



Comune di Caprarola

Provincia di Viterbo

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2025/2027

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

Allegato A

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	CAPRAROLA	
Indirizzo	VIA FILIPPO NICOLAI 2	
Recapito telefonico	0761.649100	
Indirizzo sito internet	http://www.comune.caprarola.vt.it/	
PEC	comune.caprarola@anutelpec.it	
Codice fiscale	80003670561	
Sindaco	Angelo Borgna	
Numero dipendenti al 31.12.2024	24	
Numero abitanti al 31.12.2024	5190	

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Non obbligatorio per i comuni con meno di 50 dipendenti

2.2 Performance

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall' art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

Pertanto, gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del dlgs 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ovvero "Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione". Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO. Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adotti, con apposito provvedimento, il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il Regolamento per la misurazione e valutazione della performance vigente, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 16/03/2021, recepisce questi principi con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa, in particolare le finalità della misurazione e valutazione della performance risultano essere principalmente le seguenti:

- riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e operativi;
- verificare che gli obiettivi strategici e operativi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse ed i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi ed individui;
- rafforzare l'accountability e la responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce quindi uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze. In riferimento alle finalità sopradescritte, il Piano degli Obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli obiettivi che vengono scelti assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili, il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna. L'analisi della Performance espressa dall'Ente può essere articolata in due diversi momenti tra loro fortemente connessi, la Programmazione degli Obiettivi e la Valutazione che rappresentano le due facce della stessa medaglia, infatti, non si può parlare di Controllo senza una adeguata Programmazione.

Piano della Performance e Piano degli Obiettivi Anno 2025/2027

Il Piano della *performance* è un documento programmatico a valenza triennale che deriva direttamente dall'integrazione dei seguenti documenti di pianificazione/programmazione vigenti ai sensi del D.lgs. 267/2000, Testo unico per gli enti locali:

- a) Programma di mandato;
- b) Documento Unico di Programmazione, Piano delle assunzioni, Piano delle razionalizzazioni e della riqualificazione della spesa corrente, Piano delle opere pubbliche e degli investimenti, Piano delle valorizzazioni e delle dismissioni immobiliari, Piano delle acquisizioni di beni e servizi, Piano della trasparenza e piano della legalità (Piano anticorruzione);
- c) Piano esecutivo di gestione e/o Piano degli obiettivi individuali.

Il Comune di Caprarola, tramite la valorizzazione dei risultati, intende perseguire:

- la creazione dei necessari collegamenti e rendere evidenti e trasparenti le necessarie derivazioni tra obiettivi strategici (pluriennali) ed obiettivi operativi (annuali);
- il miglioramento dei servizi pubblici e garantire adeguati *standard* qualitativi ed economici;
- favorire la crescita professionale;
- attuare la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati dei singoli e delle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri;
- assicurare trasparenza dei risultati ottenuti e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
- realizzazione di un sistema di flussi di comunicazioni interni ed esterni (*customer satisfaction*) attraverso indagini sul grado di soddisfazione esterno (cittadini) e sul benessere organizzativo interno (dipendenti).

Il ciclo di gestione della *performance*, coerente con gli strumenti di pianificazione strategica e con la programmazione operativa, si basa sui seguenti principi:

- necessaria programmazione, misurazione e valutazione dell'azione amministrativa finalizzata al miglioramento della qualità e dell'efficacia, interna ed esterna, dei servizi pubblici erogati dall'Ente;
- divieto di distribuzione indifferenziata di incentivi e premi collegati alla *performance* ovvero sulla base di automatismi e in assenza delle verifiche e delle attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione.

Il presente documento individua quindi nella sua interezza la precisa definizione delle responsabilità dei diversi soggetti in merito alla definizione degli obiettivi e al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate, al fine della successiva misurazione della *performance organizzativa* e della *performance individuale* (quest'ultima suddivisa fra dirigenti, non dirigenti e contributi individuali in interventi di gruppo).

Per la struttura organizzativa, il riferimento è la delibera di G.C. n. 131/2022 e si evidenzia, altresì, che gli obiettivi di struttura e individuali per l'anno 2023 sono coerenti col programma di mandato dell'Amministrazione.

Detto ciò, si procede con l'elencazione dei servizi corrispondenti alle attività gestionali, raggruppati per settori di attività, ai cui vertici sono assegnate le funzioni di posizione organizzativa con le relative attribuzioni:

- a) Settore I - Amministrativo, AA.GG., Servizi Comunali, Turismo, Cultura, Sport e tempo libero, Pubblica istruzione;
- b) Settore II - Urbanistica, LL.PP., Edilizia privata;
- c) Settore III - Finanziario, Economato, Tributi, Personale;
- d) Settore IV - Polizia Locale, Vigilanza, Benessere animali, SUAP;
- e) Settore V - Patrimonio, Demanio, Manutenzioni, Ambiente, igiene urbana, TPL, Servizi cimiteriali;
- f) Settore VI - Servizi demografici, Stato civile, Elettorale, Servizi sociali;

In linea con il documento programmatico di governo - programma amministrativo - ex artt. 71 e 73, comma 2, D.lgs. n. 267/2000, si riportano di seguito ed analiticamente gli Obiettivi programmatici strategici che devono essere conseguiti da parte dei Responsabili di Posizione Organizzativa per la Valutazione della Performance Individuale:

Il raccordo tra il programma di mandato e i richiamati obiettivi inseriti nella sezione operativa del DUP sviluppa gli obiettivi di seguito in elenco.

