



COMUNE DI ATENA LUCANA

(Provincia di Salerno)

Allegato a)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

Triennio 2024-2026



COMUNE DI ATENA LUCANA

(Provincia di Salerno)

Viale Kennedy, 2 - 84030 Atena Lucana (SA)

Tel. 097576001 – Fax 0975 76022 – Web: www.comune.atenalucana.sa.it - Pec: prot.atena@asmepec.it - C/F:83002560650

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

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

Premessa

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

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

Riferimenti normativi

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

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli

obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

Il presente PIAO è deliberato in coerenza con:

- Documento Unico di Programmazione semplificato 2024 -2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 19.04.2024;
- Bilancio di previsione 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 19.04.2024;

ed ha il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Ai sensi dell'articolo 1 del DPR n.81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022 il PIAO assorbe i seguenti atti:

- Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP);
- Piano di Azioni Positive (PAP).
- Piano della Performance (PdP);
- Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PtPCT);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);

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

scheda anagrafica dell'amministrazione

Comune di Atena Lucana
Indirizzo: Viale Kennedy, 2 84030 Atena Lucana (SA)
Codice fiscale: 83002560650
Partita IVA: 00686480658
Sindaco: Luigi VERTUCCI
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 5
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 2436
Telefono: 0975 76001
Sito internet: <https://www.comune.atenalucana.sa.it/>
E-mail: info@comune.atenalucana.sa.it
PEC: prot.atena@asmepec.it
Abitanti al 31.12.2023: 2.415

1.1 Analisi del contesto esterno

Per l'analisi del contesto esterno dell'Ente, si rinvia al DUP semplificato 2024/2026 approvato con D.C.C. Nr. 5 del 19.04.2024, che qui si ritiene integralmente riportata.

1.2 Analisi del contesto interno

Composizione, numerosità e ruolo specifico degli organi di indirizzo

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

Il Consiglio Comunale è l'organo di indirizzo politico - amministrativo ed è composto da 10 Consiglieri ed il Sindaco. Le competenze del Consiglio sono fissate dall'art. 42 del D.lgs n. 267/2000 e successive modifiche (TUEL).

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

La Giunta Comunale, nominata dal Sindaco, è composta da tre Assessori e svolge le funzioni di cui all'art. 48 del citato TUEL.

La composizione degli organi di governo è la seguente:

| NOME E COGNOME | RUOLO/CARICA | ORGANO | GRUPPO POLITICO |
|---------------------|--|--------------------|--------------------------|
| Luigi VERTUCCI | Sindaco/Presidente del Consiglio comunale | Giunta e Consiglio | Lista Civica E' Libera |
| Vincenzo BRUNO | Consigliere di maggioranza e Assessore - Vicesindaco | Giunta e Consiglio | Lista Civica E' Libera |
| Michelina SICILIANO | Consigliere di maggioranza e Assessore | Giunta e Consiglio | Lista Civica E' Libera |
| Giuseppe CESTARO | Consigliere di maggioranza | Consiglio | Lista Civica E' Libera |
| Francesco DI SANTI | Consigliere di maggioranza | Consiglio | Lista Civica E' Libera |
| Ciro MONZILLO | Consigliere di maggioranza | Consiglio | Lista Civica E' Libera |
| Carmine CANCRO | Consigliere di maggioranza | Consiglio | Lista Civica E' Libera |
| Maurizio CAMEROTA | Consigliere di maggioranza | Consiglio | Lista Civica E' Libera |
| Sergio ANNUNZIATA | Consigliere di minoranza | Consiglio | Lista Civica Siamo Atena |
| Cosimo DE ANGELIS | Consigliere di minoranza | Consiglio | Lista Civica Siamo Atena |
| Carmine CHECHILE | Consigliere di minoranza | Consiglio | Lista Civica Siamo Atena |

In ordine alle informazioni relative al personale in servizio ed alla struttura organizzativa dell'ente si riporta quanto segue.

La struttura dell'Ente, secondo quanto disposto dal Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 12.08.2002, è articolata in Aree, Settori, Servizi e Uffici. L'Area costituisce la struttura organica di massima dimensione dell'ente; il settore comprende un insieme di servizi omogenei operanti nell'ambito dell'area mentre i servizi sono un'articolazione dell'Area che comprende un insieme di unità operative nell'ambito di una materia.

L'allegato A della deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 12.08.2002 individua le seguenti strutture / unità organizzative dell'ente che sono:

1. Area Amministrativa, affari generali e del personale;
2. Area Economico-Finanziaria;
3. Area Tecnica a sua volta distinta in due settori ovvero Edilizia Privata e Lavori Pubblici;
4. Polizia Locale per la quale è specificato che il personale di polizia municipale è alle dirette dipendenze del Sindaco e solo sotto l'aspetto gestionale ed organizzativo fa capo all'Area Amministrativa. Il personale in servizio al 01.01.2024 è il seguente:

AREA AMMINISTRATIVA E AA.GG. E POLIZIA LOCALE ED AREA ECONOMICO FINANZIARIA

Tempo indeterminato

| CATEGORIA / RUOLO | FULL TIME | PART-TIME |
|--|-----------|-----------|
| Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Categ. D – CCNL FL): 1. <i>Dott. Daniele Padovani</i> , Responsabile Area Economico Finanziaria ed <i>ad interim</i> per l'Area Amministrativa AA.GG; 2. <i>Dott.ssa Antonella Spinelli</i> , funzionario Area Amministrativa AA.GG./Servizi Demografici | 2 unità | 0 |
| Area degli Istruttori (ex Categ. C – CCNL FL): 1. Maria Di Santi 2. <i>Ciro Zirpoli</i> | 2 unità | 0 |
| Area degli Operatori Esperti (ex Categ. B – CCNL FL): 1. <i>Felice Fornino</i> | 1 unità | 0 |
| Area degli Operatori | 0 | 0 |

AREE TECNICHE UTC 1 E UTC 2

Tempo indeterminato

| CATEGORIA / RUOLO | FULL TIME | PART TIME |
|---|-----------|-----------|
| Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione: 1. <i>Ing. Cono Gallo</i> , Funzionario EQ per UTC Area Tecnica 2; 2. <i>Arch. Fabio Tonti</i> Funzionario EQ per UTC Area Tecnica 1 | 2 unità | 0 |
| Area degli Istruttori | 0 | 0 |
| Area degli Operatori Esperti | 0 | 0 |
| Area degli Operatori | 0 | 0 |

Lavoro Flessibile

| CATEGORIA / RUOLO | FULL TIME | PART-TIME |
|---|-----------|--|
| Area dei Funzionari e dell' Elevata Qualificazione - N. 1 unità assegnata all'area Economico-Finanziaria | 0 | N. 1 unità (ex art. 92 TUEL e art. 53 TUPI n. 12 ore settimanali scavalco non condiviso d'eccedenza) |
| Area degli Istruttori - N. 1 unità assegnata all'area Economico-Finanziaria | 0 | N. 1 unità somministrazione di lavoro (n. 16 ore settimanali) |

| | | |
|--|---|---|
| Collaborazione professionale con UTC Area Tecnica 1 N. 1 unità assegnata all'UTC Area 1 | | N. 1 unità con rapporto di collaborazione esterna assegnato all'UTC Settore Edilizia-Urbanistica-Manutenzione |
| Area degli operatori esperti | 0 | 0 |
| Area degli operatori | 0 | 0 |

Per le ulteriori informazioni afferenti il contesto interno si rinvia al DUP 2024/2026 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 19.04.2024

1.2.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione. È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico. Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output. Per la Mappatura dei processi e, con particolare riferimento alla prevenzione della corruzione, la distribuzione degli stessi nelle differenti Aree di rischio (cd. Catalogo dei rischi) nonché per l'analisi dei rischi nel dettaglio, si rimanda alla Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza ai relativi Allegati A (Mappatura dei processi e Catalogo dei rischi) e B (Analisi dei rischi) uniti al presente Piano per formarne parte integrante e sostanziale.

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 - Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale 17 del 21.09.2023 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2. - Performance

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

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

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe

contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 (oggi, assorbito nel PIAO per gli Enti con più di 50 dipendenti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, comma 1 del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81) è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance.

Il Sistema di valutazione e misurazione della performance del Comune di Atena Lucana è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 26/09/2019.

Nel predetto sistema di valutazione è previsto che:

- ✓ A ciascuna Area possono essere assegnati un numero di obiettivi pari o inferiori a 4 (quattro), di cui almeno 1 (uno) intersettoriale;
- ✓ Gli obiettivi sono adottati previo invio di una proposta ai responsabili di posizione organizzativa. Nel caso in cui i responsabili di posizione organizzativa non si esprimano entro i 15 giorni successivi alla trasmissione della proposta si intende che gli stessi abbiano espresso un parere positivo;
- ✓ L'assegnazione degli obiettivi è condizione per l'effettuazione della valutazione e per l'erogazione delle incentivazioni legate alla performance;
- ✓ **Gli obiettivi da assegnare al personale di P.O. (oggi Funzionari EQ) devono essere:**
 - *rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della comunità, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;*
 - *specifici e misurabili, in termini concreti e chiari;*
 - *tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
 - *referibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*
 - *commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;*
 - *confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;*
 - *correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.*
- ✓ **Il Piano Performance deve essere validato dall'organismo di valutazione** che attesta la misurabilità degli obiettivi individuati.
Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente.

| UNITÀ ORGANIZZATIVA | PERFORMANCE INDIVIDUALE | PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI UNITÀ ORGANIZZATIVA MAX 20 PUNTI |
|--|--|--|
| Area Amministrativa AA.GG. (compreso Ufficio/Servizio di Polizia Locale) | Come da schede di dettaglio degli obiettivi di performance individuale distinte per ciascuna Area, riportate nella presente Sezione al Paragrafo 2.2 Sottoparagrafo 2.2.1. e come da Contratto Decentrato Integrativo (parte normativa 2023/2025) approvato con delibera di Giunta comunale n. 69 del 23.12.2023 | Andamento degli indicatori della condizione dell'ente: 1. Rispetto del pareggio di bilancio; 2. Rispetto del tetto di spesa del personale; 3. Rispetto dei parametri di riscontro di deficitarietà strutturale; 4. Attuazione del programma delle OO.PP. e degli acquisti di beni e servizi (D.Lgs. n. 36/2023) 5. Attuazione degli obiettivi relativi alla salute finanziaria dell'ente fissati nella sezione dedicata del PIAO. Rispetto dei vincoli dettati dal legislatore: 1. Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e smi; 3. Monitoraggio del lavoro flessibile; 4. Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca; 6. Attuazione delle misure previste nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026; 7. Rispetto delle misure previste dal Piano Anticorruzione 2024-2026. |
| Area Economico – Finanziaria | | |
| Area Tecnica 1 Area Tecnica 2 | | |

2.2.1 Performance individuale

Di seguito, si riportano le schede di dettaglio degli obiettivi di performance individuale distinte per ciascuna struttura organizzativa di massima dimensione dell'Ente (Area).

Secondo il Sistema di valutazione e misurazione della performance del Comune di Atena Lucana, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 26/09/2019, per la valutazione relativa alla performance individuale si tiene conto dei seguenti parametri:

- raggiungimento degli obiettivi di performance individuali: punti max attribuibili pari a 50;
- competenza professionali, manageriali e comportamenti organizzativi: punti max attribuibili pari a 30.

| AREA | OBIETTIVI | DESCRIZIONE OBIETTIVO | PESO | PUNTI |
|----------------------------------|---|--|------|-------|
| Area Amministrativa AA.GG. | N. 1- Sottosezione <i>Rischi Corruptivi e Trasparenza</i> (RCT) del PIAO: rispetto delle misure di prevenzione annualmente previste | In coerenza con il P.N.A. che definisce il P.T.P.C. come “ <i>documento di natura programmatica</i> ”, al fine di assicurare il coordinamento del Piano con gli altri strumenti di programmazione presenti nell’amministrazione ed, in particolare con la programmazione strategica (DUP), le misure di prevenzione contenute nel corrente PTPCT (oggi, confluito nella Sottosezione <i>Rischi Corruptivi e Trasparenza</i> del PIAO), cui si rinvia, rappresentano obiettivi strategici dell’Ente da conseguire e rispettare ai fini della valutazione della performance. I Titolari di E.Q. sono, dunque, tenuti ad applicare sistematicamente le misure generali e le misure ulteriori contenute nella Sottosezione <i>Rischi Corruptivi e Trasparenza</i> (RCT). | 10% | 0-5 |
| | N. 2 Riordino Amministrazione Trasparente in seguito a travaso da vecchio a nuovo sito web e Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza dell’Area, come disposto dal d.lgs. n. 33/2013 | L’obiettivo, di natura intersettoriale, mira a dare attuazione alle disposizioni di cui al D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, il quale ha attribuito al PTPCT (oggi, confluito nella Sottosezione <i>Rischi Corruptivi e Trasparenza</i> del PIAO) “un valore programmatico ancora più incisivo”, attraverso l’indicazione di obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione, in primis “la promozione di maggiori livelli di trasparenza” da tradursi nella definizione di “obiettivi organizzativi e individuali” (articolo 10 comma 3 del decreto legislativo 33/2013). Inoltre, atteso che vi è stato un cambio afferente al gestore del sito web risulta necessario provvedere ad allineare le informazioni mancanti e/o erroneamente allocate. | 10% | 0-5 |

| | | | | |
|--|--|--|-----|------|
| | N.3 Rispetto dei termini di pagamento Anni 2024-2025-2026 | L'art. 1 della legge 145 del 23 dicembre 2018 dal comma 858 al comma 862 introduce nuove disposizioni sui pagamenti secondo le quali, a decorrere dal 2021, i Comuni che non rispettano i tempi di pagamento previsti per legge, ovvero che non dimostrano la progressiva riduzione dello stock di debito commerciale scaduto, dovranno accantonare in bilancio un " <i>Fondo di garanzia dei debiti commerciali</i> ", sul quale non è possibile disporre impegni e pagamenti. Il termine di pagamento previsto dalla legge (D.Lgs. n. 231/2002) è di 30 giorni dal ricevimento della fattura. | 30% | 0-15 |
| | N.4. - Attuazione del Piano Assunzionale approvato nel Piano triennale del Fabbisogno 2023-2025 | Nel Piano triennale del Fabbisogno 2024-2026 è previsto, per l'annualità 2024, l'implementazione del personale attualmente in servizio. Il Funzionario EQ dovrà, pertanto, procedere all'attuazione di tutte le misure necessarie per l'assunzione del personale così come previsto dal predetto Piano. | 50% | 0-25 |
| TEMPISTICHE DI REALIZZAZIONE: 31.12.2024 FUNZIONARIO RESPONSABILE EQ: Dott. Daniele Padovani | | | | |

| AREA | OBIETTIVI | DESCRIZIONE OBIETTIVO | PESO | PUNTI |
|----------------------------------|---|--|------|-------|
| Area Economico Finanziaria | N. 1 - Sottosezione <i>Rischi Corruttivi e Trasparenza</i> (RCT) del PIAO: rispetto delle misure di prevenzione annualmente previste | In coerenza con il P.N.A. che definisce il P.T.P.C. come " <i>documento di natura programmatica</i> ", al fine di assicurare il coordinamento del Piano con gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione ed, in particolare con la programmazione strategica (DUP), le misure di prevenzione contenute nel corrente PTPCT (oggi, confluito nella Sottosezione <i>Rischi Corruttivi e Trasparenza</i> del PIAO), cui si rinvia, rappresentano obiettivi strategici dell'Ente da conseguire e rispettare ai fini della valutazione della performance. I Titolari di E.Q. sono, dunque, tenuti ad applicare sistematicamente le misure generali e le misure ulteriori contenute nella Sottosezione <i>Rischi Corruttivi e Trasparenza</i> (RCT). | 10% | 0-5 |
| | N. 2 - Riordino Amministrazione Trasparente in | L'obiettivo, di natura intersettoriale, mira a dare attuazione alle disposizioni di cui | 10% | 0-5 |

