amministrazione e promozione di eventi culturali		
<b>DESCRIZIONE FASI ESSENZIALI PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO</b>	Con il presente obiettivo si intende dare corso a manifestazioni ed eventi culturali e ricreativi definiti nel corso dell'anno con l'Amministrazione Comunale		
<b>CATALOGAZIONE DELL'OBIETTIVO</b>	<b>MIGLIORAMENTO</b>	<b>SVILUPPO</b>	
	X		
<b>AMBITO PERFORMANCE ORG.VA ART.8 D. LGS.N.150/09</b>	<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>PESO</b>	
	X	10	
<b>CENTRO DI RESPONSABILITA' TECNICA</b>	AREA VIGILANZA	<b>SETTORE</b>	
<b>Data inizio prevista</b>	01.01.2025	<b>Data fine prevista</b>	31.12.2025
<b>Data inizio effettiva</b>		<b>Data fine effettiva</b>	

<b>INDICATORI DI PERFORMANCE</b>					
<b>N.</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>VINCOLO</b>	<b>VALORE ATTESO</b>	<b>RISULTATO RAGGIUNTO</b>	
				Valore assoluto raggiunto	Note
1	N. manifestazioni, eventi realizzati/N. manifestazioni, eventi definiti dall'Amministrazione		100%		

<b>RISORSE UMANE</b>			
<b>Matricola</b>	<b>Nominativo</b>	<b>Cat.(*)</b>	<b>Servizio</b>
	Mauro Berardini	Istruttore Vigilanza	Area di Vigilanza

<b>OBIETTIVO GESTIONALE</b>		Gestione del fenomeno del randagismo		
<b>DESCRIZIONE FASI ESSENZIALI PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO</b>		Con il presente obiettivo si intende dare corso ad interventi operativi per il contenimento del fenomeno del randagismo		
<b>CATALOGAZIONE DELL'OBIETTIVO</b>		<b>MIGLIORAMENTO</b>		<b>SVILUPPO</b>
		X		
<b>AMBITO PERFORMANCE ORG.VA ART.8 D. LGS.N.150/09</b>		<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>PESO</b>	
		X	10	
<b>CENTRO DI RESPONSABILITA' TECNICA</b>		AREA VIGILANZA	<b>SETTORE</b>	
<b>Data inizio prevista</b>	01.01.2025	<b>Data fine prevista</b>	31.12.2025	
<b>Data inizio effettiva</b>		<b>Data fine effettiva</b>		

<b>INDICATORI DI PERFORMANCE</b>					
<b>N.</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>VINCOLO</b>	<b>VALORE ATTESO</b>	<b>RISULTATO RAGGIUNTO</b>	<b>Note</b>
				Valore assoluto raggiunto	
1	N. di interventi richiesti alla Polizia Municipale/N. interventi realizzati		100%		
2	N. campagne pubblicitarie promosse per contrastare il fenomeno		3		

<b>RISORSE UMANE</b>			
<b>Matricola</b>	<b>Nominativo</b>	<b>Cat.(*)</b>	<b>Servizio</b>
	Mauro Berardini	Istruttore Vigilanza	Area di Vigilanza

<b>OBIETTIVO GESTIONALE</b>		Attuazione con cantierizzazione opere pubbliche anno 2025		
<b>DESCRIZIONE FASI ESSENZIALI PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO</b>		Il presente obiettivo discende dal Piano delle OO.PP e si intende dare corso al rispetto dei tempi previsti in esso per l'avvio delle opere pubbliche		
<b>CATALOGAZIONE DELL'OBIETTIVO</b>		<b>MIGLIORAMENTO</b>		<b>SVILUPPO</b>
		X		
<b>AMBITO PERFORMANCE ORG.VA ART.8 D. LGS.N.150/09</b>		<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>PESO</b>	
		X	10	
<b>CENTRO DI RESPONSABILITA' TECNICA</b>		AREA TECNICA	<b>SETTORE</b>	
<b>Data inizio prevista</b>	01.01.2025		<b>Data fine prevista</b>	31.12.2025
<b>Data inizio effettiva</b>			<b>Data fine effettiva</b>	

<b>INDICATORI DI PERFORMANCE</b>					
<b>N.</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>VINCOLO</b>	<b>VALORE ATTESO</b>	<b>RISULTATO RAGGIUNTO</b>	
				Valore assoluto raggiunto	Note
1	N. OOPP per le quali è previsto l'avvio dei lavori nel corso del 2025/N. OOPP previste nel Piano		100%		

<b>RISORSE UMANE</b>			
<b>Matricola</b>	<b>Nominativo</b>	<b>Cat.(*).</b>	<b>Servizio</b>
	Ing. Cristina Sellecchia	Area dei Funzionari ed E.Q.	Area Tecnica

<b>OBIETTIVO GESTIONALE</b>		Riattivazione del protocollo per monitoraggio dell'area intorno al cementificio	
<b>DESCRIZIONE FASI ESSENZIALI PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO</b>		Tenuto conto di quanto previsto nel protocollo vigente si intendono riavviare le attività in esso descritte per il monitoraggio dell'area	
<b>CATALOGAZIONE DELL'OBIETTIVO</b>		<b>MIGLIORAMENTO</b>	<b>SVILUPPO</b>
		X	
<b>AMBITO PERFORMANCE ORG.VA ART.8 D. LGS.N.150/09</b>		<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>PESO</b>
		X	10
<b>CENTRO DI RESPONSABILITA' TECNICA</b>		AREA TECNICA	<b>SETTORE</b>
<b>Data inizio prevista</b>	01.01.2025	<b>Data fine prevista</b>	31.12.2025
<b>Data inizio effettiva</b>		<b>Data fine effettiva</b>	

<b>INDICATORI DI PERFORMANCE</b>					
<b>N.</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>VINCOLO</b>	<b>VALORE ATTESO</b>	<b>RISULTATO RAGGIUNTO</b>	
				Valore assoluto raggiunto	Note
1	Avvio delle attività di monitoraggio		Entro il 30.06.2025		
2	Redazione di una relazione descrittiva degli interventi attuati da trasmettere alla Giunta Comunale entro il 31.12.2025		Entro il 31.12.2025		

<b>RISORSE UMANE</b>			
<b>Matricola</b>	<b>Nominativo</b>	<b>Cat.(*).</b>	<b>Servizio</b>
	Ing. Cristina Sellecchia	Area dei Funzionari ed E.Q.	Area Tecnica

<b>OBIETTIVO GESTIONALE</b>		Supporto e collaborazione Area Emergenza Terremoto per Commissariamenti e dati ai Commissari eventi 2009 e 2016		
<b>DESCRIZIONE FASI ESSENZIALI PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO</b>		Garantire ogni supporto operativo ed amministrativo per gli interventi previsti nell'ambito dell'area emergenze terremoto		
<b>CATALOGAZIONE DELL'OBIETTIVO</b>		<b>MIGLIORAMENTO</b>		<b>SVILUPPO</b>
		X		
<b>AMBITO PERFORMANCE ORG.VA ART.8 D. LGS.N.150/09</b>		<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>PESO</b>	
		X	10	
<b>CENTRO DI RESPONSABILITA' TECNICA</b>		AREA TERREMOTO 2016/2017	<b>SETTORE</b>	
<b>Data inizio prevista</b>	01.01.2025	<b>Data fine prevista</b>	31.12.2025	
<b>Data inizio effettiva</b>		<b>Data fine effettiva</b>		

<b>INDICATORI DI PERFORMANCE</b>					
<b>N.</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>VINCOLO</b>	<b>VALORE ATTESO</b>	<b>RISULTATO RAGGIUNTO</b>	
				Valore assoluto raggiunto	Note
1	N. supporti operativi richiesti/N. supporti operativi realizzati		100%		

<b>RISORSE UMANE</b>			
<b>Matricola</b>	<b>Nominativo</b>	<b>Cat.(*).</b>	<b>Servizio</b>
	Ing. Giuseppina Paoni – Ing. Gianluca Ponzi	Area dei Funzionari ed E.Q.	Area Emergenza terremoto, ricostruzione 2016/2017