OBIETTIVI DEI RESPONSABILI DI P.O. - Anno 2025

SETTORE 1

Obiettivi	Settore 1 - “Affari Generali/Cultura”	Peso %	Data Fine Attesa
	Descrizione Obiettivi Operativi di Performance		
1	Conclusione e rendicontazione progetto “Reti imprese”	10%	31/12
2	Inaugurazione spazio Co-working e apertura al pubblico	10%	30/04
3	PNRR: avvio misura 1.4.2 e misura 1.4.3	15%	31/12
4	Predisposizione regolamento utilizzo locali comunali.	10%	31/12
5	PNRR: asseverazione misura 1.4.1	5%	31/12
6	Intercettazione ulteriori fondi di finanziamento pubblico, progettazione, gestione e rendicontazione progetti	15%	31/12
7	Predisposizione documentazione per partecipazione avviso studentato	5%	31/12
8	Partecipazione e promozione della partecipazione attiva dei dipendenti del settore di competenza alle attività di formazione.	10%	31/12
9	Rispetto dei tempi di pagamento	10%	31/12
10	Adempimenti/pubblicazioni relativi alla Trasparenza e Anticorruzione della struttura di appartenenza definiti nel PTPC, di cui al dlgs n°33/2013 e s.m.i.	10%	31/12

SETTORE 2

Obiettivi	Settore 2 “Tecnico – LL.PP./Urbanistica”	Peso %	Data Fine Attesa
	Descrizione Obiettivi Operativi di Performance		
1	Partecipazioni bandi per finanziamento opere pubbliche.	5%	31/12
2	Costruzione della nuova mensa scolastica dell’istituto comprensivo “Marchini” finanziato dal PNRR - misura 4.c1.1.2 - procedura di gara, aggiudicazione, stipula contratto e inizio lavori	20%	31/12
3	Intervento ponte santa Teresa: conclusione lavori e collaudo opera.	10%	31/12
4	Lavori di efficientamento sede Polizia Locale – conclusione lavori e collaudo	10%	31/12
5	Lavori Ponte degli Eroi: affidamento lavori, stipula contratto e inizio esecuzione lavori. conclusione lavori e collaudo	15%	31/12
6	Lavori rete fognaria via Montegrappa – affidamento appalto e esecuzione lavori	10%	31/12
7	Partecipazione e promozione della partecipazione attiva dei dipendenti del settore di competenza alle attività di formazione.	10%	31/12
8	Rispetto dei tempi di pagamento	10%	31/12
9	Adempimenti/pubblicazioni relativi alla Trasparenza e Anticorruzione della struttura di appartenenza definiti nel PTPC, di cui al dlgs n°33/2013 e s.m.i.	10%	31/12

SETTORE 3

Obiettivi	Settore 3 - “Finanziario/Tributi/Personale“	Peso %	Data Fine Attesa
	Descrizione Obiettivi Operativi di Performance		
1	Aggiornamento Regolamento Tari per adeguamento alla novità della normativa vigente	15%	31/12
2	Gestione dei flussi di cassa: adozione del Piano annuale e aggiornamento trimestrale	15%	31/12
3	Attuazione programma fabbisogno del personale quale sottosezione del PIAO - Sezione capitale umano - assunzioni previste.	15%	30/10
4	Approvazione del Bilancio di Previsione 2026 entro il 31/12/2025 indipendentemente dalle proroghe concesse dallo Stato.	15%	31/12
5	Costituzione fondo per le risorse decentrate	10%	31/05
6	Partecipazione e promozione della partecipazione attiva dei dipendenti del settore di competenza alle attività di formazione.	10%	31/12
7	Rispetto dei tempi di pagamento	10%	31/12
8	Adempimenti/pubblicazioni relativi alla Trasparenza e Anticorruzione della struttura di appartenenza definiti nel PTPC, di cui al DLGS n°33/2013	10%	31/12

SETTORE 4

Obiettivi	Settore 4 - “Vigilanza e Polizia Locale”	Peso %	Data Fine Attesa
	Descrizione Obiettivi Operativi di Performance		
1	Attività di supporto e vigilanza durante gli eventi e manifestazioni organizzati dal Comune.	15%	31/12
2	Attività di prevenzione - Installazione nuovo rilevatore della velocità con postazione fissa su strada provinciale e attivazione del servizio.	15%	31/12
3	Controllo e vigilanza anche nelle ore serali/notturne con particolare intensificazione nel periodo luglio/settembre.	10%	31/12
4	Ricollocazione provvisoria del mercato settimanale in loc. piazzale Tamburini	15%	31/12
5	Noleggio di autovettura da rimessa con conducente – Pubblicazione Bando e Assegnazione nuove licenze	15%	30/10
6	Rispetto dei tempi di pagamento	10%	31/12
7	Attivazione Formazione tecnica indirizzata agli agenti della Polizia Locale.	10%	31/12
8	Adempimenti/pubblicazioni relativi alla Trasparenza e Anticorruzione della struttura di appartenenza definiti nel PTPC, D.LGS n.33/2013	10%	31/12

SETTORE 5

Obiettivi	Settore 5 “Tecnico: Patrimonio/Manutenzioni/Ambiente”	Peso %	Data Fine Attesa
	Descrizione Obiettivi Operativi di Performance		
1	Valorizzazione patrimonio: rilevazione dei dati dei beni immobili pubblici	15%	31/12
2	Appalto meccanizzazione raccolta differenziata PNRR linea A – Svolgimento gara e stipula contratto	15%	31/12
3	Miglioramento ambientale sede comunale – impianto di climatizzazione	5%	31/12
4	Verifica canoni di locazione pregressi e regolarizzazione dei contratti locazione dei locali di proprietà comunale - fase 2	15%	31/12
5	Rendicontazione dissesti POR FERS Regione Lazio.	5%	31/12
6	Gestione servizi cimiteriali: affidamento servizio e stipula contratto	10%	31/12
7	Riordino stradale comunale	5%	31/12
8	Rispetto dei tempi di pagamento.	10%	31/12
9	Partecipazione attiva e promozione della partecipazione dei dipendenti del settore di competenza alle attività di formazione.	10%	31/12
10	Adempimenti/pubblicazioni relativi alla trasparenza e anticorruzione della struttura di appartenenza definiti nel PTPC, di cui al dlgs n°33/2013 e s.m.i.	10%	31/12

