



COMUNE DI PACENTRO
Provincia di L'Aquila



PIAO

(PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE)
2024-2026)

(approvato con deliberazione di G.C. N.154 del 30.12.2023)

INDICE

Introduzione e quadro normativo di riferimento

SEZIONE 1 - Scheda anagrafica dell'amministrazione

- 1.1 Chi siamo
- 1.2 Cosa facciamo
- 1.3 Come operiamo

SEZIONE 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione

- 2.1 Valore pubblico
- 2.2 Performance
- 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3 - Organizzazione e capitale umano

- 3.1 Struttura Organizzativa
- 3.2 Sottosezione Formazione del personale
- 3.3 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile
- 3.4 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale-Programmazione
 - Macrostruttura
 - Funzionigramma della Macrostruttura
- 3.4 Sottosezione Piano della formazione
- 3.5 Sottosezione Piano azioni positive

SEZIONE 4 – Monitoraggio

SEZIONE 5 - Sanzioni

SEZIONE 6 - Allegati

- Allegato 1 – Piano delle Performance
- Allegato 2 – Fabbisogno del personale
- Allegato 3 - Piano delle azioni positive 2024-2026,

Premessa

Con il D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), e per l’efficienza della giustizia” convertito, con modificazioni, dalla L. n. 113 del 6 agosto 2021, all’art. 6, è stata prevista l’adozione, da parte di tutte le pubbliche amministrazioni di cui all’art.1, c. 2, del d. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che riunisce in un unico atto tutta la programmazione, finora inserita in piani differenti.

Con il PIAO, che ha durata triennale ed è aggiornato annualmente, si intende garantire la massima semplificazione, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi aspetti di programmazione, garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del d. Lgs. 150/2009 e della L. 190/2012.

Il Presidente della Repubblica, con DPR n. 81 del 24 giugno 2022 - pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022 e entrato in vigore il 15 luglio 2022, ha emanato il ‘Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal piano integrato di attività e organizzazione’. All’art. 1 del citato Regolamento è specificato che il PIAO assorbe gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

- a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del D. Lgs.30 marzo 2001, n. 165;
- b) art. 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);
- c) art. 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della L. 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);
- d) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);
- e) articolo 48, comma 1, del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

Sempre ai sensi del citato DPR, è soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-bis, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, mentre il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del medesimo D. Lgs. e il piano della performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.

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

SEZIONE 1 - Scheda anagrafica dell'amministrazione

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di	PACENTRO
Indirizzo	Via Santa Maria Maggiore n.22
Recapito telefonico	0864 41114
Indirizzo internet	www.comunepacentro.aq.it
e-mail	protocollo@comunepacentro.aq.it
PEC	comune@pec.comunepacentro.aq.it
Codice fiscale/Partita IVA	83000650669
Sindaco	Dott. Guido Angelilli
Numero dipendenti al 31.12.2022	10
Numero abitanti al 31.12.2022	1.095

1.1 Chi siamo

Il Comune di Pacentro è un ente locale territoriale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo, nell'ambito dei principi fissati dalle leggi generali della Repubblica, che ne determinano le funzioni e dalle norme dello Statuto.

ORGANI DI GOVERNO
SINDACO Guido Angelilli
È l'organo responsabile dell'amministrazione del comune. Il Sindaco, quale ufficiale del governo, svolge i compiti affidatigli dalla legge e in particolare adotta i provvedimenti contingibili e urgenti in materia di sanità, igiene, edilizia e polizia locale per prevenire ed eliminare gravi pericoli all'incolumità dei cittadini e sovrintende all'espletamento delle funzioni statali attribuite al Comune
GIUNTA COMUNALE
La Giunta Comunale adotta tutti gli atti idonei al raggiungimento degli obiettivi e delle finalità dell'ente nel quadro degli indirizzi politico e amministrativo generali ed in attuazione degli atti fondamentali approvati dal consiglio comunale, salvo quelli espressamente attribuiti ad altri organi.
Franco Pennelli - VICE SINDACO
Sara Santini - ASSESSORE
SEGRETARIO COMUNALE
Il Segretario Comunale è nominato dal Sindaco, da cui dipende funzionalmente, con le modalità stabilite dalla Legge. Oltre che dell'attività di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli Organi di Governo del Comune in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo Statuto ed ai regolamenti, sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti/responsabili di settore e ne coordina l'attività. Il Segretario Comunale è la dott.ssa Giovanna Di Cristofano
IL CONSIGLIO COMUNALE

Il Consiglio è il massimo organo istituzionale del Comune ed è rappresentativo della collettività in quanto eletto direttamente dal corpo elettorale. A tale organo spettano le funzioni di indirizzo e controllo politico-amministrativo dell'ente locale.
Gruppo di maggioranza: RINNOVAMENTO
Faccia Emilio Terracciano Francesco Pennelli Franco Bosio Claudio Napoli Antonino Cappelli Silvio Santini Sara
Gruppo di minoranza: DIREZIONE PACENTRO
Battaglini Enzo Faccia Nino Nepi Cesare

1.2 Cosa facciamo

Il Comune ha autonomia statutaria, normativa, organizzativa ed amministrativa, nonché autonomia impositiva e finanziaria nell'ambito del proprio statuto, dei regolamenti e delle leggi di coordinamento della finanza pubblica. Il Comune è titolare di funzioni proprie e di quelle conferite da leggi dello Stato e della Regione secondo il principio della sussidiarietà. Il Comune svolge le sue funzioni anche attraverso le attività che possono essere adeguatamente esercitate dalle autonome iniziative dei cittadini e delle loro formazioni sociali.

Le funzioni fondamentali che svolgono i Comuni, indicati nella Costituzione italiana e meglio specificati dall'art. 19 del Decreto Legge n. 95/2012 possono essere così sintetizzati:

- organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale (es. distribuzione acqua, luce e gas, anche attraverso società partecipate);
- catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- autorizzazione di locali pubblici e vigilanza sulle attività commerciali, autorizzazione di attività che occupano suolo pubblico; autorizzazioni per l'uso delle aree pubbliche;
- gestione dello sportello unico per le imprese, per l'erogazione di autorizzazioni per le attività economiche
- attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- organizzazione e gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi e gestione in generale dell'ambiente;
- progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini; (assistenza ad anziani, portatori di handicap, immigrati, persone a basso reddito, politiche giovanili);
- edilizia scolastica, organizzazione e gestione dei servizi scolastici (edilizia di scuole primarie e secondarie, trasporti scolastici, mense scolastiche, supporto a studenti portatori di handicap, diritto allo studio, scuole dell'infanzia);

- polizia municipale e polizia amministrativa locale (controllo del territorio, gestione del traffico);
- tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici (emissione di certificati e documenti), nonché in materia di servizi elettorali e statistici, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale.

1.3 Come operiamo

Il Comune, nell'ambito delle norme, dello Statuto e dei regolamenti, ispira il proprio operato al principio di separazione dei poteri per cui agli Organi di governo (Consiglio Comunale e Giunta Comunale) è attribuita la funzione politica di indirizzo e di controllo, intesa come potestà di stabilire in piena autonomia obiettivi e finalità dell'azione amministrativa in ciascun settore e di verificarne il conseguimento; alla struttura amministrativa (Segretario comunale, Responsabili di Settore, personale dipendente) spetta invece, ai fini del perseguimento degli obiettivi assegnati, la gestione amministrativa, tecnica e contabile secondo principi di professionalità e responsabilità.

Gli uffici comunali operano sulla base dell'individuazione delle esigenze dei cittadini, adeguando costantemente la propria azione amministrativa e i servizi offerti, verificandone la rispondenza ai bisogni e l'economicità. Gli obiettivi e le corrispondenti risorse sono attribuite ai Responsabili dei Settori con il Documento unico di programmazione (DUP), sviluppati quali obiettivi operativi in questo Piano, e con l'attribuzione delle risorse finanziarie attraverso il Piano Economico di Gestione.

SEZIONE 2		
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE		
		NOTE
2.1 VALORE PUBBLICO	Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 20 del 23.09.2023	<p>Il concetto di Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder.</p> <p>Il Dipartimento della Funzione Pubblica, nell'ambito delle Linee guida per il Piano della Performance 2017, definisce il Valore Pubblico come il "miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio" e pertanto l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse sia tangibili quali risorse economico-finanziarie ed infrastrutture tecnologiche, sia intangibili quali, a mero titolo esemplificativo, le capacità relazionali e organizzative e la prevenzione di fenomeni corruttivi.</p> <p>Il Valore Pubblico si riferisce quindi sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza e verso i diversi stakeholder, sia al miglioramento del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (risorse umane, organizzazione e relazioni). Il valore pubblico è dunque</p>

		<p>generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto in cui si opera. Il Comune di Pacentro pone il Valore Pubblico al centro della propria programmazione strategica, in quanto leva fondamentale per garantire una crescita sostenibile e conseguentemente una transizione verso il futuro.</p> <p>L'obiettivo dell'Amministrazione, infatti, non è quello di generare Valore Pubblico nel qui ed ora, bensì generarlo mediante una capillare programmazione di obiettivi operativi specifici. Le risorse finanziarie, umane e strumentali a disposizione delle Amministrazioni, per quanto diverse tra loro, devono quindi essere ricondotte verso un'unica direttrice strategica, ovvero tendere alla loro valorizzazione. Solo così si potrà dare vita a processi interni di efficienza, capaci di migliorare gli output e la qualità dell'Amministrazione.</p> <p>Si tratta di una sfida necessaria per sviluppare un'Amministrazione efficiente ed in grado di trasformare i dettati normativi in possibilità di crescita, un'Amministrazione che consenta di migliorare sempre più la qualità dei servizi pubblici erogati alla collettività amministrata.</p> <p>Il miglioramento delle performance dell'Ente va pertanto indirizzato verso la creazione del Valore pubblico, superando il tradizionale approccio di mero adempimento delle performance attese.</p> <p>La logica programmatica nella predisposizione del piano è quindi riconducibile a tre aspetti essenziali:</p> <ul style="list-style-type: none">- la finalità intesa come protezione e generazione del Valore Pubblico;- la coerenza del Valore Pubblico generato alle strategie triennali per la sua creazione, agli obiettivi operativi annuali funzionali alle strategie, alle azioni annuali o infrannuali di miglioramento della salute dell'ente nonché alle aree programmatiche;- l'adeguatezza degli obiettivi e degli indicatori. <p>Risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici</p> <p>L'attività di pianificazione di ciascun Ente trae la sua origine dalle linee programmatiche di mandato. In detto documento di pianificazione la visione della realtà comunale, delineata e</p>
--	--	--

proposta dalla compagine vincente alle ultime consultazioni elettorali amministrative, viene calibrata e rapportata con le reali esigenze della collettività e dei suoi portatori d'interesse. Con deliberazione di Consiglio comunale n. 25 del 2.06.2019 questa Amministrazione, insediatasi in data 26 maggio 2019, ha approvato le linee programmatiche relative ai progetti e alle azioni da realizzare nel corso del mandato amministrativo per il quinquennio 2019-2024.

La pianificazione elaborata nelle Linee programmatiche di mandato per tradursi in programmazione operativa e, quindi, di immediato impatto con l'attività dell'Ente, è stata trasfusa nel Documento Unico di Programmazione (DUP).

Le strategie di Valore Pubblico del Comune di Pacentro sono indicate, quindi, con proiezione all'intero periodo di mandato 2019-2024, nel DUP approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 23.09.2023 e ciò in coerenza per il periodo 2024/2026 con i documenti di programmazione delle attività economico-finanziaria adottati.

In detto documento di programmazione vengono declinata nella SeS gli obiettivi strategici su cui si intende sviluppare la programmazione e l'azione dell'Ente che vengono sintetizzati, distinti per TEMI, in:

URBANISTICA E TERRITORIO

- Adozione e approvazione del PRG;
- viabilità urbana: ultimazione lavori di rifacimento e sistemazione strade,
- realizzazione di nuovi parcheggi;
- riqualificazione aree verdi:
- potenziamento sistema di videosorveglianza.