<b>OBIETTIVO GESTIONALE</b>		Procedure di gara per Ufficio Ricostruzione evento 2009			
<b>DESCRIZIONE FASI ESSENZIALI PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO</b>		L'obiettivo si sostanzia nel dare attuazione alle procedure di gara pianificate per l'anno nell'ambito delle attività di ricostruzione			
<b>CATALOGAZIONE DELL'OBIETTIVO</b>		<b>MIGLIORAMENTO</b>		<b>SVILUPPO</b>	
		X			
<b>AMBITO PERFORMANCE ORG.VA ART.8 D. LGS.N.150/09</b>		<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>		<b>PESO</b>	
		X		10	
<b>CENTRO DI RESPONSABILITA' TECNICA</b>		AREA TERREMOTO 2016/2017		<b>SETTORE</b>	
<b>Data inizio prevista</b>	01.01.2025			<b>Data fine prevista</b>	31.12.2025
<b>Data inizio effettiva</b>				<b>Data fine effettiva</b>	

<b>INDICATORI DI PERFORMANCE</b>					
N.	DESCRIZIONE	VINCOLO	VALORE ATTESO	<b>RISULTATO RAGGIUNTO</b>	
				Valore assoluto raggiunto	Note
1	N. procedure di gara attivate /N. procedure di gara previste		100%		

<b>RISORSE UMANE</b>			
Matricola	Nominativo	Cat.(*).	Servizio
	Ing. Giuseppina Paoni – Ing. Gianluca Ponzi	Area dei Funzionari ed E.Q.	Area Emergenza terremoto, ricostruzione 2016/2017

<b>OBIETTIVO GESTIONALE</b>		<b>ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI DI FORMAZIONE DEL PERSONALE</b>			
<b>DESCRIZIONE FASI ESSENZIALI PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO</b>		<p>...il dirigente ...può incorrere in responsabilità ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001 (responsabilità dirigenziale), nelle due forme della inosservanza delle direttive e del mancato raggiungimento dei risultati. Per quanto attiene al primo profilo, la responsabilità dirigenziale per inosservanza delle direttive di scende dalla violazione o il mancato rispetto degli obblighi di curare la formazione dei dipendenti ...</p> <p>Per quanto riguarda, invece, la responsabilità dirigenziale per il mancato raggiungimento degli obiettivi, accertato attraverso le risultanze del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), si ricorda che tale sistema, secondo il d.lgs. n. 150 del 2009, è finalizzato anche "alla crescita delle competenze professionali" (art. 3) e concerne, fra l'altro, "la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali" (art. 8).</p> <p style="text-align: right;"><i>(Fonte: Direttiva Zangrillo del 16 gennaio 2025)</i></p> <p>Dopo una prima rilevazione del fabbisogno in relazione al ruolo ricoperto, si darà corso secondo quanto previsto nella sez. Organizzazione e Capitale Umane agli interventi formativi in esso previsti.</p>			
<b>CATALOGAZIONE DELL'OBIETTIVO</b>		<b>MIGLIORAMENTO</b>		<b>SVILUPPO</b>	
		X			
<b>AMBITO PERFORMANCE ORG.VA ART.8 D. LGS.N.150/09</b>		<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>PESO</b>		
		X	10		
<b>CENTRO DI RESPONSABILITA' TECNICA</b>		TUTTI	<b>SETTORE</b>	TUTTI	
<b>Data inizio prevista</b>	01.01.2025		<b>Data fine prevista</b>	31.12.2025	
<b>Data inizio effettiva</b>			<b>Data fine effettiva</b>		

<b>INDICATORI DI PERFORMANCE</b>					
N.	DESCRIZIONE	VINCOLO	VALORE ATTESO	<b>RISULTATO RAGGIUNTO</b>	
				Valore assoluto raggiunto	Note
1	Attuazione degli interventi formativi previsti nella sezione "Organizzazione e Capitale Umano"		ON		

<b>RISORSE UMANE</b>			
Matricola	Nominativo	Cat.(*).	Servizio
	Dott. Roberto Mari		Area Personale
	Dott. Emiliano Di Rocco	D	Area Finanziaria

	Ing. Cristina Sellecchia	D	Area lavori pubblici, urbanistica e manutenzioni
	Geom. Fabrizio Ioannucci	D	Area Demografici/Stato Civile
	Ing. Giuseppina Paoni – Ing. Gianluca Ponzi	D	Area Emergenza terremoto, ricostruzione 2016/2017

**RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**  
(articolo 1, comma 8 della legge 6 novembre 2012 numero 190)

Il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza coinvolge tutti i dipendenti e collaboratori dell'Ente Locale. Gli orientamenti più recenti e la disciplina il comportamento a cui il personale è tenuto nel rispetto della normativa in materia di prevenzione della corruzione e delle prescrizioni contenute nel PTPCT (oggi sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO) dell'Ente. Sono previsti specifici doveri di collaborazione che il personale deve rispettare nei confronti del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT) e regola la procedura di segnalazione al verificarsi di situazioni illecite di cui il personale venga a conoscenza.

### **Il Responsabile della prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza (RPCT)**

Al fine di adempiere alla disciplina vigente, ai sensi dell'art. 1 comma 7 della Legge n. 190/2012 negli Enti Locali il Segretario Comunale svolge le funzioni di RPCT dell'Ente Locale.

Tale nomina risponde ai seguenti requisiti indicati dall'ANAC e, in particolare, all'esigenza di:

1. mantenere l'incarico di RPCT, per quanto possibile, in capo a dirigenti di prima fascia, o equiparati, i quali, stante il ruolo rivestito nell'amministrazione, hanno poteri di interlocuzione reali con gli organi di indirizzo e con l'intera struttura amministrativa;
2. selezionare un soggetto che abbia adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione e che sia dotato di competenze qualificate per svolgere con effettività il proprio ruolo;
3. scegliere un dipendente dell'amministrazione che assicuri stabilità nello svolgimento dei compiti, in coerenza con il dettato normativo che dispone che l'incarico di RPCT sia attribuito, di norma, a un dirigente di ruolo in servizio;
4. evitare di nominare un soggetto che si trovi in posizione di comando che, pur prestando servizio presso e nell'interesse dell'amministrazione, non è incardinato nei ruoli della stessa;
5. individuare una figura in grado di garantire la stessa buona immagine e il decoro dell'amministrazione, facendo ricadere la scelta su un soggetto che abbia dato nel tempo dimostrazione di un comportamento integerrimo.

Per lo svolgimento delle sue funzioni, il RPCT dispone di supporto in termini di risorse umane, finanziarie e strumentali adeguate alle dimensioni dell'Ente Locale e, a tal fine, si avvale della collaborazione dei dipendenti.

Gli altri soggetti coinvolti nel processo di prevenzione della corruzione e dell'illegalità in ambito organizzativo, chiamati a partecipare attivamente all'elaborazione del Piano e all'attuazione e controllo di efficacia delle misure con esso adottate, sono:

1. Il Sindaco che nomina il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza adotta il PTPCT, oggi PIAO e la Giunta Comunale in qualità di organo di indirizzo politico-amministrativo che adotta tutti gli atti d'indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
2. i Dirigenti/Posizioni Organizzative sono chiamati ad agire in qualità di "referenti" per l'anticorruzione e trasparenza nelle aree di relativa competenza ed in particolare a:
  - collaborare con il RPCT nell'attività di mappatura dei processi, nell'analisi e valutazione del rischio e nell'individuazione di misure di contrasto;
  - provvedere al monitoraggio periodico delle rispettive attività svolte nell'ufficio cui sono preposti, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
  - concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione, controllandone il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
  - vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo degli impieghi e incarichi di lavoro da parte dei propri dipendenti;
  - individuare, in collaborazione con il RPCT, il personale da inserire nei programmi di formazione;
  - fornire le informazioni e curare l'aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito;
  - fornire al RPCT tutte le informazioni da egli richieste nell'ambito dello svolgimento dei suoi compiti, e in particolare nel corso delle verifiche semestrali.
3. i Dipendenti sono tenuti a:
  - osservare gli interventi contenuti nel Piano;
  - adempiere agli obblighi di pubblicazione e di trasparenza;
  - segnalare le situazioni di illecito ai propri dirigenti, o in alternativa seguendo la relativa procedura;
  - segnalare ai propri dirigenti i casi di conflitto di interesse in cui possano e/o potrebbero essere

- coinvolti;
  - seguire i corsi di formazione obbligatoria relativi all'ambito di applicazione del presente Piano.
4. i Collaboratori e il Nucleo di valutazione sono tenuti a osservare le misure contenute nel Piano.