| | | | |
|---|---|-----|------|
| <p>seguito a travaso da vecchio a nuovo sito web e Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza dell'Area, come disposto dal d.lgs. n. 33/2013</p> | <p>al D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, il quale ha attribuito al PTPCT (oggi, confluito nella Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO) "un valore programmatico ancora più incisivo", attraverso l'indicazione di obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione, in primis "la promozione di maggiori livelli di trasparenza" da tradursi nella definizione di "obiettivi organizzativi e individuali" (articolo 10 comma 3 del D.Lgs. n. 33/2013). Inoltre, atteso che vi è stato un cambio afferente al gestore del sito web risulta necessario provvedere ad allineare le informazioni mancanti e/o erroneamente allocate.</p> | | |
| <p>N.3 - Rispetto dei termini di pagamento Anni 2023-2024-2025</p> | <p>L'art. 1 della legge n. 145 /2018, commi da 858 a 862, introduce nuove disposizioni sui pagamenti secondo le quali, a decorrere dal 2021, i Comuni che non rispettano i tempi di pagamento previsti per legge, ovvero che non dimostrano la progressiva riduzione dello stock di debito commerciale scaduto, dovranno accantonare in bilancio un "<i>Fondo di garanzia dei debiti commerciali</i>", sul quale non è possibile disporre impegni e pagamenti. Il termine di pagamento previsto dalla legge (D.Lgs. 231/2002) è di 30 giorni dal ricevimento della fattura.</p> | 30% | 0-15 |
| <p>N. 4 - PNRR</p> | <p>Rispetto dei cronoprogrammi e/o dalle eventuali varianti o proroghe relativi ai progetti finanziati con i fondi del PNRR quali: progetto "Archivio Atena" di rigenerazione sociale e culturale dei piccoli borghi (PNRR M1-C3) finanziato dal MiC e progetti relativi alla transizione digitale (Cloud, Spid e CIE, Esperienza del cittadino, AppIO, PDND, PND)</p> | 50% | 0-25 |
| <p>TEMPISTICHE DI REALIZZAZIONE: 31.12.2024 FUNZIONARIO RESPONSABILE EQ: Dott. Daniele Padovani</p> | | | |

| AREA | OBIETTIVI | DESCRIZIONE OBIETTIVO | PESO | PUNTI |
|-----------------------|--|---|------|-------|
| Area Tecnica UTC 1 | N. 1 - Sottosezione <i>Rischi Corruttivi e Trasparenza</i> (RCT) del PIAO: rispetto delle misure di prevenzione annualmente previste | In coerenza con il P.N.A. che definisce il P.T.P.C. come “ <i>documento di natura programmatica</i> ”, al fine di assicurare il coordinamento del Piano con gli altri strumenti di programmazione presenti nell’amministrazione ed, in particolare con la programmazione strategica (DUP), le misure di prevenzione contenute nel corrente PTPCT (oggi, confluito nella Sottosezione <i>Rischi Corruttivi e Trasparenza</i> del PIAO), cui si rinvia, rappresentano obiettivi strategici dell’Ente da conseguire e rispettare ai fini della valutazione della performance. I Titolari di E.Q. sono, dunque, tenuti ad applicare sistematicamente le misure generali e le misure ulteriori contenute nella Sottosezione <i>Rischi Corruttivi e Trasparenza</i> (RCT). | 10% | 0-5 |
| | N. 2 - Riordino Amministrazione Trasparente in seguito a travaso da vecchio a nuovo sito web e Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza dell’Area, come disposto dal d.lgs. n. 33/2013 | L’obiettivo, di natura intersettoriale, mira a dare attuazione alle disposizioni di cui al D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, il quale ha attribuito al PTPCT (oggi, confluito nella Sottosezione <i>Rischi Corruttivi e Trasparenza</i> del PIAO) “un valore programmatico ancora più incisivo”, attraverso l’indicazione di obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione, in primis “la promozione di maggiori livelli di trasparenza” da tradursi nella definizione di “obiettivi organizzativi e individuali” (articolo 10 comma 3 del decreto legislativo 33/2013). Inoltre, atteso che vi è stato un cambio afferente al gestore del sito web risulta necessario provvedere ad allineare le informazioni mancanti e/o erroneamente allocate. | 10% | 0-5 |

| | | | | |
|---|--|--|-----|------|
| | <p>N.3 Rispetto dei termini di pagamento Anni 2023-2024-2025</p> | <p>L'art. 1 della legge 145 del 23 dicembre 2018 dal comma 858 al comma 862 introduce nuove disposizioni sui pagamenti secondo le quali, a decorrere dal 2021, i Comuni che non rispettano i tempi di pagamento previsti per legge, ovvero che non dimostrano la progressiva riduzione dello stock di debito commerciale scaduto, dovranno accantonare in bilancio un "<i>Fondo di garanzia dei debiti commerciali</i>", sul quale non è possibile disporre impegni e pagamenti. Il termine di pagamento previsto dalla legge (D.Lgs. 231/2002) è di 30 giorni dal ricevimento della fattura.</p> | 30% | 0-15 |
| | <p>N. 4 Controllo sull'efficiente ed efficace gestione del servizio di gestione della raccolta differenziata.</p> | <p>In data è stato sottoscritto il contratto per l'affidamento della gestione del servizio di raccolta differenziata. E' necessario provvedere ad un attento monitoraggio e controllo dell'implementazione e gestione del nuovo sistema di raccolta differenziata.</p> | 50% | 0-25 |
| <p>TEMPISTICHE DI REALIZZAZIONE: 31.12.2023 FUNZIONARIO RESPONSABILE EQ: Arch. Fabio Tonti</p> | | | | |

| AREA | OBIETTIVI | DESCRIZIONE OBIETTIVO | PESO | PUNTI |
|-------------------------------|--|---|------|-------|
| <p>Area Tecnica UTC 2</p> | <p>N. 1 - Sottosezione <i>Rischi Corruttivi e Trasparenza (RCT)</i> del PIAO: rispetto delle misure di prevenzione annualmente previste</p> | <p>In coerenza con il P.N.A. che definisce il P.T.P.C. come "<i>documento di natura programmatica</i>", al fine di assicurare il coordinamento del Piano con gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione ed, in particolare con la programmazione strategica (DUP), le misure di prevenzione contenute nel corrente PTPCT (oggi, confluito nella Sottosezione <i>Rischi Corruttivi e Trasparenza</i> del PIAO), cui si rinvia, rappresentano obiettivi strategici dell'Ente da conseguire e rispettare ai fini della valutazione della performance. I Titolari di E.Q. sono, dunque, tenuti ad applicare sistematicamente le misure generali e le misure ulteriori contenute nella Sottosezione <i>Rischi Corruttivi e Trasparenza (RCT)</i>.</p> | 10% | 0-5 |

| | | | |
|---|---|------------|-------------|
| <p>N. 2 - Riordino Amministrazione Trasparente in seguito a travaso da vecchio a nuovo sito web e Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza dell'Area, come disposto dal d.lgs. n. 33/2013</p> | <p>L'obiettivo, di natura intersettoriale, mira a dare attuazione alle disposizioni di cui al D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, il quale ha attribuito al PTPCT (oggi, confluito nella Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO) "un valore programmatico ancora più incisivo", attraverso l'indicazione di obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione, in primis "la promozione di maggiori livelli di trasparenza" da tradursi nella definizione di "obiettivi organizzativi e individuali" (articolo 10 comma 3 del decreto legislativo 33/2013). Inoltre, atteso che vi è stato un cambio afferente al gestore del sito web risulta necessario provvedere ad allineare le informazioni mancanti e/o erroneamente allocate.</p> | <p>10%</p> | <p>0-5</p> |
| <p>N.3 - Rispetto dei termini di pagamento Anni 2024-2025-2026</p> | <p>L'art. 1 della legge 145 del 23 dicembre 2018 dal comma 858 al comma 862 introduce nuove disposizioni sui pagamenti secondo le quali, a decorrere dal 2021, i Comuni che non rispettano i tempi di pagamento previsti per legge, ovvero che non dimostrano la progressiva riduzione dello stock di debito commerciale scaduto, dovranno accantonare in bilancio un "<i>Fondo di garanzia dei debiti commerciali</i>", sul quale non è possibile disporre impegni e pagamenti. Il termine di pagamento previsto dalla legge (D.Lgs. 231/2002) è di 30 giorni dal ricevimento della fattura.</p> | <p>30%</p> | <p>0-15</p> |
| <p>N. 4 - Conclusion e formalizzazione del nuovo atto di costituzione della CUC - APA.</p> | <p>La Centrale di Committenza CUC-APA è stata istituita in data 12.02.2015, mediante accordo convenzionale, ai sensi dell'art. 30 del T.U.E.L. di cui al D. Lgs n. 267/2000 sottoscritto dai Sindaci dei comuni di Polla, Auletta ed Atena Lucana (comune capofila), in attuazione dell'art. 33 comma 3-bis del D. Lgs n. 163/2006 (oggi D.Lgs. n. 36/2023). La CUC-APA ha sede presso il comune di Atena Lucana (SA) ed opera mediante un "Ufficio Comune" composto dal personale individuato dai Comuni aderenti, incardinato nella struttura organizzativa del comune di Atena Lucana, coordinato da un Responsabile individuato nella figura dell'Ing. Cono Gallo dell'Area Tecnica dello stesso comune di Atena Lucana. L'obiettivo è teso all'aggiornamento del nuovo atto costitutivo della predetta CUC - APA.</p> | <p>50%</p> | <p>0-25</p> |
| <p>TEMPISTICHE DI REALIZZAZIONE: 31.12.2024 FUNZIONARIO RESPONSABILE E.Q.: Ing. Cono Gallo</p> | | | |

| AREA | OBIETTIVI | DESCRIZIONE OBIETTIVO | PESO | PUNTI |
|------------------------|--|---|------|-------|
| Segretario Comunale | N. 1 - Formulazione di modulistica a supporto dei Responsabili di Area EQ necessaria alla corretta attuazione delle misure di prevenzione | Nella sottosezione Rischi corruttivi del presente PIAO sono riportate le misure di carattere generale e specifiche che dovranno essere attuate da tutti i dipendenti ed in particolare dai Responsabili di Area. Al fine di agevolare detti Responsabili nella concreta attuazione delle misure di prevenzione si provvederà ad inoltrare la modulistica necessaria ed in particolare quella afferente alle autodichiarazioni che devono essere prodotte al fine di evitare le ipotesi di conflitto di interesse precisamente descritte nella sezione Rischi corruttivi. | 10% | 0-5 |
| | N. 2 - Riordino Amministrazione Trasparente in seguito a travaso da vecchio a nuovo sito web e Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza dell'Area, come disposto dal d.lgs. n. 33/2013 | L'obiettivo, di natura intersettoriale, mira a dare attuazione alle disposizioni di cui al D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, il quale ha attribuito al PTPCT (oggi, confluito nella Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO) "un valore programmatico ancora più incisivo", attraverso l'indicazione di obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione, in primis "la promozione di maggiori livelli di trasparenza" da tradursi nella definizione di "obiettivi organizzativi e individuali" (articolo 10 comma 3 del decreto legislativo 33/2013). Inoltre, atteso che vi è stato un cambio afferente al gestore del sito web risulta necessario provvedere ad allineare le informazioni mancanti e/o erroneamente allocate. | 10% | 0-5 |
| | N. 3 - Collaborazione ed assistenza giuridica amministrativa nell'attuazione del Piano del Fabbisogno 2024-2026 | Nel Piano del fabbisogno 2024-2026 il Comune di Atena Lucana ha programmato per l'anno 2024 una serie di assunzioni al fine di incrementare il personale in servizio. La gestione delle predette procedure è assegnata al Responsabile dell'Area Amministrativa. L'obbiettivo indicato è teso a fornire un concreto ed adeguato supporto giuridico amministrativo anche mediante pareri scritti al Responsabile dell'Area Personale. | 30% | 0-15 |
| | N. 4 - Predisposizione del Protocollo di legalità | Il protocollo di legalità è una delle misure di prevenzione della corruzione che il PNA 2019 suggerisce di adottare. L'obbiettivo è teso alla redazione ed approvazione del predetto protocollo | 50% | 0-25 |

| | | | | |
|--|--|--------------------------------------|--|--|
| | | nonché alla sua concreta diffusione. | | |
| TEMPISTICHE DI REALIZZAZIONE: 31.12.2024 SEGRETARIO COMUNALE: Dott. Michele Curcio | | | | |

2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza

SOGGETTI COMPITI E RESPONSABILITÀ DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

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

| SOGGETTI | COMPITI | RESPONSABILITÀ |
|--|--|--|
| Giunta Comunale | Organo di indirizzo politico cui competono, la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT | Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. n. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione |
| Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza | <p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) è il Dott. Michele Curcio – Segretario Comunale dell'ente. Il RPCT assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti: <u>in materia di prevenzione della corruzione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano; - obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; - obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012). <u>in materia di trasparenza:</u> - svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da | <p>Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale";</p> <p>Ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. n. 165/2001, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;</p> <ul style="list-style-type: none"> - segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013; - ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato. | <p>danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012; - di aver vigilato sulla corretta applicazione del piano da parte dei dipendenti e degli amministratori. |
|--|---|--|

| | | |
|--|--|--|
| | <p>In materia di whistleblowing:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ricevere e prendere in carico le segnalazioni; - porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute. <p>In materia di inconferibilità e incompatibilità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC. <p>In materia di AUSA: sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT.</p> | <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge n. 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano."</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p> |
|--|--|--|

| | | |
|--|--|--|
| <p>Funzionari E.Q. (Responsabili di P.O.)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Svolgono attività informativa nei confronti del RPCT e dell'autorità giudiziaria (art. 16 D.Lgs.n. 165/2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20/1994; art. 331 c.p.p.); - Partecipano al processo di gestione del rischio; - Propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001); - Assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione; - Adottano le misure gestionali, quali l'avvio dei procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001); - Osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n.190 del 2012); - Provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti. - Suggestiscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio. | <p>Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale. Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dal CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p> |
|--|--|--|

| | | |
|----------------------------|--|--|
| <p>I dipendenti</p> | <p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione;</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO;</p> <p>Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi;</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione;</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D.</p> <p>Per quanto compatibile, osservano le</p> | <p>La responsabilità è quella prevista in genere per tutti i dipendenti pubblici in base al D.Lgs. n. 165/2001, al CCNL - FL ed al codice di comportamento dell'ente</p> |
|----------------------------|--|--|

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

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

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

LE MODALITÀ DI APPROVAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Premesso che l'attività di elaborazione non può essere affidata a soggetti esterni all'Amministrazione, il RPCT deve elaborare e proporre le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza da inserire nel PIAO, ovvero lo schema del PTPCT. L'ANAC sostiene che sia necessario assicurare la più larga condivisione delle misure anticorruzione con gli organi di indirizzo politico (ANAC determinazione n. 12 del 28/10/2015).

A tal fine, in questo Comune il RPCT ha provveduto ad avviare una *fase di consultazione pubblica* attraverso la pubblicazione, sulla *home page* del sito istituzionale (nonché nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente, sotto-sezione di 1° livello *Altri contenuti*, sotto-sezione di 2° livello *Corruzione*), di apposito avviso, aperto rivolto a tutti gli *stakeholder*, nell'intento di ricevere contributi e osservazioni finalizzati ad una migliore individuazione delle misure di contrasto alla corruzione.

La fase di consultazione pubblica si è conclusa il 09.01.2023 e non sono pervenute osservazioni.

La presente sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza 2024-2026 continua ad attuare una mappatura dei processi in linea con la metodologia di valutazione del rischio corruttivo contenuta nel PNA 2019. Tale obiettivo viene perseguito sostituendo l'approccio quantitativo previsto dall'Allegato 5 del PNA 2013-2016, con un approccio di tipo qualitativo.