POLITICHE AMBIENTALI

- Acquisizione ex casa cantoniera;
- interventi silvo-culturali a difesa del bosco;
- modifica del regolamento e del piano di gestione del PNM;
- interventi sul dissesto idrogeologico;
- pulizia e rifacimento strade interpoderali

TUTELA DEL PATRIMONIO ARTISTICO E ARCHITETTONICO

- Interventi di riqualificazione e consolidamento castello caldoresco;
- allestimento polo culturale presso l'ex convento dei Frati Minori Osservanti;

- interventi di ristrutturazione, adeguamento sismico ed efficientamento energetico sulla sede comunale e sull'immobile ospitante la scuola dell'infanzia, con possibilità di apertura di un asilo nido;
- abbattimento delle barriere architettoniche in tutti gli edifici comunali

SERVIZI E INFRASTRUTTURE

- lavori sulla S.P. 13, "Morronese", e sulla S.P. 54 di collegamento Pacentro Campo di Giove;
- sistema integrato dei rifiuti: compostaggio di comunità e potenziamento compostaggio domestico;
- sistema idrico integrato: ultimazione del processo di autorizzazione per la gestione in autonomia del servizio attraverso l'efficientamento continuo delle opere di presa, delle reti di distribuzione, dell'impianto fognario e del depuratore; pag. 4 di 37
- centrale idroelettrica: ultimazione dei lavori di potenziamento della condotta di adduzione dell'acqua ed all'ammodernamento degli impianti esistenti;
 - estensione della wireless free a tutto il paese ed ultimazione della connessione ultraveloce;
 - Protezione Civile Comunale: estensione della filodiffusione a tutto il paese, potenziamento dei mezzi in dotazione ed allestimento di una efficiente sala operativa. Realizzazione del progetto "Pacentro Informa" consistente in un servizio di messaggistica broadcast finalizzato alla diffusione in tempo reale delle principali informazioni;
 - attività silvo-pastorali, ideazione e realizzazione, di intesa con il PNM, di un progetto specifico per la creazione di nuovi e moderni stazzi destinati al ricovero degli animali e per la realizzazione di adeguati alloggi per i pastori.

PROMOZIONE TURISTICA

- realizzazione di una rete escursionistica;
- potenziamento dell'arredo urbano;
- progetto "Facciamo rete" per l'inserimento di Pacentro all'interno dei principali percorsi turistici regionali:
 - progetto "Majella", potenziamento della fruibilità della nostra montagna attraverso la sua riqualificazione infrastrutturale (accordi con l'ANAS) e la firma di un protocollo d'intesa coi comuni dell'Ente Parco Majella per il rilancio del bacino sciistico di Passo San Leonardo.

POLITICHE SOCIALI E CULTURALI

- supporto logistico e materiale alle manifestazioni locali;
- ammodernamento parco giochi; - realizzazione di progetti sociali tra cui: "idee per crescere" , "... in corpore sano" , "Musica in paese" ;
- incremento delle risorse per il finanziamento di borse lavoro ed il potenziamento del fondo di solidarietà;
- recupero immobili comunali da destinare a civile abitazione; - progetto "Terza età" che prevede l'istituzione di servizi di assistenza domiciliare e l'apertura di un centro di assistenza sanitaria di base.

GESTIONE DEL BILANCIO

- razionalizzazione delle risorse,
 - reperimento di nuovi fondi di finanziamento.
 - misure di incentivazioni con la Progressiva riduzione del carico fiscale alle famiglie,
 - flessibilità fiscale con l'adozione di un regolamento per la realizzazione di un "portafoglio fiscale unico" che consentirà una gestione personalizzata delle scadenze e degli obblighi fiscali e tributari da parte delle famiglie
- Detti obiettivi strategici costituiscono le priorità politiche dell'Ente , rappresentano le aree tematiche di azione e sono definite in coerenza con le missioni di bilancio di cui al d.lgs 118/2011.

TRANSIZIONE AL DIGITALE

Il progetto di transizione al digitale avviato nel 2021 tende a rendere fruibili i servizi comunali ai cittadini in accordo con le linee guida AGID. A tal fine sono state messe in campo tutte le attività previste dall'Agenda Semplificazioni e, nello specifico: la costituzione dell'Ufficio per la Transizione al Digitale, la nomina del relativo responsabile, l'individuazione dei processi digitalizzabili.

Predisposti gli atti amministrativi necessari ad attivare i processi di digitalizzazione, sono stati modificati i software applicativi in uso in modo che siano integrati con le nuove modalità di accesso nel sito istituzionale del comune, tramite SPID, CIE (carta d'identità elettronica) e CNS (carta nazionale dei servizi).

È stata conferita delega a PagoPA ed è stata correttamente implementata la tassonomia dei servizi di incasso.

I processi proseguiranno nel corso del triennio

		2024-2026, secondo previsioni del cronoprogramma, che consistono nel proseguire la verifica e la messa in rete di altri servizi.
2.2 PERFORMANCE	a) Piano della Performance Allegato 1	<p>Sulla base della programmazione di cui al citato DUP è stato predisposto il piano della performance ed il piano dettagliato degli obiettivi (ALL.1). Segnatamente gli obiettivi sono stati predisposti collegandoli agli obiettivi operativi e strategici del DUP nell'ambito degli indirizzi strategici. Negli obiettivi sono stati evidenziati gli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.</p> <p>Gli obiettivi sono stati programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico.</p> <p>Lo strumento metodologico che consente di misurare la performance organizzativa nonché la performance individuale del personale dirigente, del personale incaricato di posizione organizzativa e del personale non dirigenziale è il sistema di valutazione della performance approvato con DGC n. 140 del 6.12.2023, al quale si rinvia integralmente.</p> <p>.</p>
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA		<p>L'art.1, comma 8, della L.6.11.2012, n.190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016, prevedeva l'adozione del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) entro il 31 gennaio di ogni anno.</p> <p>Successivamente, il D.L. 9 giugno 2021, n. 80 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n. 113, apre nuovi scenari negli strumenti di programmazione, in quanto introduce un nuovo documento di programmazione denominato Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).</p> <p>In applicazione all' art. 6, comma 5, del D.L. n. 80/2021, il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, pubblicato in GU n. 151 del 30 giugno 2022, ha individuato gli adempimenti relativi ai previgenti piani assorbiti dal PIAO, tra i quali è ricompreso anche il PTPCT.</p> <p>La presente sezione del PIAO, concernente i rischi corruttivi e la trasparenza, è stata elaborata in conformità al nuovo PNA 2022, che è stato approvato in via definitiva con deliberazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 7 in data 17 gennaio</p>

2023 ed è consultabile sul sito istituzionale dell'Autorità al link:

<https://www.anticorruzione.it/-/pna-2022-delibera-n.7-del-17.01.2023>

Il nuovo PNA 2022, nel confermare i contenuti e gli indirizzi già stabiliti dai Piani degli anni precedenti, dedica particolare attenzione ai rischi derivanti dal riciclaggio di denaro di provenienza delittuosa, al fenomeno del "pantouflage" (altrimenti detto "revolving doors", costituito dal passaggio di dipendenti pubblici al settore privato e viceversa) e fornisce indicazioni sulle strategie per contrastare i possibili rischi corruttivi correlati agli affidamenti pubblici relativi a progetti da attuarsi con i finanziamenti PNRR, al fine di impedire che le ingenti risorse finanziarie stanziare vengano toccate da fenomeni corruttivi ed anche consentire una corretta gestione finanziaria delle stesse.

In tale ottica, il concetto di corruzione assume un'accezione assai più ampia, non solo rispetto al novero delle fattispecie criminose previste dal codice penale (artt. da 317 a 319-quater) e tradizionalmente riconducibili al fenomeno corruttivo in senso stretto, ma anche al perimetro del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione di cui al Capo I, Titolo II del Libro secondo del codice penale. L'impianto del PTPCT e delle misure dallo stesso previste è infatti orientato a considerare quale oggetto di attenzione e prevenzione in generale ogni forma di devianza dai parametri di legalità dell'azione amministrativa, valutata anche sotto il profilo dello scostamento dai principi sostanziali di efficienza, efficacia ed economicità. In questo senso nel PTPCT la nozione di corruzione coincide con quella di "maladministration", intesa come assunzione di "decisioni contrarie all'interesse pubblico perseguito dall'amministrazione, in primo luogo sotto il profilo dell'imparzialità, ma anche sotto il profilo dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa e, più in generale, del buon andamento.

Con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'aggiornamento 2023 del PNA 2022. La scelta è stata quella di concentrarsi solo sul settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice, individuando i primi impatti che esso sta registrando anche sulla predisposizione di presidi di anticorruzione e trasparenza. Sono stati esaminati i principali profili critici che emergono dalla nuova normativa e, di conseguenza, sostituite integralmente le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, con la precisazione delle parti superate ovvero non più in vigore dopo la data di efficacia del D. Lgs. 36/2023 del 1 luglio.

È quindi stata rielaborata e sostituita la tabella contenente l'esemplificazione delle possibili correlazioni tra rischi corruttivi e misure di prevenzione della corruzione (tabella n. 12 del PNA 2022) con nuove tabelle aggiornate.

La parte finale è dedicata alla trasparenza dei contratti pubblici. Si è delineata la disciplina applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema

degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli adottati con le delibere ANAC nn. 261 e 264, e successivi aggiornamenti, del 2023. L'allegato 1) a quest'ultima elenca i dati, i documenti, le informazioni inerenti il ciclo di vita dei contratti la cui pubblicazione va assicurata nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Bandi di gara e contratti". Sono state inoltre fornite indicazioni sulla attuazione degli obblighi di trasparenza per le procedure avviate nel 2023.

L'Anac evidenzia quanto segue: "Nel corso del 2023 la disciplina dei contratti pubblici è stata interessata da una serie di interventi legislativi che hanno contribuito a innovarne significativamente l'assetto. L'entrata in vigore il 1° aprile 2023, con efficacia dal successivo 1° luglio 2023, del nuovo Codice dei contratti pubblici di cui al d.lgs. 36/2023 (nel seguito, anche "nuovo Codice") e la conferma di diverse norme derogatorie contenute nel D.L. 76/2020 e nel D.L. n. 77/2021 riferite al D. Lgs. 50/2016 (nel seguito, anche "vecchio Codice" o "Codice previgente"), hanno determinato un nuovo quadro di riferimento, consolidando, al contempo, alcuni istituti e novità introdotte negli ultimi anni. Aspetto particolarmente significativo e che ha ispirato anche il presente aggiornamento, attiene al fatto che molte disposizioni semplificatorie e derogatorie previste dalle norme susseguitesi nel corso degli ultimi anni (D.L. 32/2019, D.L. 76/2020, D.L. 77/2021) sono state, per un verso, riproposte nel nuovo Codice e quindi introdotte in via permanente nel sistema dei contratti pubblici e, per altro verso, confermate per i progetti finanziati con fondi PNRR/PNC anche dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023, ai sensi della disciplina transitoria dallo stesso recata dall'art. 225, comma 8, e dalla Circolare del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT) del 12 luglio 2023 recante "Regime giuridico applicabile agli affidamenti relativi a procedure afferenti alle opere PNRR e PNC successivamente al 1° luglio 2023 - Chiarimenti interpretativi e prime indicazioni operative". Proprio il D.L. 77/2021 è stato peraltro oggetto di successive modifiche. La prima con il decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 133, richiamato anche dall'art. 225 del nuovo Codice che ha modificato numerosi provvedimenti normativi, tra cui anche il D.L. n. 76/2020, prorogando, in alcuni casi al 31 dicembre 2023, in altri casi al 31 dicembre 2026, alcune misure di semplificazione per gli interventi PNRR/PNC. La seconda, con il decreto-legge 10 maggio 2023 n. 514, che ha modificato l'art. 108 del nuovo Codice con riferimento al criterio della parità di genere. La terza con il decreto-legge n. 61 del 1° giugno 2023 che, tra l'altro, ha disposto una sospensione temporanea dei termini dei procedimenti e anticipato al 2 giugno 2023 la data di applicazione dell'art. 140, d.lgs. 36/2023 per gli appalti di somma urgenza resi necessari a fronteggiare gli eventi alluvionali verificatisi a partire dal 1° maggio 2023. Da ultimo con il decreto-legge 13 giugno 2023 n. 69 è stato modificato l'art. 48 del D.L. 77/2021 prevedendo che trova applicazione l'articolo 226, comma 5, del Codice dei contratti pubblici, di cui al D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36. Alla luce delle disposizioni vigenti, è possibile constatare che il settore della contrattualistica pubblica è governato da norme

differenziate a seconda che si tratti di interventi di PNRR/PNC, di procedure avviate con il previgente d. lgs. 50/2016 ovvero di procedure avviate in vigore del nuovo Codice. L'assetto normativo in essere dopo il 1° luglio 2023 determina pertanto la seguente tripartizione:

- a) procedure di affidamento avviate entro la data del 30 giugno 2023, c.d. "procedimenti in corso", disciplinate dal vecchio Codice (art. 226, comma 2, d.lgs. 36/2023);
- b) procedure di affidamento avviate dal 1° luglio 2023 in poi, disciplinate dal nuovo Codice;
- c) procedure di affidamento relative a interventi PNRR/PNC, disciplinati, anche dopo il 1° luglio 2023, dalle norme speciali riguardanti tali interventi contenute nel D.L. 77/2021 e ss.mm.ii. e dal nuovo Codice per quanto non regolato dalla disciplina speciale.