SETTORE 6

Obiettivi	Settore 6: “Demografico/Anagrafe/Stato Civile/Servizi Sociali”	Peso %	Data Fine Attesa
	Descrizione Obiettivi Operativi di Performance		
1	Avvio procedura e affidamento servizio pulizia locali comunali	10%	31/12
2	Attivazione progetti utili alla collettività (PUC)	10%	31/12
3	Avvio procedura per passaggio in digitale a ANSC - Stato civile	15%	31/12
4	Gestione Bandi Regione Lazio nell’Ambito dei Servizi sociali – Contributi e bonus alle famiglie (Affitti, libri, borse di studio, energia)	20%	31/12
5	Attivazione Centri estivi per bambini e soggiorni climatici per terza età.	15%	31/12
6	Partecipazione attiva e promozione della partecipazione dei dipendenti del settore di competenza alle attività di formazione.	10%	31/12
7	Rispetto dei tempi di pagamento	10%	31/12
8	Adempimenti/pubblicazioni relativi alla trasparenza e anticorruzione della struttura di appartenenza definiti nel PTPC, di cui al d.lgs n°33/2013 e s.m.i.	10%	31/12

SEGRETARIO COMUNALE

1. Coordinamento attività generale dell'ente e dei responsabili di settore.
2. Assistenza giuridico-amministrativa al Sindaco e agli organi di governo.
3. Consulenza in materia contrattuale ed esercizio della funzione rogatoria.
4. Coordinamento valutazioni personale e partecipazione al Nucleo di Valutazione.
5. Attività di impulso e di supporto giuridico al personale.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

L'ente procede alla **mappatura dei processi**, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, come da **(Sub Allegato 1)**.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Anticorruzione: Si ricorda che il **RPCT** è il funzionario **d.ssa Beatrice Bellachioma Razzino** nominato con decreto sindacale n. 7/2025, che il Codice di Comportamento dell'Ente è stato aggiornato con delibera di Giunta n. 15/2023. Si allegano le schede relative alla mappatura dei processi con la valutazione del rischio e le misure per il trattamento del rischio del Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2025-2027 **(Sub Allegati 2 e 3)**.

CAPITOLO 1 - Attori interni che hanno partecipazione alla stesura e adozione della presente sottosezione

1.1 - Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)

Come previsto dall'articolo 1, comma 7, della legge 190/2012 e dall'articolo 3, comma 1, lettera c) del d.m. 132/2022 la presente sottosezione è stata predisposta dal RPCT, individuato nella figura del Responsabile del Settore VI con decreto del sindaco n 12 del 02/01/2024 avvalendosi del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai vari settori organizzativi.

Per l'adempimento delle proprie funzioni il RPCT è in un'ottica di partecipazione e condivisione nonché di valore formativo e di orientamento al miglioramento della qualità dell'azione amministrativa, si avvarrà di **referenti**, individuati nei responsabili dei settori organizzativi.

Per ciò che concerne le attività, i poteri e le responsabilità connesse al ruolo di RPCT si fa espresso rinvio al PNA-2019, Parte IV, Paragrafi 8 e 9, nonché all'allegato "3" del PNA 2019, contenente "*Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)*" come integrato nel PNA-2022, allegato 3, rubricato "*Il RPCT e la struttura di supporto*".

1.2– Gli organi di indirizzo politico

La giunta comunale è l'organo di indirizzo politico competente all'approvazione del PIAO triennale e dei suoi aggiornamenti, in virtù delle disposizioni recate dall'art. 11, comma 1, ultimo periodo, del d.m. 132/2022

1.2 - Modalità di interlocuzione e di coordinamento tra RPCT, personale, Responsabili di Settore e Nucleo di Valutazione

Il PNA-2019, sottolinea che l'articolo 8 del DPR 62/2013 impone un *dovere di collaborazione* dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente.

Pertanto, tutti i funzionari apicali, il personale dipendente ed i collaboratori sono tenuti a fornire al RPCT la necessaria collaborazione.

Il RPCT ha autonomo potere di interlocuzione nella fase di programmazione delle azioni anticorruzione, con particolare riferimento ai tempi, i modi ed i soggetti coinvolti, avendo cura di coinvolgere anche gli organi di indirizzo politico oltre ai Responsabili di Settore. Analogo autonomo potere è svolto dal RPCT nella fase di interlocuzione con i soggetti coinvolti nella fase di monitoraggio dello stato di attuazione del sistema di gestione del rischio e di revisione complessiva dello stesso.

Dal decreto legislativo 97/2016, risulta anche l'intento di creare maggiore comunicazione tra le attività del responsabile anticorruzione e quelle del Nucleo di Valutazione. A tal fine, la norma prevede:

1.2.1 la facoltà al Nucleo di Valutazione di richiedere al responsabile anticorruzione informazioni e documenti per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza;

1.2.2 che il RPCT trasmetta anche al Nucleo di Valutazione (da ora NdV) la sua relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta.

