

Comune di San Pietro in Guarano



PIAO 2025/2027 SEMPLIFICATO

INTRODUZIONE

INQUADRAMENTO

L'articolo 6 del decreto – legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021,

n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Nel caso di variazione del termine di approvazione del bilancio preventivo, la scadenza per l'adozione di questo documento da parte degli enti locali è spostata ai 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento.

Con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato d'intesa con quello dell'Economia e delle Finanze n.132/2022 pubblicato sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 30 giugno 2022 e sulla Gazzetta Ufficiale del 7 settembre 2022 sono stati disciplinati “i contenuti e lo schema tipo del Piao, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti”.

Sulla base delle previsioni contenute nel Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022 sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai diversi piani previsti dalla vigente normativa.

Inoltre nel PIAO devono essere incluse le scelte dell'ente in materia di formazione ed aggiornamento del personale dipendente.

Come stabilito da ANAC nel Paragrafo 3 del PNA 2022/2024 ,il PIAO va tempestivamente:

-pubblicato nel sito web del Comune, nella Sezione Amministrazione trasparente>DisposizioniGenerali>Atti generali con link di rimando su Altri contenuti>Prevenzione della corruzione;

-pubblicato nel Portale del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, al link <https://piao.dfp.gov.it>, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

LA SEMPLIFICAZIONE PER GLI ENTI SINO A 49 DIPENDENTI

L'art.1comma 3 del DPR 24 Giugno 2022 n.81 prevede che gli Enti con un numero di dipendenti inferiore a 50 sono tenuti al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione. Trattasi del Decreto n.132/2022, in vigore dal 22 settembre 2022, che all'art.6 prevede modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Ne risulta:

SEZIONE	SOTTOSEZIONI(OVEPREVISTE)	OBBLIGODIINSERIMENTO	
		SI	NO
SEZIONE1	Scheda anagrafica dell'amministrazione	SI	
SEZIONE2	2.1 Valorepubblico		NO
	2.2 Performance		NO
	2.3 Rischicorruptivietrasparenza	SI	
SEZIONE3	3.1 Strutturaorganizzativa	SI	
	3.2 Organizzazione dellavoro agile	SI	
	3.3 Pianotriennalefabbisognipersonale	SI	
SEZIONE4	Monitoraggio		NO

SEZIONEPRIMA

Scheda anagrafica

SEZIONE 1		
1.SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	Sanpietro in Guarano	
Indirizzo	Largo Municipio,1	
Recapito telefonico	0984/472511	
Indirizzo internet	www.comune.sanpietroinguarano.cs.it	
e-mail		
PEC	comunesanpietroinguarano@pec.it	
Codicefiscale/Partita IVA	80004710788/01040920785	
Sindaco	Dott. Francesco Acri	
RPCT	Dott.ssa Maria Rosa Falvo	
Ruolo svolto dal RPCT nel Comune	Segretario in Convenzione	
Numeroabitantial 31.12.2024	3346	
Numero dipendenti al 31.12.2024	16	di cui n. 2 uità dipendenti di altri Enti utilizzati ai sensi comma 557, art. 1, lgegge 311 del 2004

DATI DI CONTESTO

TERRITORIO

SUPERFICIE Kmq .48,08

Nel suo territorio ricade la cima di Monte Scuro, una delle vette più alte dell'altopiano silano. Il territorio ha un'altitudine compresa tra 169 e 1630 metri s.l.m. La superficie si estende dalla Valle del Crati al Fago del Soldato in piena Sila. Fa parte di San Pietro in Guarano il monte Santo Janni da cui prende nome la piccola località del comune.

RISORSE IDRICHE	Laghi: No Fiumi: Corno, Arente, Crati Torrenti: Riganello, Padula, Feroletto
STRADE	Statali: SS 107 Provinciali: SP229,SP234,SP256 Comunali: si Vicinali: si Autostrade: No

Strumenti urbanistici vigenti:

PSA – adottato	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
PSA – approvato	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
Piano edilizia economica popolare – PEEP-	<input type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
Piano Insempiamenti Produttivi - PIP-	<input type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO

Altri strumenti urbanistici (da specificare)...		
---	--	--

RISULTANZE DELLA POPOLAZIONE

Risultanze della popolazione

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente alla data del 31/12/2024, secondo i dati anagrafici, ammonta a n 3346

Con la tabella seguente si rappresenta l'andamento negli anni della popolazione residente:

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti perfamiglia
2001	31 dicembre	3.715	-	-	-	-
2002	31 dicembre	3.732	17	0,46%	-	-
2003	31 dicembre	3.729	-3	-0,08%	1.321	2,82
2004	31 dicembre	3.728	-1	-0,03%	1.329	2,8
2005	31 dicembre	3.700	-28	-0,75%	1.300	2,84
2006	31 dicembre	3.687	-13	-0,35%	1.378	2,67
2007	31 dicembre	3.683	-4	-0,11%	1.478	2,49
2008	31 dicembre	3.713	30	0,81%	1.472	2,52
2009	31 dicembre	3.715	2	0,05%	1.460	2,54
2010	31 dicembre	3.684	-31	-0,83%	1.478	2,49
2011 ⁽¹⁾	8 ottobre	3.689	5	0,14%	1.485	2,48
2011 ⁽²⁾	9 ottobre	3.649	-40	-1,08%	-	-
2011 ⁽³⁾	31 dicembre	3.656	-28	-0,76%	1.485	2,46
2012	31 dicembre	3.679	23	0,63%	1.528	2,41
2013	31 dicembre	3.693	14	0,38%	1.568	2,35
2014	31 dicembre	3.696	3	0,08%	1.556	2,37
2015	31 dicembre	3.663	-33	-0,89%	1.548	2,36
2016	31 dicembre	3.645	-18	-0,49%	1.538	2,37
2017	31 dicembre	3.646	1	0,03%	1.533	2,38
2018	31 dicembre	3.629	-17	-0,47%	1.527	2,38
2019	31 dicembre	3.573	-56	-1,54%	1.534	2,33
2020	31 dicembre	3.520	-53	-1,5	1541	2,30
2021	31 dicembre	3.486	-34	-0,97	1549	2,24
2022	31 dicembre	3.406	-76	-2,22	1540	2,21
2023	31 dicembre	3.380	-26	-0,77	1530	2,21
2024	31 dicembre	3.346	-34	-1,02	1529	2,18

SALDO DEMOGRAFICO: il saldo demografico di un paese, di uno stato o di un territorio, viene calcolato facendo la differenza tra i nati vivi e i morti. Il dato è accompagnato da quello del saldo tra il numero degli immigrati e quello degli emigrati

Popolazione legale all'ultimo censimento	
Popolazione residente alla fine al 31.12.2024	3346
Di cui maschi n.	1669
Femmine n.	1677
Di cui in età prescolare (0/5anni)n.	119

In età scuola obbligo (6/16anni)n.	438
In forza lavoro 1°occupazione (17/29anni)n.	355
In età adulta (30/65anni)n.	1682
Oltre 65 anni n.	868
Nati nell'anno n.	20
Deceduti nell' anno n.	45
Saldo naturale: +/-	- 20
Immigrati nell'anno n.	70
Emigrati nell'anno n.	85
Saldo migratorio: +/-	- 15
Saldo complessivo (naturale+migratorio): +/-	- 40

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Nell'ultima Relazione semestrale della Direzione Investigativa Antimafia, 2 relativa al secondo semestre dell'anno 2023, si evidenzia in relazione al fenomeno della criminalità organizzata Calabria:

“A Cosenza e nel suo hinterland principalmente a Rende e Roggiano Gravina è stata accertata la presenza di più cosche mafiose, dedite in prevalenza alle estorsioni, alla gestione del traffico di stupefacenti, all'usura e alle rapine, che risultano far capo ad una confederazione composta da diverse articolazioni 'ndranghetiste che manterrebbero un sostanziale e unitario assetto strutturale”.

Nell'anno 2024 non risultano compiuti reati nel territorio di questo Comune.

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Gli organi di governo sono il Consiglio comunale, la Giunta Comunale ed il Sindaco.

Il Consiglio Comunale è l'organo di indirizzo politico – amministrativo ed è composto da 12 Consiglieri ed il Sindaco.

Le competenze del Consiglio sono fissate dall'art. 42 del D.lgs n. 267/2000 e successive modifiche.

Le competenze del Sindaco, quale responsabile dell'Amministrazione del Comune sono disciplinate dall'art. 50 TUEL, quale Ufficiale di Governo dall'art. 54 TUEL.

La Giunta Comunale, nominata dal Sindaco, è composta da quattro Assessori di cui n. 1 di nomina esterna Svolge le funzioni di cui all'art. 48 del citato TUEL.

Il Comune di San Pietro in Guarano è una Amministrazione di ridotte dimensioni. Ciò rende difficile, in molti casi, l'adozione di alcune misure di prevenzione (quali la rotazione dei responsabili e la separazione tra la responsabilità del provvedimento e quella dell'istruttoria tra potere politico e gestionale) che possono, invece, adottarsi in enti più grandi. In ogni caso, considerando la situazione del 2024, si può affermare che:

- non sono stati adottati provvedimenti disciplinari;
- non sono stati adottati provvedimenti di rotazione straordinaria;
- non risultano condanne penali o da parte della Corte dei Conti a carico dei dipendenti e degli Amministratori;
- è stato riconosciuto con deliberazione di C.C. n. 4 del 13.04.2024 debito fuori bilancio derivante da provvedimento giudiziario;
- non sono state irrogate condanne per maturazione di responsabilità civile all'ente.
- non sono pervenute segnalazioni di illegittimità da parte dei dipendenti, amministratori, cittadini e/o associazioni;
- non sono state evidenziate anomalie significative di qualsiasi tipo da denunciati cittadini/associazioni e da segnalazioni dei mass media;
- è stato istituito il registro sull'accesso civico.

In caso di mancato rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti, il privato può rivolgersi al RPCT. Nel corso del 2024 non sono pervenute istanze in tal senso.

Anche il potere sostitutivo ex art.50 L.n.108 e l2021 è attribuito al segretario comunale.

Nella convinzione che la trasparenza sia la misura più significativa per la prevenzione della corruzione, si attiverà un procedimento per implementare l'automatismo delle pubblicazioni in Amministrazione Trasparente.

La dotazione organica vigente è costituita da n. 20 posti

Il personale in **servizio è di n.14 unità**, cui si debbono aggiungere n.2 unità utilizzate ex comma 557, art.1, d.lgs 311 del 2004, nel settore tecnico di cui : n.1 dipendente del Comune Rovito, responsabilità del settore -n. 1 dipendenti del Comune di Cosenza servizio vigilanza

Il modello organizzativo adottato è di seguito illustrato nel sottostante prospetto.

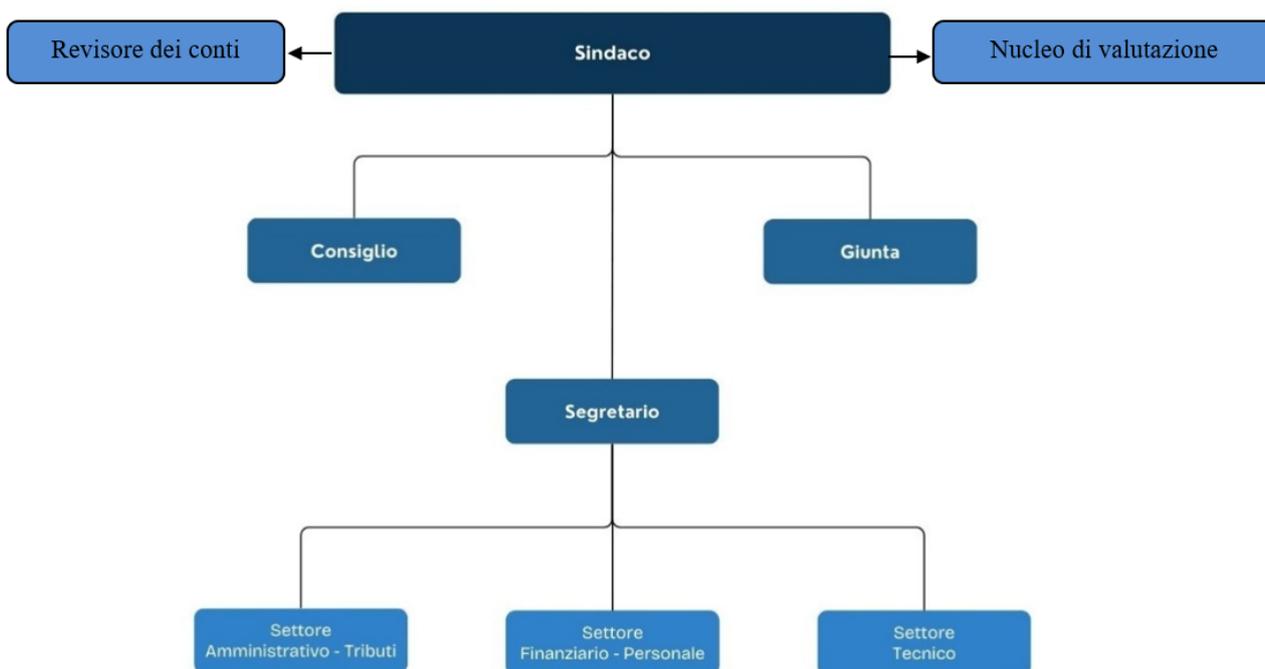
PROGRESSIVO	SETTORE	RESPONSABILE
1	Amministrativo-Tributi	Elena Lorenzet
2	Finanziario- Personale	Ugo Ventrella
3	Lavori pubblici- Urbanistica	Antonio Scrivano

Nel Settore Contabile attesa l'assenza in servizio di personale appartenente all'area Funzionari la responsabilità è stata assunta da un Assessore Ventrella Ugo

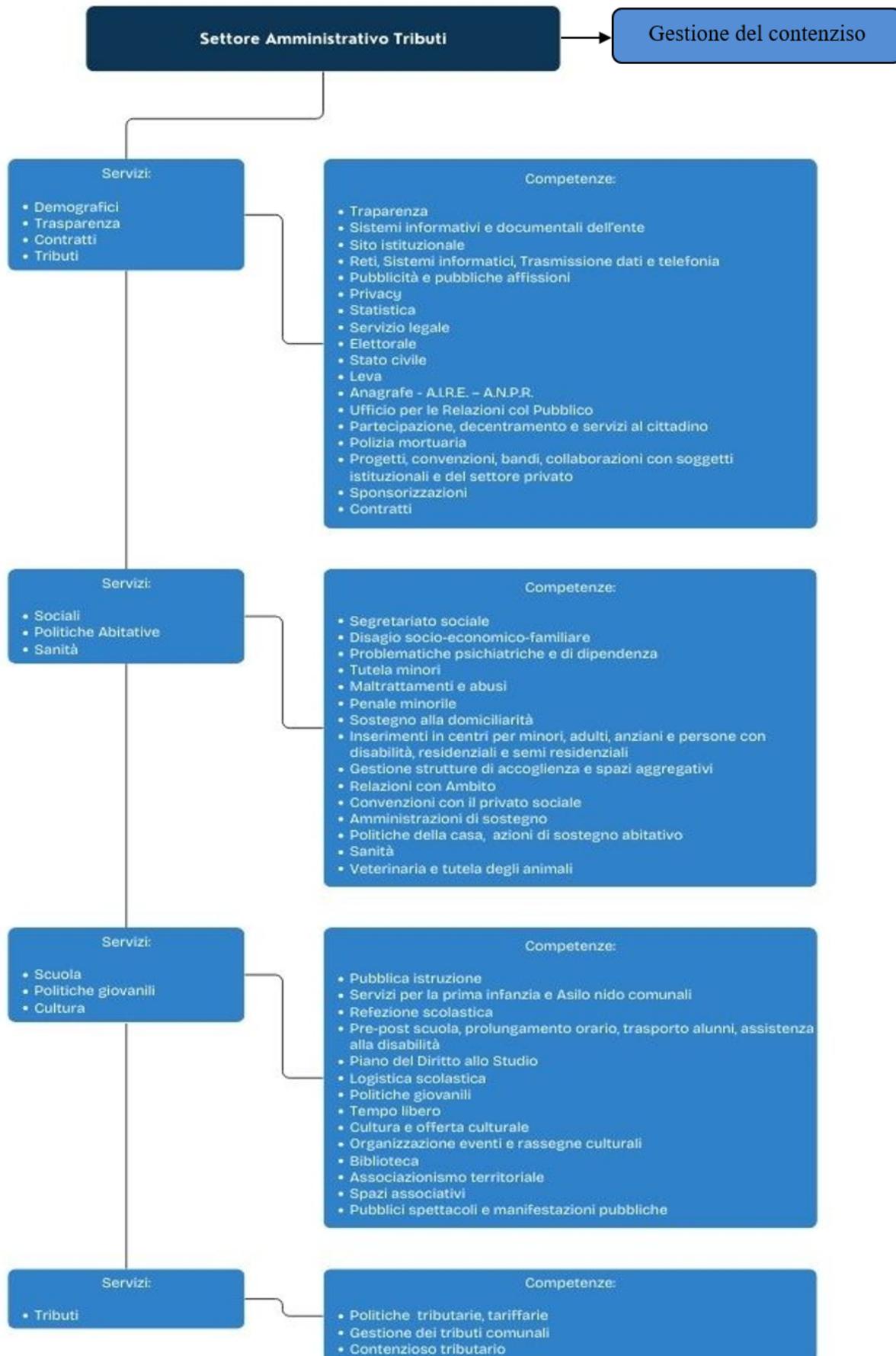
Non essendo possibile la rotazione degli incarichi apicali, sono stati nominati responsabili del procedimento, che controfirmano gli atti del Responsabile del settore

Di seguito si riporta l'organigramma dell'Ente, il funzionigramma e l'attuale distribuzione dei dipendenti rispetto alle

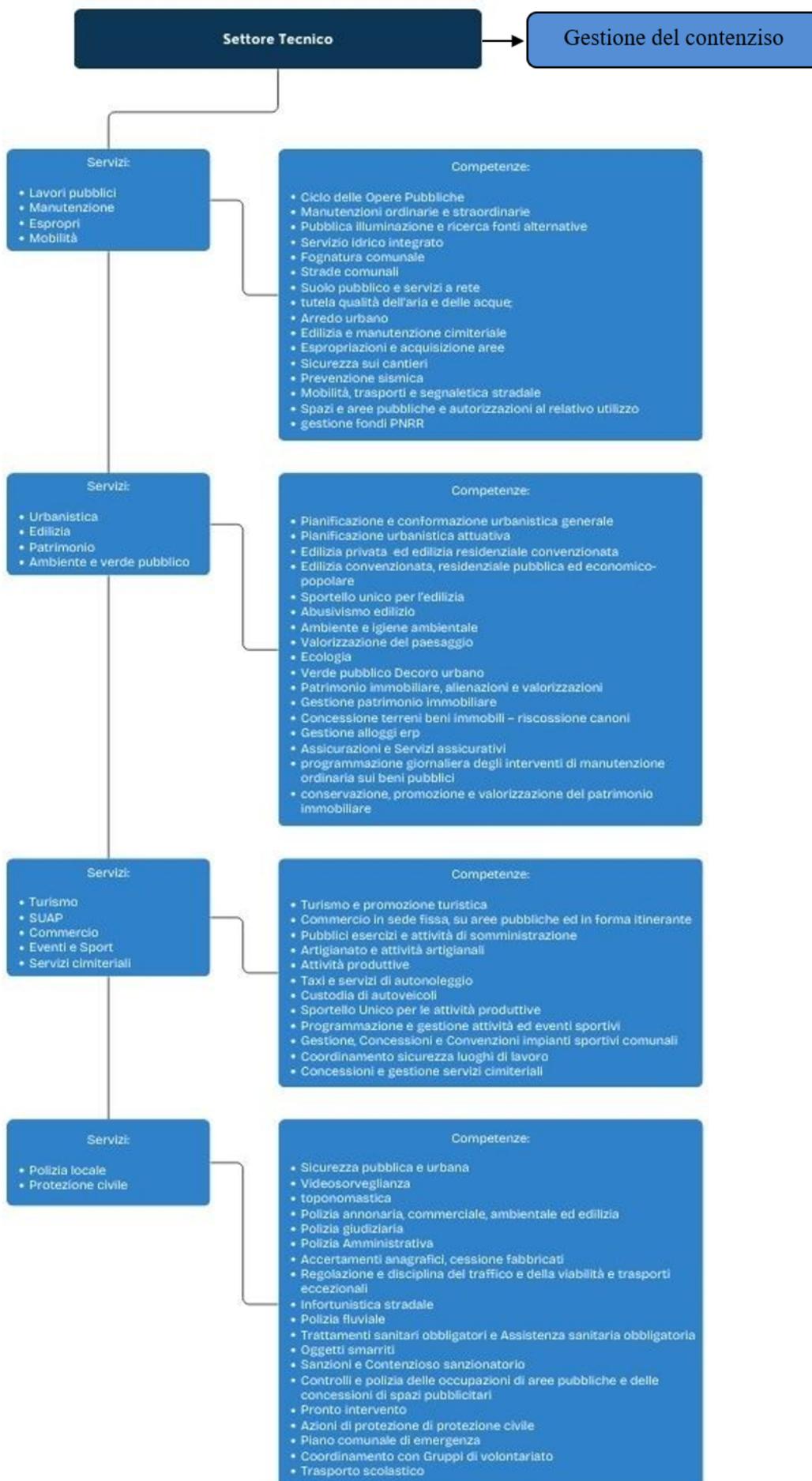
ORGANIGRAMMA



FUNZIONIGRAMMA







ASSEGNAZIONE RISORSE UMANE

SETTORE	RESPONSABILE	PERSONALE ASSEGNATO
Amministrativo-Tributi	Elena Lorenzet	Istruttore Ferraro Massimo Istruttore Marsico Dario Operatore esperto Imbrogno Roberto Operatore esperto Ponti Antonella 30%
Finanziario- Personale	Ugo Ventrella	Istruttore Ferraro Emilia
Lavori pubblici- Urbanistica	Antonio Scrivano	PNRR Rendicontatore Lucchetta Istruttore Tecnico Lanzino Giuseppe Istruttore tecnico Rota Claudio Istruttore Barletta Biagio Operatore esperto Turano Francesco Operatore esperto Cairo Giampaolo Operatore esperto- Ferraro Danilo Operatore esperto Imbrogno Franco Operatore esperto Marsico Roberto Operatore esperto Ponti Antonella 70%.