Con riferimento a tutte le suddette procedure di affidamento, si precisa fin da ora che l'Autorità fornisce al § 5 *La trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 36/2023* puntuali indicazioni sui diversi regimi di trasparenza da attuare, in base alla data di pubblicazione del bando/avviso e dello stato dell'esecuzione del contratto alla data del 31.12.2023. Come ulteriori elementi di novità introdotti dal D. Lgs. 36/2023, anche in evoluzione e graduazione rispetto al quadro normativo precedente, si annoverano:

- le disposizioni sulla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici recate dalla Parte II del Codice, ovvero dagli artt. 19 e ss. d.lgs. 36/2023, la cui attuazione decorre dal 1° gennaio 2024, come fattore, tra l'altro, di standardizzazione, di semplificazione, di riduzione degli oneri amministrativi in capo agli operatori economici, nonché di trasparenza delle procedure;
- le norme in materia di qualificazione delle stazioni appaltanti di cui agli artt. 62 e 63, d. lgs. 36/2023.

Come sottolineato anche dalla relazione agli articoli e agli allegati al Codice, la digitalizzazione consente, da un lato, di assicurare efficacia, efficienza e rispetto delle regole e, dall'altro, costituisce misura di prevenzione della corruzione volta a garantire trasparenza, tracciabilità, partecipazione e controllo di tutte le attività. Qualificazione e digitalizzazione costituiscono, quindi, pilastri del nuovo sistema e la loro effettiva, piena, attuazione contribuisce a velocizzare l'affidamento e la realizzazione delle opere, riducendo al contempo i rischi di *maladministration* mediante la previsione di committenti pubblici dotati di adeguate capacità, esperienza e professionalità e tramite la maggiore trasparenza e tracciabilità delle procedure. Tuttavia, l'aspetto particolarmente rilevante del nuovo Codice è rappresentato dall'inedita introduzione di alcuni principi generali, di cui i più importanti sono i primi tre declinati nel testo, veri e propri principi guida, ossia quelli del risultato, della fiducia e dell'accesso al mercato. Il nuovo Codice enuncia inoltre il valore funzionale della concorrenza e della trasparenza, tutelate non come mero fine ovvero sotto il profilo di formalismi fine a sé stessi, ma come mezzo per la massimizzazione dell'accesso al mercato e il raggiungimento del più efficiente risultato nell'affidamento e nell'esecuzione dei contratti pubblici. Sempre come precisato dalla Relazione agli articoli e agli allegati al Codice, attraverso la codificazione dei suddetti principi, il nuovo Codice mira a favorire una più ampia libertà di iniziativa e di auto-responsabilità delle stazioni appaltanti,

valorizzandone autonomia e discrezionalità (amministrativa e tecnica). L'aggiornamento al PNA va quindi letto ed interpretato anche alla luce di tali principi. Tenuto conto del quadro normativo descritto si forniscono le seguenti precisazioni circa l'applicabilità delle indicazioni in materia di contratti pubblici contenute nella Parte Speciale del PNA 2022 e nell'aggiornamento 2023:

1. si applica il PNA 2022 a tutti i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima del 1° luglio 2023, ivi inclusi i contratti PNRR;

2. si applica il PNA 2022 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, limitatamente alle specifiche disposizioni di cui alle norme transitorie e di coordinamento previste dalla parte III del nuovo Codice (da art. 224 a 229);

3) si applica il PNA 2022 ai contratti PNRR con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, con l'eccezione degli istituti non regolati dal D.L. n. 77/2021 e normati dal nuovo Codice (ad esempio, la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti), per i quali si applica l'aggiornamento 2023;

4) si applica l'aggiornamento 2023 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, tranne quelli di cui ai precedenti punti 2 e 3.

La presente sotto-sezione si propone i seguenti obiettivi:

- individuare ed analizzare gli elementi del contesto esterno e interno che possono favorire o costituire indicatori di potenziali rischi di corruzione o illegalità;
- individuare e analizzare le attività e i processi dell'Ente maggiormente esposti al rischio corruzione;
- individuare e analizzare la natura e il livello dei rischi, in relazione alla probabilità ed all'impatto degli eventi dannosi (rischi/minacce);
- attivare le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare negli uffici particolarmente esposti al rischio corruttivo;
- indicare compiti, responsabilità e azioni volte a garantire l'attuazione delle misure in materia di trasparenza.

Analisi del contesto

La prima indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto sia esterno che interno finalizzato a predisporre un PTPCT contestualizzato e, quindi, potenzialmente più efficace. Con detta fase, infatti, si acquisiscono le informazioni necessarie per comprendere il rischio corruttivo che potrebbe verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera.

Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno, come indicato nel PNA 2022, restituisce all'amministrazione le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'Ente opera.

Si premette che il territorio del Comune di Pacentro non risulta allo stato essere interessato da rilevanti

infiltrazioni malavitose o da eventi corruttivi.
L'analisi del contesto esterno prende in considerazione per i riflessi che può avere sull'Ente:
-lo scenario internazionale e nazionale;
-lo scenario regionale;
-lo scenario locale, inteso come analisi del contesto socioeconomico e di quello finanziario dell'ente, in cui si inserisce la nostra azione.

Scenario regionale

(Fonte Banca d'Italia Economie regionali – Abruzzo – giugno 2023)

In Abruzzo, come nel resto del Paese, il 2022 è stato caratterizzato da un rallentamento della ripresa economica seguita alla fase recessiva innescata dall'emergenza sanitaria. Secondo l'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) elaborato dalla Banca d'Italia, il prodotto sarebbe cresciuto del 3,3 per cento (3,7 per cento in Italia), con una dinamica che si è progressivamente attenuata nel corso dell'anno. Il PIL sarebbe tornato a collocarsi sui livelli del 2019, recuperando quindi interamente la caduta seguita allo scoppio della pandemia. Nell'industria in senso stretto, i livelli di attività sono tornati lievemente a ridursi, permanendo al di sotto dei valori rilevati prima della pandemia. Il clima di fiducia delle imprese si è deteriorato, in presenza dei forti rincari delle materie prime energetiche, divenuti più intensi a seguito del conflitto in Ucraina, e del perdurare delle strozzature nell'offerta di input intermedi. In particolare, le tensioni lungo le catene globali di approvvigionamento hanno determinato rallentamenti dei ritmi produttivi nell'automotive, il principale comparto dell'industria manifatturiera regionale.

L'indagine della Banca d'Italia su un campione di imprese industriali della regione ha rilevato un indebolimento delle vendite a prezzi costanti, in particolare per le piccole imprese e per quelle orientate prevalentemente al mercato interno. Gli aumenti di prezzo, diffusamente praticati dalle aziende in risposta ai rincari energetici, hanno contenuto la contrazione dei margini di profitto.

Le previsioni sull'andamento del fatturato nel 2023 riflettono il miglioramento del clima di fiducia delle imprese emerso sul finire dello scorso anno, in presenza di segnali di graduale superamento delle difficoltà legate ai prezzi dell'energia e all'approvvigionamento di beni intermedi.

Nel 2022 gli investimenti delle imprese sono risultati nel complesso in linea con i piani precedentemente formulati, che si orientavano verso una sostanziale stabilità della spesa. Per l'anno in corso le aziende prefigurano un indebolimento del processo di accumulazione del capitale.

Dall'indagine è risultata diffusa la realizzazione di investimenti volti a incrementare l'efficienza energetica e il ricorso alle fonti rinnovabili, in linea con le evidenze che mostrano negli ultimi anni un aumento significativo in regione della produzione e dell'utilizzo di energia pulita.

Le esportazioni del comparto manifatturiero regionale hanno continuato a essere fortemente penalizzate

		<p>dall'andamento negativo delle vendite di mezzi di trasporto; negli altri settori la crescita dell'export è stata significativa, anche in termini reali, in particolare nel farmaceutico.</p> <p>L'attività nel comparto delle costruzioni ha continuato a espandersi, sospinta dagli incentivi per la riqualificazione del patrimonio abitativo. Nelle aree colpite dagli eventi sismici del 2009 e del 2016-2017, sono proseguite le attività di ricostruzione e di rilancio economico e sociale, che si avvalgono anche del contributo del Fondo complementare al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).</p> <p>Nel 2022 le compravendite di abitazioni sono aumentate, ma a un ritmo decisamente inferiore all'anno precedente, riflettendo il rallentamento emerso a partire dal secondo semestre. I prezzi delle case sono ancora saliti, anche se in misura contenuta. Nel terziario si è completato il recupero dei livelli di attività precedenti l'emergenza sanitaria. Il commercio ha beneficiato della ripresa dei consumi, solo in parte frenata dall'inflazione elevata e dal marcato deterioramento del clima di fiducia delle famiglie. Le presenze turistiche si sono collocate al di sopra dei valori rilevati prima della pandemia, anche grazie alla significativa crescita del numero di visitatori stranieri; ne ha ampiamente beneficiato l'attività dello scalo aeroportuale d'Abruzzo.</p> <p>Nell'agricoltura, il rincaro dei prezzi delle materie prime ed energetiche e fattori climatici avversi hanno influito sulle quantità prodotte, in riduzione nei principali comparti.</p> <p>I risultati reddituali delle imprese sono lievemente peggiorati, rimanendo comunque su livelli superiori a quelli precedenti la pandemia. Il ricorso all'ampia liquidità accumulata dal 2020 ha contribuito a mitigare gli effetti negativi dei rincari delle materie prime sugli equilibri finanziari delle imprese, anche di quelle appartenenti ai settori a più elevato consumo di energia. I prestiti alle imprese della regione sono cresciuti, trainati dai finanziamenti alle aziende medio-grandi, in particolare quelle del comparto manifatturiero; si è invece progressivamente accentuata la contrazione dei crediti alle imprese di minori dimensioni, in larga misura per effetto dei rimborsi effettuati. Nella seconda parte dell'anno i prestiti bancari hanno rallentato, in concomitanza con l'aumento del costo del credito che ha fatto seguito al processo di normalizzazione della politica monetaria. Nel 2022, dopo il recupero dell'anno precedente, la dinamica dell'occupazione si è indebolita, risentendo del calo registrato tra i lavoratori autonomi. È tuttavia proseguita la ripresa della componente femminile, maggiormente penalizzata durante l'emergenza sanitaria.</p> <p>Tra i lavoratori alle dipendenze, la crescita delle nuove posizioni lavorative, desumibile dai dati delle comunicazioni obbligatorie, è stata meno sostenuta rispetto al 2021, anche se nei primi mesi dell'anno in corso sono emersi segnali di rafforzamento. Nel 2022 la creazione di posti di lavoro ha riguardato esclusivamente le forme contrattuali a tempo indeterminato, alimentate anche dall'elevato tasso di conversione di pregresse posizioni a termine. Le attivazioni nette sono state trainate principalmente dai comparti del terziario e delle costruzioni; in quest'ultimo, secondo nostre stime, un significativo contributo alla</p>
--	--	--

crescita dell'occupazione potrebbe derivare dalla realizzazione dei progetti finanziati dal PNRR.

Nel 2022 l'incremento dei prezzi ha determinato una riduzione del reddito reale delle famiglie abruzzesi, più marcata di quella rilevata a livello nazionale.

La povertà delle famiglie continua a essere in regione meno diffusa rispetto alla media del Paese, come risulta anche dal minore ricorso alle diverse misure di sostegno pubblico. In linea con le evidenze nazionali, l'impatto del rialzo dei prezzi è risultato più marcato per i nuclei appartenenti alle fasce più basse della distribuzione della spesa, a causa della più elevata incidenza nel proprio paniere di consumo dei beni energetici e alimentari, che hanno subito i rincari più pronunciati.