Il NdV partecipa, inoltre, al processo di gestione del rischio e tiene conto dei rischi e delle azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti. Utilizza i risultati inerenti l'attuazione del PIAO ai fini della valutazione dei titolari di P.O. e del segretario comunale. Il NdV svolge un ruolo di rilievo anche per la verifica della coerenza tra gli obiettivi annuali di *performance* organizzativa ed individuale e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Le modifiche normative, apportate dal legislatore nel d.lgs. 97/2016, hanno precisato che nel caso di ripetute violazioni del PTPCT (ora sottosezione 2.3 *Rischi corruttivi e trasparenza* del PIAO), sussista responsabilità dirigenziale e per omesso controllo, sul piano disciplinare, se il responsabile anticorruzione non è in grado di provare "*di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità*" e di aver vigilato sull'osservanza del PTPCT (ora PIAO).

I Responsabili di Settore, invece, rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, se il responsabile dimostra di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull'osservanza del piano anticorruzione ora confluito nel PIAO.

Il RPCT si avvale della "Conferenza dei Responsabili di Settore" quale ambito precipuo per svolgere funzioni di interlocuzione, confronto, coordinamento anche con specifico riferimento alla redazione della presente sottosezione del PIAO, al fine di:

1.2.3 realizzare una collaborazione costante e costruttiva;

1.2.4 garantire una migliore definizione delle responsabilità, evitando che si assommino oneri eccessivi di controllo in capo al RPCT;

1.2.5 vengano previste misure prive di effettiva utilità o non sostenibili sotto il profilo amministrativo.

Tra gli strumenti utili per tali scopi si riportano riunioni ed incontri specifici con uno o più Responsabili di Settore, in ordine a specifiche problematiche non di interesse generale, mentre la Conferenza dei Responsabili di Settore costituisce lo strumento ordinario per le attività di carattere generali che riguardano l'ente nel suo complesso. I responsabili di settore (incaricati di Posizione organizzativa o Elevata Qualificazione), compilano la relazione per la verifica semestrale sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza – PIAO 2025/2027, sottosezione “2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza”, come da allegato 2.3.D, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

CAPITOLO 2 - Validità temporale della sottosezione

Il PIAO ha valenza triennale e va aggiornato con le tempistiche stabilite negli articoli 7, comma 1 e 8, comma 2, del Decreto ministeriale n. 132/2022. Per ciò che concerne la sottosezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*”, negli enti con meno di 50 dipendenti, l'aggiornamento sarà previsto con cadenza annuale solo se nel corso dell'anno precedente alla conferma siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;

Dopo la prima adozione (PIAO triennio 2024/2026), l'eventuale conferma della presente sottosezione, per le successive due annualità, dovrà avvenire all'interno del PIAO, con apposita motivazione, dando conto che non è intervenuto nessuno dei quattro fattori sopra meglio elencati.

CAPITOLO 3 - Valutazione di impatto del contesto esterno e interno

3.1– Contesto esterno

Sulla base degli elementi e dei dati contenuti dalle relazioni periodiche sull'attività e dei risultati conseguiti dalla D.I.A (vedi ultimo aggiornamento disponibile del 2° semestre 2022) è possibile ritenere che il contesto esterno all'attività dell'ente, anche a livello provinciale, non sia interessato da particolari fenomeni di corruzione, pur se eventi corruttivi significativi sono stati registrati anche in realtà limitrofe. Va, comunque, mantenuto alto il livello di attenzione, monitoraggio e verifica, sui singoli procedimenti amministrativi aventi particolare rilevanza, soprattutto in relazione alla crisi economica derivata dalla pandemia da Covid. Così come l'attività di monitoraggio del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2024/2026 non sono emerse criticità relativamente a fenomeni di corruzione, intesi in senso lato. Infine si evidenzia che nell'anno 2024 non sono pervenute segnalazioni di whistleblowing.

3.2- Contesto interno

Per l'analisi del contesto interno si deve avere riguardo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa – per processi – che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione.

Di seguito si riporta l'unità Tabella, riferita alla situazione degli ultimi **cinque anni**, rapportata sia alla componente degli organi politici che alle strutture burocratiche dell'ente, riguardanti i reati contro la Pubblica Amministrazione (Libro Secondo, Titolo II, Capo I del codice penale), nonché reati di falso e truffa:

TIPOLOGIA		NUMERO
1.	Sentenze passate in giudicato a carico di dipendenti dell'ente	0
2.	Sentenze passate in giudicato a carico di amministratori	0
3.	Procedimenti giudiziari in corso a carico di dipendenti dell'ente	0
4.	Procedimenti giudiziari in corso a carico di amministratori	0
5.	Decreti di citazione in giudizio a carico di dipendenti dell'ente	0
6.	Decreti di citazione in giudizio a carico di amministratori	0
7.	Procedimenti disciplinari conclusi a carico di dipendenti dell'ente	0

ALTRE TIPOLOGIE (Corte dei conti, Tar)		NUMERO
5	Procedimenti conclusi per responsabilità amministrativa/contabile (Corte dei conti) a carico di dipendenti dell'ente	0
6	Procedimenti conclusi per responsabilità amministrativa/contabile (Corte dei conti) a carico di amministratori	0

Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza – PIAO 2025/2027

7	Procedimenti aperti per responsabilità amministrativa/contabile (Corte dei conti) a carico di dipendenti dell'ente	0
8	Procedimenti aperti per responsabilità amministrativa/contabile (Corte dei conti) a carico di amministratori	0
9	Ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici	0
10	Segnalazioni di illeciti pervenute anche nella forma del <i>whistleblowing</i>	0

ALTRE TIPOLOGIE (segnalazioni controlli interni, revisori)		NUMERO
1.	Rilievi non recepiti da parte degli organi del Controllo interno	0
2.	Rilievi non recepiti da parte dell'organo di revisione	0
3.	Rilievi, ancorché recepiti, della Corte dei conti – sezione regionale Lazio	0

Con le elezioni amministrative del 3-4 ottobre 2021 è stato proclamato eletto Sindaco Angelo Borgna che ha nominato la Giunta attualmente composta da:

- Stelliferi Eugenio Assessore vice sindaco
- Cristofori Nazzareno Assessore
- Tossini Carmela Cristina Assessore
- Pasquali Andreina Assessore.