Tutti i soggetti sopra citati sono tenuti a rispettare le disposizioni del Codice etico e di comportamento dell'Ente Locale e, in ogni caso, del Codice di comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013.

## I principi

In merito alla redazione della sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza l'ANAC ha rimarcato:

- l'utilità del coordinamento tra il PTPCT ed il Piano della performance, in quanto funzionale ad una verifica dell'efficienza dell'organizzazione nel suo complesso, nonché a sottolineare la rilevanza dell'integrazione dei sistemi di risk management per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno;
- il ruolo fondamentale della formazione in materia con lo scopo di incrementare la consapevolezza dell'utilità del piano;
- l'importanza di una stretta collaborazione tra il RPCT e l'organo di indirizzo, i referenti, i responsabili delle strutture e tutti i soggetti che, a vario titolo, operando nell'ente, sono coinvolti nel processo di gestione del rischio;
- l'adozione di un sistema improntato al monitoraggio periodico per la valutazione dell'effettiva attuazione e adeguatezza rispetto ai rischi rilevati delle misure di prevenzione;
- l'incremento del grado di automazione e digitalizzazione di molti processi al fine di aumentare l'efficacia, l'efficienza e semplificazione dei processi amministrativi.

La legge 190/2012 ha introdotto delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, che anticipano la tutela al momento della formazione degli organi deputati ad assumere decisioni e ad esercitare poteri nelle amministrazioni. In particolare, l'articolo 35-bis del decreto legislativo 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione. 30

La norma in particolare prevede che coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

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

Pertanto, ogni commissario e/o responsabile all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra.

### **La "rotazione ordinaria e straordinaria"**

La rotazione degli incarichi apicali, ormai da qualche anno, è stata individuata come una misura utile ad abbattere il rischio corruttivo.

### **La rotazione straordinaria**

*L'istituto della rotazione c.d. straordinaria è misura di prevenzione della corruzione, da disciplinarsi nel PTPCT o in sede di autonoma regolamentazione cui il PTPCT deve rinviare. L'istituto è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».*

Questo tipo di rotazione non è mai stata attuata in questo comune in quanto non si è mai verificato nessuno dei casi che la norma pone come presupposto per la sua attivazione.

## **La rotazione ordinaria**

*La rotazione c.d. "ordinaria" del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. Essa è stata introdotta nel nostro ordinamento, quale misura di prevenzione della corruzione, dalla legge 190/2012 - art. 1, co. 4, lett. e), co. 5 lett. b), co. 10 lett. b).*

*Le amministrazioni sono tenute a indicare nel PTPCT come e in che misura fanno ricorso alla rotazione e il PTPCT può rinviare a ulteriori atti organizzativi che disciplinano nel dettaglio l'attuazione della misura.*

A tal proposito la legge di stabilità per il 2016 (legge 208/2015), al comma 221, prevede:

*"(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale".*

Si dà infine atto che la Conferenza unificata del 24 luglio 2013, ha previsto:

*"L'attuazione della mobilità, specialmente se temporanea, costituisce un utile strumento per realizzare la rotazione tra le figure professionali specifiche e gli enti di più ridotte dimensioni. In quest'ottica, la Conferenza delle regioni, l'A.N.C.I. e l'U.P.I. si impegnano a promuovere iniziative di raccordo ed informativa tra gli enti rispettivamente interessati finalizzate all'attuazione della mobilità, anche temporanea, tra professionalità equivalenti presenti in diverse amministrazioni".*

## **La gestione delle segnalazioni whistleblowing**

In attesa delle nuove linee guida di ANAC si dà atto che il nuovo articolo 54-bis del decreto legislativo 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (c.d. whistleblower), introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

Il PNA prevede che siano accordate al whistleblower le seguenti misure di tutela:

- *la tutela dell'anonimato;*
- *il divieto di discriminazione;*
- *la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso (fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54-bis).*

## **Divieti post-employment (pantouflage)**

Questa fattispecie è stata definita nel PNA:

*L'art. 1, co. 42, lett. l), della l. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del d.lgs. 165/2001 il co. 16-ter che dispone il divieto<sup>31</sup> per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.*

## **Gli incarichi extraistituzionali**

Sempre in Amministrazione trasparente questo comune segnala gli incarichi che vengono assegnati, da altre amministrazioni o da soggetti privati a propri dipendenti, ovviamente da svolgere fuori dell'orario di lavoro.

## **Il Sistema di gestione del rischio corruttivo**

Il vero cuore di questo provvedimento è il sistema di gestione del rischio corruttivo. Si tratta di un documento estremamente complesso e richiederà una sua applicazione graduale, specie perché introduce in maniera sistematica, dopo un nuovo e diverso sistema di misurazione del rischio corruttivo, due nuove fattispecie:

- *Il monitoraggio*
- *Il riesame*

ANAC dispone cioè che in sede di predisposizione di questo piano siano definite le modalità e i tempi per il suo monitoraggio, con le strategie di riesame (vedi ALLEGATI 1 e 2).

## **Fase 1: Analisi del contesto**

La prima fase del processo di gestione del rischio è relativa all'analisi del contesto esterno ed interno. In questa fase, dobbiamo acquisire le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

## **Analisi del contesto esterno**

## **Parte 1: analisi socio-economica**

Nell'ottica di integrare gli strumenti di programmazione dell'amministrazione invitiamo a tenere presente che esiste già uno strumento che fa un'ampia ed aggiornata disamina del contesto esterno, questo documento è il **DUP - Documento Unico di Programmazione**.

Il Comune di Cagnano Amiterno è un piccolo comune montano facente parte della provincia di L'Aquila. Presenta una estensione territoriale pari a 18.15 Km<sup>2</sup>. Si caratterizza per la sua collocazione in un contesto a forte vocazione sismica.

Infatti, con OPCM n. 3274/2003, aggiornata con delibera di Giunta Regionale n. 438 del 29/03/2003, la zona sismica di classificazione è stata equiparata a 1, con possibilità di terremoti molto forti.

A tal proposito, va evidenziato che in data 06/04/2009, il territorio comunale è stato colpito da un violento sisma che si è verificato in Abruzzo ed, in particolar modo nella Provincia di L'Aquila, facendolo rientrare nel cosiddetto "cratere sismico". A seguito del terremoto il Comune è stato coinvolto e lo è tuttora in interventi di ricostruzione pubblica e privata, con applicazione delle normative specifiche vigenti in materia.

Dal 24/08/2016 il territorio comunale è stato colpito da una serie di eventi sismici che hanno coinvolto il centro Italia. Il Comune è stato inserito nel nuovo "cratere sismico" subendo le problematiche del cosiddetto "doppio cratere", relativamente alla ricostruzione pubblica e privata.

La popolazione residente, al 01.01.2024 era composta da n. 1.107 abitanti.

## **Parte 2: analisi socio-criminale e sui fenomeni di "devianza pubblica"**

Questo territorio non è mai stato interessato da fenomeni corruttivi e non si è a conoscenza di indagini o procedimenti penali in tal senso.

Il controllo del territorio da parte delle forze dell'ordine è esercitato in modo puntuale anche grazie ad un elevato senso civico sia sull'uso dell'ambiente che delle risorse pubbliche.

Ovviamente non sempre quello che appare è la realtà, ma è pur vero che per analizzare i fenomeni di "*devianza pubblica*" è necessario che questi si manifestino.