Tra gli aspetti più importanti dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, vi è, poi, la mappatura dei processi.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output. Per la Mappatura dei processi e, con particolare riferimento alla prevenzione della corruzione, la distribuzione degli stessi nelle differenti Aree di rischio (cd. Catalogo dei rischi) nonché per l'analisi dei rischi nel dettaglio, si rimanda alla Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.

SEZIONE SECONDA

VALORE PUBBLICO

QUESTO ENTE NON È TENUTO ALLA ADOZIONE DELLA SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO.

Per valore pubblico s'intende il livello di benessere economico – sociale – ambientale della collettività di riferimento di un'Amministrazione, e più precisamente dei destinatari di una sua politica o di un suo servizio. La finalità degli Enti è quella di aumentare il benessere reale della popolazione amministrata. Non occorre, pertanto, raggiungere solamente gli obiettivi prefissati, ma occorre creare le condizioni affinché i cittadini, gli utenti, i destinatari dei servizi e delle attività, vedano risultati concreti e apprezzati. Gli obiettivi che determinano la realizzazione di valore pubblico sono contenuti del Documento Unico di Programmazione dell'Ente, che rappresenta la guida strategica ed operativa ed il presupposto necessario per ogni attività che l'Amministrazione intende porre in essere

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Le amministrazioni sono vincolate a darsi il Piano delle Azioni Positive, documento che confluisce ai sensi delle previsioni dettate dal D.P.R. n. 81/2022 nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, anche se lo schema di PIAO tipo di cui al prima citato Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e dell'Economia e Finanze n. 132/2022 non ne fa menzione.

Si ritiene utile che esso sia compreso, quantomeno nelle sue linee guida, nel PIAO e che sia collocato in questa sezione.

Ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" le PA devono

redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità.

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

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (o altre categorie soggette a disparità di trattamento).

Sono misure speciali in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne o altre categorie sociali.

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d) dello stesso decreto, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore come dati complessivi a due terzi.

L'ente ha adottato il piano delle azioni positive 2023-2025 con deliberazione di G.C. n.14 del 2023 che viene confermato per l'annualità 2025:

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023/2025

(Art.48, comma 1, D.Lgs 11/04/2006, n. 198)

Annualità 2024

Per il triennio 2023-2025, ed in particolare per l'anno 2025, si confermano gli obiettivi degli anni precedenti e si definiscono nuove azioni, al fine di favorire la diffusione di un modello culturale inclusivo:

- ispirato al valore della pari dignità delle persone
- fondato sulla realizzazione delle pari opportunità
- orientato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- attento alla promozione del benessere anche psicofisico delle persone
- motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta

In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione, anche il Piano delle Azioni Positive va infatti considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno viene aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo.

L'ORGANICO DEL COMUNE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio al 31/12/24, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Tab.1 Personale (tempo indeterminato) suddiviso per genere

Sesso	Totale	Percentuale
Femmine	4	0,333%
Maschi	11	0,666%

Totale	15	100 %
--------	----	-------

Tab.1° Suddivisione personale a tempo determinato

Sesso	Totale	Percentuale
Femmine	0	0
Maschi	2	100%
Totale	2	100%

Tab.2 Personale (tempo determinato e indeterminato) al 31/12/2024 suddiviso per genere ed età

Classi d'età	Femmine	Maschi	totale
20-29	0	0	0
30-34	0	0	0
35-39	0	0	0
40-44	0	0	
45-49	0	3	
50-54	0	2	
55-59	3	5	
60-64	0	3	
oltre 65	1	1	
Totale complessivo	4	13	

Tab.3 Personale (tempo indeterminato e tempo determinato) al 31/12/2024 suddiviso per categorie

Categoria giuridica	Femmine	Maschi	totale
Operatori	0	1	0
Operatori Q	1	6	7
Istruttori	1	6	6
Funzionari E.Q	1		1
Segretario	1		1
	4	13	17

Nella distribuzione fra le diverse categorie prevale la presenza maschile.

Si evidenzia, la presenza di una unità femminile, titolare di posizione organizzativa ad oggi unico dipendente a tempo indeterminato assegnatario di tale titolarità

Le misure già previste nel vigente Piano delle azioni positive 2021-2023 vengono integrate con quelle di seguito riportate:

Obiettivo n.1 – Benessere organizzativo

Aumentare il benessere organizzativo e la performance generale.

Azione: Maggiore condivisione da parte dei Responsabili di Settore degli obiettivi da raggiungere e maggiore coinvolgimento dei dipendenti del proprio Settore.

Finalità: Aumentare il benessere organizzativo e la performance generale.

Descrizione dell'azione: Prevedere in ogni Settore incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti perché la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra.

Strutture coinvolte: Responsabili Settore dipendenti

Tempi di realizzazione: L'azione è di carattere continuativo

Obiettivo 2 – Conciliazione e flessibilità oraria

Realizzare politiche per la conciliazione dei tempi tra lavoro professionale e lavoro familiare, garantendo forme flessibili di gestione dell'orario di lavoro, di tipo temporaneo e per richieste motivate da particolari esigenze familiari o personali, che saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e dei dipendenti

Azione: Consentire una fruizione delle assenze che contemperino le esigenze dei servizi con la qualità della vita familiare.

Descrizione dell'azione Verificare costantemente che siano offerte ed applicate senza restrizioni arbitrarie ed ingiustificate. Tutti le opportunità consentite dalla vigente disciplina legislativa e contrattuale in materia di assenze e permessi, in particolare per tutelare le categorie più deboli e i casi di maggiore bisogno di protezione sociale.

Strutture coinvolte Settore Personale e Comitato Unico di Garanzia. Tempi di realizzazione L'azione è di carattere continuativo

Azione: Continuo aggiornamento dei Vademecum relativi agli istituti che favoriscono la conciliazione

Finalità: Offrire maggiori informazioni ai dipendenti sulle opportunità offerte dalla normativa rispetto alle esigenze di cura nei confronti della famiglia, con particolare riferimento ai figli, agli anziani non autosufficienti e ai parenti in condizioni di disabilità.

Descrizione dell'azione: pubblicazione diversi Vademecum sugli istituti contrattuali che possono favorire la conciliazione. Gli stessi saranno continuamente aggiornati al fine di aumentare l'informazione e sviluppare un'autonoma gestione degli istituti da utilizzare per favorire la conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Strutture coinvolte Settore personale e Comitato Unico di Garanzia

Tempi di realizzazione Primo semestre 2023

Obiettivo n.3 Smart-working

Azione: Consolidamento e miglioramento dell'esperienza avviata di smartworking

Finalità: assumere iniziative per il consolidamento ed il miglioramento dell'esperienza avviata di smart-working anche in via ordinaria, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità, ecc),

Descrizione dell'azione Verifica delle situazioni personali o familiari dei dipendenti al fine di gestire al meglio l'eventuale consolidamento o miglioramento dell'esperienza avviata di smart-working

Strutture coinvolte Settore Personale, R.S.U. e OO.SS,

Tempi di realizzazione L'azione è di carattere continuativo

Azione Approvazione di un Regolamento sul Lavoro Agile e Lavoro da Remoto che disciplini gli aspetti giuridici, amministrativi, organizzativi e tecnologici connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi

e tempi diversi da quelli abituali e conseguenti misure attuative, sulla base di quanto previsto dal CCNL 2019-2021

Descrizione dell'azione Approvazione da parte della Giunta Comunale di un apposito Regolamento.

Strutture coinvolte Settore Personale, R.S.U. e OO.SS,

Tempi di realizzazione Secondo semestre 2024

Obiettivo n.4- Rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro

Azione: Aggiornamento professionale

Finalità Garantire una equilibrata partecipazione di donne e uomini alla formazione professionale
Descrizione dell'azione Predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da valutare successivamente con il Segretario.

Strutture coinvolte Settore Personale, R.S.U.

Tempi di realizzazione L'azione è di carattere continuativo

Azione: Sviluppo di carriera e di professionalità

Finalità Individuare concrete opportunità di sviluppo di carriera attraverso l'incentivazione di politiche di parità e di pari opportunità all'interno dell'ente eliminando ogni forma di discriminazione diretta e indiretta;
Garantire che il ruolo nella donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera.

Descrizione dell'azione Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile

Strutture coinvolte Settore Personale, R.S.U.

Tempi di realizzazione L'azione è di carattere continuativo

Obiettivo 5- Informazione formazione Azione: Progressione tra Settori personale di ruolo

Finalità Procedure selettive per le progressioni tra Settori, riservate al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno

Descrizione dell'azione Procedure selettive per progressioni tra Settori, per coprire posti previsti nel Piano del fabbisogno del personale, al fine di valorizzare le professionalità interne

Strutture coinvolte Settore Personale

Tempi di realizzazione L'azione è di carattere continuativo

Azione: Interventi di qualificazione e riqualificazione professionale

Finalità Favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze richieste da un nuovo profilo professionale

Descrizione dell'azione: Nei casi in cui il dipendente, dopo accertamenti sanitari del Medico competente, sia dichiarato inidoneo allo svolgimento della propria mansione (cambio profilo professionale) si prevede un periodo di affiancamento di 3 mesi che mira a sostenere e supportare il dipendente nella fase di inserimento in un nuovo contesto lavorativo.

Strutture coinvolte Settore Personale e Comitato Unico di Garanzia
Tempi di realizzazione L'azione è di carattere continuativo

PERFORMANCE

QUESTO ENTE IN RAGIONE DELLA CONSISTENZA DEI DIPENDENTI NON E' TENUTO ALLA COMPILAZIONE DELLA PRESENTE SOTTOSEZIONE.

Ai fini di completezza si precisa quanto segue:

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto-sezione, si ritiene opportuno, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sotto sezione "Performance".

Si evidenzia che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 10, co. 5, del D. Lgs. 150/2009 "(...) In caso di mancata adozione del Piano della performance (...) l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati. (...) (Cfr., in generale, Corte conti, sez. controllo Veneto, Delibera n. 45/2021/PRSE; n. 171/2020/PRSE; n. 26/2022/PRSE, nonché n. 73/2022/PRSE/Vicenza).

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati. 10

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti. Il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 (oggi, assorbito nel PIAO per gli Enti con più di 50 dipendenti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, comma 1 del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81) è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance.

Il Sistema di valutazione e misurazione della performance è stato adottato con deliberazione 75 del 2020. La programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia definiti in base al citato Sistema, i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 30 marzo 2001, Nr. 165, e successive modificazioni, è riportata nel piano della performance unito al presente Piano quale Allegato per formarne parte integrante e sostanziale. Gli obiettivi inseriti nel piano della performance di cui all'Allegato, definiti dai Responsabili di Settore dell'Ente, con il coordinamento del Segretario comunale dell'Ente, al fine di consentire una corretta valutazione e misurazione della performance, sia organizzativa che individuale, presentano le seguenti caratteristiche:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato;
- e) confrontabili con le tendenze che si desumono dagli indicatori con riferimento, ove possibile, al triennio precedente;
- f) correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

Si allega al presente atto il Piano performance 2025-2027. I dati sul Piano Performance sono pubblicati permanentemente nella sotto sezione dedicata "Performance – Piano della Performance" della più ampia sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet istituzionale.

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” è stato introdotto nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione e contrasto della corruzione che prevede una strategia articolata su due livelli: nazionale, attraverso la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) da parte dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e decentrato, attraverso la predisposizione di singoli piani per la prevenzione della corruzione a livello decentrato (P.T.P.C.T.). In tale contesto, si deve precisare che il termine corruzione esorbita dalle fattispecie disciplinate dal codice penale, poiché va inteso in un’accezione ampia che comprende l’intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione e Tutti in situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, un soggetto pubblico abusa del potere attribuitogli e, più in generale, della propria posizione, al fine di ottenere vantaggi privati. In pratica rilevano tutti i casi in cui si evidenzia un malfunzionamento dell’amministrazione, nel senso di una devianza dai canoni della legalità, del buon andamento e dell’imparzialità dell’azione amministrativa, causato dall’uso, per interessi privati, delle funzioni pubbliche attribuite.

Alla legislazione nazionale vigente, nonché ai PNA 2016, PNA 2019 e relativo allegato A, si è di recente aggiunto il PNA 2022 che l’ANAC ha approvato definitivamente con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023.

Normativa antiriciclaggio.

L’ANAC segnala che le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell’art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio) si pongono nella stessa ottica di quelle di prevenzione e trasparenza, cioè la protezione del “valore pubblico”.

I presidi in questione, infatti, al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi, come strumento di creazione di tale valore, essendo volti a fronteggiare il rischio che l’amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali.

Nell’attuale momento storico, quindi l’apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell’impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all’obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l’economia illegale.

Si segnala inoltre che, le amministrazioni pubbliche e gli Enti di diritto privato, tenuti ad adottare i PTPCT se rientranti nell’ambito di applicazione dell’art. 10 del d.lgs. n. 231/2007, devono adempiere anche agli obblighi antiriciclaggio descritti dal decreto medesimo, valorizzando il più possibile il coordinamento con le misure anticorruzione, in modo da realizzare i più volte citati obiettivi di semplificazione e razionalizzazione dei controlli pubblici previsti dalla legislazione vigente.

Individuazione del titolare effettivo negli appalti.

Le stazioni appaltanti sono chiamate a controllare “chi sta dietro” la partecipazioni sospette in appalti e forniture pubbliche.

Per la nozione di titolare effettivo, i criteri e le indicazioni ai fini dell’individuazione dello stesso si rinvia a quanto stabilito nella normativa in materia di antiriciclaggio di cui al d.lgs.n.231/2007 e riportato nelle stesse Linee guida del MEF.

La figura del "titolare effettivo" viene definita dall'art. 1, co. 1, lett. pp), del decreto antiriciclaggio come "la persona fisica o le persone fisiche, diverse dal cliente, nell'interesse della quale o delle quali, in ultima istanza, il rapporto continuativo è instaurato, la prestazione professionale è resa o l'operazione è eseguita". L'art. 20 del medesimo d.lgs. 231 /2007, detta una serie di criteri elencati secondo un ordine gerarchico, in modo che i successivi siano applicabili solo nel caso in cui i primi risultino inutilizzabili.

In base all’art. 20, "

- 1) Il titolare effettivo di clienti diversi dalle persone fisiche coincide con la persona fisica o le persone fisiche cui, in ultima istanza, è attribuibile la proprietà diretta o indiretta dell’ente ovvero il relativo controllo.
- 2) Nel caso in cui il cliente sia una società di capitali:

- a) costituisce indicazione di proprietà diretta la titolarità di una partecipazione superiore al 25 per cento del capitale del cliente, detenuta da una persona fisica;
 - b) costituisce indicazione di proprietà indiretta la titolarità di una percentuale di partecipazioni superiore al 25 per cento del capitale del cliente, posseduto per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona.
- 3) Nelle ipotesi in cui l'esame dell'assetto proprietario non consenta di individuare in maniera univoca la persona fisica o le persone fisiche cui è attribuibile la proprietà diretta o indiretta dell'ente, il titolare effettivo coincide con la persona fisica o le persone fisiche cui, in ultima istanza, è attribuibile il controllo del medesimo in forza:
- a) Del controllo della maggioranza dei voti esercitabili in assemblea ordinaria;
 - b) Del controllo di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante in assemblea ordinaria;
 - c) Dell'esistenza di particolari vincoli contrattuali che consentano di esercitare un'influenza dominante.
- 4) Nel caso in cui il cliente sia una persona giuridica privata, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 2000, n. 361, sono cumulativamente individuati, come titolari effettivi:
- a) I fondatori, ove in vita;
 - b) I beneficiari, quando individuati o facilmente individuabili;
 - c) I titolari di poteri di rappresentanza legale, di rezione e amministrazione.
- 5) Qualora l'applicazione dei criteri di cui ai precedenti commi non consenta di individuare univocamente uno o più titolari effettivi, il titolare effettivo coincide con la persona fisica o le persone fisiche titolari, conformemente ai rispettivi assetti organizzativi o statutari, di poteri di rappresentanza legale, amministrazione o direzione della società o del cliente comunque diverso dalla persona fisica" Per trust e istituti giuridici affini è necessario fare riferimento all'art.22, comma 5, del d.lgs. 231/2007, ai sensi del quale i titolari effettivi si identificano cumulativamente nel costituente o nei costituenti (se ancora in vita}, fiduciario o fiduciari, nel guardiano o guardiani ovvero in altra persona per conto del fiduciario, ove esistenti, nei beneficiari o classe di beneficiari (che possono essere beneficiari del reddito o beneficiari del fondo o beneficiari di entrambi) e nelle altre persone fisiche che esercitano il controllo sul trust sull'istituto giuridico affine attraverso la proprietà diretta, indiretta o altri mezzi".

Gli obblighi sul titolare effettivo previsti in relazione alle spese PNRR si applicheranno a tutti i contratti pubblici una volta istituita la sopra citata sezione del Registro delle Imprese. Le regole in materia di comunicazione, accesso e consultazione dei dati e delle informazioni relativi alla titolarità effettiva sono dettate dal D.M. 11 marzo 2022, n. 55.