Il Consiglio Comunale è ad oggi composto come segue:

BORGNA ANGELO
 MASTROGIOVANNI BARBARA
 STELLIFERI EUGENIO
 ONORI RITA
 CRISTOFORI NAZZARENO
 Belpassi Vincenzo
 Ricci Roberto
 Ferri Mario
 Pasquali Andreina
 Pietrelli Sara
 Tossini Carmela
 Surano Katia
 Marcelli Stefania

La scadenza del mandato amministrativo è prevista nel 2026. L'Ente è organizzato in VI Settori con relative competenze, i Responsabili sono nominati quali Posizione Organizzativa (dall'01/04/2023 Elevata Qualificazione):

3.3 - La mappatura dei processi e l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti

L'aspetto più importante dell'analisi del contesto interno - oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa - è la mappatura dei processi. Operazione che questo ente ha provveduto a realizzare nell'ambito del PTPCT 2022/2024, secondo le indicazioni dell'ANAC, contenute nel PNA 2019, allegato 1. Riguardo alla nuova mappatura dei processi a rischio, occorre tenere in debita considerazione il contenuto dell'articolo 6, comma 1, del d.m. 132/2022 e del paragrafo 10.1.3 del PNA 2022/2024, dedicato agli enti della pubblica amministrazione con meno di 50 dipendenti.

Secondo le indicazioni dell'ANAC occorre sviluppare progressivamente la mappatura verso tutti i processi svolti dagli enti, con una logica di semplificazione per gli enti più piccoli – in considerazione della sostenibilità delle azioni da porre in essere – indicando le seguenti priorità rispetto ai processi da mappare e presidiare con specifiche misure:

- processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNNR (ove le amministrazioni che provvedano alla realizzazione operativa degli interventi previsti nel PNNR) e dei fondi strutturali. Ciò in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall'unione europea;
- processi direttamente collegati a obiettivi di performance;
- processi che coinvolgono la spesa di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone e enti pubblici e privati.

Gli Enti devono procedere, anche applicando il principio della gradualità, alla mappatura dei processi *“limitandosi all’aggiornamento di quella esistente all’entrata in vigore del presente decreto (22 settembre 2022)”*, considerando, ai sensi dell’articolo 1, comma 16 della legge 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal RPCT e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Questo ente, sulla base delle indicazioni contenute nel PNA-2019, aveva già provveduto a redigere e aggiornare la mappatura dei processi a rischio per tutte le aree di rischio individuate nel citato PNA (otto aree generali + due speciali per gli enti locali), inserendole nel PTPCT 2021/2023 e aggiornate/confermate nel PTPCT 2022/2024.

Alla luce delle esigenze di snellimento e semplificazione previste dalla normativa sul PIAO, per gli enti di “piccole dimensioni”, si è proceduto alla revisione della mappatura, secondo le indicazioni contenute nelle norme sopra citate, il cui esito finale viene riportato nell’allegato 2.3.A, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Il totale dei processi a rischio “mappati” è di 82, così riassunti:

- ⇒ Area di rischio 1 BASSO = processi n. 15;
- ⇒ Area di rischio 2 MEDIO = processi n. 25
- ⇒ Area di rischio 3 ALTO = processi n. 42;

Per ciò che riguarda l’identificazione e valutazione dei rischi potenziali e concreti; l’analisi del rischio; la stima del livello di rischio; i criteri di valutazione; la misura del rischio e la sua ponderazione, si richiamano integralmente i contenuti del PTPCT 202/2023, trasfusi nell’allegato “1” del citato piano triennale.

Anche nella revisione della mappatura, i cui esiti sono integralmente riportati nell’allegato, è stata applicata una scala ordinale di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto), come meglio sotto riportato:

SCALA DI MISURAZIONE DEL RISCHIO

LIVELLO DI RISCHIO	SIGLA CORRISPONDENTE
1.Rischio Basso	B
2.Rischio Medio	M
3.Rischio Alto	A

I risultati finali della misurazione sono riportati nella colonna denominata *Valutazione complessiva*, nelle schede riportate nell’Allegato 2.3.A, ove è indicata la misurazione di sintesi di ciascun oggetto di analisi.

Tutte le valutazioni sono supportate da una chiara e sintetica motivazioni esposta nell’ultima colonna a destra (*Motivazione*) nelle suddette schede.

Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai “dati oggettivi” in possesso dell’ente (PNA, Allegato n. 1, Part. 4.2).

3.4– Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio Premessa:

Il trattamento del rischio è la fase finalizzata a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. In questa sottosezione del PIAO, l'amministrazione non deve limitarsi a proporre delle misure astratte o generali, ma deve progettare l'attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili. La fase di individuazione delle misure deve, quindi, essere impostata avendo cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili. Tutte le attività che precedono - dall'analisi del contesto alla valutazione del rischio - risultano essere propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure che rappresentano, pertanto, la parte fondamentale della presente sottosezione del PIAO. Le misure possono essere "generali" o "specifiche".

Le **misure generali** intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione. Le **misure specifiche** agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici.

L'individuazione e la conseguente programmazione delle misure per la prevenzione della corruzione rappresentano il "**cuore**" della presente sottosezione.