I dati relativi alle sanzioni del codice della strada o sull'abusivismo commerciale e i dati su recuperi dell'evasione tributaria, seppure importanti non vogliono necessariamente dire che si tratti di un territorio "devastato" da questi fenomeni, in quanto detti dati possono anche indicare i livelli di efficienza del "sistema comunale" nell'aggregare e far emergere quella quota di devianza pubblica, definita in alcuni studi come "fisiologica", specie in un contesto dove nel periodo estivo i flussi turistici fanno decuplicare il numero di persone presenti sul territorio<sup>32</sup> rispetto al periodo invernale.

Non si hanno neppure evidenze di criminalità organizzata o mafiosa e comunque le evidenze criminali, al momento non hanno evidenze nei processi della amministrazione comunale.

Secondo i dati contenuti nella "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata trasmessa dal Ministro dell'Interno Alfano alla Presidenza della Camera dei Deputati il 25 febbraio 2015 relativa alla Provincia di appartenenza dell'Ente, risulta quanto segue:

*" Pur non registrandosi una stabile presenza di organizzazioni criminali di tipo mafioso, è concreto il rischio di infiltrazioni mafiose nell'economia legale da parte di imprenditori ad essi riconducibili. L'attività finalizzata a prevenire tali infiltrazioni negli interventi di ricostruzione post sismica continua ad essere coordinata a livello centrale dal Gruppo Interforze Centrale per l'Emergenza e Ricostruzione (G.I.C.E.R.) che opera in stretto raccordo con la sezione specializzata istituita presso la Prefettura – UTG territoriale. Anche nel 2013 sono state monitorate imprese e persone fisiche coinvolte a vario titolo negli appalti per la ricostruzione di edifici pubblici e di edifici privati con fondi pubblici ed è stata analizzata la posizione di soggetti emersi nel contesto di trasferimenti di proprietà di immobili ubicati nei comuni del cratere sismico. Vengono, in particolare, costantemente monitorate, attraverso un approfondimento info investigativo, le eventuali ipotesi di connessione tra imprenditori aquilani e soggetti legati alla criminalità organizzata ( 'Ndragheta, Camorra e Cosa nostra). Le attività investigative concluse negli ultimi anni hanno documentato la presenza, soprattutto nella zona meridionale della provincia, di soggetti riconducibili a sodalizi della Camorra, tra cui i Fabbrocino", e siciliani, attivi nel reinvestimento di capitali illeciti nei settori commerciale ed immobiliare. Inoltre, emergono gli interessi di gruppi di origine calabrese, tra i quali la cosca "Caridi-Zindato-Borghetto", con riferimento al reimpiego dei proventi illegali tramite la compartecipazione in imprese operanti nell'edilizia, funzionali anche all'infiltrazione degli appalti per la ricostruzione post-terremoto.*

*La presenza di soggetti legati al clan della Camorra è già stata registrata nella zona meridionale della provincia, nel territorio dell'Alto Sangro e nella Marsica (Avezzano), dove sono stati verificati tentativi di infiltrazione nel tessuto economico attraverso la costituzione di società di capitali intestate a prestanome.*

*Sono operativi nel territorio anche sodalizi criminali di origine autoctona dediti principalmente allo spaccio di stupefacenti, alla gestione del gioco d'azzardo e alla consumazione di truffe; talvolta, si riscontra l'operatività di gruppi criminali multietnici. Il fenomeno della prostituzione è diffuso prevalentemente nell'area della Marsica ed è esercitata, quasi esclusivamente, da giovani donne provenienti dai Paesi dell'Est europeo, all'interno dei numerosi*

circoli privati, night-club e discoteche. Soggetti di etnia "rom" risultano dediti prevalentemente alla consumazione di reati concernenti gli stupefacenti. Nella zona di Avezzano e della Marsica sono presenti le famiglie rom dei "Morelli" e dei "De Silva". Per quanto riguarda i reati predatori, nel 2013 risultano in diminuzione, rispetto all'anno precedente, le rapine in banca, le rapine nelle abitazioni, gli incendi ed i danneggiamenti seguiti da incendio. Si registra, invece, un aumento per i furti con destrezza, i furti in abitazione ed il reato di ricettazione.

In aggiunta, secondo i dati contenuti nella "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata trasmessa dal Ministro dell'Interno Minniti alla Presidenza della Camera dei Deputati il 15 Gennaio 2018 relativa alla Provincia di appartenenza dell'Ente, risulta che i fenomeni di infiltrazione mafiosa hanno interessato maggiormente la zona meridionale della Provincia e non quella settentrionale di cui fa parte il Comune di Cagnano Amiterno.

## **Analisi del contesto interno**

Il comune svolge funzioni istituzionali allo stesso attribuite dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento e l'espletamento delle stesse sono assicurate dalla struttura organizzativa dell'Ente e disciplinate dal vigente regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi.

Attualmente, la struttura organizzativa dell'Ente è descritta nella sezione Organizzazione e Capitale Umano.

Infine, la sede di Segreteria comunale, vacante dal 30 aprile 2018 al 31/12/2021, è convenzionata, dal 01/01/2022, con i limitrofi comuni di Capitignano e Cagnano Amiterno ed è presente un Segretario Comunale di fascia B che presta servizio per il Comune di Montereale (Ente capofila).

Il personale non risulta essere oggetto di indagini da parte dell'Autorità giudiziaria per fatti di "corruzione" intesa secondo l'ampia accezione della legge n. 190/2012.

Con riferimento agli organi di indirizzo politico, il Sindaco è Iside Di Martino. Oltre al Sindaco è presente una Giunta composta da n.2 Assessori, ed un consiglio comunale composto da n.10 consiglieri.

## **Fase 2: Valutazione del rischio corruttivo**

33

La seconda fase, è dedicata alla valutazione del rischio corruttivo (ALLEGATO 1 e 2) ovvero sono definite:

- *Le aree di rischio, cioè i macroaggregati, in chiave anticorruzione, dei processi*
- *L'elenco dei processi, inseriti o collegati a ciascuna area di rischio*
- *Il catalogo dei rischi corruttivi per ciascun processo*

## **Fase 3: Identificazione del rischio corruttivo**

L'identificazione del rischio, o meglio degli eventi rischiosi ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

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

## **Fase 4: Ponderazione del rischio corruttivo**

La fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze di tutta la misurazione del rischio ha lo scopo di stabilire una sorta di classifica di:

- priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.
- azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio;

Per quanto riguarda le azioni da intraprendere, queste sono sintetizzate nelle misure anticorruptive, di cui agli ALLEGATI 1 e 2 ove sono riportati e valutati i livelli di rischio in relazione alle attività mappate

Secondo l'ANAC "La corruzione è l'abuso di un potere fiduciario per un profitto personale".

Tale definizione supera il dato penale per portare l'analisi anche sui singoli comportamenti che generano "sfiducia", prima che reati.

Se dunque per corruzione si deve intendere *ogni abuso di potere fiduciario per un profitto personale*, nella definizione di questo primo catalogo di rischi, sono state fatte queste valutazioni:

Per questo nuovo PTPCT si è ritenuto di individuare come da ALLEGATO 1 e 2 specifici rischi in relazione

alle attività mappate.