Pantouflage

Nel PNA2022 grande spazio è stato dedicato al divieto di pantouflage, ossia all'ipotesi di conflitto di interessi da inquadrare come incompatibilità successiva. Ciò perché l'ANAC nella propria attività di vigilanza ha rilevato che tale istituto comporta problemi per chi deve attuarlo anche a causa della laconica previsione normativa.

Nel piano vigente è previsto che nei contratti di assunzione del personale è previsto l'inserimento della clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;

- Nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti e nei contratti, anche mediante procedura negoziata, è inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex-dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto

Una precisazione importante offerta da Anac è quella secondo cui «Sono esclusi dal pantouflage gli incarichi di natura occasionale», l'occasionalità dell'incarico, infatti, fa venire meno anche il carattere di "attività professionale" richiesto dalla norma, che si caratterizza per l'esercizio abituale e di un'attività autonomamente organizzata».

SOGGETTI COINVOLTI NELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE A LIVELLO DECENTRATO E OBIETTIVI DEL PIANO.

Sono soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione a livello decentrato:

- la Giunta Comunale che approva il P.T.P.C.T. e dovrà adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- il Sindaco che ha confermato la nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza nel segretario comunale con proprio decreto n. 3 del 2023;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza, R.P.C.T., ovvero il Segretario comunale che ha proposto all'organo di indirizzo politico quanto sotto riportato

Il suddetto responsabile, in particolare, definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati a operare nei settori esposti alla corruzione;

- propone il piano triennale della prevenzione entro il termine previsto dalla legge;
- predisporre e pubblica sul sito internet entro il termine previsto dalla legge la relazione sulle attività svolte in materia di prevenzione della corruzione;
- individua, previa proposta dei responsabili competenti, il personale da inserire nei programmi di formazione;
- verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e ne propone eventuali sue modifiche, anche a seguito di accertate significative violazioni delle prescrizioni
- segnala all'Organo di indirizzo e al Nucleo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; -propone agli organi e soggetti competenti (per le attività individuate dal presente piano, quali a più alto rischio di corruzione) le eventuali azioni correttive per l'eliminazione delle criticità, anche in applicazione del regolamento sui controlli interni, sentiti i responsabili di Settore.
- indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- riferisce della propria attività all'organo di indirizzo qualora ne sia fatta richiesta o qualora il responsabile lo ritenga opportuno;
- vigila, anche attraverso i Referenti, sul rispetto dei Codici di comportamento dei dipendenti;

I titolari di Posizione Organizzativa, nominati Referenti per l'attuazione del piano anticorruzione, che concorrono all'adozione del piano proponendo le misure di prevenzione, svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile e dell'autorità giudiziaria; partecipano al processo di gestione del rischio; assicurano l'osservanza del codice di comportamento e del presente piano.

- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti, informano tempestivamente il responsabile della prevenzione della corruzione di qualsiasi anomalia accertata costituente la mancata attuazione del presente piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendo al Responsabile, le azioni correttive ove non rientrino nella competenza normativa, esclusiva e tassativa dirigenziale.
- Provvedono al monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali ed alla tempestiva eliminazione delle anomalie e monitorano le attività a più elevato rischio corruzione svolte nell'ufficio cui sono preposti disponendo, con provvedimento motivato, la sospensione e la rotazione del personale nei casi di avvio dei procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. Presentano una relazione periodica al responsabile della prevenzione della corruzione. Adottano, inoltre, le seguenti misure specifiche per le attività considerate a rischio dal presente piano:
- Verifica a campione delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi degli artt. 46-49 del d.P.R. n. 445/2000;
- attivazione di controlli specifici, anche ex post, su processi lavorativi critici ed esposti a rischio corruzione;
- strutturazione di canali di ascolto dell'utenza e delle categorie al fine di raccogliere suggerimenti, proposte e segnalazioni d'illecito, utilizzando strumenti telematici;
- vigilanza sull'applicazione dei Codici di Comportamento e verifica dell'attuazione delle prescrizioni contenute nel presente piano;
- predisposizione di eventuali proposte di integrazione delle prescrizioni contenute nei documenti sopra richiamati;
- svolgimento di incontri periodici tra dipendenti per finalità di aggiornamento sull'attività, circolazione

- delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali;
- regolazione dell'istruttoria dei procedimenti amministrativi e dei processi mediante circolari e direttive interne;
- aggiornamento della mappa dei procedimenti con pubblicazione sul sito delle informazioni e delle modulistiche necessarie;
- rispetto dell'ordine cronologico di protocollo delle istanze, dando disposizioni in merito; -redazione degli atti in modo chiaro e comprensibile con un linguaggio semplice, dando disposizioni in merito;
- adozione delle soluzioni possibili per favorire l'accesso online ai servizi con la possibilità per l'utenza di monitorare lo stato di attuazione dei procedimenti. Partecipazione con il responsabile della prevenzione della corruzione per la definizione del piano di formazione e l'individuazione dei dipendenti partecipanti.

Tutti i dipendenti dell'amministrazione che partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel presente piano;

- Segnalano le situazioni di illecito;
- Segnalano casi di personale in conflitto di interessi.

Il Nucleo di valutazione verifica la corretta applicazione del presente piano di prevenzione della corruzione da parte dei responsabili di Settore. La corresponsione della retribuzione di risultato ai dirigenti, ai responsabili dei servizi ed al Segretario nella qualità di responsabile della prevenzione della corruzione, con riferimento alle rispettive competenze, è direttamente e proporzionalmente collegata all'attuazione del piano triennale della prevenzione della corruzione dell'anno di riferimento. Partecipa al processo di gestione del rischio e promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi concernenti la trasparenza e l'integrità. Il Segretario può avvalersi del Nucleo ai fini dell'applicazione del presente piano

L'ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.):

- Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza;
- Provvede alle comunicazioni obbligatori e nei confronti dell'autorità giudiziaria;
- Propone e cura l'aggiornamento del Codice di comportamento. I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione;
- Osservano le misure contenute nel Piano; segnalano le situazioni di illecito.

E' obiettivo strategico del piano confermato, anche ai fini di generare valore pubblico: implementare, sia la formazione generale di tutto il personale, sia dei titolari di posizione organizzativa, nelle materie a più elevato rischio

Obiettivo strategico è il miglioramento delle pubblicazioni in Amministrazione Trasparente attraverso l'automatizzazione dei flussi, ove possibile.

Gli obiettivi di prevenzione della corruzione contenuti nel PTPCT sono assunti nel piano della performance/ obiettivi/ PEG.

Ne viene verificato il rispetto al fine della erogazione della retribuzione di risultato.

MAPPATURA DEI PROCESSI

La mappatura dei processi si articola in 3 fasi: identificazione, descrizione, rappresentazione. L'ANAC ribadisce che i processi individuati devono fare riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti a maggiore rischio. Il risultato atteso della prima fase della mappatura è l'identificazione dell'elenco completo dei processi.

I processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette "Settori di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi. Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato le seguenti "Settori di rischio" per gli enti locali:

1. acquisizione e gestione del personale;

2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;
6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;
8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Criteri di valutazione

L'ANAC ritiene che "i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni".

Analisi del rischio

L'analisi si sviluppa secondo le sub-fasi seguenti: scegliere l'approccio valutativo; individuare i criteri di valutazione; rilevare i dati e le informazioni; formulare un giudizio sintetico adeguatamente motivato.

AREE DI RISCHIO

- Area contratti pubblici (affidamento di lavori, forniture e servizi di cui al d.lgs. 36/2023, ivi inclusi gli affidamenti diretti).
- Area contributi e sovvenzioni (erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati).
- Area concorsi e selezioni (procedure svolte per l'assunzione del personale e per le progressioni di carriera).
- Area autorizzazioni e concessioni (che con riguardo ai comuni ricomprende, ad esempio, il rilascio di permessi di costruire, le autorizzazioni edilizie anche in sanatoria, i certificati di agibilità, i certificati di destinazione urbanistica (CDU), la scia edilizia, il rilascio di licenza per lo svolgimento di attività commerciali, etc.).

PROCESSI

- Affidamento di incarichi di collaborazione e consulenza.
- Partecipazione del comune a enti terzi.

Per stimare l'esposizione ai rischi, l'approccio può essere di tipo qualitativo o quantitativo, oppure un mix tra i due.

- Approccio qualitativo: l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri.
- Approccio quantitativo: nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il rischio in termini numerici.

L'ANAC suggerisce di adottare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti.

L'Autorità ha proposto indicatori comunemente accettati, anche ampliabili o modificabili da ciascuna amministrazione (PNA 2019, Allegato n. 1). Gli indicatori sono:

1. **livello di interesse “esterno”**: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
2. **grado di discrezionalità del decisore interno**: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
3. **manifestazione di eventi corruttivi in passato**: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
4. **trasparenza/opacità del processo decisionale**: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
5. **livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano**: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
6. **grado di attuazione delle misure di trattamento**: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

La rilevazione di dati e informazioni necessarie ad esprimere un giudizio motivato sugli indicatori di rischio, è stata coordinata dal RPCT che ha valutato i rischi e le misure da attuare unitamente ai Responsabili degli uffici coinvolti nello svolgimento del processo

Misurazione del rischio

In questa fase, per ogni oggetto di analisi si procede alla misurazione degli indicatori di rischio. L'ANAC sostiene che sarebbe "opportuno privilegiare un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi". Pertanto, l'analisi del presente PTPCT è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo (basso, medio, alto):

- Livello di rischio Sigla corrispondente
- Rischio quasi nullo N
- Rischio basso B
- Rischio moderato M
- Rischio alto A
- Rischio molto alto A+
- Rischio altissimo A++

I risultati della misurazione sono riportati nelle schede allegate, denominate “Analisi dei rischi” (Allegato B). Nella colonna denominata "Valutazione complessiva" è indicata la misurazione di sintesi di ciascun oggetto di analisi.

Tutte le valutazioni sono supportate da una sintetica motivazione esposta nell'ultima colonna a destra ("Motivazione") nelle suddette schede (Allegato B).

La ponderazione del rischio

La ponderazione, prendendo come riferimento le risultanze della fase precedente, ha lo scopo di stabilire: le azioni da prendere per ridurre l'esposizione al rischio.

Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta (fase 1) e si programmano le modalità della loro attuazione (fase 2).

1. La prima fase di individuazione delle misure deve essere impostata avendo cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili. Le misure possono essere "generali" (intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione) o "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 di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano l'elemento fondamentale del PTPCT.

2. La seconda fase, di programmazione, ha l'obiettivo di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione.

Si rinvia all'allegato C al presente piano per l'indicazione delle misure specifiche adottate relativamente ai soli processi a maggiore rischio corruttivo.

Il monitoraggio del PTPCT

È attribuito al RPCT, che ogni anno predispone una relazione sulle attività di monitoraggio svolte e gli esiti rilevati ai sensi dell'art. 1, c. 14, della L. 190 del 2012, secondo il modello allegato al presente piano. Inoltre, da parte dei titolari di posizione organizzativa, referenti del piano, deve essere resa una relazione al RPCT, entro il 31 dicembre. La relazione deve contenere le seguenti informazioni:

1. Esito del monitoraggio sul rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti di propria competenza con indicazione dei procedimenti per i quali non siano rispettati i termini, in percentuale rispetto a quelli istruiti nel periodo
2. Specificazione di eventuali esigenze formative
3. Esigenze di rotazione del personale
4. Risultati controllo a campione delle dichiarazioni
5. Segnalazioni whistleblowing pervenute
6. Rispetto della clausola del pantouflage
7. Eventuali richieste incarichi extraistituzionali
8. Rispetto della disciplina sul conflitto di interessi
9. Richieste di accesso agli atti
10. Richieste di attivazione del potere sostitutivo in caso di inerzia
11. Segnalazioni di rinvio a giudizio
12. Monitoraggio su obblighi di pubblicità atti su sito web istituzionale
13. Migliorie
14. Relazione ed esito delle azioni e dei controlli effettuati relativamente ai processi indicati nell'allegato

La presentazione della relazione è inserita tra gli obiettivi di performance assegnati annualmente ai titolari di posizione organizzativa.

Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Nella G.U. n. 129 del 4 giugno 2013 è stato pubblicato il DPR n. 62 del 16 aprile 2013 avente ad oggetto "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", come approvato dal Consiglio dei Ministri l'8 marzo 2013, aggiornato con decreto del 13 giugno 2023, n. 81, le cui disposizioni specificano le norme di condotta dei dipendenti e dei responsabili. La violazione delle disposizioni del Codice, fermo restando la responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del Codice di comportamento. Le previsioni del Codice sono state integrate e specificate dal Codice di Comportamento Comunale come stabilito dal comma 44 dell'art. 1 della L. n. 190/2012. Il codice di Comportamento Comunale viene adottato ex novo con il presente atto. - Rispetto al codice precedente sono stati specificati i doveri di comportamento da tenere nei confronti dei mezzi di informazione e utilizzo dei social network. Il codice è stato pubblicato prima della sua adozione, nessuna osservazione è pervenuta.

Certo, ecco il testo con gli spazi inseriti per una migliore leggibilità:

Codice comportamento

Articolo 1 – Disposizioni di carattere generale e ambito di applicazione

Il presente codice di comportamento, di seguito denominato “Codice”, definisce, ai fini dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti di questo Comune sono tenuti ad osservare. Pertanto, si applica a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro subordinato con questo Comune. Il Comune estende, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente Codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell’amministrazione. Nei contratti individuali di lavoro subordinato, negli atti di incarico, nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze e delle forniture, servizi e lavori sono inserite apposite clausole che prevedono il rispetto del presente Codice. I contratti dovranno altresì prevedere clausole di risoluzione e decadenza del rapporto in caso di violazioni gravi e ripetute degli obblighi derivanti dallo stesso, mentre, nei casi meno gravi potranno prevedere e disciplinare clausole comportanti penalità economiche, eventualmente in misura percentuale rispetto ai compensi/corrispettivi previsti.

Articolo 2 – Principi generali

Il dipendente osserva la Costituzione della Repubblica, servendo la nazione con disciplina e onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento ed imparzialità dell’azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, dello Statuto e dei regolamenti vigenti nel Comune, perseguendo l’interesse pubblico senza abusare della posizione e dei poteri di cui è titolare. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all’immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l’azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi che non pregiudichi la qualità dei risultati. Nei rapporti con i destinatari dell’azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell’azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

Articolo 3 – Regali, compensi e altre utilità, incarichi di collaborazione extraistituzionali

1 - Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d’uso di modico valore effettuati occasionalmente nell’ambito delle normali relazioni di cortesia e nell’ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio o servizio da soggetti che possono trarre benefici da decisioni o attività inerenti all’ufficio o servizio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell’ufficio o servizio ricoperto.

Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d’uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d’uso di modico valore.

I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell’Amministrazione Comunale per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.

Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 100 euro anche sotto forma di sconto. In caso di cumulo di più regali di valore inferiore a 100 euro quelli che complessivamente superano tale valore dovranno essere messi a disposizione

dell'Amministrazione.

I regali ricevuti al di fuori dei casi consentiti e che sono stati consegnati all'Amministrazione Comunale sono utilizzati nel modo che segue:

- a) quelli che possono essere utilizzati per fini istituzionali verranno dedicati a tali fini;
- b) quelli che non possono essere utilizzati per fini istituzionali verranno raggruppati e quindi, periodicamente, venduti ed il ricavato verrà integralmente devoluto ad Associazioni di volontariato del territorio.

Incarichi di collaborazione extraistituzionali con soggetti terzi

Il dipendente non può accettare incarichi di collaborazione da soggetti privati, senza la preventiva autorizzazione dell'Amministrazione, prevista dall'art. 53, DLgs 165/2001.

Alla richiesta di autorizzazione, il dipendente deve dichiarare che il soggetto privato presso il quale intende svolgere la collaborazione, non abbia in corso o non abbia avuto nel biennio precedente la domanda di autorizzazione, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'Ufficio di appartenenza.

A titolo meramente esemplificativo e ferma restando la piena discrezionalità di giudizio dell'Amministrazione, sono considerati interessi economici significativi:

- il rilascio di concessioni, autorizzazioni o permessi che comportino arricchimento patrimoniale o esercizio di attività economiche;
- incarichi di consulenza o collaborazione professionale;
- affidamento di appalti o cottimi fiduciari per forniture di beni, servizio per lavori;
- ogni decisione di carattere anche discrezionale e non vincolata per legge.

Articolo 4 – Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio o servizio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni o organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possono interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio o servizio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati o ad associazioni di natura religiosa.

Il dipendente si astiene dal trattare pratiche relative ad associazioni di cui è membro quando è prevista l'erogazione di contributi economici.

Gli ambiti di interesse che possono interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio o servizio di appartenenza sono quelli che coincidono con la responsabilità amministrativa di cui il dirigente, il funzionario titolare di incarico di EQ o il dipendente (in quanto responsabile del procedimento) sono titolari all'interno dell'Amministrazione Comunale (ad es. per il dirigente, funzionario titolare di incarico di EQ o dipendente con responsabilità di procedimento alla cultura può interferire con l'attività dell'ufficio l'essere Presidente, Vice Presidente, Segretario o Componente dell'Organo Esecutivo di una Associazione con finalità culturali; per il dirigente, funzionario titolare di incarico di EQ o dipendente con responsabilità di procedimento al turismo o allo sport con l'essere Presidente, la Vice Presidente, Segretario o componente dell'organo esecutivo di una associazione turistica o sportiva, ecc.).

Il dipendente non fa pressioni coi colleghi o gli utenti dei servizi o coi soggetti con i quali venga in contatto durante l'attività professionale per aderire ad associazioni e organizzazioni di alcun tipo, indipendentemente dal carattere delle stesse o dalla possibilità o meno di derivarne vantaggi economici, personali e di carriera.

Il dipendente deve comunicare, entro 30 giorni, al proprio superiore gerarchico, la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni i cui interessi possono interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio o servizio di appartenenza.

In caso di accertata incompatibilità, il dipendente dovrà essere trasferito ad altro ufficio, salvo che vengano meno le ragioni di incompatibilità a seguito di rinuncia del dipendente all'adesione o appartenenza all'associazione, organizzazione o altri organismi.

Articolo 5 – Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse

Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto di

assegnazione all'ufficio o servizio, informa per iscritto il superiore gerarchico di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

- a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i già menzionati rapporti di collaborazione;
- b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio o servizio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Il soggetto che riceve la comunicazione di cui al comma 1, ove dovesse rilevare una situazione di incompatibilità, invita per iscritto il dipendente a sanarla formalmente, e adotta le misure organizzative necessarie più opportune in relazione al caso, quali a titolo esemplificativo:

- a) misure di rotazione del personale nello svolgimento delle attività dell'ufficio;
- b) l'assegnazione al dipendente interessato di funzioni esclusivamente istruttorie sul procedimento con avocazione a se stesso dell'adozione dell'atto finale;
- c) l'assegnazione del dipendente ad altro ufficio.

Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Per conflitto d'interessi si intende il conflitto tra il dovere del dipendente di prestare il proprio servizio per il perseguimento del pubblico interesse dell'Amministrazione ed i propri interessi, come specificato nel comma successivo.

Sussiste conflitto di interessi se nello svolgimento dell'attività lavorativa sono coinvolti gli interessi finanziari, economici o altri interessi personali o particolari:

- a) del dipendente;
- b) del coniuge del dipendente, di suoi conviventi, parenti, affini entro il secondo grado (nonni del coniuge, fratelli e sorelle del coniuge);
- c) di persone con cui il dipendente abbia continuità nella frequenza di contatti e di rapporti, o abbia causa pendente (causa civile, o altro giudizio, in corso), grave inimicizia (inimicizia reciproca che deriva da relazioni esterne estranee allo svolgimento dell'attività lavorativa presso l'Ente pubblico), rapporti di credito o debito;
- d) di enti pubblici e privati, di istituzioni, di associazioni (anche non riconosciute), di società, di organizzazioni, di comitati, di cui il dipendente, o le persone indicate alle lettere b) o c), facciano parte.