Nel 2022 è proseguita la ripresa dei finanziamenti bancari alle famiglie, sostenuta sia dal credito al consumo, sia dai mutui per l'acquisto di abitazioni, anche se questi ultimi hanno cominciato a risentire dell'aumento dei tassi di interesse nella seconda parte dell'anno. L'esposizione ai rialzi dell'onere del servizio del debito risulta attenuata dalla bassa incidenza dei finanziamenti indicizzati sul totale delle consistenze dei mutui.

La liquidità detenuta da imprese e famiglie sui depositi bancari permane su livelli storicamente elevati, ma la sua espansione si è pressoché arrestata rispetto all'anno precedente. È cresciuto il ricorso delle famiglie all'investimento in titoli di Stato e obbligazioni bancarie, incentivato dal rialzo dei rendimenti di mercato.

La spesa corrente primaria delle Amministrazioni locali è cresciuta in misura rilevante, trainata dalla dinamica dei pagamenti per l'acquisto di beni e servizi e delle spese per il personale. Le uscite correnti hanno risentito anche dei maggiori costi connessi ai rincari delle materie prime energetiche. La spesa in conto capitale, dopo la marcata espansione dell'anno precedente, si è nuovamente contratta. Gli investimenti fissi, in lieve calo nel 2022, nei prossimi anni saranno sostenuti, oltre che dai fondi strutturali, anche dalle risorse assegnate dal PNRR che, se spese integralmente, produrrebbero un significativo incremento degli investimenti nel periodo 2023-2026. Le entrate correnti non finanziarie sono cresciute per i Comuni e le Province abruzzesi, mentre sono diminuite per la Regione. Il debito consolidato delle Amministrazioni locali si è ulteriormente ridotto, collocandosi al di sotto della media nazionale in rapporto alla popolazione.

Contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo.

Per l'analisi della macrostruttura del Comune di Pacentro si rinvia integralmente alla successiva sezione 3 - (organizzazione del capitale umano), nella quale sono descritti l'organigramma ed il funzionigramma dell'Ente.

In ottemperanza a quanto richiesto dal PNA 2022, si evidenzia inoltre che:

- nel corso delle ultime 3 annualità non sono pervenute segnalazioni di *whistleblowing*;
- nel corso delle ultime 3 annualità non si sono

- verificati fatti corruttivi interni all'Ente;
- nel corso delle ultime 3 annualità non si registrano procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'Ente.

I Soggetti coinvolti nella gestione del rischio di corruzione I soggetti coinvolti nella gestione del rischio corruzione e, in particolare, nella programmazione degli interventi per ridurre il rischio corruzione dell'ente locale sono:

a) Sindaco e Giunta

Sono gli organi di indirizzo politico del Comune coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione.

Alla base del processo di gestione del rischio corruttivo l'organo di indirizzo deve assumere un ruolo proattivo e ciò anche attraverso la creazione di un contesto istituzionale - organizzativo di supporto al RPCT e di condizioni che ne favoriscano l'effettiva autonomia.

Il Sindaco designa il Responsabile della Prevenzione della corruzione che, di norma, nelle amministrazioni comunali è individuato nel Segretario Comunale salvo diversa e motivata determinazione; mentre la Giunta adotta la sezione concernente l'anticorruzione del presente piano e i suoi aggiornamenti. La Giunta adotta anche tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

b) Responsabile della Prevenzione della corruzione

Il R.P.C. svolge un ruolo d'impulso e di coordinamento del sistema di prevenzione della corruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione nel Comune di Pacentro è il Segretario Comunale dott.ssa Giovanna Di Cristofano.

Al Responsabile spetta il coordinamento delle strategie di prevenzione della corruzione all'interno del Comune.

Il RPC esercita i compiti attribuiti dalla legge e dal presente piano in via esclusiva ed in particolare:

- 1) elabora la proposta di PIAO (sezione valore pubblico, performance e anticorruzione) da sottoporre all'organo di indirizzo politico ai fini della sua approvazione;
- 2) segnala all'organo di indirizzo ed al Nucleo di Valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- 3) verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità e propone la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- 4) definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori individuati come aree a rischio corruttivo;
- 5) cura la diffusione della conoscenza dei Codici di Comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale;

Il RPC ha non solo il compito di proporre e di predisporre adeguati strumenti interni all'amministrazione per contrastare l'insorgenza di

fenomeni corruttivi, ma ha anche l'onere di attivarsi concretamente attraverso poteri di vigilanza e controllo. All'uopo riceve informazioni da parte dei soggetti investiti dal presente piano in ordine alle attività individuate nello stesso. Ed ancora, ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. n. 39/2013, al RPC è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sull'inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo D. Lgs. con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio, oltre alle segnalazioni di intervenute violazioni all'ANAC.

L'RPCT nello svolgimento delle sue funzioni si avvale del supporto del personale del servizio amministrativo/finanziario.

c) Responsabile della Trasparenza

Il Responsabile della Trasparenza nel Comune di Pacentro è il Segretario Comunale dott.ssa Giovanna Di Cristofano. Detta figura coincide quindi con il Responsabile della prevenzione della corruzione. Il responsabile della trasparenza:

- controlla l'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate e segnalando agli organi di indirizzo politico, al nucleo di Valutazione e all'ANAC i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- si occupa delle istanze di accesso civico semplice e generalizzato di cui all'art. 5 del D. Lgs. 33/2013.

d) Nucleo di valutazione

Il Nucleo di Valutazione riveste un ruolo pregnante nel sistema di gestione della performance e della trasparenza.

Il Nucleo di Valutazione ha il compito di:

- partecipare al processo di gestione del rischio;
- verificare che nella sezione sulla performance del presente piano e, più in generale, nei documenti di pianificazione strategico-gestionale, siano presenti obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- verificare i contenuti della relazione annuale sull'attuazione della prevenzione della corruzione in relazione agli obiettivi connessi;
- utilizzare i dati e le informazioni relative all'attuazione del PTPCT ai fini della performance individuale;
- attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;
- esprimere parere obbligatorio sul Codice di Comportamento e sui relativi aggiornamenti periodici.

e) Responsabili di servizio

I responsabili di servizio:

- 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;
- forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano

specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento, le pubblicazioni sulla sezione del sito "Amministrazione Trasparente";
- assicurano il rispetto dei termini procedurali.

f) Dipendenti/collaboratori

I dipendenti tutti partecipano al processo di gestione del rischio:

- osservando le misure contenute nel presente piano,
- segnalando le situazioni di illecito al proprio responsabile;
- segnalando casi di personale conflitto di interessi anche potenziale.

f) Stakeholders

I soggetti titolari di interessi collettivi vengono invitati a formulare annualmente proposte o osservazioni relative ai contenuti della presente sezione.

Mappatura e gestione del rischio

Attraverso un'analisi delle attività sensibili alla corruzione la presente sotto-sezione sviluppa i seguenti contenuti:

- mappatura del rischio;
- gestione del rischio.

La mappatura del rischio comprende:

- a) l'identificazione delle aree di rischio;
- b) la collocazione nell'ambito di ciascuna area di rischio dei processi e delle attività gestite dall'Ente;
- c) l'individuazione degli ipotetici eventi dannosi (rischi/minacce) correlati a ciascuna area di rischio ed ai diversi processi;
- d) la valutazione del rischio, in relazione alla probabilità della sua verifica ed all'impatto dei possibili eventi dannosi.

La gestione del rischio comprende:

- a) l'individuazione delle azioni e delle misure di prevenzione e di contrasto dei rischi (contromisure);
- b) l'associazione delle contromisure riferite alle aree di rischio e ai diversi processi produttivi;
- c) l'indicazione dei soggetti responsabili di curare l'organizzazione e l'adozione delle contromisure;
- d) l'indicazione dei soggetti responsabili della verifica dell'attuazione delle contromisure;
- e) la definizione delle linee di aggiornamento del piano.

Aree Generali:

- Acquisizione e gestione del personale

- Contratti pubblici
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- Incarichi e nomine
- Contenzioso

Aree specifiche

- Governo del Territorio
- Pianificazione urbanistica
- Gestione di rifiuti

Nell'indicare gli eventi rischiosi dei singoli processi si è ritenuto di dover far riferimento alle risultanze dell'analisi del contesto interno ed esterno, della mappatura dei procedimenti, dell'attività svolta dal Segretario Comunale nella qualità di RPCT e Responsabile dei controlli interni.

Analisi del rischio

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo: da un lato comprendere gli eventi rischiosi mappati nella precedente fase di 'identificazione' attraverso l'analisi dei fattori di contesto che agevolano, anche se solo potenzialmente, il verificarsi dei comportamenti o fatti corruttivi, dall'altro quello di stimare il livello di esposizione al rischio dei processi individuati.

Fattori abilitanti gli eventi corruttivi

In base ad una analisi del contesto interno all'ente, si ritiene che nel Comune di Pacentro non sussistano particolari 'fattori abilitanti' degli eventi corruttivi.

Stima del livello di esposizione del rischio

Questa fase è diretta a stimare il livello di esposizione al rischio per ciascun processo individuato. L'analisi del livello di esposizione è stata effettuata sulla base di una metodologia di tipo qualitativo. L'esposizione al rischio è stimata in base ai seguenti indicatori:

- il livello di interesse esterno
- il grado di discrezionalità del decisore interno alla PA
- l'opacità del processo decisionale
- l'autonomia del processo

Misurazione del livello di esposizione al rischio

Si è provveduto, quindi, ad effettuare una valutazione sulla base dei predetti indicatori di rischio per ogni processo mappato, tenendo conto di dati oggettivi, quando presenti, quali i dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione, le segnalazioni pervenute dall'esterno (whistleblowing, ecc.), ma soprattutto le

risultanze dei controlli interni.

Per la misurazione del livello di esposizione al rischio viene utilizzata una scala di misurazione motivata (alto, medio, basso) come segue:

- Area finanziaria/amministrativa: acquisizione e gestione del personale – rischio alto
- Tutte le aree: valutazione del personale – rischio medio
- Tutte le aree: autorizzazione incarichi al personale – rischio medio
- Tutte le aree: contratti pubblici – rischio alto
- Tutte le aree: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario – rischio medio
- Tutte le aree: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio – rischio medio
- Area tecnica: pianificazione urbanistica – rischio medio
- Segretario comunale: affari legali e contenzioso – rischio alto
- Area tecnica: gestione rifiuti – rischio alto

Mappati i processi e identificati e valutati i rischi associati ai processi dell'Ente, la terza fase del presente piano individua le misure che intendono favorire la buona amministrazione e, conseguentemente, prevenire fenomeni corruttivi e la programmazione delle stesse.

Identificazione delle misure

La strategia per la prevenzione nel Comune di Pacentro si avvale delle seguenti misure:

- A. La "Trasparenza"
- B. La formazione del personale
- C. Il codice comportamentale
- D. L'informatizzazione degli atti e delle procedure
- E. La verifica dei conflitti di interesse anche potenziali. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse
- F. Inconferibilità/Incompatibilità di incarichi
- G. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. Whistleblower)
- H. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)
- I. Appalti e PNRR/PNC in materia di pari opportunità e inclusione delle persone con disabilità .