### **Fase 5: Analisi del rischio corruttivo**

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo. Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati prima, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione. Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

I fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, nell'analisi dell'ANAC, che qui riprendiamo integralmente sono:

- *manca di misure di trattamento del rischio e/o controlli: in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;*
- *manca di trasparenza; o eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;*
- *esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;*
- *scarsa responsabilizzazione interna;*
- *inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;*
- *inadeguata diffusione della cultura della legalità;*
- *mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.*

ANAC osserva che:

*“[...] Con riferimento alla misurazione e alla valutazione del livello di esposizione al rischio, si ritiene opportuno privilegiare un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi (scoring) [...]”.*

Per ogni rischio mappato pertanto la valutazione di esposizione al rischio è espressa mediante un giudizio qualitativo ricorrendo alla scala di misurazione ordinale di seguito descritta:

*ALTO: Il processo è caratterizzato da ampia discrezionalità nella individuazione delle soluzioni organizzative da adottare e dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari; il processo è attenzionato da parte del RPCT sia per quanto concerne gli adempimenti previsti dal D. Lgs. n.33/2013 sia per potenziali segnalazioni in ordine a casi di abuso, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi. Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi, comporta rilevanti costi sia in termini di sanzioni che di immagine.*<sup>34</sup>

*MEDIO: Il processo è caratterizzato da apprezzabile discrezionalità nella individuazione delle soluzioni organizzative da adottare e dà luogo a modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari; il processo è attenzionato da parte del RPCT sia per quanto concerne gli adempimenti previsti dal D. Lgs. n.33/2013 sia per potenziali segnalazioni in ordine a casi di abuso, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi. Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi, comporta costi sia in termini di sanzioni che di immagine.*

*BASSO: Il processo è caratterizzato da modesta discrezionalità nella individuazione delle soluzioni organizzative da adottare e dà luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari con impatto scarso o irrilevante; il processo seppur attenzionato da parte del RPCT sia per quanto concerne gli adempimenti previsti dal D. Lgs. n.33/2013 sia per potenziali segnalazioni in ordine a casi di abuso, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi, non presenta significative criticità. Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi non comporta o comporta costi scarsi e/o irrilevanti sia in termini di sanzioni che di immagine.*

### **Fase 6: Trattamento del rischio corruttivo**

La ponderazione del rischio conclude la fase di analisi. Si passa quindi alla fase di riduzione del rischio mediante l'adozione di misure generali e misure specifiche finalizzate all'abbattimento di detto rischio come da ALLEGATO 1 e 2.

## Le misure specifiche di prevenzione in materia di appalti pubblici

### I PATTI DI INTEGRITÀ

Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.

Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti. Pertanto, si ritiene doveroso prescrivere l'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità.

*MISURA SPECIFICA: Semestralmente ciascun Responsabile titolare di funzione dirigenziale trasmette copia dei patti di integrità sottoscritti tra le parti all'RPCT, sulla base del seguente modello.*

TRA

Dott. .... Responsabile con funzione dirigenziale, area .....  
Incaricato con decreto del Sindaco n. .... del .....

E

Sig. .... Rappresentante Legale della società ..... è  
sottoscritto il seguente Patto di integrità

### Art. 1. Finalità

1. Il presente Patto d'integrità stabilisce la reciproca e formale obbligazione tra l'Amministrazione aggiudicatrice e gli operatori economici, di improntare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza.
2. Il Patto di integrità costituisce parte integrante di qualsiasi contratto assegnato dalla Amministrazione aggiudicatrice a seguito della procedura di affidamento, compresi gli affidamenti diretti, le concessioni e, ove tecnicamente possibile, tutte le procedure istruite mediante il ricorso al mercato elettronico.
3. La mancata consegna di questo documento debitamente sottoscritto dal titolare o rappresentante legale dell'operatore economico concorrente comporta l'esclusione dalla gara a norma dell'art. 1 comma 17 della L. 6 novembre 2012 n. 190.

35

### Art. 2. Obblighi dell'operatore economico

1. L'operatore economico per partecipare alla procedura di gara/affidamento:

- a) dichiara di non avere influenzato il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando, o di altro atto equipollente, al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte dell'Amministrazione aggiudicatrice e di non aver corrisposto né promesso di corrispondere ad alcuno – e s'impegna a non corrispondere né promettere di corrispondere ad alcuno – direttamente o tramite terzi, ivi compresi i soggetti collegati o controllati, somme di denaro, regali o altra utilità finalizzate a facilitare l'aggiudicazione e/o gestione del contratto;
- b) si obbliga a non ricorrere ad alcuna mediazione o altra opera di terzi finalizzata all'aggiudicazione e/o gestione del contratto;
- c) assicura di non trovarsi in situazioni di controllo o di collegamento (formale e/o sostanziale) con altri concorrenti e che non si è accordato e non si accorderà con altri partecipanti alla procedura, e assicura, con riferimento alla specifica procedura di affidamento, di non avere in corso né di avere praticato intese e/o pratiche restrittive della concorrenza e del mercato vietate ai sensi della vigente normativa;
- d) si impegna a segnalare al Responsabile della Prevenzione della Corruzione dell'Amministrazione aggiudicatrice, secondo le modalità indicate sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" del Comune qualsiasi tentativo di turbativa, irregolarità o distorsione nelle fasi di svolgimento della procedura o durante l'esecuzione del contratto, da parte di ogni interessato o addetto o di chiunque possa influenzare le decisioni relative alla procedura, comprese illecite richieste o pretese dei dipendenti dell'Amministrazione stessa. Al segnalante di applicano, per quanto compatibili, le tutele previste L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012.
- e) si obbliga ad informare puntualmente tutto il personale, di cui si avvale, del presente Patto di integrità e degli obblighi in esso contenuti e a vigilare affinché gli impegni sopra indicati siano osservati da tutti i collaboratori e dipendenti nell'esercizio dei compiti loro assegnati;
- f) assicura di collaborare con le forze di polizia, denunciando ogni tentativo di estorsione, intimidazione o condizionamento di natura criminale (richieste di tangenti, pressioni per indirizzare l'assunzione di personale

o l'affidamento di subappalti a determinate imprese, danneggiamenti/furti di beni personali o in cantiere, etc.);

- g) si obbliga ad acquisire con le stesse modalità e gli stessi adempimenti previsti dalla normativa vigente in materia di subappalto, preventiva autorizzazione da parte dell'Amministrazione aggiudicatrice, anche per i relativi sub affidamenti;
- h) si obbliga altresì a inserire identiche clausole di integrità e anti-corruzione nei contratti di subappalto di cui al precedente paragrafo, ed è consapevole che, in caso contrario, le eventuali autorizzazioni non saranno concesse.

2. Nel contratto di appalto devono essere inserite le clausole del Patto di integrità: infatti nelle fasi successive all'aggiudicazione, gli obblighi si intendono riferiti all'aggiudicatario, il quale, a sua volta, avrà l'onere di pretenderne il rispetto anche dai propri subcontraenti.

### **Art. 3. Obblighi dell'Amministrazione aggiudicatrice**

1. L'Amministrazione aggiudicatrice si obbliga a rispettare i principi di lealtà, trasparenza e correttezza e ad attivare i procedimenti disciplinari nei confronti del personale a vario titolo intervenuto nel procedimento di affidamento e nell'esecuzione del contratto in caso di violazione di detti principi e, in particolare, qualora riscontri la violazione dei contenuti del "Codice di comportamento dei dipendenti del Comune" e del D.P.R. 16.04.2013, n. 62, Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

2. L'Amministrazione aggiudicatrice assume l'espreso impegno anticorruzione di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente tramite intermediari, al fine dell'assegnazione del contratto e/o al fine di distorcerne la relativa corretta esecuzione.

3. L'Amministrazione aggiudicatrice è obbligata a rendere pubblici i dati più rilevanti riguardanti l'aggiudicazione, in base alla normativa in materia di trasparenza.

### **Art. 4. Violazione del Patto di integrità**

1. La violazione del Patto di integrità è dichiarata in esito ad un procedimento di verifica in cui venga garantito adeguato contraddittorio con l'operatore economico interessato.