Ai fini dell'analisi della nuova metodologia proposta dall'ANAC per la gestione del rischio, si richiamano in maniera sintetica le diverse fasi in cui è attualmente suddiviso il sistema:

1) Analisi del contesto:

a. analisi del contesto esterno: analisi socio-economica e criminale-criminale

b. analisi del contesto interno: struttura politica, amministrativa e mappatura dei processi

2) Valutazione del rischio:

a. identificazione degli eventi rischiosi (registro dei rischi)

b. analisi del rischio

- analisi dei fattori abilitanti del rischio corruttivo
- stima del livello di esposizione al rischio
- approccio valutativo
- criteri di valutazione
- raccolta di dati ed informazioni
- giudizio sintetico e motivato

c. ponderazione del rischio

3) Trattamento del rischio

a. individuazione delle misure: misure generali e misure specifiche

b. programmazione delle misure: monitoraggio ed indicatori.

Si rileva, infine, che, nel PNA 2022, l'ANAC, allineandosi a quanto previsto dal Legislatore in merito alla formulazione del PIAO di tipo "semplificato", ammesso per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti (art. 6 DM 132/2022), ha ritenuto di estendere la platea delle amministrazioni che possono accedere alle semplificazioni sulla programmazione delle misure - prima limitate ai soli Comuni con una popolazione inferiore ai 5.000 abitanti (Crf. PNA 2019, pagg. 152 e 153) - agli enti con meno di 50 dipendenti, i quali, dopo la prima adozione, possono confermare per le successive due annualità lo strumento di programmazione dell'anno precedente. In particolare, la Giunta comunale potrà confermare i contenuti della Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza sempreché nell'anno precedente non si siano verificati: - fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative; - modifiche organizzative rilevanti; - modifiche degli obiettivi strategici; - modifiche significative delle altre sezioni del PIAO. Nel provvedimento di conferma, l'amministrazione

deve dar conto del fatto che non sia intervenuta alcuna delle condizioni sopra elencate. Rimane ferma la necessità di adottare un nuovo PTCP ogni tre anni.

GLI OBIETTIVI STRATEGICI E GLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012 (rinnovato dal d.lgs. 97/2016) prevede che l'organo di indirizzo definisca gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione.

Il primo obiettivo che va posto è quello del valore pubblico secondo le indicazioni del DM 132/2022 (art. 3).

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente. Tale obiettivo generale va poi declinato in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio dei PTPCT, e, quindi, anche della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO e della Sottosezione Performance della Sezione Valore pubblico Performance e Anticorruzione.

Tra gli obiettivi strategici, degno di menzione è certamente "la promozione di maggiori livelli di trasparenza" da tradursi nella definizione di "obiettivi organizzativi e individuali" (articolo 10 comma 3 del decreto legislativo 33/2013).

L'amministrazione ritiene che la trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi.

Pertanto, intende perseguire i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

- 1- la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
- 2- il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico, come normato dal d.lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici;

b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

Gli obiettivi strategici sono stati formulati coerentemente con la programmazione prevista nella sottosezione del PIAO dedicata alla performance. Infatti, nella Sezione dedicata alla Performance del presente PIAO a ciascun Responsabile di Area è stato attribuito quale obiettivo valutabile ai fini dell'attribuzione del trattamento premiale proprio quello del rispetto delle misure di prevenzione della corruzione fissate nella presente sezione.

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO IN GENERALE

Attraverso l'analisi del contesto, si acquisiscono le informazioni necessarie ad identificare i rischi corruttivi che lo caratterizzano, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui si opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione ed attività (contesto interno).

L'analisi del contesto esterno reca l'individuazione e la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio, ovvero del settore specifico di intervento e di come queste ultime – così come le relazioni esistenti con gli stakeholders – possano condizionare impropriamente l'attività dell'amministrazione. Da tale analisi deve emergere la valutazione di impatto del contesto esterno in termini di esposizione al rischio corruttivo.

Atena Lucana è un Comune della provincia di Salerno che fa parte del Vallo di Diano.

Il Comune di Atena Lucana storicamente presentava prevalentemente una vocazione economica di tipo agricolo stante le sue caratteristiche morfologiche, geografiche e storiche.

Tale vocazione negli anni è stata affiancata da un crescente evolversi di altri settori commerciali ed in particolare si segnalano:

1. le attività nel settore del terziario;
2. gli insediamenti produttivi che offrono servizi o impegnate nella distribuzione di merci all'ingrosso o al dettaglio. In particolare sono numerose le strutture ricettive che operano nel settore del turismo, della ristorazione e dell'intrattenimento (alberghi, ristoranti, bar, locali pub, pizzerie, ecc.);
3. le attività connesse all'erogazione di servizi assicurativi e finanziari;
4. le attività di concessionarie o rivendite di auto nuove e/o usate.

Nella Relazione del Ministero dell'Interno al Parlamento – secondo semestre 2021 (luglio-dicembre) si legge: *“Sul territorio del Vallo di Diano compreso tra le province di Salerno e di Potenza la presenza della criminalità mafiosa campana e pugliese era già emersa nel contesto investigativo delle indagini “Febbre oro nero” e “Shamar” dell’aprile 2017. Con riferimento al semestre in esame nella stessa area Valdianese è stata tratteggiata l’esistenza e l’operatività di un sodalizio criminale nel settore degli stupefacenti in particolare marijuana, hashish e cocaina. Le indagini hanno consentito di monitorare l’operatività dell’organizzazione, il suo modus operandi, nonché i canali di approvvigionamento, i luoghi di stoccaggio e le fasi di acquisto e vendita della droga”.*

Rispetto ai risultati di questa analisi, preme evidenziare che da notizie acquisite dalle cronache locali e dal Comando della Polizia locale non si sono registrati nell'anno 2023, nel territorio di Atena Lucana, fenomeni di corruzione o reati che interessano direttamente o indirettamente la Pubblica Amministrazione.

L'unico fenomeno criminoso legato alla criminalità organizzata attiene ad un procedimento penale ancora in atto relativo allo sversamento illecito di rifiuti chimici liquidi. In detto procedimento penale il Comune di Atena Lucana con deliberazione di Giunta n. 1 del 09.01.2023 ha statuito la costituzione di parte civile dell'ente per il tramite di un proprio legale.

Pertanto, alla luce delle considerazioni sopra esplicitate, allo stato, è possibile affermare che il contesto sociale ed economico del Comune di Atena Lucana non presenta caratteristiche tali da incidere in senso negativo sulle attività di indirizzo e gestionali dell'ente.

CONTESTO INTERNO IN GENERALE

Si rinvia alla sezione 1.2.

LA VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO E LA MAPPATURA DEI PROCESSI

La valutazione di impatto del contesto interno ed esterno

Dai risultati dell'analisi del contesto, sia esterno che interno, è possibile sviluppare le considerazioni seguenti in merito alle misure di prevenzione e contrasto della corruzione:

Il contesto socio- economico del Comune di Atena Lucana non presenta criticità tali da poter avere un impatto negativo sulle attività di natura politica e gestionale dell'ente. Come sopra descritto non sono stati rilevati fatti di natura criminale che per numero e caratteristiche possano far presumere il verificarsi di indebite influenze e pressioni sull'amministrazione.

La struttura burocratica dell'ente, seppur allo stato sottodimensionata rispetto alle attività gestionali, presenta una adeguata capacità di gestione dei procedimenti amministrativi garantita dalle competenze professionali e culturali acquisite dai dipendenti.

Si aggiunge altresì che non sussistono procedimenti disciplinari in corso o conclusi negli anni precedenti, che non si sono verificati fatti corruttivi interni e non sussistono segnalazioni di *whistleblowing*.

La mappatura dei processi

L'aspetto più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la mappatura dei processi, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi, con riferimento all'intera attività svolta da ciascuna Amministrazione e non solo a quei processi che sono ritenuti a rischio.

Il processo è "un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (*input* del processo) in un prodotto (*output* del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente)", a differenza del procedimento che "è un insieme di attività ripetitive, sequenziali e condivise tra chi le attua".

L'ANAC attribuisce grande importanza a questa attività, affermando che essa rappresenta un "requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio".

Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche: a) quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale); b) quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte. Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato le seguenti "Aree di rischio" per gli enti locali:

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

Oltre alle suddette undici "Aree di rischio", si prevede l'area definita "Altri servizi". Quest'ultimo sottoinsieme riunisce processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA. La mappatura è avvenuta in modo coerente con le indicazioni fornite dal PNA 2019 e ribadite nel PNA 2022.

In questo Comune, secondo gli indirizzi del PNA, il RPCT ha coordinato un "Gruppo di lavoro" composto dai Responsabili apicali di Settore titolari di P.O..

Data la conoscenza da parte di ciascun funzionario dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dalla struttura organizzativa di massima dimensione affidata alla propria responsabilità, il Gruppo di lavoro ha potuto enucleare i processi elencati nelle schede denominate "Mappatura dei processi a catalogo dei rischi" allegate al presente atto quale Allegato A).

Tali processi, poi, sempre secondo gli indirizzi espressi dal PNA, sono stati brevemente descritti (mediante l'indicazione dell'input, delle attività costitutive il processo, e dell'output finale) e, infine, è stata registrata l'unità organizzativa responsabile del processo stesso.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione in cui il rischio stesso è identificato, analizzato e confrontato con altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure organizzative correttive e preventive (trattamento del rischio). Si articola in tre fasi: identificazione, analisi e ponderazione del rischio.

1. Identificazione del rischio:

L'obiettivo dell'identificazione degli eventi rischiosi è individuare i comportamenti o i fatti, relativi ai processi dell'amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo. Per individuare gli eventi rischiosi è necessario:

- definire l'oggetto di analisi;
- utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative;
- individuare i rischi e formalizzarli nel PTPCT.

L'oggetto di analisi: è l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi. L'oggetto di analisi può essere: l'intero processo, le singole attività che compongono ciascun processo. Data la dimensione organizzativa contenuta dell'Ente, il Gruppo di lavoro ha svolto l'analisi per singoli "processi" (senza scomporre gli stessi in "attività", fatta eccezione per i processi relativi agli affidamenti di lavori, servizi e forniture).

Tecniche e fonti informative: per identificare gli eventi rischiosi è opportuno utilizzare una pluralità di tecniche e prendere in considerazione il più ampio numero possibile di fonti. Le tecniche sono molteplici, quali: l'analisi di documenti e di banche dati, l'esame delle segnalazioni, le interviste e gli incontri con il personale, workshop e focus group, confronti con amministrazioni simili (benchmarking), analisi dei casi di corruzione.

Il Gruppo di lavoro, coordinato come sopra dal RPCT, ha identificato i possibili eventi rischiosi attraverso la conoscenza diretta dei processi e, quindi, anche delle relative criticità, nonché attraverso i risultati dell'analisi del contesto e le risultanze della mappatura; infine, attraverso, l'analisi di casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti anche in passato in altre Amministrazioni vicine ed enti simili.

L'identificazione dei rischi: gli eventi rischiosi individuati sono elencati e documentati. La formalizzazione può avvenire tramite un "registro o catalogo dei rischi" dove, per ogni oggetto di analisi, è riportata la descrizione di tutti gli eventi rischiosi che possono manifestarsi. Il Gruppo di lavoro ha prodotto un catalogo dei rischi principali. Il catalogo è riportato nella COLONNA F delle schede denominate "Mappatura dei processi a catalogo dei rischi" allegate al presente atto quale Allegato A). Per ciascun processo è indicato il rischio più grave individuato dal Gruppo di lavoro.

2. Analisi del rischio:

L'analisi del rischio ha il duplice obiettivo di:

1. analizzare i fattori abilitanti della corruzione, al fine di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente;
2. stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

Analisi dei fattori abilitanti: L'analisi dei fattori abilitanti, ovvero dei fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, riveste particolare interesse ai fini della redazione del PTPCT, poiché consente di individuare misure specifiche di prevenzione più efficaci. Il Gruppo di Lavoro, in sede di valutazione del rischio, ha utilizzato i fattori abilitanti del rischio corruttivo indicati dall'ANAC nell'Allegato 1 al PNA 2019, ossia:

- a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli), o mancata attuazione di quelle previste;
- b) mancanza di trasparenza;

- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- e) scarsa responsabilizzazione interna;
- f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione;

Stima del livello di esposizione al rischio: Per stimare l'esposizione ai rischi, l'approccio può essere di tipo qualitativo, quantitativo, oppure di tipo misto tra i due.

3. Approccio qualitativo: l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici.
4. Approccio quantitativo: nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il rischio in termini numerici.

L'ANAC suggerisce di adottare l'approccio di tipo qualitativo, "dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza".

Criteri di valutazione. Per stimare il rischio è, quindi, necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione al rischio di corruzione. L'ANAC ha proposto indicatori comunemente accettati, ampliabili o modificabili (PNA 2019, Allegato n. 1).

Gli indicatori sono:

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

Stabiliti i suddetti indicatori, il "Gruppo di lavoro" ha provveduto ad attribuire un livello "qualitativo" ad ogni indicatore (A+ Rischio molto alto, A Rischio alto, M Rischio moderato, B Rischio basso, B- Rischio molto basso, N Rischio quasi nullo), in corrispondenza di ciascun evento rischioso associato a ciascun processo amministrativo. I risultati dell'analisi sono stati riportati nelle schede denominate "Analisi dei rischi" allegate al presente documento quale Allegato B).

La rilevazione di dati e informazioni. La rilevazione delle informazioni è stata coordinata dal RPCT. Come già precisato, il Gruppo di lavoro ha applicato gli indicatori di rischio proposti dall'ANAC e i dati e le informazioni acquisiti per la valutazione dei rischi derivano dalla

conoscenza che lo stesso Gruppo di lavoro ha della struttura comunale. Alla luce del PNA, tutte le "valutazioni" espresse sono supportate da una chiara e sintetica motivazione, esposta nell'ultima colonna a destra ("Motivazione") nelle suddette schede di cui all'Allegato B). Nella colonna denominata "Valutazione complessiva" è indicata la misurazione di sintesi di ciascun oggetto di analisi. Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'Ente (PNA, Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29).

Giudizio sintetico e motivato. La misurazione degli indicatori è stata svolta con una metodologia di tipo qualitativo ed è stata applicata una scala ordinale di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto):

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

3. Ponderazione del rischio

La ponderazione è la fase conclusiva processo di valutazione del rischio. La ponderazione ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

I criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (*key risk indicators*) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività. Partendo dalla misurazione dei singoli indicatori, si dovrà pervenire ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio che ha lo scopo di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi (processo/attività o evento rischioso).

In questa fase, il Gruppo di lavoro, coordinato dal RPCT, ha ritenuto di:

- 1- assegnare la massima priorità agli oggetti di analisi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio A++ ("rischio altissimo") procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione secondo la scala ordinale;
- 2- prevedere "misure specifiche" per gli oggetti di analisi con valutazione A++, A+, A

IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Il trattamento del rischio consiste nell'individuazione, la progettazione e la programmazione delle misure generali e specifiche finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato mediante le attività propedeutiche sopra descritte.

Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo. Le misure specifiche, che si affiancano ed aggiungono sia alle misure generali, sia alla trasparenza, agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi e si caratterizzano per l'incidenza su problemi peculiari.

Individuazione delle misure

Il primo step del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi.

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

L'obiettivo di questa prima fase del trattamento è quella di individuare, per quei rischi (e attività del processo cui si riferiscono) ritenuti

prioritari, l'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione abbinata a tali rischi.

La fase della riduzione del rischio si attua, dunque, mediante l'adozione di misure generali e misure specifiche finalizzate all'abbattimento di detto rischio.

Il rispetto delle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi, annualmente individuate nel PTPCT, rappresentano obiettivi strategici del Piano delle Performance, oggetto di valutazione dei Responsabili Apicali di Posizione organizzativa oggi Funzionari EQ ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato.

Le misure possono essere classificate in "generali" e "specifiche".

Misure generali: sono misure che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione che incidono sul sistema complessivo di prevenzione.

Misure specifiche: sono misure agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi, quindi, incidono su problemi specifici.