Articolo 6 – Obbligo di astensione

Il dipendente si astiene ogni qualvolta vi sia la possibilità o anche la mera eventualità di favorire interessi esterni, come descritti all'art. 5, in conflitto con l'interesse pubblico e ogni volta in cui esistano ragioni di convenienza, compresi i casi di conflitto di interessi anche solo a livello potenziale, al fine di prevenire conseguenze negative, per l'immagine dell'Amministrazione.

Quando il dipendente ritiene di trovarsi in una situazione conflittuale per la quale sussiste l'obbligo di astensione, ne dà immediata comunicazione per iscritto al responsabile della struttura di appartenenza, specificando le motivazioni della ritenuta astensione.

Il responsabile valuta senza ritardo la situazione segnalata dal dipendente e impartisce le disposizioni per prevenire o porre rimedio al conflitto, sollevando il dipendente dall'incarico o dai compiti assegnati ed eventualmente assegnando, entro i termini procedurali previsti, la trattazione della pratica ad altro dipendente.

L'astensione e il motivo della stessa dovranno essere comunicati immediatamente al superiore gerarchico o responsabile dell'ufficio o servizio di modo che quest'ultimo possa controllare l'effettività delle ragioni dell'astensione.

Nel caso in cui il responsabile non ravvisi la sussistenza di una situazione di conflitto di interessi, dispone la prosecuzione dell'incarico o dei compiti assegnati, motivando espressamente le ragioni in base alle quali lo svolgimento dell'attività da parte del dipendente non configura una situazione di tale natura neppure a livello

potenziale.

Articolo 7 – Prevenzione della corruzione

Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel vigente Piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

Articolo 8 – Trasparenza e tracciabilità

Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati e documenti sottoposti all'obbligo di pubblicazione sulla sezione "amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta, in ogni momento, la replicabilità.

Articolo 9 – Comportamento nei rapporti privati

Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra lavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Il dipendente non dà seguito a richieste finalizzate a facilitare le modalità di disbrigo delle pratiche o ad ottenere indebiti contatti diretti con altri uffici dell'Ente.

Il personale non riceve soggetti privati nella propria abitazione o in luoghi diversi da quelli istituzionalmente previsti per discutere di pratiche di lavoro.

Il dipendente si astiene dall'accettare inviti o comunque dal prender parte ad iniziative di natura privata extra istituzionale in correlazione, diretta o indiretta, con la sua qualità di dipendente dell'Ente. È consentito prender parte a tali iniziative solo nel caso in cui esse siano state preventivamente rese note al responsabile della struttura di appartenenza, che ne autorizza la partecipazione.

Articolo 10 – Rapporti con i mezzi di informazione e utilizzo dei social network

I rapporti con i mezzi di informazione, sugli argomenti istituzionali, sono tenuti dai soggetti istituzionalmente individuati, nonché dai dipendenti espressamente incaricati. Fatti salvi i principi costituzionali posti a tutela della libertà di espressione, i dipendenti, prima di rilasciare interviste, dichiarazioni o giudizi di valore su attività dell'Amministrazione rivolti alla generalità dei cittadini, ne danno preventiva informazione al responsabile della struttura di appartenenza.

Nel rapporto con terzi, il personale si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'Amministrazione e adotta tutte le possibili cautele per assicurare che ogni commento sia inteso come frutto delle proprie opinioni personali e non di quelle dell'Ente.

Il dipendente, nell'utilizzo dei social network, non può pubblicare immagini che lo ritraggano con simboli o fregi riconducibili all'Amministrazione, o in divisa per coloro che la indossino, se non previa autorizzazione.

Il dipendente si astiene dal diffondere con qualunque mezzo, compreso il web o i social network, i blog o i forum, commenti o informazioni, compresi foto, video, audio, che possano ledere l'immagine dell'Amministrazione e dei suoi rappresentanti, l'onorabilità di colleghi, nonché la riservatezza o la dignità delle persone. Si impegna inoltre a mantenere un comportamento corretto, ineccepibile ed esemplare anche nella partecipazione a discussioni su chat, blog, social forum online, ispirato all'equilibrio, alla ponderatezza, al rispetto delle altrui opinioni.

Al fine del rispetto delle prescrizioni del presente articolo si intendono come equivalenti anche tutte le azioni di condivisione o interazione con terzi.

Articolo 11 – Comportamento in servizio

Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

Il dipendente utilizza il materiale e le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio o di servizio.

In particolare, nell'utilizzo delle tecnologie informatiche messe a disposizione dal datore di lavoro per lo svolgimento dell'attività di servizio, il dipendente è tenuto a:

- utilizzare le risorse hardware e software secondo diligenza in modo appropriato e responsabile;
- non memorizzare file estranei all'attività di lavoro su hard disk o altri supporti di archiviazione forniti dall'Amministrazione;
- non utilizzare le risorse per scopi estranei all'attività di servizio e non modificare le configurazioni preimpostate, né installare dispositivi che compromettano l'integrità, l'operatività e la sicurezza delle risorse hardware e software;
- adottare ogni utile misura di sicurezza atta ad evitare che le credenziali di autenticazione, connesse all'utilizzo delle risorse del sistema informativo dell'Amministrazione associate al singolo dipendente, vengano a conoscenza di altri soggetti, anche lasciando incustodita l'attrezzatura informatica.

Articolo 12 – Rapporti con il pubblico

Il dipendente in rapporto con il pubblico opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente dell'amministrazione, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità o il coordinamento. Nelle operazioni da svolgere e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione.

Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti o operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamento in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti dell'amministrazione.

Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti, non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente sui motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente dell'amministrazione.

Articolo 13 – Tutela della segnalazione di condotte illecite (“whistleblowing”)

Qualora il dipendente intenda avvalersi della tutela prevista dall'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 a garanzia della riservatezza dell'identità del segnalante nel caso di condotte illecite o di cattiva amministrazione di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro (cd. whistleblowing), la segnalazione va inoltrata al RPCT dell'Ente o in alternativa, e in ogni caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza, la stessa può essere inviata all'ANAC mediante l'apposita piattaforma.

Fuori dai casi di diffamazione e calunnia, il dipendente che segnali condotte illecite ai sensi del comma 1, ha il diritto di essere tutelato secondo le disposizioni previste dall'art. 54-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e di non essere sanzionato, licenziato, trasferito, demansionato, sottoposto a misure discriminatorie dirette o indirette, o comunque tali da incidere negativamente sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Le segnalazioni, connotate esclusivamente da rilievo pubblico per la tutela degli interessi generali dell'Ente, saranno valutate dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che le riceve e le verifica al fine di avviare indagini interne.

L'identità del segnalante sarà nota solo al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza; qualora l'Ente decida affiancare altri soggetti a supporto del RPCT, l'accesso ai dati personali contenuti nella segnalazione è consentito solo ai componenti di volta in volta autorizzati. L'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante si estende a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento possa consentire l'identificazione del segnalante.

Qualora si renda necessario coinvolgere soggetti terzi, interni o esterni all'amministrazione, per le verifiche sui fatti segnalati, il RPCT non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione prestando la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'amministrazione contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata, solo in presenza del consenso del segnalante, o la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato; tale ultima circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento. La denuncia viene protocollata utilizzando la protocollazione riservata ed è sottratta all'accesso.

La segnalazione e la documentazione ad essa allegata è sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii.

Articolo 14 – Disposizioni particolari per i dirigenti/funzionari titolari di incarico di EQ

Il funzionario titolare di incarico di EQ svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato all'assolvimento dell'incarico.

Il funzionario titolare di incarico di EQ, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possono porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti o affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio o il servizio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente/funzionario titolare di incarico di EQ fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

Il funzionario titolare di incarico di EQ assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

Il funzionario titolare di incarico di EQ cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

Il funzionario titolare di incarico di EQ assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il titolare di incarico di EQ affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto

possibile, secondo criteri di rotazione.

Il funzionario titolare di incarico di EQ svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.

Il funzionario titolare di incarico di EQ intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Il funzionario titolare di incarico di EQ, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività ed ai dipendenti dell'amministrazione possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

Articolo15 – Contratti ed altri atti negoziali

Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del Codice Civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del Codice Civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione ne informa per iscritto il dirigente/funzionario titolare di incarico di EQ.

Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente/funzionario titolare di incarico di EQ, questi informa per iscritto il dirigente/funzionario titolare di incarico di EQ della gestione del personale.

Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di norma per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

Articolo16 – Vigilanza, monitoraggio e attività formative

Sull'applicazione del presente codice vigilano i dirigenti/funzionari titolari di incarico di EQ di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici etici e di disciplina.

Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, l'amministrazione si avvale dell'ufficio procedimenti disciplinari istituito ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 che svolge, altresì, le funzioni dei comitati o uffici etici eventualmente già istituiti.

Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle previsioni contenute nel piano di prevenzione della corruzione adottato da questa amministrazione.

L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001, cura l'aggiornamento del presente codice, l'esame delle segnalazioni di violazione dello stesso, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza del codice di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio.

Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente.

Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione del codice di comportamento, l'ufficio procedimentidisciplinari può chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera d) della legge n. 190/2012.

L'amministrazione, nell'ambito dell'attività di formazione, prevede apposite giornate in materia di trasparenza ed integrità, che consentano ai propri dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tale ambito.

Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio comunale.

Articolo 17 – Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

La violazione degli obblighi previsti dal presente codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, ed è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione della gravità, di violazione delle disposizioni di cui all' art. 3, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, all'art. 4, comma 2, all'art. 13, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione del secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli artt. 3, comma 6, 5, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 12, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

Articolo 18 – Disposizioni finali

L'amministrazione dà la più ampia diffusione al presente Codice di Comportamento, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti ed ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori, a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione stessa. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti copia del presente codice di comportamento.

Il presente codice di comportamento sostituisce eventuali altre disposizioni, regolamentari e/o organizzative, già vigenti e con esso incompatibili.

Trasparenza

La trasparenza, secondo la definizione contenuta nel D.Lgs. n. 33/2013, va intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. La trasparenza è garantita, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione nei siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e le modalità per la loro realizzazione. L'allegato 9 del PNA 2022 ha aggiornato gli obblighi di pubblicazione relativi alla sezione bandi e contratti. La sezione TRASPARENZA al presente PTPCT definisce gli obblighi di pubblicazione e ne individua i responsabili ed i tempi. Le pubblicazioni vanno effettuate nel termine previsto dal D. Lgs. 33/2013 e nel rispetto della privacy secondo le indicazioni del Garante della privacy

PTPCTALLEGATO A – Mappatura dei processi e catalogo dei rischi

A- Mappatura dei processi e catalogo dei rischi

A-Mappatura dei processi e catalogo dei rischi

n.	Settore a rischio (PNA2019, All.1 Tab.3)	Processo	Descrizione del processo			Unità organizzativa responsabile del processo	Catalogo dei rischi principali
			Input	Attività	Output		
	A	B	C	D	E	F	G
1	Acquisizione e gestione del personale	Incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato)	Definizione degli obiettivi e dei criteri di valutazione	Analisi dei risultati	graduazione e quantificazione dei premi	Segretario comunale e Settore Finanziario	Violazione regole procedurali. Discriminazione nella distribuzione
2	Acquisizione e gestione del personale	Concorso per l'assunzione di personale	bando	selezione	assunzione	Segretario comunale Settore Finanziario	Previsione nel bando di requisiti di accesso personalizzati. Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari. In osservanza delle regole procedurali poste a garanzia dell'imparzialità e trasparenza della selezione; assenza di controlli sulle dichiarazioni rese dai candidati
3	Acquisizione e gestione del personale	Concorso per la progressione in carriera del personale	bando	selezione	progressione economica del dipendente	Segretario comunale, Settore Finanziario	Violazione di norme procedurali per interesse e Utilità di parte
4	Acquisizione e gestione del personale	Gestione giuridica del personale: permessi, ferie, ecc.	Iniziativa d'ufficio/ domanda dell'interessato	istruttoria	Provvedimento di concessione / diniego	Segretario comunale o Settore interessato	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità. Conflitto di interesse
5	Acquisizione e gestione del personale	Relazioni sindacali (informazione, ecc.)	Iniziativa d'ufficio/ domanda di parte	informazione, svolgimento degli incontri, relazioni	verbale	Segretario comunale	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità. Conflitto di interesse

6	Acquisizione e gestione del personale	Contrattazione decentrata integrativa	Iniziativa d'ufficio/ domanda di parte	contrattazione	contratto	Segretario comunale e Settore finanziario	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità; conflitto di interessi; discriminazione tra dipendenti
7	Acquisizione e gestione del personale	Servizi di formazione del personale dipendente	Iniziativa d'ufficio	affidamento diretto/acquisto con servizio di economato	Erogazione della formazione	Segretario comunale e Settore Finanziario	selezione "pilotata" del formatore per interesse/utilità di parte;

9	Affari legali e contenzioso	Gestione dei procedimenti Di segnalazione e reclamo	iniziativa di parte: reclamo o segnalazione	Esame da parte dell'ufficio del titolare del potere sostitutivo	risposta	Tutti i Settori	violazione delle norme per interesse di parte
10	Affari legali e contenzioso	Supporto giuridico e pareri legali	Iniziativa d'ufficio	istruttoria: richiesta ed acquisizione del parere	decisione	Tutti i Settori	Violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità. Acquisizione di pareri e supporto non necessari in virtù del principio di autosufficienza. Conflitto di interessi
11	Affari legali e contenzioso	Gestione del contenzioso	iniziativa d'ufficio, ricorso o denuncia dell'interessato	istruttoria, pareri legali	Decisione: di ricorrere, di resistere, di non ricorrere, di non resistere in giudizio, di transare o meno	Tutti i Settori	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità. Conflitto di interesse
12	Altri servizi	Gestione del protocollo	Iniziativa d'ufficio	registrazione della posta in entrata ed in uscita	Registrazione di protocollo	Settore amministrativo	Ingiustificata dilatazione dei tempi
13	Altri servizi	Organizzazione eventi culturali ricreativi	Iniziativa d'ufficio	organizzazione secondo gli indirizzi dell'amministrazione	evento	Settore amministrativo	violazione delle Norme per interesse di parte

16	Altri servizi	Pubblicazione delle deliberazioni	Iniziativa d'ufficio	ricezione / individuazione del provvedimento	pubblicazione	Settore amministrativo	Violazione delle norme procedurali
17	Altriservizi	Accesso agli atti, accesso civico	Domanda di parte	istruttoria	provvedimento motivato di accoglimento o differimento o rifiuto	Tutti i Settori Segretario comunale	Violazione di norme per interesse/utilità
18	Altri servizi	Indagini di customer satisfaction e qualità	Iniziativa d'ufficio	indagine, verifica	esito	Attività ancora da effettuare	violazione di norme procedurali per "pilotare" gli esiti e celare criticità
19	Contratti pubblici	Selezione per l'affidamento di incarichi professionali	bando/lettera di invito	selezione	Contratto di incarico professionale	Tutti i Settori	Selezione "pilotata" per favorire uno o più soggetti. Violazione di regole procedurali per pilotare gli esiti della gara. Predisposizione di bandi "sumisura" diretti a favorire determinati operatori economici
20	Contratti pubblici	Affidamento mediante procedura aperta (ristretta) di lavori, servizi, forniture	bando	selezione	Contratto d'appalto	Tutti i Settori	Selezione "pilotata" per favorire uno o più soggetti. Violazione di regole procedurali per pilotare gli esiti della gara. Predisposizione di bandi "su misura" diretti a favorire determinati operatori economici Assenza di controllo sui requisiti
21	Contratti pubblici	Affidamento diretto di lavori, servizi o forniture	indagine di mercato o consultazione elenchi	Negoziazione diretta con gli operatori consultati	Affidamento della prestazione	Tutti i Settori	Violazione regole procedurali. Selezione "pilotata" / mancata rotazione. Conflitto di interessi Assenza di controllo sui requisiti
22	Contratti pubblici	Gare ad evidenza pubblica di vendita di beni	bando	selezione e assegnazione	Contratto di vendita	Tutti i Settori	Violazione regole procedurali selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari. Mancata rotazione. Conflitto di Interessi

23	Contratti pubblici	ATTIVITA':Nomina della commissione giudicatrice	Iniziativa d'ufficio	verifica di eventuali conflitti di interesse, incompatibilità	Provvedimento dinomina	Tutti i Settori	Selezione "pilotata", con conseguente violazione delle norma procedurali, per interesse/utilità dell'organo che nomina
24	Contratti pubblici	ATTIVITA':Verifica delle offerte anomale	Iniziativa d'ufficio	Esame delle offerte e delle giustificazioni prodotte dai concorrenti	provvedimento di accoglimento / respingimento delle giustificazioni	Tuttii Settori	Selezione "pilotata", con conseguente violazione delle norma procedurali, per interesse/utilità di uno o Più commissario del RUP
25	Contratti pubblici	ATTIVITA': Proposta di aggiudicazione in base al prezzo	Iniziativa d'ufficio	Esame delle offerte	aggiudicazione provvisoria	Tutti i Settori	situazione di conflitto di interessi per il Rup o Commissari di gara. Conseguente violazione delle norma procedurali, per interesse/utilità di uno o più commissari o del Rup
26	Contratti pubblici	Programmazione dei lavori	Iniziativa d'ufficio	acquisizione dati da uffici e amministratori	programmazione	SettoreTecnico	Violazione delle norme procedurali
27	Contratti pubblici	Programmazione di forniture e di servizi	Iniziativa d'ufficio	acquisizione dati da uffici e amministratori	programmazione	TuttiiSettori	Violazione delle norme procedurali
28	Contratti pubblici	Gestione e archiviazione dei contratti pubblici	Iniziativa d'ufficio	stesura,sottoscrizione, registrazione	Archiviazione del contratto	Tutti i Settori	Violazione delle norme procedurali
29	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Accertamenti e verifiche dei tributi locali	Iniziativa d'ufficio	Attività di verifica	richiesta di pagamento	Settore Ammi. Tributi	Omessa verifica per interesse di parte. Ingiustificata dilatazione dei termini.Conflitto di interesse
30	Controlli,verifiche,i spezioni e sanzioni	Accertamenti con adesione dei tributi locali	Iniziativa di parte / d'ufficio	Attività di verifica	adesione e pagamento da parte del contribuente	Settore Ammi.Tributi	Omessa verifica per interesse di parte Ingiustificata dilatazione dei termini. Conflitto di interesse
31	Controlli,verifiche,i spezioni e sanzioni	Accertamenti e controlli sull'attività edilizia privata (abusi)	Iniziativa d'ufficio	Attività di verifica	sanzione / ordinanza di demolizione	Settore Tecnico Polizia locale	Omessa verifica per interesse di parte. Ingiustificata dilatazione dei termini.Conflitto di interesse
32	Controlli,verifiche,i spezioni e sanzioni	Vigilanza sulla circolazione e lasosta	Iniziativa d'ufficio	Attività di verifica	sanzione	Polizia Locale	Omessa verifica per interesse di parte. Ingiustificata dilatazione dei termini. Conflitto di interesse