2. La violazione da parte dell'operatore economico, sia in veste di concorrente che di aggiudicatario, di uno degli impegni previsti suo carico dall'articolo 2, può comportare, secondo la gravità della violazione accertata e la fase in cui la violazione è accertata:

- a) esclusione dalla procedura di gara;
- b) escussione ed incameramento della cauzione provvisoria ove presentata a corredo dell'offerta;
- c) risoluzione del contratto per grave inadempimento e in danno dell'operatore economico;
- d) escussione ed incameramento della cauzione definitiva presentata dall'operatore economico per la stipula del contratto a garanzia della buona esecuzione del contratto, impregiudicata la prova dell'esistenza di un danno maggiore;
- e) responsabilità per danno arrecato al Comune nella misura del 10% del valore del contratto (se non coperto dall'incameramento della cauzione definitiva sopra indicata), impregiudicata la prova dell'esistenza di un danno maggiore;
- f) esclusione del concorrente dalle gare indette dal Comune per un periodo di tempo non inferiore ad un anno e non superiore a 5 anni, determinato dall'Amministrazione comunale in ragione della gravità dei fatti accertati e dell'entità economica del contratto;
- g) segnalazione del fatto all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

### **Art. 5. Efficacia del patto di integrità**

1. Il Patto di Integrità e le sanzioni applicabili resteranno in vigore sino alla completa esecuzione del contratto assegnato a seguito della procedura di affidamento.

2. Ogni controversia relativa all'interpretazione ed esecuzione del presente Patto d'Integrità fra Comune e gli operatori economici e tra gli stessi operatori economici partecipanti alla medesima gara è devoluta all'Autorità Giudiziaria competente.

## **Monitoraggio, riesame e strumenti di comunicazione e collaborazione**

Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso. Per quanto riguarda il monitoraggio si possono distinguere due sotto-fasi:

- *il monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio;*
- *il monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio.*

Negli ALLEGATI 1 e 2 sono definiti per ciascuna misura i termini per il monitoraggio.

## **L'aggiornamento costante di Amministrazione Trasparente**

Le norme in vigore individuano il RPCT come il soggetto a cui sono rimesse le responsabilità ultime in tema di:

- **Amministrazione Trasparente**
- **Accesso Civico**
- **Accesso Generalizzato**

Pur in presenza di un'auspicabile responsabilità diffusa basata sul senso civico di ogni dipendente e funzionario, il RPCT ha un potere di impulso, regolazione e controllo sulla trasparenza.

Affinché queste funzioni non siano esercitate arbitrariamente viene qui definito il "Registro" degli obblighi di pubblicazione" (ALLEGATO 3) in amministrazione trasparente. Ogni obbligo di pubblicazione avrà un responsabile che dovrà reperire, ordinare e aggiornare le notizie e i documenti da pubblicare.

L'esatto contenuto degli obblighi di pubblicazioni e delle relative norme di riferimento è contenuto nell'ALLEGATO 3. Annualmente sono rivisti i flussi operativi e informatici destinati a mantenere costantemente aggiornati i dati secondo le modalità e i tempi indicati nel citato allegato. Se necessario, si introducono le modifiche ai flussi informativi tali da garantire il costante e automatico aggiornamento dei dati pubblicati.

Il RPCT, i funzionari che dovranno alimentare il flusso informativo, sia in pubblicazione che in defissione, e gli addetti alla materiale pubblicazione, dovranno tenere tracciato, in modo agile ed efficiente ogni azione.

37

Il monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure per la trasparenza, necessario a verificare la progressiva attuazione delle attività pianificate e quindi il raggiungimento degli obiettivi di trasparenza e degli obblighi di pubblicità legale, compete al RPCT strettamente coadiuvato dai singoli Responsabili di struttura.

Il RPCT ha il compito di vigilare sull'attuazione di tutti gli obblighi previsti dalla normativa, segnalando i casi di mancato o ritardato adempimento al Nucleo di valutazione, all'organo di indirizzo politico nonché, nei casi più gravi, all'Autorità Anticorruzione e all'ufficio del personale per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare.

L'inadempimento degli obblighi previsti dalla normativa costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei Dirigenti e dei responsabili delle misure. Il Dirigente e i Responsabili delle misure nonché i singoli dipendenti comunali incaricati non rispondono dell'inadempimento se dimostrano, per iscritto, al Responsabile Anticorruzione, che tale inadempimento è dipeso da causa a loro non imputabile.

Il Nucleo di valutazione, sulla base delle indicazioni fornite dall'ANAC, garantisce opportuno e puntuale controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

Le sanzioni per le violazioni degli adempimenti in merito alla trasparenza sono quelle previste dal D.Lgs n. 33/2013 e ss. mm e ii., fatte salve sanzioni diverse per la violazione della normativa sul trattamento dei dati personali o dalle normative sulla qualità dei dati pubblicati (Codice dell'amministrazione digitale, legge n. 4/2004).

## **ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

##### Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

**Struttura organizzativa (macrostruttura)** di cui alla deliberazione di G.C. n.08 del 07/03/2023:

**Elenco responsabilità funzioni dirigenziali:**

- Segretario Comunale, Dott. Mari Roberto – Convenzione con il Comune di Montereale e Capitignano;
- Settore Anagrafe, Stato Civile ed Elettorale, Geom. Ioannucci Fabrizio – convenzione Comune di Pizzoli;
- Settore Economico/finanziario, Dott. Emiliano Di Rocco, Decreto Sindacale n. 4 del 03.01.2025;
- Settore Amministrativo, Dott. Mari Roberto – Decreto Sindacale n. 1 del 03.01.2025;
- Settore Personale, Dott. Mari Roberto – Decreto Sindacale n. 1 del 03.01.2025;
- Settore Tributi, Dott. Mari Roberto – Decreto Sindacale n. 5 del 14/01/2025;
- Settore Lavori Pubblici, Urbanistica, Manutenzioni – Ing. Cristina Sellecchia - Decreto del Sindaco n. 29/2021 – ex art. 110, comma 1 del D.Lgs n. 267/2000;
- Settore Emergenza terremoto, ricostruzione 2009 – Sindaco Iside Di Matino;
- Settore Emergenza terremoto, ricostruzione 2016 – Ing. Giuseppina Paoni – Decreto Sindacale n.3 del 03.01.2025 – Ing. Gianluca Ponzi da emanarsi a far data dal 01.07.2025;

**Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio (di ruolo):**

- Segretario Comunale, n. 1 dipendente – Convenzione con il Comune di Montereale e Capitignano – 9 ore;
- Settore Anagrafe, Stato Civile ed Elettorale, n. 1 dipendente Responsabile - n. 9 ore ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 311/2004, n. 3 ai sensi dell'art. 23 CCNL 2022 – n. 1 dipendente Responsabile del Procedimento;
- Settore Economico/finanziario, n. 1 dipendente assegnato;
- Settore Amministrativo, n. 1 dipendente Responsabile e n. 1 dipendente Responsabile del Procedimento;
- Settore Personale, n. 1 dipendente Responsabile n. 1 dipendente Responsabile del Procedimento;
- Settore Tributi, n. 1 dipendente Responsabile;
- Settore vigilanza: n. 1 dipendente Responsabile n. 1 dipendente Responsabile del Procedimento;
- Settore Lavori Pubblici, Urbanistica, Manutenzioni – n. 1

	<p>dipendente, ex art. 110, comma 1 del D.Lgs n. 267/2000;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Settore Emergenza terremoto, ricostruzione 2009 – n. 1 dipendente Responsabile e n. 1 co.co.co;</li> <li>• Settore Emergenza terremoto, ricostruzione 2016 – n.2 dipendenti Responsabili e n. 2 dipendenti tempo determinato art. 50 bis, comma 1 D.L. n. 189/2016;</li> </ul> <p><b><u>Prestano servizio a tempo determinato:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• n. 2 dipendenti Area Sisma Ricostruzione 2016;</li> <li>• n. 1 dipendente Area Tecnica, Lavori Pubblici, Manutenzioni ex art. 110, comma 1 D.Lgs 267/2000;</li> <li>• n. 1 dipendente, Area Demografica, ai sensi dell’art. 1, comma 557, L. 311/2004;</li> <li>• n. 1 dipendente, Area Tecnica, ai sensi dell’art. 1, comma 557, L. 311/2004 - dell’art. 31 bis DECRETO-LEGGE 6 novembre 2021, n. 152;</li> <li>• n. 1 co.co.co. Area Sisma Ricostruzione 2009.</li> </ul> <p><b>Altre eventuali specificità del modello organizzativo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Responsabile anticorruzione, Dott. Roberto Mari;</li> <li>b) Nucleo di valutazione, Dott. Ettore D’Ascoli;</li> <li>c) Revisore dei conti: Dott. Massimo Viola;</li> </ul>
<p><b>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</b></p>	<p>Si rinvia al Regolamento approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 21.03.2023</p>

### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.2 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE E FORMAZIONE

Come è noto, il Legislatore mediante l'art. 6, comma 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di procedere annualmente alla approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) il quale assorbe, tra gli altri, anche il Piano triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Pertanto, al fine di dare esecuzione alla sopra detta previsione normativa, nella presente relazione si propone l'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2024 – 2026.