3.4 - Individuazione delle misure

La prima fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione della corruzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi.

In questa fase, dunque, l'amministrazione è chiamata ad individuare le misure più idonee a prevenire i rischi individuati, in funzione del livello di rischio e dei loro fattori abilitanti.

L'obiettivo di questa prima fase del trattamento è quella di individuare, per quei rischi - e attività del processo cui si riferiscono - ritenuti prioritari, l'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione abbinate a tali rischi.

Il PNA-2019 suggerisce le misure seguenti, che possono essere applicate sia come "**generali**" che come "**specifiche**":

- ☐ controllo;
- ☐ trasparenza;
- ☐ definizione e promozione dell'etica e di *standard* di comportamento;
- ☐ regolamentazione;
- ☐ semplificazione;
- ☐ formazione;
- ☐ sensibilizzazione e partecipazione;
- ☐ rotazione;
- ☐ segnalazione e protezione;
- ☐ disciplina del conflitto di interessi;
- ☐ regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (*lobbies*).

A titolo esemplificativo, si specifica che una misura di trasparenza, può essere programmata come misura "generale" o come misura "specifica". Essa è generale quando insiste trasversalmente sull'organizzazione, al fine di migliorare complessivamente la trasparenza dell'azione amministrativa (es. la corretta e puntuale applicazione degli obblighi sanciti dal d.lgs. 33/2013). È, invece, di tipo specifico, se in risposta a specifici problemi di scarsa trasparenza o equo bilanciamento, rilevati tramite l'analisi del rischio trovando, ad esempio, modalità per rendere più trasparenti particolari processi prima *opachi* e maggiormente fruibili informazioni sugli stessi.

Con riferimento alle principali categorie di misure, l'ANAC ritiene particolarmente importanti quelle relative alla semplificazione e sensibilizzazione interna (promozione di etica pubblica) in quanto, ad oggi, ancora poco utilizzate. La semplificazione, in particolare, è utile laddove l'analisi del rischio abbia evidenziato che i fattori abilitanti i rischi del processo siano una regolamentazione eccessiva o non chiara, tali da generare una forte asimmetria informativa tra il cittadino e colui che ha la responsabilità del processo.

L'individuazione delle misure di prevenzione non deve essere astratta e generica. L'indicazione della mera categoria della misura non può, in alcun modo, assolvere al compito di individuare la misura (sia essa generale o specifica) che si intende attuare. È necessario indicare chiaramente la misura puntuale che l'amministrazione ha individuato ed intende attuare.

Ciascuna misura dovrebbe disporre dei requisiti seguenti:

- 1- presenza e adeguatezza di misure o di controlli specifici preesistenti sul rischio individuato e sul quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione:** al fine di evitare la stratificazione di misure che possono rimanere inapplicate, prima dell'identificazione di nuove misure, è necessaria un'analisi sulle eventuali misure previste nei Piani precedenti e su eventuali controlli già esistenti per valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti; solo in caso contrario occorre identificare nuove misure; in caso di misure già esistenti e non attuate, la priorità è la loro attuazione, mentre in caso di inefficacia occorre identificarne le motivazioni;
- 2- capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio:** l'identificazione della misura deve essere la conseguenza logica dell'adeguata comprensione dei fattori abilitanti l'evento rischioso; se l'analisi del rischio ha evidenziato che il fattore abilitante in un dato processo è connesso alla carenza dei controlli, la misura di prevenzione dovrà incidere su tale aspetto e potrà essere, ad esempio, l'attivazione di una nuova procedura di controllo o il rafforzamento di quelle già presenti. In questo stesso esempio, avrà poco senso applicare per questo evento rischioso la rotazione del personale con funzioni dirigenziali perché, anche ammesso che la rotazione fosse attuata, non sarebbe in grado di incidere sul fattore abilitante l'evento rischioso (che è appunto l'assenza di strumenti di controllo);
- 3- sostenibilità economica e organizzativa delle misure:** l'identificazione delle misure di prevenzione è strettamente correlata alla capacità di attuazione da parte delle amministrazioni; se fosse ignorato quest'aspetto, la presente sottosezione finirebbe per essere poco realistica; pertanto, sarà necessario rispettare due condizioni:
 - a) per ogni evento rischioso rilevante e per ogni processo organizzativo significativamente esposto al rischio, deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace;
 - b) deve essere data preferenza alla misura con il miglior rapporto costo/efficacia.
- 4- adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione:** l'identificazione delle misure di prevenzione non può essere un elemento indipendente dalle caratteristiche organizzative, per questa ragione, la presente sottosezione del PIAO dovrebbe contenere un numero significativo di misure, in maniera tale da consentire la personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione sulla base delle esigenze peculiari di ogni singola amministrazione.

Come nelle fasi precedenti, anche l'individuazione delle misure deve avvenire con il coinvolgimento della struttura organizzativa, recependo le indicazioni dei soggetti interni interessati (responsabili e addetti ai processi), ma anche promuovendo opportuni canali di ascolto degli *stakeholder*.

Nell'ente, il Gruppo di lavoro, coordinato dal RPCT, secondo il PNA 2019, ha individuato misure generali e misure specifiche per tutti i processi e, in particolare, per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio pari ad A, A+ e A++.

Le misure sono state puntualmente indicate e descritte nella colonna denominata *Misura del trattamento del rischio*, nelle schede allegate " (Allegato 2.3.A).

Per ciascun oggetto analisi è stata individuata e programmata almeno una misura di contrasto o prevenzione, secondo il criterio suggerito dal PNA del *miglior rapporto costo/efficacia*.

3.5- Programmazione delle misure

La seconda fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione.