A) La "Trasparenza"

Tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, utile e funzionale è il rispetto dei principi di pubblicità e di trasparenza. Il D. Lgs. n. 97/2016 ha apportato significative modificazioni al D. Lgs. 33/2013 al fine di integrare in modo più incisivo la programmazione in materia di trasparenza ed anticorruzione. Tra queste vi è l'individuazione di un solo soggetto quale responsabile

		<p>della prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p> <p>La trasparenza costituisce misura generale che si pone l'obiettivo di dare piena attuazione al principio di trasparenza, di cui all'articolo 1, comma 15 e ss della L. 6 novembre 2012, n. 190 e all'articolo 1 del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 come modificato dal D.lgs. 97/2016 nell'ottica di prevenzione dei fenomeni di natura corruttiva. Essa si traduce in azioni strutturali che consentono di rendere pubblici gli obiettivi, le responsabilità, i provvedimenti, i procedimenti, il modo di utilizzare le risorse e tutto ciò che concerne l'attività dell'Ente. Lo scopo di detta misura è garantire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'accessibilità totale a dati e informazioni per assicurare la conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi resi dalle amministrazioni; - il controllo diffuso di ogni fase del ciclo di gestione della performance; - la prevenzione dei fenomeni corruttivi e promozione della legalità. <p>I Soggetti coinvolti nella Trasparenza sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Organi di indirizzo politico</u> > Gli organi politici sono chiamati ad adottare i documenti di programmazione dell'Ente in cui sono riportati gli obiettivi strategici, poi declinati in obiettivi operativi, in materia di trasparenza e ciò atteso che la trasparenza amministrativa, nella sua accezione più ampia, deve assicurare la massima circolazione delle informazioni sia all'interno che all'esterno della struttura amministrata. - <u>il Responsabile della trasparenza</u> > Il responsabile svolge un'attività di controllo sull'adempimento, da parte degli uffici, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa. Vigila sulla completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni pubblicate, segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo Indipendente di Valutazione e all'Autorità Nazionale Anticorruzione mancanze o ritardi negli adempimenti degli obblighi di pubblicazione. Il responsabile provvede ad individuare le misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e ulteriori misure e iniziative di promozione della trasparenza in rapporto con la sezione concernente l'anticorruzione. Ulteriori compiti del Responsabile della Trasparenza sono: <ul style="list-style-type: none"> a) attuare il raccordo fra obblighi di trasparenza e anticorruzione; b) svolgere attività di sensibilizzazione nei confronti dei responsabili di servizio e degli altri soggetti tenuti a garantire il regolare flusso delle informazioni e delle relative pubblicazioni; - <u>I Responsabili di servizio</u> > Essi sono tenuti a: <ul style="list-style-type: none"> a) adempiere agli obblighi di pubblicazione di propria competenza; b) garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni; c) garantire l'integrità, la completezza, la chiarezza
--	--	--

e l'accessibilità delle informazioni fornite.

- Nucleo di Valutazione (N.d.V.) > Il N.d.V. utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale degli organi gestionali di vertice. Ed ancora è chiamato, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del D.lgs. n. 150/2009 ad attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte delle Amministrazioni. L'ANAC annualmente con propria deliberazione fornisce indicazioni in merito alla tipologia degli obblighi di pubblicazione oggetto di attestazione da parte del Nucleo di Valutazione o struttura con funzioni analoghe.

Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) > Detta Autorità controlla l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, esercitando poteri ispettivi mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti alle amministrazioni pubbliche e ordinando l'adozione di atti o provvedimenti o la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza. Nell'ambito della sua attività ANAC controlla anche l'operato dei responsabili per la trasparenza. L'ANAC può, altresì, chiedere al Nucleo di Valutazione informazioni sui controlli eseguiti. In relazione alla loro gravità, l'ANAC segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa all'ufficio responsabile per i procedimenti disciplinari per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare a carico del responsabile tenuto alla trasmissione delle informazioni. L' ANAC segnala gli inadempimenti ai vertici politici delle amministrazioni, ai Nuclei di Valutazione e, se del caso, alla Corte dei conti, per l'attivazione delle altre forme di responsabilità.

Accesso Civico – Accesso Civico Generalizzato

Il D. Lgs. 97/2016 ha profondamente modificato l'istituto dell'accesso civico, riconoscendo a chiunque il diritto ad accedere a documenti e dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria e ciò *al fine di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito politico.*

Si configurano quindi nell'attuale ordinamento tre tipologie di accesso:

- accesso civico semplice, relativo alle tipologie di dati, documenti e informazioni soggette a pubblicazione obbligatoria, così come identificate dal D. Lgs. 97/2016;
- accesso civico generalizzato, che riguarda la possibilità di accedere a tutti i dati, documenti e informazioni in possesso della pubblica amministrazione se non in contrasto con la tutela di interessi privati e pubblici o non compresi nelle eccezioni e nei limiti previsti all'art. 5 bis del D. Lgs. 97/2016;
- accesso documentale disciplinato dalla legge 241/1990.

Al fine di dare attuazione alla nuova normativa

sull'accesso civico è stato istituito il registro degli accessi, regolarmente pubblicato nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente del sito istituzionale da implementare periodicamente da parte dei diversi servizi.

Qualità delle informazioni

Le PA devono garantire l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità e la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, indicando la provenienza e la riutilizzabilità delle notizie pubblicate. I documenti, le informazioni e i dati sono pubblicati in formato di tipo aperto e sono riutilizzabili, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

Sono vietati filtri o altre soluzioni tecniche volti ad impedire ai cittadini di effettuare ricerche all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente".

Le diverse sottosezioni devono essere di facile accesso e consultazione, accessibili da qualsiasi utente direttamente dall'albero di navigazione.

L'obiettivo è sviluppare un costante miglioramento del portale istituzionale garantendo lo sviluppo di ulteriori servizi per offrire ai cittadini l'accesso allo stesso in modo sempre più rapido ed efficiente.

Iniziative di diffusione della Trasparenza

Presupposto indispensabile per il pieno esercizio dei diritti civili e politici da parte del cittadino utente è la conoscenza delle funzioni proprie dell'Ente nonché delle modalità di gestione delle risorse pubbliche e delle iniziative e dei progetti realizzati, informazioni queste assolute dagli obblighi di pubblicazione gravanti sulla PA. Per tale ragione, obiettivo del Comune di Pacentro è quello di sensibilizzare i cittadini all'utilizzo del sito istituzionale dell'ente, al fine di sfruttarne tutte le potenzialità, sia dal punto di vista meramente informativo che di erogazione di servizi on-line.

La realizzazione di tale obiettivo avverrà attraverso le seguenti principali iniziative:

- a) Attività di formazione
- b) Miglioramento del linguaggio usato per la stesura degli atti

B) La formazione del personale

Al fine di attuare una migliore strategia di prevenzione, l'azione amministrativa mira a far sì che i dipendenti in formazione rivestano un ruolo più attivo, con la conseguente valorizzazione delle loro esperienze, così da permettere agli stessi di affrontare con maggiore capacità decisionale i casi critici che possano determinare l'attivazione di misure preventive.

C) Il Codice di Comportamento

Ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D. Lgs. 165/2001 sussiste in capo alle singole amministrazioni l'obbligo di dotarsi di propri codici di comportamento. L'adozione e

l'aggiornamento dei Codici di Comportamento da parte dei Comuni si inserisce nell'ambito delle azioni finalizzate a contribuire alla prevenzione della corruzione. A tal proposito, il Comune di Pacentro provvederà nei primi mesi dell'anno 2024 all'aggiornamento al Codice di comportamento integrativo dei dipendenti del Comune. Il Codice di Comportamento, oltre che a tutto il personale a tempo indeterminato e determinato, si applica anche ai 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 e servizi o realizzatrici di opere in favore dell'amministrazione.

D) L'informatizzazione degli atti e delle procedure

L'informatizzazione dei processi costituisce un importante contributo alla strategia del Piano, garantendo una puntuale attività di controllo attraverso la tracciabilità informatica ed un concreto ausilio alle fasi di verifica e controllo previsti dal piano stesso. L'Ente, in continuità con le azioni già intraprese, continuerà nel processo di informatizzazione. Il processo di informatizzazione è in fase di implementazione come da obblighi specificati nel Piano triennale per la Pubblica Amministrazione 2020 – 2022 dell'AGID.

E) La verifica dei conflitti di interesse anche potenziali. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

Tutto il personale dell'Ente è tenuto a comunicare al RPCT gli incarichi extra istituzionali autorizzati ed a rendere apposita dichiarazione di assenza di conflitto di interesse, ovvero a comunicare con immediatezza le ipotesi di astensione nel caso di conflitto di interesse, anche potenziale.

F) Inconferibilità/Incompatibilità di incarichi

Ai sensi dell'art. 20, comma 3, del D. Lgs. 39/2013, risulta necessario, al fine di garantire una specifica procedura di conferimento degli incarichi, assicurare la preventiva acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità/incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico, la successiva verifica, l'attribuzione dell'incarico solo a seguito dell'esito positivo del controllo e, infine, in conformità all'art. 14 D. Lgs. 33/2013, la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento e della correlata dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità e inconferibilità.

G) Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. Whistleblower)

Il "whistleblowing" o segnalazione di un presunto illecito è un sistema di prevenzione della corruzione introdotto dalla Legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e

dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione". Con Delibera ANAC n. 469/2021 è stato introdotto lo schema di Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001. Nello specifico, l'art. 54 bis individuava l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina ampliando i soggetti destinatari rispetto alla formulazione dell'articolo previgente (riferimento generico a "dipendenti pubblici"). L'istituto è indirizzato alla tutela di chi riveste la qualifica di dipendente pubblico; ai fini della tutela del whistleblower la legge ha equiparato a questi ultimi anche i dipendenti di enti pubblici economici e di diritto privato sottoposti a controllo pubblico. Tra gli enti tenuti a garantire la tutela di coloro che effettuano segnalazioni vi sono le pubbliche amministrazioni, che devono assicurare ed offrire tutela in materia di riservatezza dell'identità del dipendente pubblico. Con deliberazione della Giunta comunale n. 137 del 29.11.2023, la disciplina organizzativa e procedurale del Comune di Pacentro in materia di whistleblowing è stata aggiornata al D. Lgs. n. 24/2023, il quale ha interamente riformato la disciplina in materia a livello nazionale, recependo la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, abrogando gli artt. 54-bis del D. Lgs. 165/2001 e 3 della L. 179/2017 e raccolto in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico, sia di quello privato.

H) Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)

Il comma 16-ter dell'art. 53 d.lgs. 165/2001 dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. La norma prevede, inoltre, in caso di violazione del divieto, specifiche conseguenze sanzionatorie che svolgono effetto nei confronti sia dell'atto sia dei soggetti. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti. La disposizione introdotta è volta a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione potrebbe preconstituire delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro.

Con il presente piano si intendono prevedere le seguenti misure:

- sottoscrizione di una dichiarazione al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage;

- previsione nei bandi di gara o negli atti preparatori agli affidamenti, anche attraverso procedura negoziata, della:
 - dichiarazione di non avere stipulato contratti di lavoro, autonomi o subordinati, o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
 - previsione di esclusione dalle procedure di affidamento per i soggetti che hanno stipulato contratti di lavoro, autonomi o subordinati, o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti.

I) Appalti e PNRR/PNC in materia di pari opportunità e inclusione delle persone con disabilità.

Tra le misure finalizzate ad assicurare la trasparenza da parte dell'azione amministrativa è collocata anche l'attività di cui al D.L. 77/2021 convertito in L. 108/2021. Il Decreto Semplificazioni bis si pone l'obiettivo di snellire e semplificare le procedure amministrative di affidamento degli appalti pubblici finalizzate alla realizzazione degli interventi relativi al PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) e al PNC (Piano Nazionale per gli investimenti Complementari al PNRR). L'art. 47 del D.L. 77/2021 ha previsto che le stazioni appaltanti indichino nei bandi di gara, avvisi o inviti, finanziati con risorse del PNRR e del PNC, specifiche clausole al fine di garantire e di promuovere l'imprenditoria giovanile, la parità di genere, l'inclusione nel mondo del lavoro di persone con disabilità e l'assunzione di giovani. Conformemente all'articolo 10 delle Linee Guida adottate con DPCM -Dipartimento per le Pari Opportunità del 7/12/2021, l'ANAC ha adottato la Delibera n. 122 del 16/03/2022 con cui ha delineato le informazioni e i dati che le stazioni appaltanti e gli enti aggiudicatori devono fornire alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici di modo tale che possa essere attuato il monitoraggio in merito all'adozione dei requisiti richiesti ai sensi dell'art. 47 del D.L. 77/2021. È inoltre necessario che si proceda all'indicazione dei dati e delle informazioni in materia di contratti finanziati con le risorse del PNRR strumentali sia per il monitoraggio indicato in precedenza sia per l'inserimento dei contratti all'interno del casellario informatico.