A tal fine si precisa che ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, è stata effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2025, all'esito della quale non sono state rilevate eccedenze di personale presso l'Ente. Infine, si evidenzia che le proposte contenute nella presente relazione sono state formulate in coerenza con gli strumenti di programmazione economico – finanziaria annuale e pluriennale, ovvero il Documento Unico di Programmazione 2025 – 2027 e il bilancio di previsione 2025 – 2027, approvati rispettivamente mediante deliberazioni del Consiglio comunale in data n. 51/2023 e n. 54/2023.

Programmazione strategica delle risorse umane	Capacità assunzionale teorica calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa ai sensi del DM 17 marzo 2020	2025	2026	2027
		140.283,48	193.526,10	174.338,78
	Limite di spesa ai sensi dell'art.1, comma 557-quarter o 562 della L. n.296/2006	267580,65		
	Limite di spesa ai sensi dell'art.9, comma 28 della D.L. n. 78/2010.	12.868,71		
	Stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti	2025	2026	2027
	Ricorso a forme flessibili di lavoro	169.437,09	114.756,41	114.756,41
	Concorsi pubblici			
	Stabilizzazioni	34.373,21		

L'importo lordo delle spese di personale per l'anno 2025 è pari ad € ad € 298.307,70 mentre ai fini di cui all'art.1, comma 557-quater della legge 296/2006 è pari ad € 200.030,22.

L'importo di € 169.437,09 per l'anno 2025 risulta così costituito:

- € 85.489,44 è finanziato con risorse esterne (sisma 2016/2017- sisma 2009- PNRR);
- € 26.073,10 è costituito da convenzione c.d. scavalco condiviso art.23 CCNL 2022;
- € 11.115,10 è costituito da convenzione c.d. scavalco d'eccedenza art.23 CCNL 2022;
- € 46.759,45 rapporto di lavoro ex art. 110 c.1 D.Lgs 267/2000.

L'importo di € 114.756,41 per l'anno 2026 e 2027 risulta così costituito:

- € 51.116,23 è finanziato con risorse esterne (sisma 2016/2017- sisma 2009- PNRR);
- € 5.765,63 è costituito da convenzione c.d. scavalco condiviso art.23 CCNL 2022;
- € 11.115,10 è costituito da convenzione c.d. scavalco d'eccedenza art.23 CCNL 2022;
- € 46.759,45 rapporto di lavoro ex art. 110 c.1 D.Lgs 267/2000.

<b>FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 2025</b>	
<b>RISORSE PROPRIE RISORSE DI BILANCIO</b>	<b>RISORSE ESTERNE FONDI MINISTERIALI E REGIONALI</b>
	n. 1 unità a tempo pieno – Area degli Istruttori – ex cat. C1/Istruttore amm.vo/contabile da destinare all'Area sisma. Subordinata all'accesso alle risorse di cui all'art. 57, commi 3 e 3bis, del decreto legge 14 agosto 2020, n.104. nell'ipotesi in cui le risorse anche negli anni futuri dovessero essere inferiori al costo della stabilizzazione l'amministrazione dovrà coprire la differenza attraverso l'aumento delle entrate e/o diminuzione delle spese e/o accordi di convenzione con altri Comuni per l'utilizzo della figura al fine di garantire l'equilibrio di Bilancio. Si prevede l'assunzione durante il 2025, tramite procedure di stabilizzazione del lavoratore succitato, ai sensi dell'articolo 57, commi 3 e 3bis, del decreto legge 14 agosto 2020, n.104 (tempo determinato fino al 31.12.2025, salvo stabilizzazione di cui sopra)

<b>FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO 2025</b>	
<b>RISORSE PROPRIE RISORSE DI BILANCIO</b>	<b>RISORSE ESTERNE FONDI MINISTERIALI E REGIONALI</b>
N. 1 unità Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – ex cat. D1/Istruttore Direttivo da assegnare ai Servizi Demografici: <ul style="list-style-type: none"> <li>• n. 9 ore ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 311/2004;</li> <li>• n. 3 ai sensi dell'art. 23 CCNL 2022;</li> </ul>	N. 1 unità a tempo pieno dal 01.01.2025 al 31.12.2025– Area degli Istruttori – ex cat. C1/Istruttore amm.vo – assunzione effettuata ex art.50 bis, comma 1, D.L. n.189/2016 e smi convertito in Legge 15/12/2016, n.229, Decreto Vice Commissario per la Ricostruzione sisma 2016 n. 5/2023 – Ordinanza PNC – Decreto n. 376/2022 n. 445/2022 (proroga al 31/12/2025 prevista con deliberazione di Giunta Comunale n. 116 del 30.12.2024) da destinare all'Area Ricostruzione Eventi

	<p>Sismici 2016-2017 - salvo stabilizzazione di cui sopra;</p> <p>N. 1 unità part time da 18 ore – Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione – ex cat. D1/Istruttori direttivo tecnico scadenza al 30/06/2025 – assunzione effettuata ex art.50 bis, comma 1, D.L. n.189/2016 e smi convertito in Legge 15/12/2016, n.229 da destinare all'Area Ricostruzione Eventi Sismici 2016-2017 salvo proroga al 31/12/2025 se confermate le risorse di cui sopra;</p>
<p>N.1 unità ex art. 110 D. Lgs.vo n.267/2000 Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – ex cat.D1/Istruttore Direttivo Tecnico, Area tecnica/lavori pubblici, urbanistica e manutentiva, per l'intera durata del mandato elettorale fino al 2026 – (copertura prevista con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 24.06.2021, previo esperimento di procedura selettiva ai sensi dell'art. 110 D.Lgs.vo n.267/2000 effettuata nel 2021);</p>	<p>N. 1 unità fino a 6 ore settimanali Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – ex cat. D1/Istruttore Direttivo Tecnico ai sensi dell'art. 31 bis DECRETO-LEGGE 6 novembre 2021, n. 152 – fino al 31.12.2025 salvo proroghe necessarie per la conclusione dei progetti PNRR fino al primo semestre anno 2026 se confermate le risorse di cui all'art.31 BIS d.l. 152/2021- DAL 01.01.2025 AL 31.12.2025 (Convenzione di cui all'art 1, comma 557, della legge 311/2004 c.d. scavalco ad eccedenza);</p>
<p>Che a seguito dell'avvicinarsi nel personale dipendente di questo ente di situazioni di congedo straordinario ai sensi del decreto leg/vo 151/2001 tale da rendere necessario procedere alla sostituzione dei predetti con il personale che di seguito si enuncia:</p> <p>n.1 Area degli Istruttori – ex cat. C1/Istruttore amm.vo - n.12 ore ai sensi dell'art. 23 CCNL 2022 fino al 31.12.2025 c.d. scavalco condiviso;</p> <p>n.1 Area Amministrativa demografica – ex cat. B3 - n.6 ore ai sensi dell'art. 23 CCNL 2022 fino al 31.12.2025 c.d. scavalco condiviso;</p> <p>n.1 Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione – ex cat. D1/Istruttori direttivo tecnico – n.9 ore ai sensi dell'art. 23 CCNL 2022 fino al 31.12.2025 c.d. scavalco condiviso;</p>	<p>N.1 unità – collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.) a supporto dell'ufficio sisma comunale ex art.1, comma 773, Legge n.197/2022 che sancisce la proroga al 31.12.2025;</p>