La programmazione delle misure rappresenta un contenuto fondamentale della sottosezione 2.3 del PIAO (*Rischi corruttivi e trasparenza*), in assenza del quale il Piano risulterebbe privo dei requisiti di cui all'articolo 1, comma 5, lettera a), della legge 190/2012. La programmazione delle misure consente, inoltre, di creare una rete di responsabilità diffusa rispetto alla definizione e attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, principio chiave perché tale strategia diventi parte integrante dell'organizzazione e non diventi fine a se stessa.

Secondo il PNA, la programmazione delle misure deve essere realizzata considerando i seguenti elementi descrittivi:

- ⑦ **fasi o modalità di attuazione della misura:** laddove la misura sia particolarmente complessa e necessiti di varie azioni per essere adottata e presuppone il coinvolgimento di più attori, ai fini di una maggiore responsabilizzazione dei vari soggetti coinvolti, appare opportuno indicare le diverse fasi per l'attuazione, cioè l'indicazione dei vari passaggi con cui l'amministrazione intende adottare la misura;
- ⑦ **tempistica di attuazione della misura o delle sue fasi:** la misura deve essere scadenziata nel tempo; ciò consente ai soggetti che sono chiamati ad attuarla, così come ai soggetti chiamati a verificarne l'effettiva adozione (in fase di monitoraggio), di programmare e svolgere efficacemente tali azioni nei tempi previsti;
- ⑦ **responsabilità connesse all'attuazione della misura:** in un'ottica di responsabilizzazione di tutta la struttura organizzativa e dal momento che diversi uffici possono concorrere nella realizzazione di una o più fasi di adozione delle misure, occorre indicare chiaramente quali sono i responsabili dell'attuazione della misura, al fine di evitare fraintendimenti sulle azioni da compiere per la messa in atto della strategia di prevenzione della corruzione;
- ⑦ **indicatori di monitoraggio e valori attesi:** al fine di poter agire tempestivamente su una o più delle variabili sopra elencate definendo i correttivi adeguati e funzionali alla corretta attuazione delle misure.

Secondo l'ANAC (PNA-2019), tenuto conto dell'impatto organizzativo, l'identificazione e la programmazione delle misure devono avvenire con il più ampio coinvolgimento dei soggetti cui spetta la responsabilità della loro attuazione, anche al fine di individuare le modalità più adeguate in tal senso. La sottosezione del PIAO carente di misure adeguatamente programmate (con chiarezza, articolazione di responsabilità, articolazione temporale, verificabilità effettiva attuazione, verificabilità efficacia), risulterebbe mancante del contenuto essenziale previsto dalla legge.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA



LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA**Posizioni organizzative**

I ruoli di responsabilità all'interno del Comune di Caprarola sono stati definiti nel rispetto delle peculiarità previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa. Sono previste attualmente n. 6 posizioni organizzative. L'attuale disciplina prevede che il conferimento degli incarichi di P.O. avvenga a cura del Sindaco che individua, tra il personale interno di categoria D o in convenzione, il soggetto più idoneo mediante valutazione dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, della capacità professionale e dell'esperienza acquisita.

Sono stati conferimento n. 5 incarichi a personale interno di categoria D o in convenzione ex art.14 CCNL e n.1 incarico a contratto ex art. 110 del TUEL comma 1.

I settori dell'Ente hanno la seguente dimensione di personale, secondo quanto previsto dall'ultima rideterminazione della dotazione organica e le seguenti posizioni organizzative in servizio:

Settore	Posizioni Organizzative	Dipendenti a t. Indeterm. non PO	Totale a t. indeterm
I	1	3	4
II	1	1	2
III	1 conv. ex art.14	2 + 1 (conv.)	4 + 2 conv
IV	1 conv. ex art.14	7	8
V	1	3	4
VI	1	4	5
Ente	6	21+1(conv)	24 + 2 (conv)

Funzioni per specifiche responsabilità attribuite ai dipendenti

A quei dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono compiti di responsabilità, le cui modalità di attribuzione sono definite in sede di contrattazione decentrata integrativa, possono essere attribuiti dei compensi volti a remunerarli.

Con il CCDI sono stati disciplinati i criteri per la definizione degli importi

Graduazione delle posizioni organizzative

Rispetto alla graduazione delle posizioni organizzative, la metodologia vigente presso il Comune di Caprarola, essa viene effettuata dal NdV secondo i criteri contenuti nel Regolamento di attribuzione delle P.O.

Il Sindaco con proprio atto, definisce la retribuzione di posizione spettante, conseguente alla valutazione espressa dal NdV, nel rispetto delle risorse disponibili

3.2 Organizzazione del lavoro agile**Premessa**

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

Il POLA per la definizione del lavoro agile e contenuto nell'allegato n.3.****

Allo stato attuale n.5 dipendenti sono stati autorizzati a svolgere lavoro agile o smart working.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al momento di approvazione del PIAO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

La ri-definizione delle politiche riguardanti il personale ha rappresentato una priorità strategica sia del precedente che dell'attuale mandato amministrativo in ragione di una gravità della situazione in termini di carenza di personale tale che, se non affrontata con immediatezza, andava profilando un vero e proprio rischio di "stallo produttivo" dell'ente anche con riferimento ai servizi essenziali.