Le misure generali di prevenzione: Il PNA suggerisce le seguenti misure che possono essere applicate sia come generali che come specifiche:

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

In questa fase, il Gruppo di lavoro coordinato dal RPCT, ha individuato misure generali e misure specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio A++.

Le misure sono state puntualmente indicate e descritte nelle schede allegate denominate "Individuazione e programmazione delle misure", Allegato C.

Le misure sono elencate e descritte nella colonna E delle suddette schede.

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

Le principali misure, inoltre, sono state ripartite per singola "area di rischio" (Allegato C1).

La seconda parte del trattamento è **la programmazione operativa delle misure.**

In questa fase, il Gruppo di lavoro dopo aver individuato misure generali e misure specifiche (elencate e descritte nelle schede allegate denominate "Individuazione e programmazione delle misure", Allegato C), ha provveduto alla programmazione temporale dell'attuazione medesima, fissando anche le modalità di attuazione.

Per ciascun oggetto di analisi ciò è descritto nella colonna F ("Programmazione delle misure") dell'Allegato C.

LE MISURE DI PREVENZIONE:

1. Le Misure di controllo:

L'attività di prevenzione del fenomeno corruttivo dovrà necessariamente coordinarsi con l'attività di controllo previsto dal "Regolamento dei controlli interni" approvato dall'organo consiliare con deliberazione numero n. 4 dell'08.03.2013. Il suddetto Regolamento già prevede un sistema di controllo che, se attuato con la collaborazione fattiva dei Responsabili Apicali di P.O., oggi Funzionari EQ, risulta idoneo a ridurre i rischi di corruzione. La pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, nel sito web del Comune, costituisce il metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione disciplinate dal presente piano.

Nell'ambito della misura generale di prevenzione attinente al controllo, vengono individuate le misure ulteriori di seguito illustrate.

Modalità generali di formazione, attuazione e controllo dei provvedimenti

Fermo restando il rispetto della normativa vigente circa la formazione e la formalizzazione della volontà della pubblica amministrazione, ai fini della massima trasparenza dell'azione amministrativa e dell'accessibilità totale agli atti dell'Amministrazione, per le attività a più elevato rischio, i procedimenti devono - di norma - concludersi con un provvedimento espresso. I provvedimenti conclusivi, e in particolare quelli ad ampia discrezionalità tecnica e amministrativa, devono riportare in narrativa la descrizione del procedimento svolto, richiamando tutti gli atti, anche interni, prodotti per addivenire alla decisione finale; la descrizione dovrà consentire, a chiunque vi abbia interesse, di ricostruire l'intero del procedimento amministrativo, anche avvalendosi del diritto di accesso. I provvedimenti conclusivi devono sempre essere motivati con precisione, chiarezza e completezza. La motivazione deve indicare i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione in relazione alle risultanze dell'istruttoria, nonché la chiara esplicitazione del percorso logico seguito. In particolare, l'obbligo di motivazione deve trovare una puntuale e dettagliata articolazione nella determinazione a contrarre, in merito alla procedura ed alla scelta del sistema di affidamento adottato, nonché alla tipologia contrattuale prescelta. Particolare attenzione va posta per rendere chiari i passaggi che portano ad assumere decisioni connotate da alta discrezionalità amministrativa e tecnica, alla fine di un percorso trasparente, legittimo e finalizzato all'interesse pubblico (buon andamento e imparzialità della pubblica amministrazione). Tanto più alta è la discrezionalità, tanto più ampia e diffusa è l'onere della motivazione.

Il criterio di trattazione dei procedimenti ad istanza di parte è quello cronologico di protocollo, fatte salve le eccezioni stabilite da leggi e regolamenti.

Si impone, inoltre, l'applicazione delle seguenti Misure di prevenzione:

- rispetto del divieto di aggravio del procedimento;
- obbligo di astensione, ai sensi dell'articolo 6-bis della legge 241/90 come aggiunto dall'art. 1 legge 190/2012, del responsabile del procedimento e del responsabile di servizio dall'espressione di pareri, valutazioni tecniche, dall'adozione di atti endoprocedimentali e del provvedimento finale, nel caso di conflitto di interessi, anche potenziale, dandone contestuale comunicazione il responsabile del procedimento al proprio responsabile di

servizio e il responsabile di servizio al responsabile della prevenzione della corruzione;

- dichiarazione del responsabile del Servizio nelle premesse di ogni provvedimento, che attesti di aver verificato l'insussistenza dell'obbligo di astensione e di non essere quindi in posizione di conflitto di interesse;
- pubblicazione dei moduli di presentazione di istanze, richieste e ogni altro atto di impulso del procedimento, con l'elenco degli atti da produrre e/o allegare all'istanza per facilitare i rapporti tra cittadini e amministrazione;
- comunicazione del nominativo del responsabile del procedimento, precisando l'indirizzo di posta elettronica a cui rivolgersi, nonché del titolare del potere sostitutivo;

Nell'attività contrattuale, inoltre, occorre rispettare le seguenti Misure di prevenzione:

- indicazione, in tempo utile prima della scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura dei beni e servizi, delle procedure di aggiudicazione secondo le modalità indicate dal d.lgs. 36/2023 e dalle altre normative vigenti in materia;
 - indicazione da parte del responsabile del procedimento, nell'ambito della motivazione del provvedimento di affidamento, di specifica indicazione in ordine alla ricorrenza dei presupposti di fatto e di diritto che legittimano eventuali proroghe o nuovi affidamenti di appalti di lavori, servizi e forniture alle ditte già affidatarie del medesimo o analogo appalto;
 - rispetto del divieto di frazionamento o innalzamento artificioso dell'importo contrattuale;
 - riduzione dell'area degli affidamenti diretti ai soli casi ammessi dalla legge e/o dal regolamento comunale;
 - obbligo di approvvigionamento a mezzo CONSIP e/o del mercato elettronico della pubblica amministrazione e/o di soggetto aggregatore equivalente, nei limiti, termini e condizioni di cui al vigente quadro normativo in materia;
- rotazione tra le imprese dei contratti affidati in economia;
- rotazione tra i professionisti nell'affidamento di incarichi di importo inferiore alla soglia della procedura aperta;
 - libero confronto concorrenziale, definendo requisiti di partecipazione alla gare, anche ufficiose, e di valutazione delle offerte, chiari ed adeguati;
 - verifica della congruità dei prezzi di acquisto di beni e servizi effettuati al di fuori del mercato elettronico della pubblica amministrazione.

Deve essere rigorosamente attuato il rispetto della distinzione dei ruoli tra organo di gestione ed organi politici, come definito dall'art. 78, comma 1 e 107 del TUEL ed il rispetto delle procedure previste nel regolamento comunale per la disciplina dei controlli interni.

Il monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti

Dal monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi potrebbero essere rilevati omissioni e ritardi ingiustificati tali da celare fenomeni corruttivi o, perlomeno, di cattiva amministrazione.

I Responsabili Apicali di Area, nell'ambito dei processi individuati nelle aree di rischio, dovranno effettuare, autonomamente ed anche con l'ausilio dei sistemi informatici eventualmente a disposizione, un monitoraggio dei procedimenti e dei provvedimenti di competenza della propria struttura, al fine di verificare il rispetto della tempistica procedimentale stabilita dalla legge o da regolamenti.

Controllo della gestione dei fondi PNRR.

Con la circolare del Ministero dell'Interno n. 9 del 24 gennaio 2022 vengono fornite indicazioni sul rispetto degli obblighi euro unitari e di ogni altra disposizione impartita in attuazione del PNRR per la gestione, monitoraggio, controllo e rendicontazione delle misure. Gli Enti locali, in qualità di soggetti beneficiari delle risorse nonché attuatori dei relativi progetti, di cui alle citate linee di finanziamento, sono tenuti al rispetto di ogni disposizione impartita in attuazione del PNRR per la gestione, monitoraggio, controllo e rendicontazione delle misure, ivi inclusi, gli obblighi in materia di trasparenza amministrativa. Con la circolare n. 9/2022, il Servizio Centrale per il PNRR del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ha fornito anche alle amministrazioni locali le istruzioni tecniche per l'attuazione dei singoli progetti finanziati nell'ambito del PNRR, quali soggetti responsabili dell'avvio, dell'attuazione e della funzionalità dei singoli progetti, della regolarità delle procedure e delle spese da rendicontare a valere sulle risorse del Pnrr, nonché del monitoraggio circa il conseguimento dei valori definiti per gli indicatori associati ai propri progetti. Gli enti locali sono tenuti ad assicurare la piena tracciabilità delle operazioni e la tenuta di una apposita codificazione contabile per l'utilizzo delle risorse Pnrr, sulla base delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato. La circolare n. 9/2022 della RGS ha previsto che le amministrazioni individuino, all'interno del proprio sito web una sezione denominata «Attuazione Misure PNRR» in cui pubblicare gli atti normativi adottati e gli atti amministrativi emanati per l'attuazione delle misure di competenza». **Sul sito web del Comune sarà inserita apposita sezione denominata Attuazione Misure PNRR.**

Lavori di somma urgenza.

Premesso che gli interventi di “somma urgenza” sono solo quelli strettamente necessari per rimuovere lo stato di pregiudizio alla pubblica incolumità, ossia gli interventi di messa in sicurezza dell'area, si invitano i Responsabili apicali di Area/Servizio/procedimento preposti alla gestione a tenere nettamente distinti da essi gli eventuali lavori a “corredo”, ossia gli interventi di ripristino/rifacimento/manutenzione, i quali devono, invece, essere affidati con le usuali procedure consentite dal codice dei contratti pubblici. La realizzazione dei lavori a “corredo”, mediante il ricorso alla somma urgenza, genera, infatti, l'illegittimità e l'irregolarità della procedura. L'articolo 140 del nuovo codice approvato con D.lgs. N. 36/2023 contiene una specifica disciplina derogatoria relativa alla necessità di dover eseguire lavori con somma urgenza. Le novità della disciplina si registrano sostanzialmente su un duplice versante ed al rispetto delle stesse i Responsabili apicali di Area/Servizio/procedimento preposti alla gestione sono tenuti, ossia:

- alla TRASPARENZA degli atti relativi alla procedura di somma urgenza;
- agli OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE all'Autorità di vigilanza, da adempiersi mediante la trasmissione degli atti relativi alla procedura di somma urgenza all'ANAC per il controllo di competenza.

In relazione alla necessità di assicurare la trasparenza degli atti relativi alla procedura di somma urgenza, sul profilo del committente è obbligatorio pubblicare gli atti relativi agli affidamenti di somma urgenza. La pubblicazione specificatamente deve contenere i seguenti dati riepilogativi:

- le generalità dell'affidatario;
- le modalità della scelta dell'affidatario;
- le motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie.

Si tratta di obblighi di pubblicazione che concorrono a realizzare l'obiettivo, del nuovo codice, di elevare la trasparenza delle procedure, specie nei casi in cui è più elevato il rischio di abusi. La trasmissione degli atti all'ANAC per il controllo di competenza, da effettuare contestualmente alla pubblicazione sul profilo del committente, e comunque in un termine

congruo, compatibile con la gestione della situazione di emergenza, rientra nell'ambito dei nuovi obblighi di comunicazione conseguenti al rafforzamento dei controlli sulle procedure di somma urgenza, con la finalità di consentire all'ANAC la vigilanza sul divieto di affidamento dei contratti attraverso procedure diverse rispetto a quelle ordinarie, nonché il controllo sulla corretta applicazione della specifica disciplina derogatoria prevista per i casi di somma urgenza.

La clausola compromissoria nei contratti d'appalto e concessione

In tutti i contratti stipulati e da stipulare è sempre stato, e sarà, escluso il ricorso all'arbitrato.

Le Misure di Trasparenza

La trasparenza è la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012.

Nel PNA 2019 l'ANAC, riprendendo la definizione di trasparenza individuata dal D.Lgs n. 33/2013, asserisce che la trasparenza oggi va intesa come *«accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche»*.

Le disposizioni in materia di trasparenza amministrativa, inoltre, integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, a norma dell'art. 117, co. 2, lett. m), della Costituzione (art. 1, co. 3, d.lgs. 33/2013). La trasparenza assume, così, rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica, come già l'art. 1, co. 36 della legge 190/2012 aveva sancito. Dal richiamato comma si evince, infatti, che i contenuti del d.lgs. n. 33/2013 «integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione».

Nel PNA 2022 l'Anac chiarisce che una parte del PIAO deve necessariamente riguardare la programmazione degli obiettivi e dei flussi procedurali per garantire la trasparenza amministrativa. Si precisa altresì che attualmente la trasparenza oltre ad essere misura di prevenzione della corruzione, concorre alla protezione ed alla creazione del valore pubblico.

La trasparenza è attuata principalmente attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web nella sezione "Amministrazione trasparente".

Particolare attenzione è dedicata dall'Autorità al rapporto sussistente tra trasparenza e tutela dei dati personali. In particolare, il PNA 2019 ricorda che, come evidenziato anche dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 20/2019, occorre operare un bilanciamento tra il diritto alla riservatezza dei dati personali, inteso come diritto a controllare la circolazione delle informazioni riferite alla propria persona, e quello dei cittadini al libero accesso ai dati ed alle informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni. L'ANAC, dunque, richiama l'attenzione delle pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, a verificare che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione. A tal proposito, il PNA 2019 sottolinea che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di:

- liceità, correttezza e trasparenza;

- minimizzazione dei dati;
- esattezza;
- limitazione della conservazione;
- integrità e riservatezza; tenendo anche conto del principio di “responsabilizzazione” del titolare del trattamento. Per l’approfondimento di tale misura si rinvia al paragrafo dedicato alla Trasparenza della presente Sottosezione del Piano.

Nell’ambito della misura generale di prevenzione attinente alla trasparenza, vengono individuate le misure ulteriori di seguito illustrate.

Erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere

Il comma 1 dell’art. 26 del d.lgs. 33/2013 (come modificato dal d.lgs. 97/2016) prevede la pubblicazione degli atti con i quali le pubbliche amministrazioni determinano, ai sensi dell’art. 12 della legge 241/1990, criteri e modalità per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari, nonché per attribuire vantaggi economici di qualunque genere a persone, enti pubblici ed enti privati. Il comma 2 del medesimo art. 26, invece, impone la pubblicazione dei provvedimenti di concessione di benefici superiori a 1.000 euro, assegnati allo stesso beneficiario, nel corso dell’anno solare. La pubblicazione, che è dovuta anche qualora il limite venga superato con più provvedimenti, costituisce condizione di legale di efficacia del provvedimento di attribuzione del vantaggio (art. 26 comma 3).

La pubblicazione deve avvenire tempestivamente e, comunque, prima della liquidazione delle somme che costituiscono il contributo.

L’obbligo di pubblicazione sussiste solo laddove il totale dei contributi concessi allo stesso beneficiario, nel corso dell’anno solare, sia superiore a 1.000 euro.

Il comma 4 dell’art. 26, esclude la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche beneficiarie qualora sia possibile desumere informazioni sullo stato di salute, ovvero sulla condizione di disagio economico-sociale dell’interessato.

L’art. 27, del d.lgs. 33/2013, invece elenca le informazioni da pubblicare: il nome dell’impresa o dell’ente e i rispettivi dati fiscali, il nome di altro soggetto beneficiario; l’importo del vantaggio economico corrisposto; la norma o il titolo a base dell’attribuzione; l’ufficio e il dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo; la modalità seguita per l’individuazione del beneficiario; il link al progetto selezionato ed al curriculum del soggetto incaricato.

Tali informazioni, organizzate annualmente in unico elenco, sono registrate in Amministrazione trasparente (“Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici”, “Atti di concessione”) con modalità di facile consultazione, in formato tabellare aperto che ne consenta l’esportazione, il trattamento e il riutilizzo (art. 27 comma 2).

Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del regolamento previsto dall’art. 12 della legge 241/1990. Con deliberazione consiliare numero 5 del 31.03.2019 è stato approvato il nuovo Regolamento comunale per la disciplina della concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l’attribuzione di vantaggi economici. **La misura è, quindi, già operativa. Ogni provvedimento d’attribuzione/elargizione è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell’ente nella sezione “Amministrazione Trasparente”, oltre che all’albo online e nella sezione “determinazioni/deliberazioni”.**

Concorsi e selezione del personale

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del decreto legislativo 165/2001 e del Regolamento sulla disciplina dei concorsi pubblici e delle altre procedure di assunzione, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 56 del 15.10. 2020. **Ogni**

provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Le Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento.

Il Codice di Comportamento

L'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, ha previsto che il Governo definisse un "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" per assicurare: la qualità dei servizi; la prevenzione dei fenomeni di corruzione; il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il 16 aprile 2013 è stato emanato il DPR 62/2013 recante il suddetto Codice di comportamento. Il comma 3 dell'articolo 54 del decreto legislativo n. 165/2001, dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento "con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione". I Codici di comportamento ("nazionale" e "decentrato") rappresentano una misura di prevenzione importante al fine di orientare in senso legale ed eticamente corretto lo svolgimento dell'attività amministrativa da parte di tutti i dipendenti.

Con deliberazione Nr.5 del 26.01.2023, l'Esecutivo ha approvato il proprio Codice di comportamento adeguato alle linee guida ANAC delibera n. 177 del 19/02/2020 e all'art. 54, comma 5, D.lgs. n. 165/2001.

Protocolli di legalità per gli affidamenti

I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare

L'AVCP con determinazione 4/2012 si è pronunciata circa la legittimità di prescrivere l'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità. Nella determinazione 4/2012 l'AVCP precisa che "mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, infatti, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara (cfr. Cons. St., sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., 9 settembre 2011, n. 5066)"

Questo ente intende adottare un patto di integrità entro il 28.02.2025

Le Misure di regolamentazione.

Emanazione di direttive

Ulteriori misure di prevenzione della corruzione potranno essere introdotte nel corso dell'anno attraverso specifiche direttive del RPCT, nonché attraverso gli strumenti di programmazione dell'Ente e/o il Piano delle performance del personale. I contenuti di tali direttive, nonché i contenuti degli strumenti di programmazione che eventualmente le contengano, rappresentando misure ulteriori di prevenzione della corruzione, potranno integrare e/o modificare le misure di prevenzione introdotte annualmente dall'aggiornamento al PTPCT ed obbligheranno i destinatari a darne puntuale applicazione, tenuti a conformare alle stesse l'attività di gestione cui sono preposti. Il rispetto delle disposizioni indicate nelle suindicate direttive e dei termini ivi contenuti, nonché il rispetto delle disposizioni e dei termini eventualmente contenuti all'interno di circolari, comunicazioni di servizio, note pec inviate dal Responsabile della prevenzione della corruzione assumono rilevanza nell'ambito della valutazione dei Responsabili di Posizione organizzativa, oggi funzionari EQ, ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato.

Le Misure di semplificazione.

Azioni in materia di miglioramento dell'efficienza dell'azione amministrativa.

Al fine di perseguire il miglioramento dell'efficienza dell'azione amministrativa e, contestualmente, allo scopo di dare coerente attuazione alle finalità di cui alla legge anticorruzione, nell'ambito dell'annuale Piano della performance verrà valutata la necessità di provvedere all'adozione / aggiornamento / approvazione di una serie di regolamenti comunali.

Aggiornamenti e azioni di miglioramento della Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO.

L'aggiornamento del Piano si renderà necessario qualora si presentino importanti cambiamenti organizzativi all'interno dell'amministrazione, così come nei casi di modifiche normative o nuove procedure anticorruzione, nonché in caso di emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del P.I.A.O.. Importante feedback di aggiornamento, ai fini di un miglioramento della Sottosezione stessa, sono le osservazioni, i suggerimenti e le istanze che perverranno dagli stakeholder interni e esterni all'amministrazione. La valutazione dell'efficacia delle misure già adottate, inoltre, sarà un ulteriore elemento che consentirà di calibrare gli interventi, modificare o dare nuovo impulso alle misure già attuate o pianificare nuove misure.

Le Misure di formazione.

Formazione in tema di anticorruzione e programma annuale di formazione

Il comma 8, art. 1, della legge 190/2012, stabilisce che il RPCT definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione. La formazione può essere strutturata su due livelli: **livello generale**: rivolto a tutti i dipendenti e mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità; **livello specifico**: dedicato al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Si demanda al Responsabile per la prevenzione della corruzione il compito di individuare, di concerto con i Responsabili Apicali di Area:

- i collaboratori cui somministrare formazione dedicata sul tema;
- i contenuti della formazione;
- i canali e gli strumenti per l'erogazione della formazione.

Si precisa altresì che l'Ente ha predisposto quale parte integrante del presente PIAO il Piano Triennale della Formazione 2023-2025.

Le Misure di sensibilizzazione e di partecipazione

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

In conformità al PNA l'Ente, attraverso il sito istituzionale del Comune ed avvalendosi dei principali social network, intende sensibilizzare la cittadinanza e promuovere la cultura della legalità. A questo fine, una prima azione consiste nel dare efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante la presente Sottosezione del PIAO ed alle connesse misure. Considerato che l'azione di prevenzione e contrasto della corruzione richiede un'apertura di credito e di fiducia nella relazione con cittadini, utenti e imprese, che possa nutrirsi anche di un rapporto continuo alimentato dal funzionamento di stabili canali di comunicazione, l'Amministrazione dedicherà particolare attenzione alla segnalazione dall'esterno di episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi, corruzione. A tal fine, si impongono misure di

definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento, cui corrisponde il dovere di fornire tutte le informazioni ed i chiarimenti richiesti e, comunque, utili per facilitare la comprensione del procedimento e la presentazione dell'istanza e dei relativi allegati da parte degli utenti, fornendo loro i relativi modelli.

La vigilanza su enti controllati e partecipati

A norma della deliberazione ANAC, n. 1134/2017, sulle "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici" (pag. 45), in materia di prevenzione della corruzione, gli enti di diritto privato in controllo pubblico e necessario che:

- adottino il modello di cui al d.lgs. n. 231/2001;
- provvedano alla nomina del Responsabile anticorruzione e per la trasparenza.

Le Misure di Rotazione

Rotazione ordinaria

La rotazione c.d. "ordinaria" del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, sebbene debba essere temperata con il buon andamento, l'efficienza e la continuità dell'azione amministrativa.

L'art. 1, comma 10 lett. b), della legge 190/2012 impone al RPCT di provvedere alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

Il legislatore, per assicurare il "*corretto funzionamento degli uffici*", consente di soprassedere alla rotazione di dirigenti (e funzionari) "*ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale*" (art. 1 comma 221 della legge 208/2015).

Uno dei principali vincoli di natura oggettiva, che le amministrazioni di medie dimensioni incontrano nell'applicazione dell'istituto, è la **non fungibilità** delle figure professionali disponibili, derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento. Sussistono ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere coloro che lavorano in determinati uffici, in particolare quando la prestazione richiesta sia correlata al possesso di un'abilitazione professionale e -talvolta- all'iscrizione ad un Albo (è il caso, ad esempio, di ingegneri, architetti, farmacisti, assistenti sociali, educatori, avvocati, ecc.). In ogni caso, l'ANAC riconosce che sia sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle **attitudini e delle capacità** professionali del singolo (PNA 2019, Allegato n. 2, pag. 5).

L'Autorità ha riconosciuto come la rotazione ordinaria non sempre si possa effettuare, "*specie all'interno delle amministrazioni di piccole dimensioni*". In tali circostanze, è "necessario che le amministrazioni motivino adeguatamente nel PTPCT le ragioni della mancata applicazione dell'istituto".

Gli enti devono fondare la motivazione sui tre parametri suggeriti dalla stessa ANAC nell'Allegato n. 2 del PNA 2019: l'impossibilità di conferire incarichi a soggetti privi di adeguate competenze; l'infungibilità delle figure professionali; la valutazione (non positiva) delle attitudini e delle capacità professionali del singolo.

Nello specifico, la dotazione organica del Comune di Atena Lucana, come si evince dalla precedente descrizione del contesto interno dell'Ente, risulta essere alquanto limitata e, di fatto, rende problematica l'applicazione serena del criterio della rotazione. **In considerazione dell'esiguità del numero e delle specifiche professionalità dei Responsabili Apicali in servizio, si prescinde dalla rotazione degli incarichi, così come**

previsto dalla delibera dell'ANAC del 4 febbraio 2015. n. 13.

Rotazione straordinaria

La rotazione straordinaria è prevista dall'art. 16 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. per i dipendenti nei confronti dei quali siano avviati procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

L'ANAC ha formulato le "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria" (deliberazione n. 215 del 26/3/2019).

E' obbligatoria la valutazione della condotta "corruttiva" del dipendente, nel caso dei delitti di concussione, corruzione per l'esercizio della funzione, per atti contrari ai doveri d'ufficio e in atti giudiziari, istigazione alla corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, traffico di influenze illecite, turbata libertà degli incanti e della scelta del contraente (per completezza, Codice penale, artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis).

L'adozione del provvedimento è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per tutti gli altri reati contro la pubblica amministrazione, di cui al Capo I, del Titolo II, del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e del d.lgs. 235/2012.

Secondo l'Autorità, "non appena venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, l'amministrazione, nei casi di obbligatorietà, adotta il provvedimento" (deliberazione 215/2019, Paragrafo 3.4, pag. 18).

Si prevede l'applicazione, senza indugio, delle disposizioni previste dalle "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria" (deliberazione ANAC n. 215 del 26/3/2019).

Si precisa che, negli esercizi precedenti, la rotazione straordinaria non è mai stata applicata perché non si sono verificati i presupposti sopra indicati.

Le Misure di segnalazione e protezione

Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower)

Con il D.Lgs n. 24 del 2023 avente ad oggetto: "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23.10.2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" si è provveduto a recepire in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Lo scopo della direttiva è disciplinare la protezione dei whistleblower all'interno dell'Unione, mediante norme minime di tutela, volte a uniformare le normative nazionali, a partire dal principio che coloro "che segnalano minacce o pregiudizi al pubblico interesse di cui sono venuti a sapere nell'ambito delle loro attività professionali esercitano il diritto alla libertà di espressione".

In tema di whistleblowing, il nostro Paese aveva già previsto alcune norme nel d.lgs. 20 marzo 2001, n. 165 (articolo 54-bis) e nel d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (articolo 6, commi 2-bis e ss.), nonché nella legge 30 novembre 2017, n. 179.

Con il decreto legislativo approvato si abrogano le disposizioni anzidette, raccogliendo in un unico testo normativo la disciplina relativa alla tutela delle persone segnalanti.

CHI E' IL WHISTLEBLOWER: Il *whistleblower* è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

CHI PUO' SEGNALRE:

- dipendenti pubblici del Comune di Atena Lucana;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Ente;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l'Ente;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti

QUANDO SI PUÒ SEGNALARE:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

COSA SI PUO' SEGNALARE:

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

- Violazioni del diritto nazionale;
- Illeciti civili;
- Illeciti amministrativi;
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. n. 231/2001;
- Illeciti penali;
- Illeciti contabili Irregolarità.
- Violazioni del diritto dell'UE;
- Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3);
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4);
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5).
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6).

COSA NON SI PUO' SEGNALARE: contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.

COME SEGNALARE: il Comune di Atena Lucana ha istituito un canale di segnalazione interna che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

In armonia all'art. 4, co. 5, del d.lgs. 24/2023, la gestione del canale di segnalazione interna è affidata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (→ R.P.C.T.). A tal fine, le segnalazioni possono essere effettuate mediante il canale criptato messo a disposizione da **WhistleblowingPA**, a cui il Comune di Atena Lucana ha aderito. **Il portale è liberamente accessibile dalla Sezione di Amministrazione Trasparente "Altri Contenuti" sottosezione "Anticorruzione"**.

Le caratteristiche di questa modalità di segnalazione anonima sono le seguenti:

1. La segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario;
2. La segnalazione viene ricevuta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e da lui gestita;
3. Nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti.

Di norma, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- l'identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili affinché si possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

Il R.P.C.T. prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, provvedendo alla definizione dell'istruttoria nei termini di legge.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il R.P.C.T.:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

In caso di evidente e manifesta infondatezza, il R.P.C.T., sulla base di un'analisi dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere di archiviare la richiesta. In tal caso, ne dà notizia al segnalante.

Conflitto di interessi

Il tema della gestione del conflitto di interessi è estremamente ampio, tanto è vero che è inserito in diverse norme che trattano aspetti differenti. In particolare, si evidenzia:

- l'astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi (art. 7 del DPR 62/2013 e art. 6-bis della Legge n. 241/1990);
- le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico (d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39);
- l'adozione dei codici di comportamento (art. 54, comma 2 del D.lgs. n. 165/2001);
- il divieto di *pantouflage* (art. 53, co. 16 -ter, del d.lgs. n. 165/2001);
- l'autorizzazione a svolgere incarichi extra istituzionali (art. 53 del d.lgs. 165/2001);
- l'affidamento di incarichi a soggetti esterni (art. 53 del d.lgs. n. 165/2001).

L'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi rappresenta un obbligo fondamentale posto in capo a tutti i dipendenti pubblici, sintetizzato nel disposto dell'articolo 6-bis della legge n. 241/1990 (aggiunto dalla legge 190/2012, art. 1, comma 41), a mente del quale "1. Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale". Il DPR 62/2013, il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, norma il conflitto di interessi agli artt. 6, 7 e 14. Il dipendente pubblico ha il dovere di astenersi in ogni caso in cui esistano "gravi ragioni di convenienza". Sull'obbligo di astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza. L'art. 7 stabilisce che il dipendente si debba astenere sia dall'assumere decisioni, che dallo svolgere attività che possano coinvolgere interessi:

- dello stesso dipendente;
- di suoi parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi;
- di persone con le quali il dipendente abbia "rapporti di frequentazione abituale";
- di soggetti od organizzazioni con cui il dipendente, ovvero il suo coniuge, abbia una causa pendente, ovvero rapporti di "grave inimicizia" o di credito o debito significativi;
- di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

Ogni qual volta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a darne tempestivamente comunicazione al responsabile dell'ufficio di appartenenza, il quale valuterà, nel caso concreto, l'eventuale sussistenza del contrasto tra l'interesse privato ed il bene pubblico.

All'atto dell'assegnazione all'ufficio, il dipendente pubblico ha il dovere di dichiarare l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi.

Deve informare per iscritto il dirigente di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che lo stesso abbia in essere o abbia avuto negli ultimi tre anni.

La suddetta comunicazione deve precisare:

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

Il dipendente, inoltre, ha l'obbligo di tenere aggiornata l'amministrazione sulla sopravvenienza di eventuali situazioni di conflitto di interessi.

Qualora il dipendente si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, deve segnalarlo tempestivamente al dirigente o al superiore gerarchico o, in assenza di quest'ultimo, all'organo di indirizzo.

Questi, esaminate le circostanze, valuteranno se la situazione rilevata realizzi un conflitto di interessi che leda l'imparzialità dell'agire amministrativo. In caso affermativo, ne daranno comunicazione al dipendente.

Il PNA 2019 richiama l'attenzione delle Amministrazioni su un'ulteriore prescrizione, contenuta nel D.P.R. n. 62/2013, al comma 2 dell'art. 14 rubricato "Contratti ed altri atti negoziali".

L'art. 14, che costituisce una sorta di specificazione della previsione di carattere generale di cui all'art. 7 sopra citato, prevede l'obbligo di astensione del dipendente nell'ipotesi in cui l'amministrazione stipuli contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento, assicurazione:

a) con operatori economici con i quali anche il dipendente abbia stipulato a sua volta contratti a titolo privato, ma fatta eccezione per i contratti stipulati con "moduli o formulari" di cui all'art. 1342 del Codice civile (quindi, rimangono esclusi tutti i contratti delle utenze - acqua, energia elettrica, gas, ecc. - bancari e assicurativi);

b) con imprese dalle quali il dipendente abbia ricevuto "altre utilità", nel biennio precedente.