33	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Vigilanza e verifiche sulle attività commerciali in sede fissa	Iniziativa d'ufficio	Attività di verifica	sanzione	Polizia Locale	Omessa verifica per interesse di parte. Ingiustificata dilatazione dei termini. Conflitto di interesse
34	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Controlli sull'uso del territorio	Iniziativa d'ufficio	Attività di verifica	sanzione	Polizia Locale e Settore Tecnico	Omessa verifica per interesse di parte. Ingiustificata dilatazione dei termini. Conflitto di interesse
35	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Controlli sull'abbandono di rifiuti urbani	Iniziativa d'ufficio	Attività di verifica	sanzione	Polizia Locale e Settore Tecnico	Omessa verifica per interesse di parte
36	Gestione dei rifiuti	Raccolta, recupero e smaltimento rifiuti	Bando e capitolato di gara	selezione	contratto e gestione del contratto	Settore Tecnico	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio
37	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Gestione delle sanzioni per violazione del Codice della strada	Iniziativa d'ufficio	Registrazione dei verbali Delle sanzioni levate e riscossione	accertamento dell'entrata e riscossione	Polizia Locale e Settore Finanziario	Omessa verifica per interesse di parte. Ingiustificata dilatazione dei termini. Conflitto di interesse
38	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Gestione ordinaria della entrate	Iniziativa d'ufficio	registrazione dell'entrata	accertamento dell'entrata e riscossione	Tutti i Settori	violazione delle norme per interesse di parte: dilatazione dei tempi.
39	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Gestione ordinaria delle spese di bilancio	Determinazione di impegno	registrazione dell'impegno contabile	liquidazione e pagamento della spesa	Tutti i Settori	Ingiustificata dilatazione dei tempi per Costringere il destinatario del provvedimento Tardivo a concedere "utilità" al funzionario
40	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Adempimenti fiscali	Iniziativa d'ufficio	Quantificazione e liquidazione	pagamento	Tutti i Settori	Violazione di norme
41	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Stipendi del personale	Iniziativa d'ufficio	Quantificazione e liquidazione	pagamento	Settore Finanziario	Violazione di norme. Dilazione ingiustificata dei tempi di pagamento

42	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Tributi locali (IMU, addizionale IRPEF, ecc.)	Iniziativa d'ufficio	quantificazione e provvedimento di riscossione	riscossione	Settore Ammi. Tributi	Violazione di norme. Dilazione ingiustificata dei tempi di pagamento
43	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Manutenzione delle strade e dei Settori pubbliche	Bando e capitolato di gara	selezione	Contratto e gestione del contratto	Settore Tecnico	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio
44	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	manutenzione degli immobili e degli impianti di proprietà dell'ente	Bando e capitolato di gara	selezione	Contratto e gestione del contratto	Settore Tecnico	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio. Conflitti di interessi
45	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Manutenzione degli edifici scolastici	bando e capitolato di gara	selezione	contratto e gestione del contratto	Settore Tecnico	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio
46	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Servizi di gestione impianti sportivi	iniziativa d'ufficio	gestione in economia	erogazione del servizio	Settore Tecnico/Amministrativa	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità
47	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	servizi di gestione hardware e software	bando e capitolato di gara	selezione	contratto e gestione del contratto	Settore amministrativo	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio
48	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	servizi di disaster e recovery e backup	Bando e capitolato di gara	selezione	Contratto e gestione del contratto	Settore Amministrativo	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio
49	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Gestione del sito web	Iniziativa d'ufficio	Gestione in economia	erogazione del servizio	Settore Amministrativo	Violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità
50	Gestione rifiuti	Pulizia delle strade e delle Settori pubbliche	Iniziativa d'ufficio secondo programmazione	svolgimento in economia della pulizia	igiene e decoro	le funzioni di programmazione, regolazione e controllo del servizio rifiuti	Violazione delle norme, anche interne, per interesse/utilità
51	Gestione rifiuti	Pulizia dei cimiteri	iniziativa d'ufficio secondo programmazione	svolgimento in economia della pulizia	Igiene e decoro	Settore Tecnico settore di competenza	Violazione delle norme, anche interne, per interesse/utilità

52	Governo del territorio	Permesso di costruire	domanda dell'interessato	esame da parte dell'Settore Tecnico(e acquisizione pareri/nullaostadi altre PA)	Rilascio del permesso	Settore Tecnico	violazione delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte. Conflitto di interessi
53	Governo del territorio	Permesso di costruire in Settori assoggettate ad autorizzazione paesaggistica	domanda dell'interessato	esame da parte del SUE (e acquisizione pareri/nullaostadi altre PA)	Rilascio del permesso	Settore Tecnico	violazione delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte. Alterazione dell'ordine cronologico di arrivo dell'istanza. Conflitto di interessi
54	Pianificazione urbanistica	Provvedimenti di pianificazione urbanistica generale	Iniziativa d'ufficio	stesura, adozione, pubblicazione, acquisizione di pareri di altre PA, Osservazioni da privati	Approvazione del documento finale	Settore Tecnico	violazione del conflitto di interessi, delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte
55	Pianificazione urbanistica	Provvedimenti di pianificazione urbanistica attuativa	Iniziativa di parte/ d'ufficio	stesura, adozione, pubblicazione, acquisizione di pareri di altre PA, Osservazioni da privati	approvazione del documento finale e della convenzione	Settore Tecnico	violazione del conflitto di interessi, delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte
56	Governo del territorio	Permesso di costruire convenzionato	domanda dell'interessato	esame da parte dell'Settore Tecnico(acquisizione pareri/nulla osta di altre PA), approvazione della convenzione	sottoscrizione della convenzione e rilascio del permesso	Settore Tecnico	Conflitto di interessi, violazione delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per Interesse di parte. Alterazione dell'ordine cronologico di arrivo dell'istanza. Disparità di trattamento nell'iter della pratica

n.	Settore di rischio (PNA2019, All.1 Tab.3)	Processo	Descrizione del processo			Unità organizzativa responsabile del processo	Catalogo dei rischi principali
			Input	Attività	Output		
57	Pianificazione urbanistica	Procedimento urbanistico per l'insediamento di centri o commerciali	iniziativa di parte: domanda di convenzionamento	esame da parte dell'ufficio (acquisizione pareri/nulla osta di altre PA), approvazione e sottoscrizione della convenzione	convenzione/ accordo	Settore Tecnico	Violazione dei divieti su conflitto di interessi, violazione di norme, limiti e indici urbanistici per interesse/utilità di parte
58	Governo del territorio	Sicurezza ed ordine pubblico	Iniziativa d'ufficio	Gestione della Polizia locale	Servizi di controllo e prevenzione	Polizia Locale	violazione di norme, regolamenti, ordini di servizio disparità di trattamento
59	Governo del territorio	Servizi di protezione civile	Iniziativa d'ufficio	Gestione dei rapporti con i volontari, fornitura dei mezzi e delle attrezzature	Gruppo operativo	Settore Tecnico	violazione delle norme, anche di regolamento, per interesse di parte
60	Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc.	domanda dell'interessato	esame secondo i regolamenti dell'ente	concessione	Settore Amministrativo	Violazione di regole procedurali, anche interne violazione delle norme, anche di regolamento, per interesse di parte
61	Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Autorizzazioni ex artt. 68 e 69 del TULPS (spettacoli, intrattenimenti, ecc.)	domanda dell'interessato	esame da parte dell'ufficio e acquisizione del parere della commissione di vigilanza	rilascio dell'autorizzazione	Polizia Locale	Ingiustificata dilatazione dei tempi. Conflitto di interesse. Violazione regole procedurali
62	Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Servizi per minori e famiglie	domanda dell'interessato	esame da parte dell'ufficio, sulla base della regolamentazione e della programmazione dell'ente	accoglimento/ rigetto della domanda	Settore Amministrativo/ sociale	Ingiustificata dilazione dei termini. Violazione di regole procedurali anche interne. Conflitto di interesse

63	Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Servizi assistenziali e socio-sanitari per anziani	domanda dell'interessato	esame da parte dell'ufficio, sulla base della regolamentazione e della programmazione dell'ente	accoglimento/rigetto della domanda	Settore Amministrativo/ sociale	Ingiustificata dilazione dei termini. Violazione di regole procedurali anche interne. Conflitto di interesse
64	Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Servizi per disabili	domanda dell'interessato	esame da parte dell'ufficio, sulla base della regolamentazione e della programmazione dell'ente	accoglimento/rigetto della domanda	Settore Amministrativo/ sociale	Ingiustificata dilazione dei termini. Violazione di regole procedurali anche interne. Conflitto di interesse
65	Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Servizi per adulti in difficoltà	domanda dell'interessato	esame da parte dell'ufficio, sulla base della regolamentazione e della programmazione dell'ente	accoglimento/rigetto della domanda	Settore Amministrativo/ sociale	Ingiustificata dilazione dei termini. Violazione di regole procedurali anche interne. Conflitto di interesse
66	Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Servizi di integrazione di cittadini stranieri	domanda dell'interessato	esame da parte dell'ufficio, sulla base della regolamentazione e della programmazione dell'ente	accoglimento/rigetto della domanda	Settore Amministrativo/ sociale	Ingiustificata dilazione dei termini. Violazione di regole procedurali anche interne. Conflitto di interesse
67	Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Gestione delle sepolture e dei loculi	domanda dell'interessato	esame da parte dell'ufficio, sulla base della regolamentazione e della programmazione dell'ente	Assegnazione della sepoltura	Settore Tecnico	ingiustificata dilazione dei termini. Mancato rispetto delle procedure amministrative. Richiesta di "utilità" da parte del funzionario. Conflitto di interesse

68	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Concessioni demaniali per tombe di famiglia	bando	selezione e assegnazione	contratto	Settore Tecnico	ingiustificata dilazione dei termini. Mancato rispetto delle procedure amministrative. Ingiustificata richiesta di "utilità" da parte del funzionario. Conflitto di interesse
69	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Procedimenti desumazione ed estumulazione	Iniziativa d'ufficio	selezione delle sepolture, attività di esumazione ed estumulazione	disponibilità di sepolture presso i cimiteri	Settore Tecnico	Violazione delle norme procedurali per interesse/utilità di parte. Conflitto di interesse
70	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Gestione degli alloggi pubblici	bando/avviso	selezione e assegnazione	contratto	Settore Tecnico	selezione "pilotata", violazione delle norme procedurali per interesse/utilità di parte. Conflitto di interesse
71	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Gestione del diritto allo studio e del sostegno scolastico	domanda dell'interessato	esame da parte dell'ufficio, sulla base della regolamentazione e della programmazione dell'ente	accoglimento / rigetto della domanda	Settore Amministrativo	violazione delle norme procedurali per interesse/utilità di parte. Conflitto di interesse
72	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Servizio di trasporto scolastico	domanda dell'interessato	esame da parte dell'ufficio, sulla base della regolamentazione e della programmazione dell'ente	accoglimento/rigetto della domanda	Settore Finanziario	violazione delle norme procedurali per interesse/utilità di parte. Conflitto di interesse

73	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Servizio di mensa	domanda dell'interessato	esame da parte dell'ufficio, sulla base della regolamentazione e della programmazione dell'ente	accoglimento/rigetto della domanda	Settore amministrativo/ Gestione affidata a soggetto esterno	Ingiustificata dilazione dei termini violazione delle norme procedurali per interesse/utilità di parte. Conflitto di interesse
74	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Autorizzazione all'occupazione del suolo pubblico	domanda dell'interessato	Esame da parte dell'ufficio	rilascio dell'autorizzazione	Polizia locale	Ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento Tardivo a concedere "utilità" al funzionario
75	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Pratiche anagrafiche	domanda dell'interessato/ iniziativa d'ufficio	Esame da parte dell'ufficio	iscrizione, annotazione, cancellazione, ecc.	Settore Amministrativo	Ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento Tardivo a concedere "utilità" al funzionario
76	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Certificazioni anagrafiche	domanda dell'interessato	Esame da parte dell'ufficio	Rilascio del certificato	Settore Amministrativo	Ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento Tardivo a concedere "utilità" al funzionario
77	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	atti di nascita, morte, cittadinanza e matrimonio	domanda dell'interessato /iniziativa d'uffici o	istruttoria	Atto di stato civile	Settore Amministrativo	Ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento Tardivo a concedere "utilità" al funzionario
78	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Rilascio di documenti di identità	domanda dell'interessato	Esame da parte dell'ufficio	Rilascio del documento	Settore Amministrativo	In giustificata dilatazione Dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento Tardivo a concedere "utilità" al funzionario. Conflitto di interesse

79	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Consultazioni elettorali	iniziativa d'uffici	esame e istruttoria	provvedimenti previsti dall'ordinamento	Settore Amministrativo	Violazione della norma per interesse di parte
80	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Gestione dell'elettorato	iniziativa d'uffici	esame e istruttoria	provvedimenti previsti dall'ordinamento	Settore Amministrativo	Violazione delle norme per interesse di parte

PTPCT ALLEGATO B- Analisi dei rischi

A- Mappatura dei processi e catalogo dei rischi

n.	Processo	Catalogo dei rischi principali	Indicatori di stima del livello di rischio						Valutazione complessiva	Motivazione
			livello di interesse "esterno"	discrezionalità del decisore interno alla PA	manifestazione di eventi corruttivi in passato	trasparenza del processo decisionale	livello di collaborazione del responsabile	grado di attuazione delle misure di trattamento		
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	L
1	Incentivi economici al personale (produttività e Retribuzioni di risultato)	Violazione regole procedurali. Discriminazione nella distribuzione dei premi.	A	M	N	A	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.
2	Concorso per l'assunzione di personale.	Previsione nel bando di requisiti di accesso personalizzati. Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari. Inosservanza delle regole procedurali poste a garanzia dell'imparzialità e trasparenza della selezione.	A+	A+	N	A+	A	A	A+	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri
3	Concorso per la progressione in carriera del personale	Violazione di norme procedurali per interesse e utilità di parte	B-	B	N	A	A	A	B	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso
4	Gestione giuridica del personale: permessi, ferie, ecc.	Violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità. Conflitto di interesse	N	B	N	B	M	M	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto molto basso

5	Relazioni sindacali (informazione,ecc.)	Violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità. Conflitto di interesse.	N	B	N	B	M	M	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto molto basso (B-).
6	Contrattazione decentrata integrativa	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità; conflitto di interessi; discriminazione tra dipendenti	N	B	N	B	M	M	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto molto basso (B-)
7	servizi di formazione del personale dipendente	Selezione "pilotata" del formatore per interesse/utilità di parte;	M	M	N	A	A	A	M	Trattandosi di contratto d'appalto di servizi, dati gli interessi economici che attiva, potrebbe celare comportamenti scorretti a favore di taluni operatori in danno di altri.
8	Levate di protesti	violazione delle norme per interesse di parte: dilatazione dei tempi	-	-	-	-	-	-	-	Attività non effettuata
9	Gestione dei procedimenti di segnalazione e reclamo	Violazione delle norme per interesse di parte	M	M	N	M	A	A	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere vantaggi e utilità personali. Ma dati i valori economici, in genere modesti, che il processo attiva, il rischio è stato ritenuto Medio
10	Supporto giuridico e pareri legali	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità .Acquisizione di pareri e supporto non necessari in virtù del principio di autosufficienza. Conflitto di interessi	B	M	N	M	A	A	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere vantaggi e utilità personali. Ma dati i valori economici, in genere modesti, che il processo attiva, il rischio è stato ritenuto Medio
11	Gestione del contenzioso	Violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità. Conflitto di interesse	B	M	N	M	A	A	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere vantaggi e utilità personali. Ma dati i valori economici, in genere modesti, che il processo attiva, il rischio è stato ritenuto Medio

n.	Processo	Catalogo dei rischi principali	Indicatori di stima del livello di rischio						Valutazione complessiva	Motivazione
			livello di interesse "esterno"	discrezionalità del decisore interno alla PA	manifestazione di eventi corruttivi in passato	trasparenza del processo decisionale	livello di collaborazione del responsabile	grado di attuazione delle misure di trattamento		
12	Gestione del protocollo	Ingiustificata dilatazione dei tempi	B-	B	N	A	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
13	Organizzazione eventi culturali ricreativi	Violazione delle norme per interesse di parte	M	A	N	A	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere vantaggi e utilità personali. Ma dati i valori economici, in genere modesti, che il processo attiva, il rischio è stato ritenuto Medio.
16	Pubblicazione delle deliberazioni	Violazione delle norme procedurali	B-	M	N	A	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
17	Accesso agli atti, accesso civico	Violazione di norme per interesse/utilità	M	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere vantaggi e utilità personali. Ma dati i valori economici, in genere modesti, che il processo attiva, il rischio è stato ritenuto Medio.
19	Indagini di customer satisfaction e qualità	Violazione di norme procedurali per "pilotare" gli esiti e celare criticità	B	M	N	B	A	M	B	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).

20	Selezione per l'affidamento di incarichi professionali	Selezione "pilotata" per favorire uno o più soggetti. Violazione di regole procedurali per pilotare gli esiti della gara. Predisposizione di bandi "su misura" diretti a favorire determinati operatori economici.	A+	A+	A+(in altri enti)	A	A	M	A+	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.
21	Affidamento mediante procedura aperta (ristretta) di lavori, servizi, forniture	Selezione "pilotata" per favorire uno o più soggetti. Violazione di regole procedurali per pilotare gli esiti della gara. Predisposizione di bandi "su misura" diretti a favorire determinati operatori economici	A++	A+	A+ (in altri enti)	A	A	M	A++	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure...
22	Affidamento diretto di lavori, servizi o forniture	Violazione regole procedurali. Selezione "pilotata" /mancata rotazione. Mancata rotazione. Conflitto di interessi	A++	A+	A+ (in altri enti)	A	A	M	A++	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure...
23	Gare ad evidenza pubblica di vendita di beni	Violazione regole procedurali. Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari. Mancata rotazione. Conflitto di interessi	A+	A+	N	A	A	M	A+	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure...
24	ATTIVITA': Nomina della commissione giudicatrice	Selezione "pilotata", con conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità dell'organo che nomina	A	A	N	A	A	M	A	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure..

25	ATTIVITA': Verifica delle offerte anomale art	Selezione "pilotata", con conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità di uno o più commissari o del RUP	A	M	N	A	A	M	A	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.
26	ATTIVITA': Proposta di aggiudicazione in base al prezzo	Situazione di conflitto di interessi per il RUP o Commissari di gara. Conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità di uno o più commissari o del RUP	A	M	N	A	A	M	A	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.
27	ATTIVITA': Proposta di aggiudicazione in base all'OEPA	Situazione di conflitto di interessi per il RUP o Commissari di gara. Conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità di uno o più commissari	A	M	N	A	A	M	A	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.
28	Programmazione dei lavori	Violazione delle norme procedurali	M	M	N	A	A	M	M	Gli organi deliberanti potrebbero utilizzare impropriamente i loro poteri per ottenere vantaggi e utilità personali. Ma dato che il processo non produce alcun vantaggio immediato a terzi, il rischio è stato ritenuto Medio
29	Programmazione di forniture e diservizi	Violazione delle norme procedurali	M	M	N	A	A	M	M	Gli organi deliberanti potrebbero utilizzare impropriamente i loro poteri per ottenere vantaggi e utilità personali. Ma dato che il processo non produce alcun vantaggio immediato a terzi, il rischio è stato ritenuto Medio
30	Gestione e archiviazione dei contratti pubblici	Violazione delle norme procedurali	B-	M	N	A	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto molto basso (B-).