Inoltre, alla luce della citata delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'aggiornamento 2023 del PNA 2022 e tenuto conto del quadro normativo di riferimento come sinteticamente sopra delineato, i contenuti dell'aggiornamento ripropongono, sostituendole integralmente, le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, tuttavia con gli opportuni adattamenti, modifiche e aggiornamenti normativi. Va da sé che gli eventi rischiosi e le connesse misure riportate nella tabella 1) con riferimento alle norme del nuovo Codice dei contratti pubblici sono validi anche

		<p>per le analoghe disposizioni ancora vigenti per gli interventi PNRR/PNC. Nell'aggiornamento sono altresì confermate le criticità individuate nelle diverse fasi del ciclo di vita dell'appalto e di seguito riportate, con taluni aggiornamenti, in via esemplificativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ possono essere messi in atto comportamenti finalizzati ad ottenere affidamenti diretti di contratti pubblici, inclusi gli incarichi di progettazione, in elusione delle norme che legittimano il ricorso a tali tipologie di affidamenti; ✓ è possibile il rischio di frazionamento o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto in modo tale da non superare i valori economici che consentono gli affidamenti diretti; ✓ è possibile il rischio di frazionamento o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto in modo tale da eludere le soglie economiche fissate per la qualificazione delle stazioni appaltanti; ✓ può non essere data attuazione alla rotazione dei soggetti affidatari, al di fuori dei casi di cui all'articolo 49, comma 5, del Codice, disattendendo la regola generale dei "due successivi affidamenti"; ✓ per quanto riguarda il c.d. "appalto integrato", consentito per tutte le opere ad eccezione della manutenzione ordinaria, si potrebbero avere proposte progettuali elaborate più per il conseguimento degli esclusivi benefici e/o guadagni dell'impresa piuttosto che per il soddisfacimento dei bisogni collettivi, tali da poter determinare modifiche/varianti, sia in sede di redazione del progetto esecutivo sia nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi e tempi di realizzazione; ✓ è possibile il rischio di situazioni di conflitto di interessi con particolare riferimento alla figura del RUP e del personale di supporto. <p>Nella fase di affidamento</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ si potrebbe avere un aumento del rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto, anche a "cascata", come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo ad altri partecipanti alla stessa gara. ✓ si potrebbero osservare comportamenti corruttivi ricorrendo alle modifiche e alle varianti di contratti per conseguire maggiori guadagni, a danno anche della qualità della prestazione resa, in assenza dei controlli previsti dal nuovo codice e dei vincoli imposti dalla disciplina di settore; ✓ è possibile il rischio connesso all'omissione di controlli in sede esecutiva da parte del RUP, del D.L. o del DEC sul corretto svolgimento delle prestazioni contrattuali per favore l'impresa esecutrice. <p>. Di seguito di riporta quindi un'esemplificazione di rischi corruttivi e di misure di contenimento alla luce del nuovo quadro normativo</p> <p>Preliminarmente giova affermare che è importante presidiare con misure di prevenzione della corruzione tutti gli affidamenti sia in deroga sia ordinari, in quanto,</p>
--	--	--

appunto, questi ultimi godono in via permanente di procedure in precedenza introdotte in via "straordinaria" per far fronte all'emergenza Covid-19, prima, e alla tempestiva realizzazione del PNRR, dopo. L'aggiornamento effettuato al PNA muove, in effetti, dalla constatazione che la definitiva immissione nel sistema di diverse norme precedentemente derogatorie di particolare impatto/rischio, oltre alla conferma delle disposizioni speciali per il PNRR/PNC, comporta la riproposizione sostanziale della casistica degli eventi rischiosi enucleati nel PNA 2022 e delle connesse misure di prevenzione, proprio in quanto criticità potenzialmente presenti all'attualità in via strutturale nel sistema dei contratti pubblici. In virtù di tali circostanze, le corrispondenti indicazioni concernenti gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione sono state spostate dalla sezione normativa PNRR a quella del nuovo Codice.

Evento rischioso per gli appalti di servizi e forniture di importo fino a 140 mila € e lavori di importo inferiore 150 mila € affidamento diretto, anche senza consultazione di più OO.EE. Possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare il valore previsto per l'affidamento diretto. Possibili affidamenti ricorrenti al medesimo operatore economico della stessa tipologia di Common procurement vocabulary (CPV), quando, in particolare, la somma di tali affidamenti superi la soglia di 140 mila euro.

Misura: al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si individuano le seguenti azioni volte a predisporre le basi dati in uso alle amministrazioni: 1) analisi di tutti gli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere all'affidamento diretto, ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi; 2) analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano come gli affidatari più ricorrenti; 3) analisi, in base al Common procurement vocabulary (CPV), degli affidamenti posti in essere sia avvalendosi di procedure informatiche del Comune che del Portale dei dati aperti di ANAC, con specificazione di quelli fuori MePA o altre tipologie di mercati elettronici equivalenti per appalti di servizi e forniture, ciò al fine di verificare se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi e se gli affidamenti della stessa natura siano stati artificialmente frazionati.

Il Responsabile anticorruzione, col supporto del funzionario di segreteria, provvederà ad effettuare verifiche a campione al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi: a tal fine i Responsabili dovranno trasmettere al RPCT tutti gli affidamenti di valore appena inferiore alla soglia minima per intercettare eventuali frazionamenti e/o affidamenti ripetuti allo stesso O.E. e verificare anche il buon andamento della fase esecutiva

Rischio: Condizionamento dell'intera procedura di affidamento ed esecuzione dell'appalto attraverso la nomina di un Responsabile Unico di Progetto (RUP) non in possesso di adeguati requisiti di professionalità ai sensi dell'art. 15, d.lgs. 36/2023 e allegato I.2 al medesimo decreto.

Misura: Link alla pubblicazione del CV del RUP, se titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 33/2013 per far conoscere chiaramente i requisiti di professionalità. Dichiarazione da parte del soggetto che ricopre l'incarico di RUP, o del personale di supporto, delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16, D. Lgs. n. 36/2023.

Rischio: Per gli appalti di servizi e forniture di valore compreso tra 140 mila € e la soglia comunitaria; - di lavori di valore pari o superiore a 150.000 € e inferiore a 1 milione di euro ovvero fino alla soglia comunitaria procedura negoziata ex art. 50, comma 1, lett. c), d, e) del Codice, previa consultazione di almeno 5 o 10 OO.EE., ove esistenti, possibile incremento del rischio di frazionamento oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare i valori previsti dalla norma oppure mancata rilevazione o erronea valutazione dell'esistenza di un interesse transfrontaliero certo

Misure:

- 1) analisi di tutti gli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere alle procedure negoziate. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi;
- 2) analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggiore frequenza invitati e aggiudicatari;
- 3) analisi, in base al Common procurement vocabulary (CPV), degli affidamenti con procedure negoziate, sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione dell'amministrazione che del Portale dei dati aperti di ANAC. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi e se gli affidamenti della stessa natura sono stati artificiosamente frazionati;
- 4) analisi delle procedure in cui si rileva l'invito ad un numero di operatori economici inferiore a quello previsto dalla norma per le soglie di riferimento.

Rischio: mancata rotazione degli operatori economici, secondo il criterio dei successivi due affidamenti ex art. 49, commi 2 e 4 del Codice, chiamati a partecipare e formulazione di inviti alla procedura ad un numero di soggetti inferiori a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri.

Misura: verifica da parte del RPCT, col supporto del funzionario di segreteria, circa la corretta attuazione del principio di rotazione degli affidamenti al fine di garantire la parità di trattamento in termini di effettiva

		<p>possibilità di partecipazione alle gare anche delle micro, piccole e medie imprese inserite negli elenchi. Aggiornamento tempestivo degli elenchi, su richiesta degli operatori economici, che intendono partecipare alle gare.</p> <p>Appalto integrato – È prevista la possibilità per le stazioni appaltanti di procedere all'affidamento di progettazione ed esecuzione dei lavori sulla base del progetto di fattibilità tecnica ed economica approvato, ad eccezione delle opere di manutenzione ordinaria.</p> <p>Rischio connesso all'elaborazione da parte della S.A. di un progetto di fattibilità carente o per il quale non si proceda ad una accurata verifica, confidando nei successivi livelli di progettazione posti a cura dell'impresa aggiudicataria per correggere eventuali errori e/o sopperire a carenze, anche tramite varianti in corso d'opera.</p> <p>Misura: comunicazione del RUP alla struttura di auditing preposta dell'approvazione del progetto redatto dall'impresa che presenta un incremento di costo e di tempi rispetto a quanto previsto nel progetto posto a base di gara per eventuali verifiche a campione sulle relative modifiche e motivazioni. Ai fini dell'individuazione degli indicatori di anomalia si ritiene di monitorare per ogni appalto le varianti in corso d'opera che comportano:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) incremento contrattuale intorno o superiore al 50% dell'importo iniziale; 2) sospensioni che determinano un incremento dei termini superiori al 25% di quelli inizialmente previsti; 3) modifiche e/o variazioni di natura sostanziale anche se contenute nell'importo contrattuale.
--	--	---

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

In base al vigente Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.43 del 12.12.2012, l'assetto organizzativo del Comune, in relazione alle funzioni svolte ed ai servizi erogati, si articola in:

- a) SETTORE (unità organizzativa di massima dimensione)
- b) SERVIZIO (unità organizzativa intermedia)
- c) UFFICIO (unità organizzativa di base)

Il Settore è l'unità organizzativa di massima dimensione presente nel Comune. Esso ha funzioni di programmazione, organizzazione e gestione ed è finalizzato a garantire il corretto ed efficace utilizzo delle risorse attribuite per il raggiungimento degli obiettivi assegnati dagli Organi di Governo, nonché per l'attuazione di indirizzi specifici e l'erogazione di servizi. Al "Settore" viene preposto un Responsabile.

Nell'ambito di ogni Settore possono essere istituite unità organizzative intermedie, denominate "Servizi", preposte ad attività circoscritte e determinate e per la produzione di beni ed erogazione di servizi. Il "Servizio" costituisce, quindi, parte dello stesso settore, in relazione alle competenze e alle attività spettanti ai singoli responsabili per materie e funzioni omogenee, sia rispetto alla normativa di riferimento sia per uniformità di procedure attuative.

L'Ufficio è l'unità organizzativa di base in cui può essere suddiviso il Servizio. L'Ufficio è

caratterizzato da una ben definita omogeneità delle funzioni e della materia ad esso assegnate, regolamentata e definita da fonti legislative aventi gli stessi oggetti e le medesime finalità riferite a bisogni individuati anche dalla prassi e dalla consuetudine amministrativa. All'Ufficio", che costituisce centro di responsabilità ai fini della gestione del Bilancio Comunale, viene preposto un Responsabile, denominato "Responsabile d'Ufficio". Nell'ambito dell'Ufficio possono essere istituite più Responsabilità di procedimento relative all'Ufficio stesso.

3.1 Struttura Organizzativa Programmazione

Struttura organizzativa approvata con deliberazione di Giunta comunale n.62 del 7.06.2023 viene confermata con il presente PIANO

3.2 Sottosezione Formazione del personale:

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, competenze e capacità del personale della Pubblica Amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro di un più articolato processo di rinnovamento della PA. Ogni Amministrazione, infatti, per rispondere ai continui mutamenti culturali e tecnologici della società è tenuta ad investire sulla formazione del proprio personale, permettendo un'adeguata attività di formazione, che consenta di innalzare i livelli di efficienza e migliorare quindi la qualità dei servizi erogati a cittadini, professionisti ed imprese.

Per cogliere appieno gli obiettivi sopra descritti, è necessario che la formazione del personale sia inserita al centro di processi di pianificazione e programmazione dell'Ente.