Nelle ipotesi contemplate dall'art. 14, il dipendente:

a) deve astenersi dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto;

b) deve redigere un "verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio" (art.14, comma 2, ultimo paragrafo).

L'art. 14 sembrerebbe configurare una fattispecie di conflitto di interessi rilevabile in via automatica. Ciò nonostante, l'Autorità ritiene opportuno che il dipendente comunichi detta situazione al dirigente o al superiore gerarchico che si pronuncerà sull'astensione in conformità a quanto previsto all'art. 7 del DPR 62/2013 (ANAC, delib. 13/11/2019 n. 1064, PNA 2019, pag. 49).

La violazione degli obblighi di comunicazione ed astensione integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e, pertanto, è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve eventuali ulteriori responsabilità civili, penali, contabili o amministrative. Pertanto, le attività di prevenzione, verifica e applicazione delle sanzioni sono a carico della singola amministrazione.

Al fine di recepire le indicazioni del PNA 2019, la presente Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO dell'Ente disciplina le seguenti misure finalizzate a prevenire il fenomeno corruttivo nell'ambito della gestione dei procedimenti amministrativi facenti capo al Comune di ATENA LUCANA.

Dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei RESPONSABILI DI AREA e da parte dei DIPENDENTI:

1. sono tenuti a rendere la dichiarazione circa l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, i dipendenti (Responsabili di Area e non) che assumono le funzioni di responsabili dei procedimenti amministrativi o siano nominati responsabili dei procedimenti amministrativi, nonché i titolari degli uffici competenti nell'adozione di pareri, nelle valutazioni tecniche, nella redazione degli atti endoprocedimentali o nell'adozione del provvedimento finale;

2. è fatto obbligo di segnalare ogni situazione di conflitto, anche solo potenziale;

3. in tutti i casi in cui un dipendente è coinvolto in una situazione di conflitto di interessi, il Responsabile di AREA interessato è il soggetto competente a ricevere la dichiarazione ed a valutare la situazione, nonché a comunicare se la partecipazione alle attività decisionali o lo svolgimento delle mansioni da parte dello stesso possano ledere (o meno) l'agire

amministrativo;

4. in tutti i casi in cui un Responsabile di AREA è coinvolto in una situazione di conflitto di interessi, il Responsabile della prevenzione della corruzione è il soggetto competente a ricevere la dichiarazione ed a valutare la situazione, nonché a comunicare se la partecipazione alle attività decisionali o lo svolgimento delle mansioni da parte dello stesso possano ledere (o meno) l'agire amministrativo;

5. Con cadenza annuale ogni Responsabile di Area ed i dipendenti sono tenuti a rendere la dichiarazione di insussistenza di conflitti di interesse in relazione ai procedimenti di cui è responsabile;

Dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte degli INCARICATI ESTERNI:

1. sono tenuti a rendere la dichiarazione circa l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, tutti i soggetti esterni che ricevano incarichi dal Comune di Atena Lucana;

2. il diretto interessato è obbligato a rilasciare detta dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi prima del conferimento dell'incarico esterno da parte del Comune di Atena Lucana e, in caso di incarico di durata pluriennale, a provvedere al rilascio di nuova dichiarazione a cadenza annuale;

3. l'incaricato è obbligato a comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico: a tal fine, deve essere inserita apposita clausola di impegno all'interno del contratto/disciplinare di incarico;

4. il Responsabile di Area che ha conferito l'incarico è il soggetto competente a ricevere la dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, ad effettuare la verifica della dichiarazione, nonché ad acquisire l'aggiornamento della stessa, con cadenza periodica da definire anche in relazione alla durata dell'incarico di consulenza;

5. al fine di effettuare le verifiche di competenza, i Responsabili di Area che conferiscono incarichi esterni provvedono, anche a campione:

♣ alla consultazione di banche dati liberamente accessibili ai fini della verifica;

♣ all'acquisizione di informazioni da parte degli enti (pubblici o privati) indicati nelle dichiarazioni presso i quali gli interessati hanno svolto o stanno svolgendo incarichi/attività professionali o abbiano ricoperto o ricoprono cariche, previa informativa all'interessato;

♣ all'audizione degli interessati, anche su richiesta di questi ultimi, per chiarimenti sulle informazioni contenute nelle dichiarazioni o acquisite nell'ambito delle verifiche;

Attribuzione degli incarichi apicali e verifica delle cause di inconferibilità ed incompatibilità:

L'ente applica con puntualità le disposizioni del decreto legislativo 39/2013 ed, in particolare, l'articolo 20 rubricato: dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità.

Viene ribadito che, in occasione del conferimento degli incarichi apicali di responsabilità di posizione organizzativa, il destinatario rende apposita dichiarazione circa l'insussistenza delle suddette cause di inconferibilità o incompatibilità. I Responsabili di P.O. incaricati, oggi Funzionari EQ, devono aggiornare annualmente la medesima dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità o incompatibilità di cui al citato d.lgs. n. 39/2013. A tal fine il RPCT del Comune di Atena

Lucana provvede:

- ad acquisire, attraverso apposita modulistica, dette dichiarazioni con cadenza annuale ed a curarne la tempestiva pubblicazione nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente;
- ad espletare l'attività di verifica puntuale circa il contenuto delle stesse, presso gli Uffici del Casellario e dei Carichi pendenti del competente Tribunale;
- in caso di riscontro di eventuali anomalie, alle valutazioni e agli adempimenti di cui alla richiamata deliberazione ANAC n. 833/2016.

Regole per la formazione delle commissioni e per l'assegnazione degli uffici:

Secondo l'art. 35-*bis*, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i., coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

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

Al fine dell'applicazione dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013, nella presente Sottosezione del PIAO dell'amministrazione, vengono ribadite le seguenti misure:

- **ogni commissario e/o responsabile all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR n. 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra;**
- viene verificata la veridicità delle suddette dichiarazioni attraverso controlli, anche a campione, sui precedenti penali;
- in caso di esito positivo, l'incaricato viene dichiarato decaduto e si provvede alla segnalazione alle competenti Autorità.

Incarichi extraistituzionali:

In ragione della connessione con il sistema di prevenzione della corruzione della disciplina per lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti pubblici, la Legge n. 190/2012 è intervenuta a modificare l'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001. Tale fattispecie è particolarmente rilevante, tanto è vero che all'interno del D.lgs. n. 33/2013, l'art. 18 disciplina le modalità di pubblicità degli incarichi autorizzati ai dipendenti dell'amministrazione. Il tema del conferimento di incarichi extraistituzionali ai dipendenti è stato affrontato a partire dall'Aggiornamento 2015 al PNA fino all'Aggiornamento 2018, sia nella parte generale sia negli approfondimenti. La presente misura mira, dunque, a disciplinare il conferimento di incarichi istituzionali ed extra-istituzionali in capo ad un medesimo soggetto, sia esso funzionario o dipendente e si rende

necessaria per evitare che l'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale, indirizzi l'attività amministrativa verso fini che possono ledere l'interesse pubblico, compromettendone il buon andamento. L'obiettivo è quello di evitare un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale, motivo per cui essa sarà applicata a tutti i processi, giacché capace di incidere sull'abbassamento della rischiosità degli stessi.

Al fine di dare effettività alla misura, con deliberazione di Giunta comunale Nr.13 del 05.02.2009, l'Ente ha approvato il Regolamento per gli incarichi di collaborazione autonoma e gli incarichi *extra officium*.

Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)

L'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. vieta ai 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 pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli.

È fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

L'ANAC nel PNA 2019 e successivamente nel PNA 2022 fornisce una serie di indicazioni utili alla corretta interpretazione della norma che qui si riportano in maniera riassuntiva al fine di consentire celermente l'individuazione del corretto ambito di applicazione della norma:

1. la disciplina sul divieto di *pantouflage* si applica a tutti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni individuate dall'art. 1 comma 2 del d.LGS N. 165/2001. Si osserva che una limitazione ai soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato sarebbe in contrasto con la ratio della norma, volta a evitare condizionamenti nell'esercizio di funzioni pubbliche e **sono pertanto da ricomprendersi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo. Con riferimento ai soggetti che le amministrazioni reclutano al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR il legislatore ha escluso espressamente dal divieto di pantouflage gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione per i quali non trovano applicazione i divieti previsti dall'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. n. 165/2001. L'esclusione non riguarda invece gli incarichi dirigenziali (PNA 2022 – pag. 65);**

2. il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati, **è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi.** Sono esclusi dal pantouflage gli incarichi di natura occasionale, privi, cioè, del carattere della stabilità: l'occasionalità dell'incarico, infatti, fa venire meno anche il carattere di "attività professionale" richiesto dalla norma, che si caratterizza per l'esercizio abituale di un'attività autonomamente organizzata (PNA 2022 pag. 68);

3. Il contenuto dell'esercizio dei poteri autoritativi e negoziali costituisce presupposto per l'applicazione delle conseguenze sanzionatorie. In primo luogo si osserva che **i dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui si riferisce l'art. 53, co. 16-ter, cit., sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, i poteri sopra accennati, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti**

in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente. Rientrano pertanto in tale ambito, a titolo esemplificativo, i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, ad esempio ai sensi dell'art. 19, co. 6, del d.lgs. 165/2001 o ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000, coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente. Si è ritenuto, inoltre, che il rischio di preconstituersi situazioni lavorative favorevoli possa configurarsi anche in capo al **dipendente** che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, **collaborando all'istruttoria, ad esempio, attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori** (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione (cfr. parere ANAC AG/74 del 21 ottobre 2015 e orientamento n. 24/2015). **Pertanto, il divieto di pantouflage si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.**

4. Per quanto concerne i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i poteri negoziali e autoritativi, si ritiene che, al di là della formulazione letterale della norma che sembra riguardare solo società, imprese, studi professionali, **la nozione di soggetto privato debba essere la più ampia possibile.** Sono pertanto da considerarsi anche i soggetti che, pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione, in quanto la loro esclusione comporterebbe una ingiustificata limitazione dell'applicazione della norma e una situazione di disparità di trattamento. I soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione esclusi dall'ambito di applicazione del pantouflage sono:

- società in house della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico;

- enti privati costituiti successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro di pubblico impiego del dipendente che non presentino profili di continuità con enti già esistenti (PNA 2022 pag. 67).

Nel PNA 2022 l'Anac suggerisce una serie di misure che potrebbero essere inserite nella sottosezione Rischi corruttivi del PIAO.

Al fine di recepire dette indicazioni si disciplinano le seguenti misure:

1. inserimento di un'apposita clausola negli atti di assunzione del personale che prevedono il divieto di pantouflage;

2. i dipendenti pubblici/incaricati al momento della cessazione dal servizio/incarico è tenuto a sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage. Il RPCT, qualora venisse a conoscenza della violazione del divieto di *pantouflage* da parte di un ex dipendente, segnalerà tale violazione all'ANAC e all'Amministrazione comunale di **Atena Lucana**. Per l'applicazione concreta di tale misura, viene disposto che tale dichiarazione, venga acquisita per tutto il personale dell'ente cessato dal servizio a far data dal **01/09/2023**;

3. i soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro subordinato o uno degli incarichi di cui all'art. 21 del D.lgs n.

39 del 2013 sono tenuti, all'inizio dell'incarico a rendere una dichiarazione con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di pantouflage;

4. previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016.

Le Misure di regolazione dei rapporti con i rappresentati di interessi particolari.

Tra le misure generali che le amministrazioni è opportuno adottino, l'Autorità ha fatto riferimento a quelle volte a garantire una corretta interlocuzione tra i decisori pubblici e i portatori di interesse, rendendo conoscibili le modalità di confronto e di scambio di

informazioni (PNA 2019, pag. 84).

L'Autorità auspica sia che le amministrazioni e gli enti regolamentino la materia, prevedendo anche opportuni coordinamenti con i contenuti dei codici di comportamento; sia che la scelta ricada su misure, strumenti o iniziative che non si limitino a registrare il fenomeno da un punto di vista formale e burocratico ma che siano in grado effettivamente di rendere il più possibile trasparenti eventuali influenze di portatori di interessi particolari sul processo decisionale.

Qualora si ravvisasse la necessità in base a situazioni contingenti, si valuterà l'adozione di apposito regolamento per disciplinare i suddetti rapporti, nel rispetto degli orientamenti emanati dall'Autorità.

LA TRASPARENZA

La trasparenza e l'accesso civico

La trasparenza è una delle misure generali più importanti dell'intero impianto delineato dalla legge 190/2012. Secondo l'art. 1 del d.lgs. 33/2013, come rinnovato dal d.lgs. 97/2016, la trasparenza è l'accessibilità totale a dati e documenti delle pubbliche amministrazioni. Detta "accessibilità totale" è consentita allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione all'attività amministrativa, favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza è attuata:

1. attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente";
2. attraverso l'istituto dell'accesso civico, classificato in semplice e generalizzato.

Il comma 1, dell'art. 5 del d.lgs. 33/2013, prevede: "L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione" (**accesso civico semplice**). Il comma 2, dello stesso art. 5, recita: "Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione" obbligatoria ai sensi del d.lgs. 33/2013 (**accesso civico generalizzato**).

Con la nuova definizione, il diritto di accesso civico generalizzato si configura come diritto ulteriore sia al diritto di accesso documentale che al diritto di accesso civico semplice, nel senso che è molto più ampio per diventare generalizzato nei confronti di ogni "documento, informazione o dato" detenuto dalla pubblica amministrazione. In questo caso dunque:

- Basta un'istanza senza motivazione;
- Non serve indicare alcun interesse personale per tutelare una situazione giuridicamente rilevante.

Tale nuova tipologia di accesso si traduce, in estrema sintesi, in un diritto di accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ed avente ad oggetto tutti i dati e i documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione. Come già precisato, il nuovo accesso "generalizzato" non ha sostituito l'accesso civico "semplice" disciplinato dal decreto trasparenza prima delle modifiche apportate dal "Foia".

L'accesso civico semplice è attivabile per atti, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria e "costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge, sovrapponendo al dovere di pubblicazione, il diritto del privato di accedere ai documenti, dati e informazioni interessati dall'inadempienza" (ANAC deliberazione 1309/2016 pag. 6). Al contrario, l'accesso civico generalizzato "si delinea come autonomo ed indipendente da presupposti obblighi di pubblicazione e come espressione,

invece, di una libertà che incontra, quali unici limiti, da una parte, il rispetto della tutela degli interessi pubblici o privati indicati all'articolo 5 bis, commi 1 e 2, e dall'altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni (articolo 5 bis, comma 3)".

"L'accesso agli atti di cui alla l. 241/1990 continua certamente a sussistere, ma parallelamente all'accesso civico (generalizzato e non), operando sulla base di norme e presupposti diversi" (ANAC deliberazione 1309/2016 pag. 7). Nel caso dell'accesso documentale della legge 241/1990 la tutela può consentire "un accesso più in profondità a dati pertinenti"; mentre, nel caso dell'accesso civico generalizzato le esigenze di controllo diffuso del cittadino possono "consentire un accesso meno in profondità (se del caso, in relazione all'operatività dei limiti) ma più esteso, avendo presente che l'accesso in questo caso comporta, di fatto, una larga conoscibilità (e diffusione) di dati, documenti e informazioni". Tra le misure anticorruzione ulteriori, la corretta applicazione della disciplina regolamentare in materia di diritti di accesso. **Questo Comune con deliberazione di C.C. n. 15 del 20/03/2017, si è dotata del Regolamento in materia di accesso civico e accesso civico generalizzato.**

Questo ente si è altresì dotato di un Registro per le richieste di accesso.

Inoltre, si precisa che è obbiettivo strategico di questa amministrazione consentire a chiunque e rapidamente l'esercizio dell'accesso civico.

La trasparenza nel codice dei contratti pubblici.