L'orizzonte di cambiamento che investe la Pubblica Amministrazione mira, infatti, alla costruzione prospettica di una nuova macchina amministrativa che, nel perseguimento dell'interesse pubblico, sia diretta alla specializzazione, alla digitalizzazione e alla sburocratizzazione dei processi e delle procedure. In questa prospettiva il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale viene quindi concepito non come un documento statico ma al contrario come un documento che di volta in volta potrà essere variato in funzione della più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

SETTORE	Area								TOTALE	
	degli Operatori (ex cat. A)		degli Operatori Esperti (ex cat. B)		degli Istruttori (ex cat. C)		dei Funzionari e E.Q. (ex cat. D)		Previsi	Vacanti
	Tot ali	Vacanti	Tot ali	Vacanti	Tot ali	Vacanti	Tot ali	Vacanti		
Settore I - AA.GG. - S.U.A.P. - Amm.ne Digitale - Servizi Sociali	1	0	2	1	2	1	1	0	6	2
		0		1		0		0		1
Settore II - Urbanistica, LL.PP., edilizia privata e assetto del territorio	0	0	2	1	2	2	2	1	6	4
		0		0		0		0		0
Settore III Ragioneria, servizi finanziari, tributi, Personale	0	0	0	0	4	0	2	2	6	2
		0		0		0		0		0
Settore IV Vigilanza e sicurezza pubblica	0	0	2	0	5	0	1	1	8	1
		0		0		0		0		0
Settore V Manutenzioni, ambiente e patrimonio	0	0	3	1	3	3	2	0	8	4
		0		1		0		0		1
Settore VI - Demografico, elettorale, statistico, servizi culturali, turismo	0	0	0	0	4	2	2	0	6	2
		0		0		0		0		0

Il numero dei dipendenti in forze presso l'Ente al 01/01/2025 è pari a 25 (40 posti -15 vacanti)

	Posti previsti
	Posti vacanti

40	15
	2

Il valore massimo teorico dei dipendenti in forze presso l'Ente al 31/12/2025 sarà pari a 27 (40 posti -15 vacanti + 2 assunzioni)

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane**Premessa**

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

ENTE VIRTUOSO**A) Determinazione del massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato**

	PTFP 25/26/27
	(rendiconto 2023)
Numeratore	1.178.950,65
Denominatore	4.951.847,99
Percentuale tabella 1	26,90%
Valore massimo teorico	153.096,46

	PTFP 25/26/27
	(rendiconto 2023)
Somma per assunzioni a tempo indeterminato	153.096,46

CONSIDERATO che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, ed è determinata come segue:

Spesa del personale in servizio anno 2018 (+)	1.011.371,58 €
Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili (+)	153.096,46 €
Spesa potenziale massima (A) (=)	1.164.468,04 €

CONSIDERATO che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2025-2027 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

SPESA MASSIMA COMPLESSIVA OBIETTIVO	
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 - (a)	€ 1.011.371,58
SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO 2023 - (b)	€ 1.178.950,65
MEDIA ENTRATE UTLIMI 3 RENDICONTI - fcde - (c)	€ 4.951.847,99
RAPPORTO % - (b/c)	23,81%
SOGLIA TABELLA 1 (26,90%) - spazi assunzionali concessi per nuove assunzioni a tempo indeterminato - (d)	€ 153.096,46
VALORE PIU' BASSO tra (d) e (e) - (f)	€ 153.096,46
SPESA MASSIMA COMPLESSIVA OBIETTIVO (a) + (f)	€ 1.164.468,04
di cui fuori dal limite di cui all'art. 1 comma 557 e 562 della L. 296/2006	€ 153.096,46

e intende programmare le seguenti assunzioni

PROGRAMMAZIONE 2025/2026/2027	
SPESA MASSIMA COMPLESSIVA OBIETTIVO (a)	€ 1.164.468,04
SPESE STORICHE (ANNO 2018) (b)	€ 1.011.371,58
NUOVI SPAZI (c)	€ 153.096,46
CESSAZIONI PREVISTE (d)	
SPESA DI PERSONALE DI COMPETENZA AL NETTO DELLE CESSAZIONI (=STAZIAMENTI DI BILANCIO) (e)	€ 1.170.540,33
SOMME A DISPOSIZIONE PER ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO (FUORI DAL LIMITE)	€ 153.096,46

PIANO ASSUNZIONI ANNI 2025/2026/2027 - Tempo Indeterminato	
NUOVE ASSUNZIONI	
MODALITA' D'ACCESSO: SCORRIMENTO GRADUATORIE, MOBILITA', CONCORSO PUBBLICO	
n.2 unità - Area Operatori esperti - ex B - part-time 33%	€ 17.413,15
totale	€ 17.413,15
SOMME A DISPOSIZIONE PER ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO (FUORI DAL LIMITE)	€ 153.096,46

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal Nucleo di valutazione/OIV.

Partecipano al monitoraggio dell’implementazione delle sezioni del PIAO i dirigenti/responsabili e tutti i diversi attori coinvolti nell’approvazione del documento, le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Il grado di soddisfazione sulla qualità dei servizi utilizzati viene espresso dagli utenti.

Sono oggetto di monitoraggio annuale:

1. I risultati dell’attività di valutazione della performance;
2. I risultati del monitoraggio dell’implementazione del piano anticorruzione;
3. I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza;
4. I risultati dell’attività di controllo strategico e di gestione;
5. I risultati dell’attività di rilevazione della customer satisfaction;
6. I risultati dell’attività svolte in lavoro agile/remoto;
7. I risultati dell’attività svolte per favorire le pari opportunità.

Sono coinvolti nel monitoraggio i seguenti soggetti o organi:

1. Il Nucleo di Valutazione;
2. Tutti i dirigenti/responsabili coordinati dal RPCT;
3. Gli utenti dei servizi.

Per la redazione del monitoraggio sulle singole sezioni del PIAO vengono utilizzati i modelli previsti dalla normativa e dalla regolamentazione di settore, nelle tempistiche già previste e disciplinate.