Inoltre, giova rammentare che l'art. 54 del CCNL sottoscritto in data 16.11.2022 rubricato "Principi generali e finalità della formazione" prevede al comma 4 che le attività formative programmate nei documenti di pianificazione debbano essere funzionali, tra l'altro a:

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

Per quanto sopra, posta l'indiscussa rilevanza dell'attività

	<p>formativa del personale in generale, il Comune di Pacentro ha aderito alla Piattaforma MINERVA. Sarà consentito ai dipendenti di fruire gratuitamente di una formazione specialistica in materia di competenze digitali, che possa garantire così ai medesimi una costante e proficua crescita professionale.</p> <p>I corsi sono erogati in modalità e-learning e sono contenuti in un catalogo di moduli consultabile al seguente link: https://formula.edkeditore.it/formula/index.php?page=minerva</p> <p>1. Le aree tematiche riguardano tutti i settori all'interno della struttura organizzativa.</p> <p>Una volta inserito nel programma formativo, il dipendente coinvolto potrà accedere ad un test di domande a risposta multipla ed in funzione delle risposte fornite, il sistema stesso valuterà se presentare le domande del livello superiore o se invece passare ad altra competenza.</p> <p>Al termine della prova di autovalutazione, il sistema indicherà quindi direttamente al dipendente, munito di credenziali personali e riservate, il livello di padronanza raggiunto (nessuno, base, intermedio e avanzato) per ciascuna delle competenze e suggerirà automaticamente i moduli formativi più congeniali ed appropriati.</p> <p>Obiettivo del triennio 2024-2026 è il completamento delle attività di assessment e l'avvio della formazione da parte di almeno il 30% del personale, come indicato nella nota prot. DFP-0020099-P del 23.3.2023 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, Sen. Paolo Zangrillo.</p> <p>Saranno altresì assicurate le attività di formazione obbligatoria in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ex D. Lgs. 81/2008 ed in materia di anticorruzione ed etica pubblica.</p> <p>La programmazione della formazione come sopra descritta consente uno sviluppo strutturale delle competenze del personale dipendente, nel pieno rispetto delle indicazioni fornite con la predetta nota prot. DFP-0020099-P del 23.3.2023 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione.</p>
<p>3.3 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile Programmazione</p>	<p>Il D.L. 19 maggio 2020, n. 34, cd. Decreto Rilancio, oltre a prevedere l'istituzione del POLA, al comma 1 dispone che <i>“Al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D. Lgs.30 marzo 2001, n. 165, adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. A tal fine, fino al 31 dicembre 2020, in deroga alle misure di cui all'articolo 87, comma 1, lettera a), e comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità' dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale,</i></p>

	<p><i>introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi brevi previsti dalla normativa vigente</i></p> <p>Con il PIAO 2022/2024, al quale si rinvia integralmente, è stato approvato lo schema di contratto individuale per il lavoro agile, unitamente al modulo di richiesta di attivazione dell'istituto da parte del personale dipendente.</p>
3.4 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale Programmazione	Pianificazione triennale del fabbisogno di personale, Allegato 2 alla presente deliberazione.
3.5 Sottosezione Piano Azioni Positive	Piano azioni positive 2024/2026 Allegato 3 alla presente deliberazione

<p>SEZIONE 4 MONITORAGGIO</p> <p>La norma istitutiva del PIAO prevede modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio in relazione alle singole sezioni dello stesso.</p> <p>Come disposto quindi dall'art. 5 del D.M. 24 giugno 2022, la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. Per quanto attiene al sistema di monitoraggio si stabilisce quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il monitoraggio della sottosezione "Valore pubblico e Performance" avviene secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Essa si sostanzia - atteso che il valore pubblico trova riferimento negli indirizzi e obiettivi strategici della Sezione Strategica del DUP – nel monitoraggio del DUP come previsto dal punto 4.2, lett. a) all. 4/1 al D. Lgs. 118/2011; - il monitoraggio delle sottosezioni "rischi corruttivi e trasparenza" è effettuato secondo le indicazioni di ANAC e, segnatamente, quelle riportate nel PNA 2022; <p>per quanto attiene al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, si conferma l'attività di controllo e monitoraggio dell'attuazione degli interventi del PNRR attraverso il Servizio di internal audit. Come indicato nel Regolamento di regolazione della governance locale per l'attuazione del PNRR, approvato quale allegato al PIAO 2022/2024, esso costituisce un tavolo di raccordo tra gli uffici deputati al controllo di regolarità amministrativo-contabile di cui agli art. 147 e seguenti del d.lgs. 267/2000. Sono fatte salve le competenze che la legge assegna all'organo di revisione contabile ai sensi dell'art. 239, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 267 del 2000. Infine, con deliberazione della Giunta comunale n. 110 dell'11.10.2023 recante "<i>Ricognizione interventi PNRR</i>" è stata operata una ricognizione di tutti gli interventi finanziati dal PNRR e di cui il Comune di Pacentro è soggetto attuatore e sono state quindi approvate le linee organizzative in materia di controlli sugli interventi a valere sul PNRR. In particolare, sono state elaborate apposite check list di controllo, oltre che fac-simile di dichiarazioni per gli OO.EE., ai fini di un quanto più</p>

capillare monitoraggio in ordine agli interventi a valere appunto sul PNRR/PNC

SEZIONE 5
SANZIONI

Se il Piano Integrato di Attività' e Organizzazione (Piao) è omesso o assente saranno applicate le sanzioni di cui all'art. 10, comma 5, del d.lgs. 150/2009, cioè: • divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risulteranno avere concorso alla mancata adozione del PIAO; • divieto di assumere e affidare incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati. Si aggiunge anche la sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro prevista dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del d.l. 90/2014, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

SEZIONE 6

ALLEGATI

Allegato 1 – Piano delle Performance e piano dettagliato degli obiettivi

Allegato 2 – Fabbisogno del personale

Allegato 3 - PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024/2026

Gli obiettivi operativi dei settori

ELENCO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Ai sensi dell'art. 109, 2° comma e dell'art. 50, 10° comma del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – TUEL e dell'art. 15 del vigente Regolamento in materia di Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, le Posizioni Organizzative sono state conferite ai sotto elencati Funzionari:

POSIZIONI ORGANIZZATIVE	RESPONSABILE
SETTORE FINANZIARIO	Dott.ssa Melissa Mastrogiuseppe
SETTORE AMMINISTRATIVO	Rag. Enrica Garofalo
SETTORE TECNICO - Servizio Lavori Pubblici- Servizio Edilizia e Manutenzione	Ing. Laura Gasbarro
UNITA' ORGANIZZATIVA AUTONOMA DI POLIZIA LOCALE	Dott. Guido Angelilli

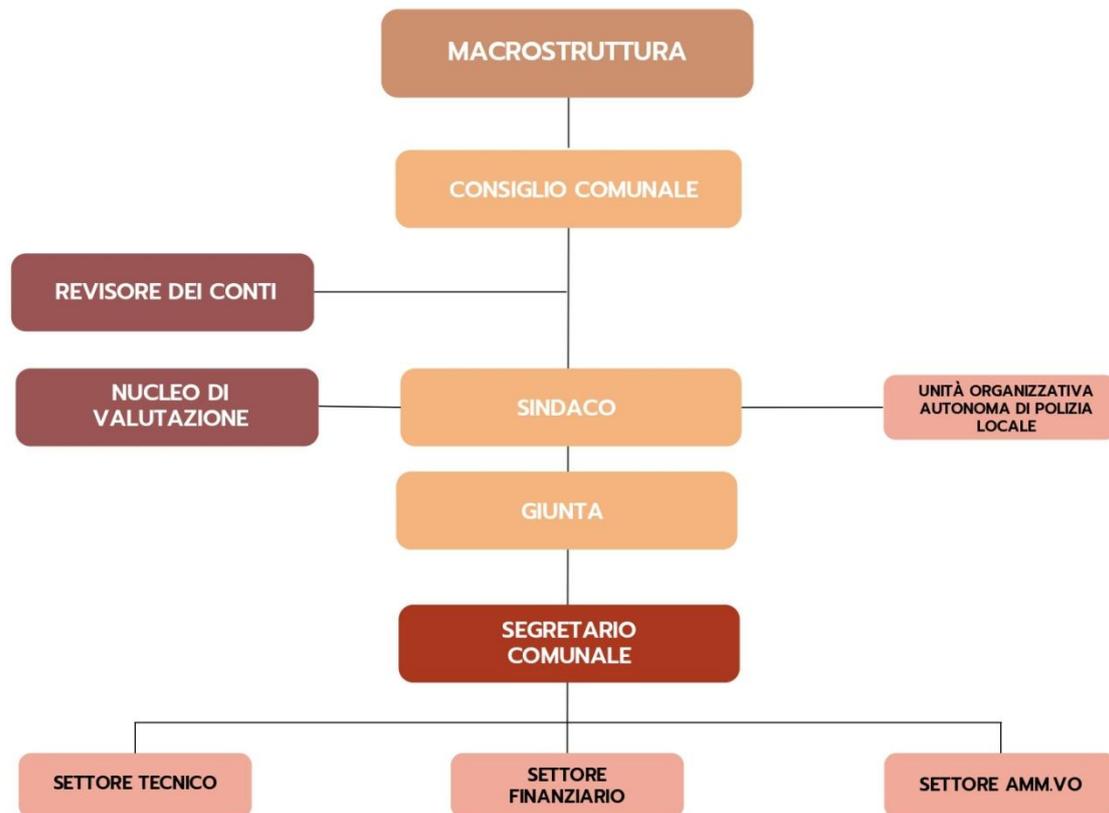
Obiettivi responsabili

SETTORE	OBIETTIVO	TERMINE ASSEGNATO PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO
FINANZIARIO	Pubblicazione delle determinazioni del settore di competenza entro 10 gg. dall'adozione	31/12/2024
	Adozione atti di liquidazione entro 25 gg. dal ricevimento delle fatture	31/12/2024
	Emissione dei mandati di pagamento entro 5 gg dalla data di adozione degli atti di liquidazione	31/12/2024
	Incremento incassi riscossioni tributi locali rispetto all'anno 2023	31/12/2024
AMMINISTRATIVO	Pubblicazione degli atti amministrativi di Giunta e Consiglio entro 20 gg dall'adozione	31/12/2024
	Pubblicazione delle determinazioni del settore di competenza entro 10 gg. dall'adozione	31/12/2024
	Adozione atti di liquidazione entro 25 gg. dal ricevimento delle fatture	31/12/2024
	Subentro in ANSC - Archivio nazionale informatizzato dei registri dello stato civile	31/12/2024

TECNICO	Adozione atti di liquidazione entro 25 gg. dal ricevimento delle fatture	31/12/2024
	Approvazione del Piano Regolatore	30/06/2024
	Area urbanistica/edilizia privata: rilascio CDU entro 10 giorni dalla richiesta	31/12/2024
	Pubblicazione delle determinazioni del settore di competenza entro 15 gg. dall'adozione	31/12/2024

OBIETTIVI TRASVERSALI AI VARI SERVIZI

- 1) Rispetto misure anticorruzione riportate nella sezione 2.3 del presente piano (rischi corruttivi e trasparenza)
- 2) Riduzione tempi di pagamento rispetto all'annualità precedente

fabbisogno del personale 2024-2026**FUNZIONIGRAMMA DELLA MACROSTRUTTURA****SEGRETARIO COMUNALE**

- Funzioni di assistenza e consulenza giuridico-amministrativa agli organi istituzionali;
- Funzioni di segreteria previsti dallo Statuto e dai Regolamenti;
- Funzioni di coordinamento (Nucleo di Valutazione-Attività intersettoriali-Attività regolamentare generale-ecc.);
- Attività di rogito dei contratti dell'ente;
- Gestione di coordinamento di tutti gli affari legali;
- Controlli (DL 174/2012 conv. in legge 212/2012) ;
- Formazione del personale.

SERVIZIO (AUTONOMO) DI POLIZIA MUNICIPALE

- Contenzioso relativo alle competenze del settore;
- Comando ed informazioni;
- Polizia stradale e sanzioni amministrative pecuniarie CDS;

- Polizia amministrativa, commerciale;
- Sicurezza e tutela del consumatore;
- Polizia giudiziaria e infortunistica;
- Polizia ambientale, protezione civile ed emergenze;
- Esecuzione trattamento sanitario obbligatorio;
- Viabilità;
- Parcheggi privati e pubblici;
- Polizia edilizia;
- Segnaletica stradale;
- Registro infortunistico;
- Regolamentazione insegne pubblicitarie;
- Campeggi;
- Occupazione suolo pubblico: rilascio autorizzazione e controlli;
- Acquisti e forniture di beni e servizi di competenza;
- Provvedimenti in materia di libera circolazione, sgravi e bonus energia, etc .

SETTORE FINANZIARIO

BILANCIO

- Contenzioso relativo alle competenze del settore;
- Bilancio di previsione;
- Bilancio pluriennale;
- PEG o Piano delle Risorse e degli Obiettivi (piano di lavoro semplificato) ;
- Gestione titoli di entrata;
- Gestione titoli di spesa;
- Monitoraggio patto di stabilità ed equilibri di bilancio;
- Rapporti con la tesoreria;
- Gestione della finanza derivata ed investimenti di liquidità;
- Acquisti e forniture di beni e servizi economici;
- Acquisti e forniture di beni e servizi di competenza;
- Conto del patrimonio;
- Conto economato;
- Provveditorato ed economato;
- Determinazione annuale del fondo delle risorse decentrate;
- Adempimenti periodici e annuali giuridici, economici, previdenziali e fiscali connessi alla gestione del personale;
- Predisposizione e gestione piano dei fabbisogni triennale ed annuale di personale (parte economica legata al calcolo della spesa di personale ed attività istruttorie relative);
- Controllo economico-finanziario delle Società partecipate ed Aziende Comunali;
- Gestione economica del Personale.