31	Accertamenti e verifiche dei tributi locali	Omessa verifica per interesse di parte. Ingiustificata dilatazione dei termini. Conflitto di interesse	A	A+	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.
32	Accertamenti con adesione dei tributi locali	Omessa verifica per interesse di parte. Ingiustificata dilatazione dei termini. Conflitto di interesse	A	A+	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.
33	Accertamenti e controlli sull'attività edilizia privata (abusi)	Omessa verifica per interesse di parte. Ingiustificata dilatazione dei termini. Conflitto di interesse	A	A+	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni..
34	Vigilanza sulla circolazione e lasosta	Omessa verifica per interesse di parte. Ingiustificata dilatazione dei termini. Conflitto di interesse	M	A	N	B	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.
35	Vigilanza e verifiche sulle attività commerciali in sede fissa	Omessa verifica per interesse di parte. Ingiustificata dilatazione dei termini. Conflitto di interesse	A	A	N	B	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.
36	Controlli sull'uso del territorio	Omessa verifica per interesse di parte. Ingiustificata dilatazione dei termini. Conflitto di interesse	A	A	N	B	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni..
37	Controlli sull'abbandono di rifiuti urbani	Omessa verifica per interesse di parte	A	A	N	B	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.

38	Raccolta, recupero e smaltimento rifiuti	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio	A++	A	A(inaltrienti)	A	A	M	A++	I contratti d'appalto per la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti, dati gli interessi economici che coinvolgono, possono celare comportamenti scorretti. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure
39	Gestione delle sanzioni per violazione del Codice della strada	violazione delle norme per interesse di parte: Dilazione ingiustificata dei tempi previsti dalla legge per gli accertamenti e le notifiche. Conflitto di interesse	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.
40	Gestione ordinaria delle entrate	violazione delle norme per interesse di parte: dilatazione dei tempi.	M	M	N	A	A	A	M	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
41	Gestione ordinaria delle spese di bilancio	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario	A	M	N	A	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, accelerando o dilatando i tempi dei procedimenti.
42	Adempimenti fiscali	Violazione di norme	B-	B	N	A	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto molto basso (B-).
43	Stipendi del personale	Violazione di norme. Dilazione ingiustificata dei tempi di pagamento	B-	B	N	A	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto molto basso (B-).

44	Tributi locali (IMU, addizionale IRPEF, ecc.)	violazione di norme. Dilazione ingiustificata deitempidpagamento	B	M	N	A	A	A	B	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B).
45	Manutenzione delle strade e delle Settori pubbliche	Selezione"pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio	B	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
46	manutenzione degli immobili e degli impianti di proprietà dell'ente	Selezione"pilota ta". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio.Conflitto di interessi	B	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
47	servizi di pubblica illuminazione	Violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità	B	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
48	manutenzione della rete e degli impianti di pubblica illuminazione	Selezione"pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio	B	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato Ritenuto Medio.
49	Servizi di gestione impianti sportivi	Violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità	B	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato Ritenuto Medio.

50	Permesso di costruire	Violazione delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte. Conflitto di interessi	A++	A	A(in altrienti)	A	A	M	A+	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici, anche di valore considerevole, che potrebbero determinare i funzionari a tenere comportamenti scorretti
51	Provvedimenti di pianificazione urbanistica generale	violazione del conflitto di interessi, delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte	A++	A++	A(inaltrienti)	B	A	B	A++	La pianificazione urbanistica richiede scelte altamente discrezionali. Tale discrezionalità potrebbe essere utilizzata impropriamente per ottenere vantaggi ed utilità
52	Provvedimenti di pianificazione urbanistica attuativa	violazione del conflitto di interessi, delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte	A++	A++	A(inaltrienti)	B	A	B	A++	La pianificazione urbanistica richiede scelte altamente discrezionali. Tale discrezionalità potrebbe essere utilizzata impropriamente per ottenere vantaggi ed utilità.
53	Permesso di costruire convenzionato	violazione del conflitto di interessi, delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte Alterazione dell'ordine cronologico di arrivo dell'istanza. Disparità di trattamento nell'iter della pratica	A+	M	A(in altrienti)	A	A	M	A+	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici, anche di valore considerevole, che potrebbero determinare i funzionari a tenere comportamenti scorretti.
54	Sicurezza ed ordine pubblico	Violazione di norme, regolamenti, ordini di servizio	B	M	N	B	A	M	B	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici, anche di valore considerevole, che potrebbero determinare i funzionari a tenere comportamenti scorretti
55	Servizi di protezione civile	violazione delle norme, anche di regolamento, per interesse di parte	B	M	N	B	A	M	B	Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).

56	Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc.	Violazione di regole procedurali, anche interne violazione delle norme, anche di regolamento, per interesse di parte	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.
57	Autorizzazioni ex artt. 68 e 69 del TULPS (spettacoli, intrattenimenti, ecc.)	Ingiustificata dilatazione dei tempi. Conflitto di interesse. Violazione regole procedurali	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.
58	Servizi per minori e famiglie	Ingiustificata dilazione dei termini. Violazione di regole procedurali anche interne. Conflitto di interesse	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.
59	Servizi assistenziali e socio sanitari per anziani	Ingiustificata dilazione dei termini. Violazione di regole procedurali anche interne. Conflitto di interesse	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.
60	Servizi per disabili	Ingiustificata dilazione dei termini. Violazione di regole procedurali anche interne. Conflitto di interesse	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.
61	Servizi per adulti in difficoltà	Ingiustificata dilazione dei termini. Violazione di regole procedurali anche interne. Conflitto di interesse	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.
62	Servizi di integrazione dei cittadini stranieri	Ingiustificata dilazione dei termini. Violazione di regole procedurali anche interne. Conflitto di interesse	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.

63	Gestione delle sepolture e dei loculi	Ingiustificata dilazione dei termini. Mancato rispetto delle procedure amministrative. Ingiustificata richiesta di "utilità" da parte del funzionario. Conflitto di interesse	M	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore dei terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
64	Concessioni demaniali per tombe di famiglia	ingiustificata dilazione dei termini. Mancato rispetto delle procedure amministrative. Ingiustificata richiesta di "utilità" da parte del funzionario. Conflitto di interesse	M	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore dei terzi, il rischio è stato ritenuto Medio..
65	Procedimenti di esumazione ed estumulazione	Violazione delle norme procedurali per interesse/utilità di parte. Conflitto di interesse	B	M	N	A	A	A	B	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso(B).
66	Gestione degli alloggi pubblici	selezione "pilotata", violazione delle norme procedurali per interesse/utilità di parte. Conflitto di interesse	A	M	N	A	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.
67	Gestione del diritto allo studio e del sostegno scolastico	Violazione delle norme procedurali per interesse/utilità di parte. Conflitto di interesse	M	M	N	M	A	A	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore dei terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
68	Servizio di mensa	Ingiustificata dilazione dei termini. violazione delle norme procedurali per interesse/utilità di parte. Conflitto di interesse	B	M	N	M	A	A	B	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso(B) o molto basso (B-).

69	Autorizzazione all'occupazione del suolo pubblico	Ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario	M	M	N	M	A	A	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, ingenerare modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
70	Pratiche anagrafiche	Ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario	B-	B-	N	A	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto molto basso (B-).
71	Certificazioni anagrafiche	Ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario	B-	B-	N	A	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto molto basso (B-).
72	Atti di nascita, morte, cittadinanza e matrimonio	Ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario	B-	B-	N	A	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto molto basso (B-).
73	Rilascio di documenti di identità	Ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario. Conflitto di interesse	B-	B-	N	A	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto molto basso (B-).

ALLEGATO "C"- Individuazione e programmazione di misure specifiche per i processi a rischio AA+A++

n.	Processo	Catalogo dei rischi principali	Valutazione complessiva del livello di rischio	Motivazione della valutazione del rischio	Misure di prevenzione	Programmazione delle misure	Responsabile attuazione misure	Termine di attuazione
	A	B	C	D	E	F	G	H
1	Incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato)	Violazione regole procedurali. Discriminazione nella distribuzione dei premi.	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	Coinvolgimento del nucleo di valutazione a garanzia della imparzialità dei premi attribuiti	Misure già adottate in occasione della distribuzione annuale	SegretariocomunaleeSettoreFinanziario	Misura già adottata-Mantenimento per il triennio
2	Concorso per l'assunzione di personale	previsionelbandodi requisiti di accesso personalizzati. .Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari. Inosservanza delle regoleproceduraliposteagaranzia dell'imparzialità e Trasparenza della selezione;	A+	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	Controllo specifico sulla procedura da parte del segretario comunale Regolamentazione preventiva	Controllo da effettuare, prima della pubblicazione, sul bando di selezione e sulla procedura, una volta ultimata Prima dell'avvio della procedura	Settore finanziario-personale e/o Segretario comunale	Misura già adottata-Mantenimento per il triennio
3	Selezione per l'affidamento di incarichi professionali	Selezione "pilotata" per favorire uno o più soggetti. Violazione di regole procedurali per pilotare gli esiti della gara. Predisposizione di bandi "su misura" diretti a favorire determinati operatori economici	A+	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre..	Implementazione dell'utilizzo delle procedure informatiche Pubblicazione pedissequa sulla sezione amministrazione trasparente di tutti gli atti di gara	La pubblicazione sull'Amministrazione trasparente deve essere contemporanea all'adozione dell'atto	Tutti i Settori/	Misura parzialmente adottata

4	Affidamento mediante procedura aperta (o ristretta) di lavori, servizi, forniture	Selezione "pilotata" per favorire uno o più soggetti. Violazione di regole proceduraliperpilotare gli esiti della gara. Predisposizione di bandi "su misura" diretti a favorire determinati operatori economici	A++	"I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure."	Implementazione dell'utilizzo delle procedure informatiche. Pubblicazione pedissequa sulla sezione amministrazione trasparente di tutti gli atti di gara."	La pubblicazione sull'Amministrazione trasparente deve essere contemporanea all'adozione dell'atto.	Tuttii Settori	Misura parzialmente adottata
5	Affidamento diretto di lavori, servizio forniture	Violazione regole procedurali. Selezione "pilotata" / mancata rotazione. Conflitti di interessi	A++	"I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure."	Controlli a campione da parte del segretario comunale. Attestazione all'interno degli atti dell'assenza conflitto d'interesse	Annuale	Segretario comunale	Misura da adottare
6	Gare ad evidenza pubblica di vendita di beni	Violazione regole procedurali. Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari. Conflitti di interessi	A+	Comportamenti scorretti a favore di taluni e in danno di altri. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure."	Controllo ultimato sulla procedura da parte del Segretario comunale	Controllo da effettuare, prima della pubblicazione, sul bando e sulla procedura una volta ultimata."	Segretario comunale	Misura da adottare
7	ATTIVITA': Nomina della commissione giudicatrice negli appalti.	Selezione "pilotata", con conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità dell'organo che nomina	A	"I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure."	"Previsione della presenza di più funzionari in occasione dello svolgimento della procedura anche se la responsabilità del procedimento o del processo è affidata ad un unico funzionario." Questa frase descrive una pratica di gestione che prevede la partecipazione di più funzionari a una procedura, anche se la responsabilità principale è assegnata a un solo individuo. Questo approccio può avere diverse motivazioni e implicazioni.	Prima del provvedimento	Tutti i Settori	Misura adottata

8	ATTIVITA': Verifica delle offerte anomale	Selezione "pilotata", con conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità di Uno o più commissario del RUP	A	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.	Previsione della presenza di più funzionari in occasione dello svolgimento della procedura anche se la responsabilità del procedimento o del processo è affidata ad un unico funzionario."	Prima dell'attività	Tutti i Settori	Misura attuata
9	ATTIVITA': Proposta di aggiudicazione in base al prezzo	situazione di conflitto di interessi per il Rupo Commissari di gara. Conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità di un oo Più commissari o del Rup	A	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.	Previsione della presenza di più funzionari in occasione dello svolgimento della procedura anche se la responsabilità del procedimento o del processo è affidata ad un unico funzionario."	Prima del provvedimento	Tuttii Settori	Misura attuata
10	ATTIVITA': Proposta di aggiudicazione in base all'OEPV	situazione di conflitto di interessi per il Rupo Commissari di gara. Conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità di uno o Più commissari	A	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure..	Previsione della presenza di più funzionari in occasione dello svolgimento della procedura anche se la responsabilità del procedimento o del processo è affidata ad un unico funzionario."	Prima del provvedimento	Tuttii Settori	Misura attuata
11	Accertamenti e verifiche dei tributi locali	omessa verifica per interesse di parte. Ingiustificata dilatazione dei termini. Conflitto di interesse	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni."	Distinzione tra responsabilità del processo del provvedimento	Misura da attuare	Settore Amministrativo – tributi	Misura da attuare

12	Accertamenti con adesione dei tributi locali.	omessa verifica per interesse di parte. Ingiustificata dilatazione dei termini. Conflitto di interesse	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.	Distinzione tra responsabilità del processo e del provvedimento."	Misuradaattuare	Settore Amministrativo -tributi	Misurada attuare
13	Accertamenti e controlli sull'attività edilizia privata (abusi)	omessa verifica per interesse di parte. Ingiustificata dilatazione dei termini. Conflitto di interesse	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.	Previsione della presenza di più funzionari in Occasione dello svolgimento della procedura anche se la responsabilità del procedimento o del processo è affidata ad un unico funzionario.	Coinvolgimento di più funzionari appena arrivata la segnalazione	Settore Tecnico e Polizia locale	Misura da mantenere
14	Vigilanza sulla circolazione e la sosta	omessa verifica per interesse di parte. Ingiustificata dilatazione dei termini. Conflitto di interesse	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.	Rotazione, per quanto possibile, del personale addetto al controllo Oppure coinvolgimento di più unità di personale in fase di controllo	Misura da attuare	Settore Tecnico PoliziaLocale	Misura da attuare
15	Vigilanza e verifiche sulle attività commerciali in sede fissa	omessa verifica per interesse di parte. Ingiustificata dilatazione dei termini. Conflitto di interesse	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.	Rotazione, per quanto possibile, del personale addetto al controllo Oppure coinvolgimento di più unità di personale in fase di controllo	Misurada attuare	Polizia locale e Settore tecnico	Misura da attuare

16	Controlli sull'uso del territorio	omessa verifica per interesse di parte. Ingiustificata dilatazione dei termini. Conflitto di interesse	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.	Previsione della presenza di più funzionari in occasione dello svolgimento della procedura anche se la responsabilità del procedimento o del processo è affidata ad un unico funzionario	Il coinvolgimento di più funzionari deve avvenire appena ricevuta la segnalazione	Polizia locale e settore tecnico	Misura attuata
17	Controlli sull'abbandono di rifiuti urbani	Omessa verifica per interesse di parte	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.	Previsione della presenza di più funzionari in occasione dello svolgimento della procedura anche se la responsabilità del procedimento o del processo è affidata ad un unico funzionario	Il coinvolgimento di più funzionari/uffici deve avvenire appena ricevuta la segnalazione e /o il contratto l'abbandono	Polizia locale e settore tecnico	Misura da attuare
18	Raccolta, recupero e smaltimento rifiuti	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio	A++	I contratti d'appalto per la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti, dati gli interessi economici che coinvolgono, possono celare comportamenti scorretti. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure."	Misura di controllo specifica sull'esecuzione del contratto: coinvolgimento di più uffici nel controllo del servizio	Il coinvolgimento di più funzionari nel controllo deve avvenire fin dall'avvio della gestione per tutta la durata del contratto	Settore Tecnico/polizia locale	Misura attuata
19	Gestione delle sanzioni per violazione del Codice della strada	violazione delle norme per interesse di parte: Dilazione ingiustificata dei tempi previsti dalla legge per gli accertamenti e le notifiche. Conflitto di interesse	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.	Previsione della presenza di più funzionari in occasione dello svolgimento della procedura anche se la responsabilità del procedimento o del processo è affidata ad un unico funzionario."	Previsione della presenza di più funzionari in occasione dello svolgimento della procedura anche se la responsabilità del procedimento o del processo è affidata ad un unico funzionario."	Polizia Locale	Misura attuata
20	Gestione ordinaria delle spese di bilancio	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, accelerando o dilatando i tempi dei procedimenti	Monitoraggio dei tempi di conclusione da parte dei Responsabili dei settori	CoINVOLGIMENTO di più dipendenti dall'avvio del procedimento	Tutti i Settori	Misura da attuare

21	Permesso di costruire	violazione delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte. Conflitto di interessi	A+	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici, anche di valore econsiderevole, che potrebbero determinare i funzionari a tenere comportamenti scorretti.	. Nomina di un responsabile del procedimento o del processo da parte responsabile del settore.	Certo, la frase con gli spazi inseriti è: "Il coinvolgimento di più dipendenti deve avvenire fin dalla presentazione della richiesta."	Settore Tecnico	Misura attuata
23	Provvedimenti di pianificazione urbanistica generale	violazione del conflitto di interessi, delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte	A++	La pianificazione urbanistica richiede scelte altamente discrezionali. Tale discrezionalità potrebbe essere utilizzata impropriamente per ottenere vantaggi ed utilità. La pianificazione urbanistica richiede scelte altamente discrezionali. Tale discrezionalità potrebbe essere utilizzata impropriamente per ottenere vantaggi ed utilità.	Misura di controllo specifica: l'organo preposto ai controlli interni deve accertare la regolarità delle nuove procedure di pianificazione urbanistica."	I controlli debbono essere effettuati dalla prima sessione utile successiva all'approvazione del PSC su nuove procedure di pianificazione." I controlli debbono essere effettuati dalla prima sessione utile successiva all'approvazione del PSC su nuove procedure di pianificazione."	SettoreTecnico /segretariocomunale	Misura daattuare
24	Provvedimenti di pianificazione urbanistica attuativa	violazione del conflitto di interessi, delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interessedi parte	A++	Stesura, adozione, pubblicazione, acquisizione di pareri e N.O. di altre P.A., osservazioni da privati."	Misura di controllo specifica: verifica della regolarità delle nuove procedure di pianificazione urbanistica."	I controlli debbono essere effettuati dalla prima sessione utile successiva all'approvazione del PSC su nuove procedure di pianificazione I controlli debbono essere effettuati dalla prima sessione utile successiva all'approvazione del PSC su nuove procedure di pianificazione	Settore Tecnico/segretario comunale	Misura da attuare
				"Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.				

25	Autorizzazioni ex artt. 68 e 69 del TULPS (spettacoli, intrattenimenti, ecc.)	Ingiustificata dilatazione dei tempi. Conflitto di interesse. Violazione regole procedurali	A	"Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	Publicare informazioni e modulistica sul sito web	Aggiornamento informazioni sul sito entro il 31 dicembre 2022	Settore Tecnica, Polizia Locale,	Entro il 31/12/2023
----	---	---	----------	--	---	---	----------------------------------	---------------------

26	Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc.	Violazione di regole procedurali, anche interne violazione dell'enorme, anche di regolamento, per interesse di parte	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti e di altri.	Adozione atti regolamentari	Misurazioni parziali e adottate, verificare l'andamento entro il 31 dicembre 2023.	Settore Amministrativo	Misurazioni attuare
27	Servizi di integrazione dei cittadini stranieri	Ingiustificata dilazione dei termini. Violazione di regole procedurali anche interne. Conflitto di interesse	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti e di altri.	Pubblicare informazioni modulistica sul sito web	Aggiornamento informazioni sul sito entro il 31 dicembre 2023	Settore Amministrativo (limitatamente a quanto di competenza)	Entro il 31/12/2023
	Gestione degli alloggi pubblici	selezione "pilotata", violazione delle norme procedurali per interesse/utilità di parte. Conflitto di interesse	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti e di altri.	Pubblicare informazioni modulistica sul sito web	Aggiornamento informazioni sul sito entro il 31 dicembre 2023	Settore Tecnico	Entro il 31/12/2023

PER TUTTI I PROCESSI DI CUI SOPRA:

Misura di trasparenza generale: è doveroso pubblicare nei termini Tutti i informazioni elencate dal d.lgs.33/2013 e quelle richieste dalla normativa di settore (ad esempio D.Lvo 50/2016, DPR 380/2001 ecc).

Formazione: al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica.