<b>FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 2026</b>	
<b>RISORSE PROPRIE RISORSE DI BILANCIO</b>	<b>RISORSE ESTERNE FONDI MINISTERIALI E REGIONALI</b>

**FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO 2026**

**EVENTUALE PROROGA/ASSUNZIONE/RINNOVO IN CASO DI NECESSITA' E OVE LA NORMATIVA LO CONSENTA** n. 1 unità part time 18 ore –Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione – ex cat. D1/Istruttori direttivo tecnico in scadenza al 31/12/2026 (salvo proroga) – assunzione effettuata ex art.50 bis, comma 1, D.L. n.189/2016 e smi convertito in Legge 15/12/2016, n.229; (se confermate le risorse relative all'anno 2025) da destinare all'Area Ricostruzione Eventi Sismici 2016-2017 -- **RISORSE ESTERNE**

**EVENTUALE PROROGA/ASSUNZIONE/RINNOVO IN CASO DI NECESSITA' E OVE LA NORMATIVA LO CONSENTA** n. 1 unità fino a 6 ore settimanali Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – ex cat. D1/Istruttore Direttivo Tecnico ai sensi dell'art. 31 bis DECRETO-LEGGE 6 novembre 2021, n. 152 – fino al 31.12.2026 - (Convenzione) - art. 1, comma 557 della L. 311/2004 – **RISORSE ESTERNE** ( se confermate le risorse di cui all'art.31 BIS d.l. 152/202) e salvo proroghe necessarie per la conclusione dei progetti PNRR);

**EVENTUALE PROROGA/ASSUNZIONE/RINNOVO IN CASO DI NECESSITA' E OVE LA NORMATIVA LO CONSENTA** n.1 unità – collaborazione coordinata e continuativa a supporto dell'ufficio sisma comunale 2009 ex art.1, comma 773, Legge n.197/2022 che sancisce la proroga fino al 2026 (se confermate le risorse relative all'anno 2025) -- **RISORSE ESTERNE**

n. 1 unità Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – ex cat. D1/Istruttore Direttivo da assegnare ai Servizi Demografici:

- n. 3 ore settimanali ai sensi dell'art. 23 CCNL 2022;

- n. 9 ore settimanali ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. 311/2004; - **RISORSE INTERNE**

n.1 unità ex art. 110 D. Lgs.vo n.267/2000 – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – ex cat.D1/Istruttore Direttivo Tecnico, Area tecnica/lavori pubblici, urbanistica e manutentiva, per l'intera durata del mandato elettorale fino al 2026 – (copertura prevista con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 24.06.2021, previo esperimento di procedura selettiva ai sensi dell'art. 110 D. Lgs.vo n.267/2000 effettuata nel 2021) - **RISORSE INTERNE**

**FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 2027****RISORSE PROPRIE  
RISORSE DI BILANCIO****RISORSE ESTERNE  
FONDI MINISTERIALI E REGIONALI****FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO 2027**

<p><b>EVENTUALE PROROGA/ASSUNZIONE/RINNOVO IN CASO DI NECESSITA' E OVE LA NORMATIVA LO CONSENTA</b> n. 1 unità part time 18 ore –Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione – ex cat. D1/Istruttori direttivo tecnico in scadenza al 31/12/2027 (salvo proroga) – assunzione effettuata ex art.50 bis, comma 1, D.L. n.189/2016 e smi convertito in Legge 15/12/2016, n.229; (se confermate le risorse relative all'anno 2025) da destinare all'Area Ricostruzione Eventi Sismici 2016-2017 - <b>RISORSE ESTERNE</b></p>
<p><b>EVENTUALE PROROGA/ASSUNZIONE/RINNOVO IN CASO DI NECESSITA' E OVE LA NORMATIVA LO CONSENTA</b> n. 1 unità fino a 6 ore settimanali Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – ex cat. D1/Istruttore Direttivo Tecnico ai sensi dell'art. 31 bis DECRETO-LEGGE 6 novembre 2021, n. 152 – fino al 31/12/2027 - (Convenzione) - art. 1, comma 557 della L. 311/2004 - ( se confermate le risorse di cui all'art.31 BIS d.l. 152/202) e salvo proroghe necessarie per la conclusione dei progetti PNRR); <b>RISORSE ESTERNE</b></p>
<p>n. 1 unità Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – ex cat. D1/Istruttore Direttivo da assegnare ai Servizi Demografici: - n. 3 ore settimanali ai sensi dell'art. 23 CCNL 2022; - n. 9 ore settimanali ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. 311/2004; - <b>RISORSE INTERNE</b></p>
<p>n.1 unità ex art. 110 D. Lgs.vo n.267/2000 – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – ex cat.D1/Istruttore Direttivo Tecnico, Area tecnica/lavori pubblici, urbanistica e manutentiva, per l'intera durata del mandato elettorale fino al 2027 – (copertura prevista con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 24.06.2021, previo esperimento di procedura selettiva ai sensi dell'art. 110 D. Lgs.vo n.267/2000 effettuata nel 2021) - <b>RISORSE INTERNE</b></p>

## FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane il Comune di Cagnano Amiterno ha sottoscritto una convenzione con ASMEL per la progettazione e attivazione di percorsi di formazione rivolta a:

- ✓ valorizzare il patrimonio professionale presente nell'ente;
- ✓ assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei Servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- ✓ 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 dei dipendenti e lo sviluppo delle potenzialità 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.

Nello specifico nel corso del 2024 sono previsti i seguenti interventi formativi:

<b>Ambito</b>	<b>Argomento</b>	<b>Modalità</b> <i>(a distanza o in aula)</i>	<b>N. potenziali partecipanti</b>	<b>Durata in ore</b>
Giuridico-amministrativo	La prevenzione della corruzione	A distanza	10	60
Giuridico-amministrativo	Il codice dei contratti	A distanza	10	60
Contabilità economico patrimoniale	La gestione finanziaria negli enti locali	A distanza	4	50
Gestione giuridica ed economica del personale	La gestione del personale negli enti locali	A distanza	2	50

Altri percorsi di formazioni potranno essere attivati in relazione al fabbisogno emergente e in relazione a quanto previsto dalla Direttiva Zangrillo.

A tale fine si impegneranno le somme pari a 1% della spesa complessiva del personale pari ad € 298.307,70 di € 2.983,07 (al lordo delle risorse esterne) di € 2.983,07 del bilancio di previsione corrente esercizio finanziario.

## SEZIONE 4. MONITORAGGIO

SOTTOSEZIONE PIAO	MODALITA' MONITORAGGIO	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	SCADENZA
<b>SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>			
<b>2.1 Valore pubblico</b>	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione	Art. 147-ter del D. Lgs. n. 267/2000 e del Regolamento sui "Controlli interni"	Annuale
	Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art. 9, co. 7, DL n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/2012 Circolare AgID n.1/2016	31 marzo
<b>2.2 Performance</b>	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal "Sistema di misurazione e valutazione dellaperformance"	Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/20021	Periodico
	Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019	30 marzo
	Relazione annuale sulla performance	Art. 10, co. 1, lett. b) del D.lgs. n. 150/2009)	30 giugno
<b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b>	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nella sezione 2.3. "Rischi corruttivi e trasparenza"	Piano nazionale Anticorruzione	Periodico, secondo le indicazioni contenute nella sezione 2.3. "Rischi corruttivi e trasparenza"
	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC	Art. 1, co. 14, L. n. 190/2012	15 dicembre o altra data stabilita dall'ANAC
	Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4, lett. g) del D.lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno o altra data stabilita dall'ANAC
<b>SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>			
<b>3.1 Struttura organizzativa</b>	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per laPubblica Amministrazione del 30/02/2022	Annuale

<b>3.2 Organizzazione del lavoro agile</b>	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	Annuale
	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015	30 giugno
<b>3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e Formazione</b>	Monitoraggio da parte del Nucleo di valutazione o organismi comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	Annuale

# ALLEGATI

Allegato 1 Mappature aree e processi

Allegato 2 Misure generali

Allegato 3 Elenco degli obblighi di pubblicazione