TRIBUTI

- Gestione entrate, tributi e imposte;
- Gestione ruoli di riscossione ordinaria e coattiva competenza e pregressi (inclusa ICI);
- Contenzioso tributario;
- Verifiche tecniche dichiarazioni consistenza immobiliare ai fini dell'applicazione IMU;

- Accertamenti delle concessioni CANONE PATRIMONIALE UNICO;
- Gestione canoni di locazione e di concessione di beni comunali;
- TAR SU - TARES;

SETTORE AMMINISTRATIVO

- Contenzioso relativo alle competenze del settore;
- Acquisti e forniture di beni e servizi di competenza.

URP E INFORMATICA

- Gestione Ufficio Relazioni con il pubblico;
- Gestione del Sistema Informatico dell'Ente inclusa prestazione di servizi per assistenza hardware e software;
- Gestione del portale internet dell'ente;
- Gestione e assistenza posta elettronica dell'ente.

PERSONALE

- Applicazione norme contrattuali;
- Gestione giuridica del personale;
- Rilevazione presenze, gestione giuridica ed amministrativa;
- Gestione delle attività concorsuali;
- Relazioni sindacali;
- Predisposizione e gestione piano della formazione annuale in collaborazione con il Segretario;
- Predisposizione e gestione piano dei fabbisogni triennale e annuale: parte giuridica (la parte economica - conteggio spesa di personale è assegnata al settore finanziario);
- Gestione (istruttoria e definizione) delle pratiche di pensionamento del personale.

ATTIVITÀ DEGLI ORGANI COLLEGIALI – ATTI AMMINISTRATIVI E CONTRATTI

- Supporto all'attività istituzionale del Consiglio Comunale ed eventuali Commissioni Consiliari;
- Contratti;
- Protocollo informatico, Archivio e Archivio storico.

SERVIZI SCOLASTICI-CULTURA-TURISMO-SPORT

- Pubblica istruzione;
- Diritto allo studio e servizi connessi all'attività scolastica;
- Assistenza scolastica;
- Fiere istituzionali e turistiche;
- Gestione eventi culturali;
- Patrocini.

SERVIZI DEMOGRAFICI ED ELETTORALI-NOTIFICHE

- Gestione servizi demografici: Stato civile, anagrafe elettorale e leva;
- Gestione Protocollo, ricezione e smistamento posta in arrivo;
- Toponomastica;
- Notifiche;
- Statistica;

SERVIZI SOCIALI

- Sostegno educativo-assistenziale ai disabili nell'ambito scolastico;
- Progetti educativi;
- Progetti di accoglienza;
- Servizi sociali;
- Politiche della casa;
- Informazione e orientamento;
- Interventi a sostegno delle esigenze abitative attraverso la predisposizione e gestione di bandi, assegnazioni e decadenze degli alloggi di Edilizia residenziale Pubblica e concessione contributi per il sostegno alle locazioni di abitazioni.

S.U.A.P.

SETTORE TECNICO

Servizio A)

- a1 Pianificazione urbanistica;
- a2 Lavori pubblici;
- a3 Autorizzazioni paesaggistiche;
- a4 Usi civici.

Servizio B)

- b1) edilizia (compresi condoni, sisma);
- b2) servizio idrico;
- b3) servizio elettrico;
- b4) manutenzione del patrimonio.

Premesso che:

- fino al decreto attuativo del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (c.d. Decreto "Crescita") i Comuni potevano assumere personale alle seguenti condizioni:
 - a) per sostituire personale cessato per quiescenza o dimissioni (turn over);
 - b) per mobilità volontaria esterna, in sostituzione di altra mobilità in uscita (neutra);
 - c) in relazione alla propria capacità assunzionale derivata da personale cessato (dapprima negli ultimi tre anni poi nell'ultimo quinquennio) e non ancora sostituito;
 - d) in esecuzione del piano triennale del fabbisogno di personale;
 - e) nel rispetto dell'equilibrio del bilancio pluriennale asseverato dall'organo di revisione.
- con l'adozione del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 recante "*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*", convertito nella Legge 28 giugno 2019, n. 58, è stato previsto *che l'assunzione di personale nei comuni avviene in base alla sostenibilità finanziaria (art. 33 c. 2);*
- *il citato decreto prevede che a decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza 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 per tutto il personale dipendente**, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, **non superiore al valore soglia** definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

- Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. **I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.** A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore
- il Ministro della Pubblica Amministrazione ha emanato in data 17 marzo 2020 il D.M. recante **Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni** (pubblicato nella Gazz. Uff. 27 aprile 2020, n. 108) attuativo dell'art. 33, D.L. 30 aprile 2019, n. 34; all'art. 5, comma 2, è stabilito che "Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione";

Dato atto che non vi sono esuberanti di personale;

Considerato che con tale decreto il legislatore ha previsto un percorso assunzionale agevolato per gli enti c.d. "virtuosi" ovvero il cui rapporto tra spesa del personale e media delle spese correnti (al netto del FCDE) degli ultimi 3 rendiconti è al di sotto del valore soglia minimo di cui alla Tabella 1 del medesimo D.M. 17 marzo 2020;

Dato atto che, dal 20 aprile 2020, tali enti, in deroga al limite degli incrementi percentuali previsti dalla Tabella 2 per il quinquennio 2020/2024 dello stesso D.M. per la propria fascia

demografica, possono aumentare con percentuale maggiore la spesa di personale utilizzando i resti assunzionali derivanti da anni precedenti (a differenza degli enti meno virtuosi che possono utilizzare i resti assunzionali derivanti da anni precedenti solamente in sostituzione della capacità assunzionale derivante dal nuovo calcolo e dovrebbero tendere alla riduzione del proprio parametro soglia verso quanto disposto dal Ministero entro il 2025);

Considerato, dunque, che il decreto ha individuato i 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, nonché le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Verificato che, ai fini del decreto, sono utilizzate le seguenti definizioni:

a) *spesa del personale*: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) *entrate correnti*: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

Dato atto che, come previsto anche dalla circolare del competente ministero dell'8 giugno 2020, al fine di determinare gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, occorre fare riferimento alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché ai codici spesa U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999;

Verificato che questo Comune **non dispone** di residui assunzionali dei 5 anni precedenti;

Visto il rendiconto della gestione inerente all'esercizio 2022 approvato con deliberazione di C.C. n.11 del 27.05.2023;

Considerata la situazione di questo Comune in base ai parametri posti dal Decreto (artt. 2, 3 e 4 Tab. 1) (vedi tabella Allegata sub A) e riscontrato che il rapporto percentuale tra la spesa del personale desunta dal Rendiconto 2022 (€ 387.035,87) e la media delle entrate correnti del triennio 2020-2022 (€ 1.805.666,55), detratto il FCDE 2022 è pari al **25,79%**;

Dato atto che ai Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti è riconosciuta una capacità di **spesa aggiuntiva** per assunzioni a tempo indeterminato;

Dato atto che per questo ente, con popolazione pari a circa 1.100 abitanti, la percentuale che individua il valore soglia è il **28,60%** (fascia demografica b ai sensi dell'art 3 comma 1 lettera b) del decreto, che fa riferimento ai Comuni da 1000 a 1999 abitanti);

Verificato, pertanto, che il **Comune di Pacentro è ente virtuoso** con la conseguenza che può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1, del comma 1, per ciascuna fascia demografica;

Dato atto che:

- i Comuni che si collocano nella prima casistica, e che cioè rilevano, nell'anno di riferimento, un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore-soglia definito dall'art. 4 del Decreto, possono incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella introdotta dall'art. 5 del Decreto, e fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia;
- al fine di rendere possibile l'utilizzo effettivo delle risorse che si liberano in applicazione della nuova disciplina, l'articolo 6 specifica che "la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296";

Vista l'allegata tabella, formulata in applicazione della nuova disciplina vigente, dalla quale si evince che il Comune di Pacentro dispone, nell'anno 2023, di una **capacità di programmare assunzioni a tempo indeterminato per una spesa aggiuntiva rispetto ai valori del 2023 di euro 42.120,22**

Dato atto che:

- la media delle spese di personale del triennio 2011/2013 è pari ad euro **410.465,26**;
- la spesa di lavoro flessibile sostenuta nel 2009 è pari ad euro **43.758,04 e detto limite rappresenta la spesa massima annua ammissibile per lavoro flessibile**;

Dato atto che la spesa di personale di cui al Rendiconto 2022 calcolata secondo il D.M. 17.03.2020 ammonta ad € 387.035,87;

Richiamato l'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022);

Rilevato che, includendo le assunzioni già effettuate nonché quelle programmate con il DUP, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale per le annualità 2023-2024 e 2025:

SPEA PERSONALE ANNO 2022 (Rendiconto 2022)	€ 387.035,87
+ Spazi assunzionali TABELLA 1 D.M.	€ 42.120,220
= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE	€ 429.156,09 €
>= PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	€ 428.607,55
>= PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024	€ 424.479,52
>= PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2025	€ 424.479,52

Dato atto che le previsioni di bilancio, relativamente alla spesa di personale per le annualità 2024/2026, sono state previste nel DUP con deliberazione di C.C. N. 20 del 23.09.2023;

Si conferma che non emergono situazioni di personale in esubero, ai sensi dell'art. 33, comma 1, del D. Lgs n. 165/2001, e che in conseguenza di ciò, l'Ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;

si prende atto che in base ai parametri posti dal D.M. 17.03.2020, (artt. 2, 3 e 1. 4 Tab. 1), attuativo dell'art. 33, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, in questo Comune, il rapporto percentuale tra la spesa del personale desunta dal Rendiconto 2022 e la media delle entrate correnti del triennio 2020-2022, detratto il FCDE 2022, è pari al **25,79%**;

si prende atto che questo Ente, sulla base delle previsioni di cui al DM 17 marzo 2020, è un **"ente virtuoso"**, e che quindi la ha capacità di programmare assunzioni nel limite della spesa complessiva di € **429.156,09**;

SPESEA PERSONALE ANNO 2022 (Rendiconto 2022)	€ 387.035,87
+ Spazi assunzionali TABELLA 1 D.M.	€ 42.120,22
TOTALE	€ 429.156,09;

Si programma la seguente spesa per **personale flessibile** nel 2024:

N.UNITA'	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	PART TIME/FULL TIME	DURATA RAPPORTO DI LAVORO	COSTO
1	Istruttore di Polizia Locale	ISTRUTTORI	FULL-TIME	2 MESI	€ 5.508,71
	Collaboratore Amministrativo		PART-TIME 33,34%	5 MESI	€ 4.228,02
					€ 9.736,73

Si programma la seguente spesa per **personale flessibile** nel 2025:

N.UNITA'	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	PART TIME/FULL TIME	DURATA RAPPORTO DI LAVORO	COSTO
1	Istruttore di Polizia Locale	ISTRUTTORI	FULL-TIME	2 MESI	€ 5.608,70
					€ 5.608,70

Si programma la seguente spesa per **personale flessibile** nel 2026:

N.UNITA'	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	PART TIME/FULL TIME	DURATA RAPPORTO DI LAVORO	COSTO
1	Istruttore di Polizia Locale	ISTRUTTORI	FULL-TIME	2 MESI	€ 5.608,70
					€ 5.608,70

Il **limite di spesa per lavoro flessibile è pari ad euro 43.758,04** e detto limite risulta rispettato;

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024/2026

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia *“favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”*, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2024/2026.

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

DOTAZIONE ORGANICA:

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2023, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Totale donne presenti nell'Ente: 6 oltre al Segretario a scavalco
uomini presenti nell'Ente; 6

E' significativo sottolineare che ai livelli direttivi/posizioni organizzative, ovvero i "Responsabili di Servizio" ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., la situazione organica è così rappresentata:

	Donne	Uomini
Area dei Funzionari con funzioni e responsabilità art.107 D.Lgs. n.267/2000 e s.m.i.	3	0
Area dei Funzionari	1	1
Area degli Istruttori	0	1

Area Operatori specializzati	1	3
Area degli Operatori	/	1
TOTALE	5	6

Si dà quindi atto che vi è una buona presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198 dell'11.4.2006.

OBIETTIVI:

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On line, sul sito web del Comune di PACENTRO- sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.