Segnalazione conflitto di interessi: il conflitto di interessi va segnalato prima di compiere ogni attività

ALLEGATO AL PNA 2022 N.9)
ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
(SOSTITUTIVO DEGLI OBBLIGHI ELENCA TI PER LA SOTTO SEZIONE "BANDI DI GARA E CONTRATTI" DELL'ALLEGATO 1) ALLA DELIBERA ANAC 1310/2016 E DELL'ALLEGATO 1) ALLA DELIBERA ANAC 1134/2017)

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile pubblicazione
Bandi di gara e contratti		Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) d. lgs. n. 33/2013; Art. 4 delib. Anac n. 39/2016	Dati previsti dall'articolo 1, comma 32, della legge 6 novembre 2012, n. 190. Informazioni sulle singole procedure	Codice Identificativo Gara (CIG)/SmartCIG, struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate	Tempestivo	Ogni ufficio per quanto di competenza
		Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) d. lgs. n. 33/2013; Art. 4 delib. Anac n. 39/2016	(da pubblicare secondo le "Specifiche tecniche per la pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 1, comma 32, della Legge n. 190/2012", adottate secondo quanto indicato nella delib. Anac 39/2016)	Tabella riassuntiva e liberamente scaricabile in formato digitale standard aperto con informazioni sui contratti relative all'anno precedente (nello specifico: Codice Identificativo Gara (CIG)/smartCIG, struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate)	Annuale (art. 1, c. 32, l. n. 190/2012)	Ogni ufficio per quanto di competenza

	<p>Art.37,c.1,lett. b) d.lgs. n. 33/2013;Artt.21, c. 7, e 29, c.1, d.lgs.n.50/2016 D.M.MIT14/2018, art.5,commi8e 10e art. 7, commi 4e10</p>	<p>Attirelativi allaprogrammazione di lavori, opere, servizi e forniture</p>	<p>Programmabiennaledegliacquistidibenieservizi, programma triennale dei lavori pubblici e relativi aggiornamenti annuali</p> <p>Comunicazione dellamancataredazione del programma triennale dei lavori pubblici per assenza di lavori e comunicazione dellamancataredazione del programma biennale degli acquisti di beni e servizi per assenza di acquisti (D.M. MIT 14/2018, art. 5, co. 8 e art. 7, co. 4)</p> <p>Modifiche al programma triennale dei lavori pubblici e al programmabiennaledegliacquistidibenieservizi(D.M. MIT 14/2018, art. 5, co. 10 e art. 7, co. 10)</p>	<p>Tempestivo</p>	<p>BIENNALE ACQUISTI - SETTORE INANZIARIA; TRIENNALE OO.PP-SETTORE TECNICO</p>
<p>Attirelativiale procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni, compresi quelli tra enti nell'ambito del settore pubblico di cui all'art.5 del d.lgsn.50/2016</p> <p>Idati si devono riferire a ciascuna procedura contrattuale in modo da avere una rappresentazione sequenziale di ogni unadiese, dai primi atti alla fase di esecuzione</p>					<p>Ogni ufficio per quanto di competenza</p>
	<p>Art.37,c.1,lett. b) d.lgs. n. 33/2013 art.29, c.1,d.lgs.n. 50/2016; DPCMn.76/2018</p>	<p>Trasparenza nella partecipazione di portatori di interessi e dibattito pubblico</p>	<p>Progetti di fattibilità relativi alle grandi opere infrastrutturali e di architettura di rilevanza sociale, aventi impatto sull'ambiente, sulle città e sull'assetto del territorio, nonché gli esiti della consultazione pubblica, comprensive dei resoconti degli incontri e dei dibattiti con i portatori di interesse. I contributi e i resoconti sono pubblicati, con pari evidenza, unitamente ai documenti predisposti dall'amministrazione e relativi ai lavori (art. 22, c. 1)</p> <p>Informazioni previste dal D.P.C.M. n. 76/2018 "Regolamento recante modalità di svolgimento, tipologie e soglie dimensionali delle opere sottoposte a dibattito pubblico"</p>	<p>Tempestivo</p>	<p>Ogni ufficio per quanto di competenza</p>
	<p>Art.37,c.1,lett. b) d.lgs. n. 33/2013 art.29, c.1,d.lgs.n. 50/2016</p>	<p>Avvisi di preinformazione</p>	<p>SETTORI ORDINARI Avvisi di preinformazione per i settori ordinari di cui all'art. 70, co. 1, d.lgs. 50/2016</p> <p>SETTORI SPECIALI Avvisi periodici indicativi per i settori speciali di cui all'art. 127, co. 2, d.lgs. 50/2016</p>	<p>Tempestivo</p>	<p>Ogni ufficio per quanto di competenza</p>
	<p>Art.37,c.1,lett. b) d.lgs. n. 33/2013 art.29, c.1,d.lgs.n. 50/2016</p>	<p>Delibera contrarre</p>	<p>Delibera contrarre o atto equivalente</p>	<p>Tempestivo</p>	<p>Ogni ufficio per quanto di competenza</p>

		<p>Art.37,c.1,lett. b) d.lgs. n. 33/2013eart.29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016,d.m.MIT 2.12.2016</p>	<p>Avvisiebandi</p>	<p>SETTORIORDINARI-SOTTOSOGLIA Avvisodiindaginidimercato(art.36,c.7eLineeguida ANAC n.4) Bandiedavvisi(art.36,c.9) Avviso di costituzione elenco operatori economici e pubblicazione elenco (art. 36, c. 7 e Linee guida ANAC) Determinacontrarreexart.32,c.2,conriferimentoalle ipotesi ex art. 36, c. 2, lettere a) e b) SETTORIORDINARI-SOPRASOGLIA Avvisodipreinformazioneperl'indizionediuagaraper procedure ristrette e procedure competitive con negoziazione (amministrazioni subcentrali) (art.70,c. 2e3) Bandiedavvisi(art.73,c.1e4) Bandidigaraoavvisidipreinformazioneerappaltidi servizi di cui all'allegato IX (art. 142, c. 1) Bandiconcorsoperconcorsidiprogettazione(art.153) Bando per il concorso di idee (art. 156) SETTORISPECIALI Bandieavvisi(art.127,c.1) Perprocedureristretteenegoziat-Avvisoperiodico indicativo (art. 127, c. 3) Avvisosull'esistenzadiunsistemadiqualificazione(art. 128, c. 1) Bandidigaraeavvisi(art.129,c.1) Periservizisocialiealtriservizispecifici-Avvisodigara, avviso periodico indicativo, avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione (art. 140, c. 1) Periconcorsidiprogettazioneediidee-Bando(art. 141, c. 3) SPONSORIZZAZIONI Avviso con cui si rende nota la ricerca di sponsor o l'avvenuto ricevimento di una proposta di sponsorizzazioneindicandosinteticamenteilcontenuto del contratto proposto (art. 19, c. 1)</p>	<p>Tempestivo</p>	<p>Ogniufficiooper quanto di competenza</p>
--	--	--	---------------------	--	-------------------	---

Art.48,c.3,d.l.77/2021	Procedure negoziate afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal PNR Red al PNC ed ai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione europea	Evidenza dell'avvio delle procedure negoziate (art. 63 e art.125) ove le S.A. vi ricorrono quando, per ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, l'applicazione dei termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie può compromettere la realizzazione degli obiettivi o il rispetto dei tempi di attuazione di cui al PNR nonch� al PNC e ai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione Europea	Tempestivo	Ogni ufficio per quanto di competenza
Art.37,c.1,lett. b) d.lgs. n. 33/2013 art.29, c.1,d.lgs.n. 50/2016	Commissione giudicatrice	Composizione della commissione giudicatrice, curricula dei suoi componenti.	Tempestivo	Ogni ufficio per quanto di competenza
Art.37,c.1,lett. b) d.lgs. n. 33/2013 art.29, c.1,d.lgs.n. 50/2016	Avvisi relativi all'esito della procedura	<p>SETTORI ORDINARI-SOTTOSOGLIA Avviso sui risultati della procedura di affidamento con l'indicazione dei soggetti invitati (art.36,c.2,lett.b),c), c-bis). Per le ipotesi di cui all'art.36,c. 2, lett. b) tranne nei casi in cui si procede ad affidamento diretto tramite determina a contrarre ex articolo 32, c. 2 Pubblicazione facoltativa dell'avviso di aggiudicazione di cui all'art. 36, co. 2, lett. a) tranne nei casi in cui si procede ai sensi dell'art. 32, co. 2</p> <p>SETTORI ORDINARI-SOPRASOGLIA Avviso di appalto aggiudicato (art.98) Avviso di aggiudicazione degli appalti di servizi di cui all'allegato IX eventualmente raggruppati su base trimestrale (art. 142, c. 3) Avviso sui risultati del concorso di progettazione (art. 153, c.2)</p> <p>SETTORI SPECIALI Avviso relativo agli appalti aggiudicati (art.129,c.2 art. 130) Avviso di aggiudicazione degli appalti di servizi sociali e di altri servizi specifici eventualmente raggruppati su base trimestrale (art. 140, c. 3) Avviso sui risultati del concorso di progettazione (art. 141, c.2)</p>	Tempestivo	Ogni ufficio per quanto di competenza

d.l.76,art.1,co. 2, lett. a) (applicabile temporaneamente)	Avvisosui risultatidellaprocedura di affidamento diretto (ove la determina a contrarre o atto equivalente sia adottato entro il 30.6.2023)	Per gli affidamenti diretti per lavori di importo inferiore a 150.000 euro e per servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l'attività di progettazione, di importo inferiore a 139.000 euro: pubblicazione dell'avviso sui risultati della procedura di affidamento con l'indicazione dei soggetti invitati (non obbligatoria per affidamenti inferiori ad euro 40.000)	Tempestivo	Ogni ufficio per quanto di competenza
d.l.76,art.1,co. 1, lett. b) (applicabile temporaneamente)	Avviso di avvio della procedura e avviso sui risultati della aggiudicazione di procedure negoziate senza bando (ove la determina a contrarre o atto equivalente sia adottato entro il 30.6.2023)	Per l'affidamento di servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l'attività di progettazione, di importo pari o superiore a 139.000 euro e fino alle soglie comunitarie e di lavori di importo pari o superiore a 150.000 euro e inferiore a un milione di euro: pubblicazione di un avviso che evidenzia l'avvio della procedura negoziata e di un avviso sui risultati della procedura di affidamento con l'indicazione dei soggetti invitati	Tempestivo	Ogni ufficio per quanto di competenza
Art.37,c.1,lett. b) d.lgs. n. 33/2013 art.29, c.1,d.lgs.n. 50/2016	Verbalidelle commissioni digara	Verbalidelle commissioni digara (fatte salve le esigenze di riservatezza ai sensi dell'art. 162 e nel rispetto dei limiti previsti in via generale dal d.lgs.n. 196/2003 e ss.mm.ii. in materia di dati personali).	Successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure	Ogni ufficio per quanto di competenza
Art.47,c.2,3,9, d.l.77/2021 art. 29, co. 1, d.lgs. 50/2016	Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC	Copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile prodotto al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta da parte degli operatori economici tenuti, ai sensi dell'art. 46, del d.lgs. n. 198/2006, alla sua redazione (operatori che occupano oltre 50 dipendenti) (art. 47, c. 2, d.l. 77/2021)	Successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure	Ogni ufficio per quanto di competenza
Art.37,c.1,lett. b) d.lgs. n. 33/2013 art.29, c.1,d.lgs.n. 50/2016	Contratti	Solo per gli affidamenti sopra soglia e per quelli finanziati con risorse PNRR e fondi strutturali, testo dei contratti e dei successivi accordi modificativi e/o interpretativi degli stessi (fatte salve le esigenze di riservatezza ai sensi dell'art. 53, ovvero dei documenti secretati ai sensi dell'art. 162 e nel rispetto dei limiti previsti in via generale dal d.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii. in materia di dati personali).	Tempestivo	Ogni ufficio per quanto di competenza
D.l.76/2020,art.6 Art. 29, co. 1, d.lgs.50/2016	Collegio consultivo tecnici	Composizione del CCT, curricula e compensi dei componenti.	Tempestivo	Ogni ufficio per quanto di competenza

<p>Art.47,c.2,3,9, d.l.77/2021eart. 29, co. 1, d.lgs. 50/2016</p>	<p>Pari opportunità e inclusione lavorativaneicontrattipubblici,nel PNRR e nel PNC</p>	<p>Relazione di genere sulla situazione del personale maschileefemminileconsegnata,entroseimesidalla conclusione del contratto, alla S.A. dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti (art. 47, c. 3, d.l. 77/2021)</p>	<p>Tempestivo</p>	<p>Ogniufficioiper quanto di competenza</p>
<p>Art.47,co.3-bise co.9,d.l.77/2021 e art. 29, co. 1, d.lgs.50/2016</p>		<p>Pubblicazione da parte della S.A. della certificazione di cui all'articolo17della legge 12marzo 1999,n.68edella relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte e consegnati alla S.A. entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti)</p>	<p>Tempestivo</p>	<p>Ogniufficioiper quanto di competenza</p>
<p>Art.37,c.1,lett. b) d.lgs. n. 33/2013eart.29, c.1,d.lgs.n. 50/2016</p>	<p>Fasee esecutiva</p>	<p>Fattesalveleesigenzediriservatezzaaisensidell'art. 53,ovverodeidocumentisecretataisensidell'art.162 del d.lgs. 50/2016, i provvedimenti di approvazione ed autorizzazione relativi a: - modifichesoggettive - varianti - proroghe - rinnovi - quintod'obbligo - subappalti (in caso di assenza del provvedimento di autorizzazione, pubblicazione del nominativo del subappaltatore, dell'importo edell'oggettodel contratto di subappalto). CertificatodicollaudoooregolareesecuzioneCertificatodi verifica conformità Accordibonarietransazioni Atti di nomina del: direttore dei lavori/direttore dell'esecuzione/componentidellecommissionedicollaudoo</p>	<p>Tempestivo</p>	<p>Ogniufficioiper quanto di competenza</p>

<p>Art.37,c.1,lett. b) d.lgs. n. 33/2013eart.29, c.1,d.lgs.n. 50/2016</p>	<p>Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione</p>	<p>Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione. Il resoconto deve contenere, per ogni singolo contratto, almeno i seguenti dati: data di inizio e conclusione dell'esecuzione, importo del contratto, importo complessivo liquidato, importo complessivo dello scostamento, ove si sia verificato (scostamento positivo o negativo).</p>	<p>Annuale (entro il 31 gennaio) con riferimento agli affidamenti dell'anno precedente</p>	<p>Ogni ufficio per quanto di competenza</p>
<p>Art.37,c.1,lett. b) d.lgs. n. 33/2013eart.29, c.1,d.lgs.n. 50/2016;</p>	<p>Concessione e partenariati pubblico-privato</p>	<p>Tutti gli obblighi di pubblicazione elencati nel presente allegato sono applicabili anche ai contratti di concessione e di partenariati pubblico-privato, in quanto compatibili, ai sensi degli artt. 29, 164, 179 del d.lgs. 50/2016. Con riferimento agli avvisi e ai bandi si richiamano inoltre: Bando di concessione, invito a presentare offerte (art. 164, c. 2, che rinvia alle disposizioni contenute nella parte I e II del d.lgs. 50/2016 anche relativamente alle modalità di pubblicazione e redazione dei bandi e degli avvisi) Nuovo invito a presentare offerte a seguito della modifica dell'ordine di importanza dei criteri di aggiudicazione (art. 173, c. 3) Nuovo bando di concessione a seguito della modifica dell'ordine di importanza dei criteri di aggiudicazione (art. 173, c. 3) Bando di gara relativo alla finanzia di progetto (art. 183, c. 2) Bando di gara relativo alla locazione finanziaria di opere pubbliche o di pubblica utilità (art. 187) Bando di gara relativo al contratto di disponibilità (art. 188, c. 3)</p>	<p>Tempestivo</p>	<p>Ogni ufficio per quanto di competenza</p>
<p>Art.37,c.1,lett. b) d.lgs. n. 33/2013eart.29, c.1,d.lgs.n. 50/2016</p>	<p>Affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile</p>	<p>Gli atti relativi agli affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile, con specifica dell'affidatario, delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie (art. 163, c. 10)</p>	<p>Tempestivo</p>	<p>Ogni ufficio per quanto di competenza</p>

	Art.37, c.1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 art.29, c.1, d.lgs.n. 50/2016;	Affidamenti in house	Tutti gli atti connessi agli affidamenti in house in formato open data di appalti pubblici e contratti di concessione tra enti nell'ambito del settore pubblico (art. 192, c. 1 e 3)	Tempestivo	Ogni ufficio per quanto di competenza
	Art.90, c.10, dlgs n.50/2016	Elenco ufficiale di operatori economici riconosciuti e certificazioni	<p>Obbligo previsto per i soggetti che gestiscono gli elenchi e per gli organismi di certificazione</p> <p>Elenco degli operatori economici iscritti in un elenco ufficiale (art. 90, c. 10, dlgs n. 50/2016)</p> <p>Elenco degli operatori economici in possesso del certificato rilasciato dal competente organismo di certificazione (art. 90, c. 10, dlgs n. 50/2016)</p>	Tempestivo	Ogni ufficio per quanto di competenza
	Art. 11, co. 2-quater, l. n. 3/2003, introdotto dall'art.41, co.1, d.l.n.76/2020.	Progetti di investimento pubblico	<p>Obbligo previsto per i soggetti titolari di progetti di investimento pubblico</p> <p>Elenco dei progetti finanziati, con indicazione del CUP, importo totale del finanziamento, le fonti finanziarie, la data di avvio del progetto e lo stato di attuazione finanziario e procedurale</p>	Annuale	Ogni ufficio per quanto di competenza

SEZIONE TERZA
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
STRUTTURA ORGANIZZATIVA

PROGRESSIVO	SETTORE	RESPONSABILE
1	Amministrativo - Tributi	Elena Lorenzet
2	Finanziario - Personale	Ugo Ventrella
3	Lavori pubblici - Urbanistica	Antonio Scrivano

ORGANIZZAZIONE E DEL LAVORO AGILE

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. da parte del personale dipendente, di nuova istituzione.

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge n. 81/2017, che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto. Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali: Durante la fase di emergenza sanitaria c.d. Covid 19, è stato sperimentato in modo molto ampio il c.d. lavoro agile in fase di emergenza.

Nella definizione di questa sottosezione si tiene conto, ovviamente oltre al dettato normativo (con particolare riferimento alle Leggi n. 124/2015 ed 81/2017) degli esiti del lavoro agile in fase di emergenza, delle Linee Guida della Funzione Pubblica, mentre al momento non risultano essere stipulate specifiche disposizioni contrattuali nazionali.

Con il lavoro agile, l'ente vuole perseguire i seguenti obiettivi: promozione della migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli della vita familiare, sociale e di relazione dei dipendenti; stimolo alla utilizzazione di strumenti digitali di comunicazione; promozione di modalità innovative di lavoro per lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti ed al raggiungimento degli obiettivi; miglioramento della performance individuale ed organizzativa; favorire l'integrazione lavorativa di tutti quei dipendenti cui il tragitto casa-lavoro risulta particolarmente gravoso; riduzione del traffico e dell'inquinamento ambientale.

Il lavoro agile si svolge ordinariamente in assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro.

Il Dipendente è tenuto a rispettare il monte ore giornaliero e settimanale previsto dal proprio contratto individuale e delle fasce di reperibilità giornaliera, che coincideranno con gli obblighi di compresenza del personale in servizio presso la sede

Resta in capo al responsabile di Settore la massima autonomia organizzativa, per motivate esigenze lavorative.