Il PNA 2022 dedica una sezione relativa agli obblighi di trasparenza nei contratti pubblici. La disciplina normativa che prevede obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinviene nelle norme contenute nella l. n. 190/2012 e nel suo decreto attuativo in materia di trasparenza, nonché nel Codice dei contratti pubblici. Il Codice dei contratti pubblici disciplina la trasparenza e l'accesso ai documenti agli articoli 28 e seguenti.

L'allegato 9 del PNA 2022 elenca, per ogni procedura contrattuale, dai primi atti all'esecuzione, gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici oggi vigenti cui le amministrazioni devono riferirsi per i dati, atti, informazioni da pubblicare nella sotto-sezioni di primo livello "Bandi di gara e contratti" della sezione "Amministrazione trasparente".

Detto allegato è consultabile al seguente link:

<https://www.anticorruzione.it/documents/91439/2733112/PNA+2022+ Delibera+n.7+del+17.01.2023.pdf/8406f509-5acc-d5eb-1bcb-a780980a988a?t=1674124681823>".

La misura della trasparenza anche nel settore dei contratti pubblici va declinata non solo sotto il profilo degli obblighi di pubblicazione sui siti istituzionale ma anche con riguardo all'istituto dell'accesso civico generalizzato.

Nella materia dei contratti pubblici sono sorti in dottrina e giurisprudenza molti dubbi interpretativi in merito all'applicabilità del FOIA.

Sul punto è intervenuta la citata Adunanza Plenaria del Consiglio di Stato n. 10 del 2020, che ha approfondito il rapporto fra la disciplina del FOIA di cui agli artt. 5 e 5-bis del d.lgs. n. 33/2013, quella dell'accesso documentale di cui alla l. n. 241/1990 e la normativa speciale sull'accesso contenuta nel Codice dei contratti pubblici (ex art. 53). Il Consiglio di Stato, analizzando i diversi istituti ed evidenziando, fra l'altro, le criticità che derivano dalla coesistenza dei regimi dell'accesso documentale e del FOIA (già rilevate da ANAC nella delibera n. 1309/2016), ha posto in risalto l'importanza che ha assunto la trasparenza, intesa come forma di prevenzione della corruzione e strumento ordinario e primario di riavvicinamento del cittadino alla p.a. che concorre al soddisfacimento dei diritti fondamentali della persona. In conclusione, nella materia dei contratti pubblici, il Consiglio di Stato, risolvendo il contrasto giurisprudenziale e dottrinario, ha ritenuto applicabile il FOIA agli atti delle procedure di gara, anche con riferimento alla fase esecutiva del contratto. Ciò fatte salve le verifiche della compatibilità con le eccezioni relative di cui all'art. 5-bis, co. 1 e 2, del d.lgs. n. 33/2013, a tutela di interessi pubblici e privati, nel bilanciamento tra il valore della trasparenza e quello della riservatezza.

La trasparenza negli interventi finanziati con i fondi PNRR

Nel PNA 2022 l'ANAC, affrontando il tema della trasparenza in materia di contratti pubblici, si pone l'obiettivo di verificare ed accertare se ci sono profili di sovrapposizione tra la disciplina prevista per l'attuazione del PNRR e quella sugli obblighi di trasparenza disposti dal D.lgs n. 33/2013 a fini di semplificazione.

Come noto, una delle priorità per l'attuazione delle misure contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è quella di garantire che l'ingente mole di risorse finanziarie stanziata sia immune da gestioni illecite, nel rispetto dei principi di sana gestione finanziaria, assenza di conflitto di interessi, frodi e corruzione.

Al fine di far conoscere in modo trasparente, comprensibile e tempestivo i contenuti delle misure del PNRR e gli obiettivi raggiunti a livello nazionale e sul territorio, il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (RGS) - nel documento "Istruzioni tecniche per la redazione dei sistemi di gestione e controllo delle amministrazioni centrali titolari di interventi del PNRR", allegato alla Circolare n. 9 del 10 febbraio 2022, ha previsto obblighi di trasparenza e iniziative sul piano della comunicazione e informazione.

In particolare la RGS nella predetta circolare introduce ulteriori di obblighi di pubblicazione con riguardo agli interventi inclusi nel PNRR rispetto a quelli previsti dal D.lgs n. 33/2013 che rimangono comunque inalterati.

La RGS prevede una disciplina specifica destinata alle Amministrazioni centrali titolari degli interventi secondo la quale dette Amministrazioni sono tenute ad individuare all'interno del proprio sito web una sezione denominata "Attuazione misure PNRR" nella quale indicare, gli atti legislativi e amministrativi adottati per l'attuazione delle specifiche misure.

L'ANAC, al fine di semplificare gli oneri di pubblicazione gravanti sulle Amministrazioni centrali, ritiene che *"laddove gli atti, dati e informazioni relativi al PNRR, da pubblicare secondo le indicazioni della RGS, rientrino in quelli previsti dal d.lgs. n. 33/2013, l'Autorità ritiene che gli obblighi stabiliti in tale ultimo decreto possano essere assolti dalle Amministrazioni centrali titolari di interventi, inserendo, nella corrispondente sottosezione di A.T., un link che rinvia alla predetta sezione dedicata all'attuazione delle misure del PNRR"*.

L'ANAC sostiene altresì che, in assenza di disposizioni dettate dalla RGS per i soggetti attuatori, quest'ultimi possono adottare le medesime misure disposte per le Amministrazioni centrali.

Questo Ente, come già precisato nella sezione dedicata alle misure di prevenzione a cui si rimanda, intende istituire sul proprio sito web una sezione dedicata alle misure del PNRR.

Inoltre, si fa presente che, al fine di garantire la piena conoscibilità degli interventi PNRR, sono posti a carico dei Soggetti attuatori degli interventi:

- l'obbligo di conservazione e archiviazione della documentazione di progetto, anche in formato elettronico. Tali documenti, utili alla verifica dell'attuazione dei progetti, dovranno essere sempre nella piena e immediata disponibilità dell'Amministrazione centrale stessa, della Ragioneria Generale dello Stato (Servizio centrale per il PNRR, Unità di missione e Unità di audit), della Commissione europea, dell'OLAF, della Corte dei Conti europea (ECA), della Procura europea (EPPO) e delle competenti Autorità giudiziarie nazionali, anche al fine di permettere il pieno svolgimento delle fasi di monitoraggio, verifica e controllo. Rispetto alla documentazione conservata relativa ai progetti finanziati, è importante rilevare che la stessa RGS sottolinea la necessità di garantire il diritto dei cittadini all'accesso civico generalizzato;

- l'obbligo di tracciabilità delle operazioni e la tenuta di apposita codificazione contabile per l'utilizzo delle risorse PNRR.

Infine, al fine fornire un continuo e tempestivo presidio sull'insieme delle misure finanziate e

sul loro avanzamento finanziario, procedurale e fisico, è previsto che le Amministrazioni centrali titolari di interventi e i Soggetti attuatori, utilizzino il sistema Informativo "ReGiS" sviluppato dal MEF e messo a disposizione dal Servizio centrale per il PNRR. Si tratta di uno strumento applicativo unico di supporto ai processi di programmazione, attuazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione del PNRR.

Le modalità attuative degli obblighi di pubblicazione

Con l'approvazione del D.lgs. n. 97/2016, il Legislatore ha fatto confluire nel piano di prevenzione della corruzione il governo delle tematiche inerenti alla trasparenza, rendendo di fatto obbligatoria un'opzione che nel precedente ordinamento era facoltativa, ossia la previsione a che ogni Pa debba indicare, in un'apposita sezione del PTPCT (oggi, Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO), i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. 33/13.

Tanto al fine di garantire ed esplicitare un presidio organizzativo della trasparenza costante all'interno di ogni Ente, in un'ottica di responsabilizzazione maggiore delle strutture presenti nelle amministrazioni e di effettiva realizzazione di elevati standard di trasparenza, così come ulteriormente ribadito nel PNA 2016. All'interno della presente Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO vengono, dunque, individuate le misure, le modalità e le responsabilità connesse all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, nonché le modalità utili al monitoraggio periodico degli obblighi di pubblicazione da parte del responsabile per la trasparenza. In particolare, nell'ALLEGATO D alla presente Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza, è stata definita una "mappa degli obblighi di pubblicazione" del Comune di Atena Lucana, prendendo come riferimento l'Allegato 1 della deliberazione ANAC 1310 del 28 dicembre 2016, contenente il quadro complessivo degli obblighi di pubblicazione ex D.lgs. 33/13, aggiornato alle modifiche introdotte dal D.lgs. 97/2016, nonché l'Allegato 9 del PNA 2022, approvato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023. Tale ultimo documento è consultabile al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/pna2022-delibera-n.7-del-17.01.2023>.

In considerazione del fatto che l'articolo 43 comma 3 del decreto legislativo 33/2013 prevede che *"i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscano il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge"*, i **responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati sono individuati nei Responsabili apicali di Settore. I Responsabili dei Procedimenti e/o destinatari di specifiche responsabilità di Uffici e/o Servizi collaborano, quindi, con i Responsabili Apicali di Area per l'attuazione degli obblighi di pubblicazione di rispettiva competenza.** La pubblicazione dei dati, delle notizie, delle informazioni, degli atti e dei provvedimenti indicati nell'**Allegato D** al Piano deve avvenire, in conformità alle disposizioni legislative, sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione *"Amministrazione trasparente"*.

La pubblicazione puntuale e tempestiva dei dati e delle informazioni elencate dal Legislatore è più che sufficiente per assicurare la trasparenza dell'azione amministrativa di questo Ente. Pertanto, non è prevista la pubblicazione di ulteriori informazioni. In ogni caso, Responsabili di Settore indicati possono pubblicare i dati e le informazioni che ritengono necessari per assicurare la migliore trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa.

IL MONITORAGGIO E IL RIESAME DELLE MISURE

Il processo di prevenzione della corruzione si articola in quattro macrofasi: l'analisi del contesto; la valutazione del rischio; il trattamento; infine, la macro fase del "monitoraggio" e del "riesame" delle singole misure e del sistema nel suo complesso.

Monitoraggio e riesame periodico sono stadi essenziali dell'intero processo di gestione del rischio, che consentono di verificare attuazione e adeguatezza delle misure di prevenzione della corruzione, nonché il complessivo funzionamento del processo consentendo, in tal modo, di apportare tempestivamente i correttivi che si rendessero necessari.

Monitoraggio e riesame sono attività distinte, ma strettamente collegate tra loro:

- il monitoraggio è l'“attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio”;

è ripartito in due “sotto-fasi”:

- 1- il monitoraggio dell'attuazione delle misure di trattamento del rischio;
- 2- il monitoraggio della idoneità delle misure di trattamento del rischio;

-il riesame, invece, è l'attività “svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso” (Allegato n. 1 del PNA 2019, pag. 46).

I risultati del monitoraggio devono essere utilizzati per svolgere il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e delle politiche di contrasto della corruzione.

Il monitoraggio circa l'applicazione del presente è svolto in autonomia dal RPCT.

Ai fini del monitoraggio i dirigenti/responsabili sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

Il monitoraggio, stante il disposto del PNA 2022 per gli enti aventi da 1 a 15 dipendenti, sarà svolto almeno una volta all'anno.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Nello schema del Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche allegato al DM del 24.06.2022 si precisa che in detta sezione devono essere indicati *“il modello organizzativo adottato dall’Amministrazione/Ente: • organigramma; • livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all’articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165; • ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio; • altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati”*.

Per questa sezione si rinvia a quanto già descritto nella prima sezione del presente documento.

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere. Si riporta quale Allegato al presente il PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (PTAP) 2023-205 del Comune di Atena Lucana predisposto dal Segretario Comunale dell'Ente, Dott.ssa Carmela Brancato, adottato con deliberazione di giunta Comunale n. 6 del 21.01.2023 nel quale sono individuati gli obiettivi e le azioni per la parità di genere, oggetto di valutazione nell'ambito della performance organizzativa dell'Ente per ciascuna struttura organizzativa di massima dimensione (Area). Si è provveduto a richiedere sul medesimo PTAP il parere di competenza alla Consigliera di parità della Regione Campania, ha espresso parere favorevole, acquisito al protocollo comunale al Nr.341 del 18.01.2023. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

3.1.2. Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.

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

La funzione Servizi Informatici Telematici SIT rientra tra i servizi gestiti dall'area Amministrativa. L'Ente non ha approvato un proprio Piano triennale per l'informatica quindi seguirà la programmazione del piano nazionale senza necessità di approvarne uno proprio. Con Decreto del Sindaco del 06.07.2023 è stato nominato il Responsabile per la transizione digitale, ai sensi dell'art. 17 del codice dell'amministrazione digitale, di cui al d.lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii., nella persona dell'Arch. Fabio Tonti.

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e costituisce già di per sé obiettivo di valore pubblico oltre che, più in generale, elemento da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Costituiscono obiettivi ed azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'Ente quelli riportati nella tabella seguente di cui dovrà tenersi conto nell'ambito della valutazione della *performance* organizzativa dell'Ente secondo il Sistema di valutazione e misurazione della performance adottato.

| INDICATORE | TARGET 1° ANNO 2024 | TARGET 2° ANNO 2025 | TARGET 3° ANNO 2026 |
|--|------------------------|------------------------|------------------------|
| Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti | 25% | 30% | 33% |
| Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno | 0 | 0 | 0 |
| Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Velocità effettiva di riscossione delle entrate correnti (competenza + residui)- valore di partenza rendiconto 2022 - 33,23% | 40% | 50% | 60% |
| Capacità Realizzazione Residui Attivi valore di partenza rendiconto 2022 - 16,22% | 20% | 30% | 40% |
| Capacità Smaltimento Residui Passivi valore di partenza rendiconto 2022 - 46,40% | 50% | 60% | 70% |

3.2 - Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Atena Lucana non ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile. Attraverso questa Sezione, viene assorbito il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (Pola), previsto dall'art. 14, comma 1, della L. n. 124/2015. Sebbene sia obbligatoria per tutti gli Enti, a prescindere dal numero dei dipendenti, l'Ente può omettere questa Sezione se, per motivi organizzativi, non ritenesse di prevedere il Lavoro Agile o il Lavoro da remoto come modello. In tal caso, risulterebbe, comunque, applicabile la normativa di riferimento che stabilisce, in caso di mancata adozione del Pola (ora Piao), l'applicazione del lavoro agile ad almeno il 15% per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda all'ALLEGATO E al presente Piano, contenente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, con deliberazione di GC n. 45 del 31/08/2023

3.4 Formazione del Personale

Premessa

Il presente Piano costituisce il documento triennale di programmazione del complesso delle attività formative rivolte al personale dipendente del Comune di Atena Lucana, in linea con i principi e gli obblighi previsti dalla normativa vigente. Il Piano definisce le linee formative su un orizzonte triennale tenendo conto dei nuovi scenari di sviluppo previsti dal Piano nazionale di Ripresa e Resilienza.

La progettazione e programmazione di un innovativo Piano Triennale della Formazione è strategica per l'ammodernamento di un Ente e nasce dalla consapevolezza della necessità di adottare un'adeguata politica delle risorse umane ed una efficace gestione del personale in chiave di sviluppo.

Il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza e il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA.

Il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza italiano, approvato il 13 luglio 2021 attraverso la decisione del Consiglio Europeo, si articola in sedici Componenti, le quali sono raggruppate in sei Missioni: Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura, Rivoluzione verde e Transizione Ecologica, Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile, Istruzione e Ricerca, Inclusione e Coesione, Salute.

In particolare, la Missione "Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura" ha l'obiettivo di modernizzare la Pubblica Amministrazione attraverso interventi di digitalizzazione, innovazione e semplificazione e di rafforzare la capacità amministrativa tramite il potenziamento delle competenze del personale. La formazione è, quindi, una leva rilevante per ripensare la PA e renderla il motore dello sviluppo del nostro Paese, in quanto mira a migliorare la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese e garantire l'efficiente attuazione del PNRR. A tal fine, il 10 gennaio è stato presentato nella sede del Dipartimento della funzione pubblica il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA "Ri-formare la PA". Persone qualificate per qualificare il Paese" (di seguito, Piano) che sarà finanziato con il fondo appositamente costituito con la legge di bilancio 2021.