Nel caso suddetto al lavoratore sono garantiti i tempi di riposo e la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Eventuali sopravvenuti impedimenti alla reperibilità dovranno essere preventivamente segnalati via e-mail al proprio responsabile. L'amministrazione può convocare il lavoratore a riunioni e incontri specifici, previo congruo preavviso.

Il lavoratore che presta il proprio servizio in lavoro agile ha l'obbligo di assolvere i compiti a lui assegnati con

la massima diligenza, in conformità a quanto disposto per la prestazione ordinaria ed a quanto richiesto dal proprio responsabile, conservando gli stessi diritti ed obblighi del lavoratore in sede.

In occasione del lavoro agile non si applicano la disciplina dello straordinario e la disciplina dei buoni pasto. Il dipendente potrà fruire dei permessi, previa autorizzazione del responsabile.

È riconosciuto al dipendente il diritto alla disconnessione dalle 20 alle 7 del mattino successivo, nonché nelle giornate festive. Tale previsione non si applica in caso di reperibilità o nei casi di comprovata urgenza.

Le attività che non possono essere svolte in lavoro agile sono le seguenti:

1. supporto agli organi di governo;
2. attività che richiedono la ricerca di documenti cartacei, con particolare riferimento al diritto di accesso;
3. politiche per la sicurezza della viabilità stradale;
4. polizia amministrativa;
5. polizia commerciale e annonaria;
6. polizia ambientale;
7. polizia edilizia;
8. polizia locale e amministrativa;
9. presidio e il controllo del territorio; infortunistica stradale;
10. polizia giudiziaria;
11. polizia mortuaria;
12. soccorso della protezione civile;
13. prevenzione e gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
14. gestione documentale e dell'archivio generale nell'ambito della sezione protocollo archivio;
15. organizzazione e svolgimento delle consultazioni elettorali e referendarie;
16. erogazione di servizi anagrafici, di stato civile;
17. programmazione e gestione della manutenzione del patrimonio comunale.

Il lavoro agile è disposto nel rispetto della percentuale minima del 15% dei dipendenti impiegati in attività che possono essere utilmente prestate con tale modalità, ove i dipendenti lo richiedano. Tale percentuale è calcolata in prima istanza sulla somma complessiva dell'orario individuale settimanale o plurisettimanale dei dipendenti impiegabili in modalità agile presso ciascun Settore.

Le condizioni che abilitano lo svolgimento del lavoro agile sono le seguenti:

- a) prevalenza, per ciascun lavoratore, della prestazione in presenza (fatta eccezione per il rispetto delle prescrizioni disposte dal medico competente), prevalenza da calcolarsi in base all'orario individuale settimanale o plurisettimanale di ciascun dipendente;
- b) sottoscrizione da parte del dipendente e del responsabile dell'Ufficio Personale di un apposito contratto individuale, previa autorizzazione del responsabile cui il lavoratore è assegnato;
- c) garanzia che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi o riduca, in alcun modo, la fruizione dei servizi resi dall'amministrazione a favore degli utenti, secondo specifica dichiarazione resa dal responsabile cui il lavoratore è assegnato;
- d) garanzia che sia presente un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove ne sia stato accumulato, sempre secondo specifica dichiarazione resa dal responsabile cui il lavoratore è assegnato;
- e) garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile;
- f) garanzia della sicurezza delle comunicazioni, il che si realizza attraverso la utilizzazione di una delle seguenti modalità: cloud, Vpn, ...;
- g) verifica della idoneità della prestazione di lavoro;
- h) formazione del personale sul rispetto delle norme di sicurezza, sulle modalità di collegamento e di utilizzazione degli strumenti informatici e telematici, nonché sulle conseguenze rispetto alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

L'individuazione del personale chiamato a prestare l'attività lavorativa in modalità agile dovrà essere disposta in via prioritaria sulla base dei seguenti criteri, che vanno applicati dai singoli responsabili, fermo restando che, fino al mese di dicembre 2023, hanno la priorità i dipendenti cd fragili:

1. adeguatezza ed efficacia della modalità "della prestazione nell'esercizio dell'attività lavorativa specifica, da ritenersi condizione abilitante all'attivazione dell'istituto;

2. lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 D.Lgs. 151/2001;
3. condizioni di salute del dipendente e dei componenti del relativo nucleo familiare;
4. presenza nel nucleo familiare di figli minori di quattordici anni;
5. distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro;
6. numero e tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e relativi tempi di percorrenza.

Le modalità per accedere al lavoro agile sono le seguenti: il dipendente presenta apposita richiesta scritta al proprio responsabile; il responsabile propone al dipendente questa modalità di lavoro e ne acquisisce il consenso; il responsabile competente, valutate le richieste pervenute, si esprime sulle stesse, nel rispetto delle condizioni di cui detto in precedenza e sempre che l'attività specifica cui il lavoratore è adibito sia ritenuta utilmente prestabile in modalità agile, trasmettendo all'Ufficio Personale le attestazioni sul rispetto della percentuale massima, sulla presenza delle condizioni richieste e l'elenco del personale per cui predisporre il contratto individuale, corredato di un apposito progetto contenente, per ciascun dipendente, gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile, le modalità e i tempi di esecuzione della stessa e la scadenza; questi elementi vengono inclusi in uno specifico contratto che viene sottoscritto dal dirigente e dal dipendente.

Il lavoro agile è svolto nel rispetto degli obblighi e dei doveri nonché dei diritti connessi al rapporto di lavoro subordinato previsti per legge e dal con la erogazione delle indennità che non sono incompatibili con questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Il dipendente continua ad osservare una condotta uniformata al Codice di comportamento ed è obbligato a prestare la propria attività con regolarità e diligenza, rispettando tutte le contratto e dalle prerogative e dai diritti sindacali di cui gode il dipendente stesso. Il lavoratore e mantiene il medesimo trattamento giuridico ed economico, istruzioni e le indicazioni che gli verranno fornite. In particolare, deve segnalare immediatamente gli eventuali cattivi funzionamenti delle apparecchiature e può in tal caso essere richiamato a svolgere la sua prestazione in modalità ordinaria. Tale richiamo può essere effettuato anche per esigenze di servizio. Le comunicazioni di richiamo allo svolgimento in modalità ordinaria della prestazione devono essere effettuate il prima possibile e, nel caso di esigenze di servizio, di noma con un preavviso di almeno 12 ore. In questi casi non è previsto il recupero dello svolgimento delle attività in modalità agile. Il dipendente è altresì tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in suo possesso inerenti l'attività lavorativa e, conseguentemente, adotta ogni misura idonea a garantire tale riservatezza. Nello svolgimento delle operazioni di trattamento dei dati ai quali, in considerazione delle mansioni ricoperte, il dipendente abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, i dati personali devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri fondamentali diritti riconosciuti all'interessato dalle norme in materia di cui al Regolamento G.D.P.R. (UE 679/2016) e al D.Lgs. 196/2003 e s.m.i. Devono altresì essere rispettate le disposizioni interne impartite dall'Ente in qualità di Titolare del trattamento. In particolare il dipendente è tenuto a:

- custodire e conservare i dati personali trattati, in modo da ridurre al minimo i rischi di distruzione o di perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta, nonché di evitare la diffusione dei dati personali a soggetti terzi;
- evitare di lasciare incustoditi documenti contenenti dati personali,
- evitare la stampa di documenti e custodire gli stessi in un luogo sicuro;
- evitare di divulgare dati o informazioni inerenti l'attività lavorativa in presenza di terzi;
- non comunicare le proprie password personali ed assicurarsi che le relative digitazioni non siano fruibili e/o osservate da terzi;
- bloccare il computer in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro.

Anche durante le giornate rese in modalità agile il dipendente ha diritto alla tutela INAIL.

L'Amministrazione e/o il lavoratore possono recedere dal contratto individuale sottoscritto di lavoro agile con un preavviso di 15 giorni. In presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso. Costituisce giustificato motivo di recesso l'irrogazione di una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto. Il lavoro agile può essere oggetto di recesso senza preavviso per ragioni organizzative, in particolare a titolo esemplificativo: assegnazione del/della dipendente ad altre mansioni diverse; mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati in modalità di lavoro agile di cui al contratto individuale ed al progetto; mancata osservanza delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sicurezza e tutela dei dati, fedeltà e riservatezza.

Piano del fabbisogno del personale 2025 -2027

Le amministrazioni pubbliche adottano la programmazione triennale del fabbisogno di personale, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

L'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n.449 demanda agli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche la programmazione triennale del fabbisogno di personale, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

L'art. 89 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa, con i soliti limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

Con il decreto 8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito "Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche".

Sulla base delle predette linee guida, la dotazione organica dell'Ente va ora intesa come tetto massimo di spesa potenziale, individuato tenendo conto di Tutti i disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Per il Comune di San Pietro in Guarano si osserva che:

- dal confronto tra la dotazione e il personale effettivamente in servizio non emergono situazioni di sovrannumero;
- i Responsabili di Settore non hanno segnalato eccedenze di personale o situazioni di sovrannumero.
- Relativamente alle assunzioni da effettuare, si osserva che, in G.U. del 27 aprile 2020, veniva pubblicato il decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica, attuativo dell'art 33, comma 2 del D.L. 34/2019. La nuova normativa ha completamente modificato le regole per le assunzioni a tempo indeterminato.

Il predetto decreto:

- individua valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- individua le percentuali massime di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i Comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Il Comune di San Pietro in Guarano, compreso tra i Comuni con popolazione ricompresa tra 3000 e 4999 con valore soglia 27,20%, rientra nella fascia degli Enti virtuosi, come da allegato A.

Considerato che, ai sensi dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 DM del 17.03.2020 nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza, possono incrementare la spesa di personale registrata a con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;

Si prevede nel triennio 2025-2027 la possibilità di sostenere una spesa per il personale anno 686.281,90 € (Somma depurata dalle assunzioni etero finanziate)

L'art. 57 comma 3-septies del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 1044, consente agli Enti, ai fini della verifica del rispetto del c.d. valore soglia di neutralizzare le spese di personale cd. etero-finanziate. La norma prevede, infatti, che le spese di personale riferite a nuove assunzioni effettuate in data successiva alla conversione dello stesso D.L. n. 104/2020, finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, a decorrere dal 2021 non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento.

L'applicazione di detta norma consente all'ente di neutralizzare la spesa per i lavoratori ex lsu/lpu contrattualizzati, per un importo di 36.000,00(contributo Regione/Stato18.000unità), l'assunzione coperta da fondi PNRR per un importo di euro di 36.743,84 le somme provenienti da altri Enti per la convenzione di segreteria pari ad euro 52887,71 le per un totale nell'anno 2025 di euro 125.631,55

I dati contabili consentono la programmazione sotto riportata,

Rideterminazione dotazione organica

Con deliberazione di G.C. n. 8 del 2024 si è aderito all' avviso pubblico pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari in data 20 novembre 2023 ed è stata presentata manifestazione di interesse l'assunzione a tempo indeterminato di n. 2 unità personale da destinare esclusivamente alle politiche di coesione sociale nel rispetto di quanto indicato ai punti 7.1 e 7.2 dell'Avviso sopra indicato avente i seguenti profili:

- profilo professionale Specialista attività tecnico-progettuali-ingegnere;
- profilo professionale Specialista attività contabile;

L'Amministrazione si è impegnata a mantenere disponibili in dotazione organica i n. 2 posti per i quali è stata presentata istanza di finanziamento ed al rispetto dell'obbligo di adibire il personale reclutato, fino al 31/12/2029, esclusivamente allo svolgimento di attività direttamente afferenti all'attuazione dei fondi della politica di coesione europea; I costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo. Ad oggi al Comune di San Pietro in Guarano è stata assegnata n.1 unità e sono in corso di espletamento le procedure per l'assegnazione all'Ente della stessa.

L'Ente ha espletato le procedure concorsuali programmate nell'anno 2024 per l'assunzione di n.2 unità area funzionari eq profilo specialista in attività contabile ed in attività tecnico-progettuali La prima si è conclusa negativamente, la seconda è stata espletata positivamente e, nell'anno 2025 il posto verrà coperto attingendo dalla relativa graduatoria.

Permane la necessità di programmare nell'anno 2025 la copertura del posto funzionari e.q specialista in attività contabili a tempo indeterminato, full time, nonché di prevedere la copertura del posto area Istruttori- profilo istruttore amministrativo che viene trasformato in Full-Time , di trasformare da part-time 24 e 22 ore a full time n. 3 posti categoria operatori esperti profilo esecutore tecnico manutentivo e collaboratore amministrativo, nell'anno 2026 la copertura del posto area Istruttore profilo istruttore tecnico che si renderà vacante in seguito di pensionamento.

La dotazione organica rideterminata è stata prevista in conformità al D.M. 18 novembre 2020 del Ministro dell'Interno emanato ai sensi dell'art. 263, comma 2 del TUEL 2000, pur non essendo l'ente in condizioni di dissesto o in procedura di riequilibrio, viene comunque rispettato il rapporto dipendenti- popolazione per classe demografica, valido per gli enti in condizioni di dissesto o di riequilibrio finanziario , ai fini di cui all'art.259, comma 5 del TUEL, dal quale risulta che, per gli Enti con popolazione a 3.000 a 4.999 abitanti| il rapporto medio è pari a 1/159 e, che pertanto al Comune di San Pietro in Guarano con popolazione di 3346 abitanti ha diritto ad un numero dipendenti pari a 21,04 unità.

DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA				
Area	Figura Professionale	n.	Full-time	Part-Time
Funzionari.Q	Specialista in attività amministrativa -contabile	2	1	1 24 ore
	Specialista Attività Tecnico- Progettuali Ingegnere	2	1	1 24 ore

	Specialista Attività contabili	1	1	
Istruttore	Istruttore Amministrativo	2	2	
	Istruttore Informatico	1	1	
	Istruttore Contabile	1	1	
	Istruttore Vigilanza/Agente Polizia	2	2	
	Istruttore Tecnico F.T.	2	2	
Operatore Esperto	Esecutore tecnico manutentivo	3	3	
	Collaboratore Esecutore Amministrativo – tecnico - vigilanza	4	4	
TOTALE		20	18	2

Condizioni prodromiche all'adozione del piano

A) Presupposti programmatori	1) Programmazione triennale fabbisogno personale	Si approva con il piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)
	2) Rideterminazione dotazione organica	
	3) Verifica delle eccedenze e del personale soprannumerario	Per l'anno 2025 è prevista la dichiarazione nella presente deliberazione
B) Adozione di atti Amministrativi	4) Adozione del piano triennale delle azioni positive e P.O.	Si approva con il piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)
	5) Adozione del Piano della Performance	Si approva con il (PIAO)
C) Vincoli connessi con il pareggio di bilancio	6) Rispetto del pareggio di bilancio	
	7) Invio certificazione pareggio di bilancio entro il 31 marzo	SI
	8) Trasmissione alla banca dati (Bdap-Mop) delle informazioni relative ai patti di solidarietà regionale e nazionale	L'ente non ha beneficiato di spazi finanziari di cui all'art.10c.5 n. 243/2012
D) Adempimenti piattaforma certificazione crediti	9) Corretta gestione e certificazione crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica	SI
	10) Approvazione nei termini del bilancio di previsione	SI
E) Rispetto vincoli in materia di adempimenti contabili	11) Approvazione del rendiconto della gestione	SI-rendiconto2023-
	12) Approvazione del bilancio consolidato	Ente non tenuto
	13) Trasmissione del bilancio di previsione alla Bdap entro 30gg dalla approvazione	SI 2025
	14) Trasmissione del rendiconto della gestione alla Bdap	SI
F) Limiti di spesa di personale	15) Verifica del rispetto del limite di spesa del personale (c.557-562art.1L.296/2006)	Rispetto verificato come da allegato

NUOVE ASSUNZIONI

ANNO 2025

n. 1 unità a tempo indeterminato part-time 24 ore Area Funzionari e.q profilo professionale Specialista attività tecnico-progettuali

n. 1 unità a tempo indeterminato part-time 24 ore Area Funzionari e.q profilo professionale specialista attività amministrativa contabile, mediante concorso pubblico, ex art. 35, comma 1, lett. a), o utilizzo graduatoria altri enti o Asmel;

n. 1 unità a tempo indeterminato full-time Area Funzionari e.q profilo professionale Specialista attività tecnico-progettuali-ingegnere: finanziamento ottenuto a valere sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo

n. 1 unità a tempo indeterminato full-time Area Istruttore e.q profilo istruttore amministrativo mediante utilizzo di graduatoria altri enti oppure tramite Asmel o concorso pubblico ex art. 35, comma 1, lett. a),

n. 3 unità full-time Area operatore esperto profilo esecutore tecnico manutentivo e collaboratore amministrativo mediante trasformazione dei posti da part-time a full time

E' previsto nelle more della copertura dei posti area e.q profilo Specialista attività tecnico-progettuali- part-

time 24 ore ed areaistruttore profilo agente polizia municipale l'utilizzo di personale altre PP.AA attraverso l'istituto dello scavalco d'ecedenza

ANNO 2026: nessuna assunzione.

ANNO 2027: nessuna assunzione.

Si fa presente che le procedure concorsuali saranno precedute dall'esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.; e della mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., quest'ultima solo nel caso in cui sia obbligatoria per legge altrimenti, il responsabile valuterà l'opportunità o meno di attivarla.

La programmazione rispetta il limite di spesa previsto nell'art. 1 cc 557-557bis-ter e 557quater l. 296 del 2006 come risulta dal prospetto allegato

Relativamente alle assunzioni a tempo determinato, si precisa quanto segue:

Tetto di spesa massimo = 100 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n.296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili legislazione vigente. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (art. 9 D.L. 78/2010 S.M.I.).

Visto l'art. 9, c.28, D.L. 31 maggio2010, n. 78,il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, possono avvalersi di personale a tempo determinato con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessori di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Preso atto che a Sez. Autonomie della Corte dei conti, con del n.1/2017, ha chiarito che nel caso in cui l'ente locale non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite a rapporti di lavoro flessibile né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, è possibile ricorrere a personale con forme flessibili di lavoro nei limiti ritenuti strettamente necessari per far fronte ai servizi essenziali.

L'Ente ha previsto il ricorso a forme flessibili di assunzione per assicurare i servizi essenziali. In particolare è stato previsto l'utilizzo di personale di altre PP.AA attraverso l'istituto dello “a scavalco d'ecedenza”, cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale per 2 due unità da adibire al servizio di polizia municipale e per una unità cui affidare la responsabilità del settore tecnico non essendo in servizio personale avente la professionalità richiesta per ricoprire tale incarico.

Considerato che, nell'anno 2009 non risultano effettuate spese per assunzioni flessibili e neanche nel triennio precedente, si assume come limite la spesa complessiva anno 2023 di euro 32.439,80. La spesa anno 2025 programmata è di euro 18.523,47.

La programmazione del fabbisogno di personale è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2025 e del bilancio pluriennale.

La spesa presunta comprensiva delle assunzioni etero finanziate, è pari per una spesa di € 822.088,42 = relativamente all'anno 2025, € 772.685,52 relativamente all'anno 2026 e 2027.

FORMAZIONE DEL PERSONALE.

La formazione rientra nella strategia organizzativa dell'Ente, in linea con le finalità previste dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, rivolte all'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, alla razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e alla migliore utilizzazione delle risorse umane, oltre che con i principi espressi dagli artt. 54 e ss. del CCNL 16/11/2022, secondo cui, nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Con la direttiva del Ministro per la Pubblica Istruzione del 14.01.2025 si da atto che:

- lo sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche è al centro della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento.
- La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun Responsabile di settore che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.

SEZIONEQUARTA

MONITORAGGIO

QUESTO ENTE NON E' TENUTO ALLA COMPILAZIONE DELLA PRESENTE SEZIONE.