Il Piano riguarda tutti gli ambiti di conoscenza per l'attuazione del PNRR, non solo giuridici ed economici, tradizionalmente oggetto di investimento, ma anche lo sviluppo di competenze manageriali e organizzative per tutte le figure professionali.

In particolare, si segnalano alcuni ambiti di intervento e di interesse:

A) Formazione Universitaria "PA 110 e lode": grazie a un protocollo d'intesa siglato il 7 ottobre 2021 tra il Ministro per la pubblica amministrazione ed il Ministro dell'Università e della Ricerca e alla collaborazione della CRUI (Conferenza dei rettori delle Università italiane), i dipendenti pubblici possono iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche. Tutte le informazioni sull'offerta formativa riservata ai dipendenti pubblici dagli altri atenei saranno consultabili, e continuamente aggiornate, al link <https://www.funzionepubblica.gov.it/formazione/pa-110-e-lode>.

B) Formazione per la transizione al digitale - "La Piattaforma Syllabus" per la formazione digitale: il percorso formativo organizzato in cinque aree e in tre livelli di padronanza individua l'insieme minimo di conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico deve possedere per partecipare attivamente alla transizione digitale. Particolare attenzione sarà riservata alla cybersicurezza, tramite un progetto formativo in via di definizione con il Ministero della Difesa. Al fine di promuovere lo sviluppo delle

competenze trasversali dei dipendenti pubblici funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, le Amministrazioni, entro il 30 giugno 2023, possono aderire all'iniziativa formativa segnalando i nominativi dei dipendenti che potranno accedere all'autovalutazione delle proprie competenze digitali sulla piattaforma Syllabus del Dipartimento della funzione pubblica accessibile al seguente link <https://www.syllabus.gov.it/syllabus/>. In base agli esiti del test iniziale, la piattaforma proporrà ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza e per migliorare le competenze, moduli arricchiti dalle proposte delle grandi aziende del settore tecnologico. Al termine delle attività formative, l'effettuazione di un test post formazione consente di verificare le competenze acquisite.

Ulteriori strumenti per la formazione permanente dei dipendenti pubblici sono messi a disposizione da INPS attraverso il Fondo Gestione Unitaria per le Prestazioni Creditizie e Sociali. Tra questi, il programma "Valore PA" seleziona corsi universitari di formazione proposti da atenei italiani in collaborazione con soggetti pubblici o privati su aree di interesse delle stesse amministrazioni, con il finanziamento delle quote di partecipazione dei dipendenti selezionati. Per garantire alta formazione e aggiornamento professionale qualificato, INPS mette, inoltre, a disposizione dei dipendenti della PA l'accreditamento e il finanziamento di master universitari "executive" di I e II livello.

Principi e Finalità della Formazione

In molteplici ambiti oggi si registrano segnali di cambiamento (culturale, economico, sociale, valoriale) che investono non solo il mondo del lavoro, ma appunto il significato stesso di lavoro, sicuramente diverso da quello di alcuni decenni fa.

Per attuare una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, il Comune di Atena Lucana assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative. Alla luce di quanto previsto a livello nazionale, la formazione dovrà sviluppare le competenze necessarie per l'innovazione ed il cambiamento, essere guidata dagli obiettivi di missione e di servizio dell'organizzazione e dal fabbisogno delle amministrazioni, e rappresentare uno strumento per il recupero del senso e del Valore Pubblico del Lavoro nella PA.

Lo sviluppo delle competenze rappresenta, altresì, insieme alla digitalizzazione, al recruiting e alla semplificazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il D.L. n. 80/2021.

Il Piano integrato delle attività e dell'organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, mette in stretta correlazione la programmazione della formazione con la programmazione dei fabbisogni di personale nel ciclo di gestione della performance, tessendo una strategia integrata di gestione delle risorse umane.

La progettazione dei servizi di formazione si ispira ai seguenti principi:

- Valorizzazione del personale e miglioramento della qualità dei servizi – la formazione svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni, e rappresenta, al contempo, un diritto e un dovere del dipendente;
- Sviluppo delle competenze trasversali e tecnico-professionali - i percorsi formativi devono essere volti all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze trasversali e tecnico- professionali;
- Pari opportunità - l'Amministrazione individua i dipendenti per la partecipazione ai corsi sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione;
- Continuità - la formazione è erogata in maniera continuativa;
- Partecipazione - il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti;
- Efficacia – la formazione deve essere monitorata sia attraverso la partecipazione dei dipendenti sopra descritta sia verificando l'impatto sul lavoro.

Articolazione programma formativo per il triennio 2024-2026

Il programma formativo per il triennio 2024-2026 è così articolato:

1. **FORMAZIONE OBBLIGATORIA:** Nello specifico sarà realizzata in collaborazione con gli uffici competenti tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

✓ **Anticorruzione e trasparenza,** con particolare riferimento alle aree esposte a maggiore rischio corruttivo: Sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza), oggi confluito nella Sezione Valore Pubblico, Performance ed Anticorruzione del PIAO, mediante un percorso formativo specifico sul tema della prevenzione dei fenomeni di corruzione e malamministrazione. La Sezione Valore Pubblico, Performance ed Anticorruzione, Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del presente PIAO adottato dall'Ente prevede la formazione quale elemento basilare dotato di un ruolo strategico nella qualificazione e mantenimento delle competenze, e sulla quale puntare attraverso l'incremento dei corsi in materia di anticorruzione, appalti e contabilità;

✓ **Sicurezza sul lavoro:** La formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ha comportato negli anni un sempre maggiore approfondimento delle discipline specialistiche riguardanti i diversi profili professionali e relativi rischi. Sarà, comunque, da erogare sia una formazione generale ex art. 37 D. Lgs. 81/2008 (particolarmente rilevante per i neoassunti) sia una formazione specifica (relativa alle mansioni svolte effettivamente e agli incarichi attribuiti dal datore di lavoro) come disciplinata dallo stesso D.Lgs. 81/2008 e dalle varie normative settoriali.

2. **FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE:** La formazione specialistica trasversale è rivolta a tutti i dipendenti ed i percorsi formativi saranno attivati secondo le tempistiche e le modalità concordate con i Responsabili di Area.

Si prevede, altresì, di avviare un processo di formazione rivolta ai dipendenti neoassunti. La formazione rivolta al nuovo personale in entrata ha una importanza determinante, perché è in questa fase che il dipendente apprende le conoscenze, le competenze e i valori necessari per integrarsi nell'Ente, massimizzando non solo il proprio contributo professionale, ma anche il proprio coinvolgimento al clima lavorativo ed il senso di appartenenza all'organizzazione.

La formazione specialistica trasversale potrà avere ad oggetto le seguenti aree tematiche:

- Procedimento amministrativo;
- Ordinamento istituzionale, finanziario e contabile degli EE.LL;
- Nuovo Codice degli appalti;
- PNRR;
- Approfondimenti tecnici, giuridici ed amministrativi;
- Procedimenti edilizi

3. **FORMAZIONE CONTINUA** Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie. Il presente Piano potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato nel corso del triennio, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili. La formazione permanente è comunque garantita da abbonamenti a piattaforme di formazione on-line, già attivati, che comprendono tutte le discipline e gli argomenti di interesse per i vari uffici e servizi del Comune.

Soggetti coinvolti

Tra i soggetti coinvolti nell'attività di formazione rilevano:

➤ **Responsabili di Area.** Si occupano dei processi di formazione a più livelli, dalla rilevazione dei fabbisogni formativi, all'individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, alla definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza, ed alla nomina dei referenti della formazione;

➤ **Dipendenti.** In qualità di destinatari della formazione oltre che di servizio, vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede la definizione a monte per la definizione in dettaglio dei

contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali e attraverso la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e, infine, mediante la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite;

➤ Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT). Il comma 8, art. 1, della legge 190/2012, stabilisce che il RPCT definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione. La formazione può essere strutturata su due livelli:

- livello generale: rivolto a tutti i dipendenti e mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità;

- livello specifico: dedicato al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione;

➤ Responsabile della trattazione dei dati (RDP o DPO). Figura chiamata ad assolvere funzioni di supporto e controllo, consultive, formative e informative relativamente all'applicazione della normativa in materia di protezione dei dati personali. Il coordinamento con il RTD è fondamentale per lo sviluppo di sistemi informativi e servizi online conformi ai principi data protection by default e by design;

➤ Docenti. I corsi di formazione oggetto del presente Piano potranno essere organizzati nel seguente modo:

- internamente: mediante l'utilizzo di professionalità interne, quali il Segretario Comunale, i Responsabili di Area/Dirigenti ed altro personale qualificato, sulla scorta dell'esperienza maturata e delle conoscenze acquisite nell'ambito della propria attività lavorativa, oltre che delle peculiarità proprie del Comune;

- mediante utilizzo di professionalità esterne all'ente o di enti esterni. Il sopravvenire di continue modifiche e innovazioni giuridiche rende necessario un costante aggiornamento ed un continuo processo di approfondimento e riflessione per fornire agli operatori gli strumenti che consentano di inserire tali modifiche in un ampio contesto di innovazione della Pubblica Amministrazione. Pertanto, per l'approfondimento di alcune materie specifiche di settore si rende necessario il ricorso a professionalità esterne all'Ente. Nell'ambito delle proposte di corsi organizzati mediante il ricorso alle predette professionalità esterne, verrà di volta in volta valutata la partecipazione a corsi e seminari di formazione specifici in base alle novità normative di settore. Il ricorso a seminari organizzati da soggetti esterni specializzati consente un'ampia chiave di lettura nell'interpretazione delle norme in forma coordinata, che può essere fornita solo da esperti o da coloro che direttamente hanno partecipato alla stesura del progetto di legge. Inoltre, detti corsi costituiscono utili e proficui momenti di confronto tra le diverse problematiche e le soluzioni ipotizzate in ciascuna realtà amministrativa/organizzativa.

Modalità e regole di erogazione della formazione

È necessario dare atto che le modalità di erogazione della formazione fino a poco tempo fa privilegiate hanno subito negli ultimi due anni un radicale mutamento.

L'emergenza Covid, infatti, ha dato un incredibile accelerazione alla diffusione delle modalità di erogazione dei corsi e-learning e a distanza. Anche dopo il superamento della fase emergenziale, la formazione e-learning a distanza e la formazione in presenza continueranno a coesistere, quali modalità ordinarie per la realizzazione dei corsi, dovendosi selezionare la forma più funzionale e opportuna a seconda dei destinatari, del contenuto, e della finalità dei vari programmi di formazione.

Le attività formative pertanto potranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- Formazione in aula;
- Formazione attraverso webinar;
- Formazione in streaming.

Resta, infine, favorito il processo di autoformazione ed aggiornamento costante delle competenze, attraverso le numerose banche dati, libri, riviste e abbonamenti on-line tematici che gli uffici hanno a disposizione, patrimonio di consultazione comune per l'aggiornamento continuativo del personale.

Risorse finanziarie

Dal 2020, non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge n. 122/2010.

L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha, infatti, abrogato l'art.6, comma 13 del DL n. 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto nessun limite, la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'Amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'Ente.

Nel bilancio di previsione 2024-2026, sono attualmente assegnati, per l'anno 2024, € 2.300,00; per l'anno 2025 € 2.700,00; per l'anno 2026 € 2.700,00.

IL MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alla sottosezione "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e descritte nell'apposita sezione;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

ALLEGATI

Si riportano in allegato alla presente relazione i seguenti documenti:

- Capacità assunzionali 2024/2026;
- Piano del fabbisogno del personale 2024/2026.



COMUNE DI ATENA LUCANA

(Provincia di Salerno)

Capacità assunzionali e limite di spesa del personale

Piano del fabbisogno 2024/2026

| | | ANNO | | |
|---|---|--------------|------------------------|-------------|
| <u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u> | | 2024 | | |
| | Popolazione al 31 dicembre | ANNO 2023 | VALORE 2.415 | FASCIA c |
| | Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio") | ANNI 2023 | VALORE 385.389,13 € | (I) |
| | Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018 | | 484.054,22 € | (a1) |
| | Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio") | 2021 | 2.628.929,35 € | |
| | | 2022 | 2.452.760,21 € | |
| | | 2023 | 2.797.676,35 € | |
| | Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio | | 2.626.455,30 € | |
| | Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio | 2024 | 181.563,36 € | |
| | Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE | | 2.444.891,94 € | (b) |
| | Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b) | | | (c) 15,76% |
| | Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM | | | (d) 27,60% |
| | Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM | | | (e) 31,60% |

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

| | | | | |
|--|--|------|--------------|------------|
| | Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d)) | (f) | 289.401,05 € | |
| | Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1 | (f1) | 674.790,18 € | |
| | Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024 | 2024 | | (h) 29,00% |
| | Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h) | (i) | 140.375,72 € | |
| | Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali") | (l) | 228.050,00 € | |
| | Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS) | (m) | 228.050,00 € | |

| | | |
|--|------|--------------|
| Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m) | (m1) | 712.104,22 € |
| Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f) | (n) | 674.790,18 € |
| Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno | (o) | 674.790,18 € |

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

| | | |
|---|-------------|------------------|
| Entrate correnti da rendiconto di gestione | 2022 | |
| Entrate correnti da rendiconto di gestione | 2023 | |
| STIMA PRUDENZIALE entrate correnti | 2024 | |
| Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio | | |
| Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio | 2024 | |
| Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE | (p) | |
| Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b) | (q) | |
| STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno | 2024 | (p) * (q) |

ENTE NON VIRTUOSO

Incidenza spesa del personale sulla spesa corrente negli anni

| Trend storico | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 |
|-----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Spesa Personale (A) | 285.088,21 | 304.568,78 | 311.285,11 | 412.160,66 | 517.754,00 | 530.009,28 | 556.090,00 | 585.864,00 | 595.967,00 | 597.621,00 | 603.486,00 | 670.184,00 |
| Spesa Corrente (B) | 2.108.556,38 | 1.617.469,23 | 1.595.980,75 | 1.574.641,91 | 1.610.825,00 | 1.657.207,00 | 1.584.648,00 | 1.478.299,00 | 1.528.795,00 | 1.597.401,00 | 1.531.747,00 | 1.628.606,00 |
| Incidenza % (A/B*100) | 13,52% | 18,83% | 19,50% | 26,17% | 32,14% | 31,98% | 35,09% | 39,63% | 38,98% | 37,41% | 39,40% | 41,15% |

| Cesazioni 2014-2019 | N. cessati | Dipendenti cessati e relativi costi annui * | Turn over e resti dell' anno "n" calcolati sulle cessazioni intervenute nell' anno "n-1" | Rapporto dipendenti/popolazione (DM 24 luglio 2014 e DM 10.04.2017) | Dipendenti in servizio al 1/1 dell' anno <n+1> | | |
|----------------------|------------|---|--|---|--|-------|----|
| Cessazioni anno 2014 | 0 | 0 | 0 | - | 14 | | |
| Cessazioni anno 2015 | 1 | N. 1 unità agente di Polizia Locale - Categ. C.5 | - | 17,22 | 13 | | |
| Cessazioni anno 2016 | 3 | N. 1 unità Categ. B.7 da B.1; N. 1 unità Categ. B.6 da B.1; N. 1 unità Categ. B.7 da B.1. | 30.000,00 | 75% | 22.500,00 | 17,22 | 10 |
| Cessazioni anno 2017 | 0 | | 79.800,00 | 75% | 59.850,00 | 16,61 | 10 |
| Cessazioni anno 2018 | 0 | | - | - | 16,89 | 10 | |
| Cessazioni anno 2019 | 3 | N. 1 unità Categ. C.5 da C.1 N. 2 unità Categ. B.7 da B.1 | 83.200,00 | 100% | 83.200,00 | 16,93 | 7 |
| Cessazioni anno 2020 | 2 | N.1 unità Categ. C.5 da C.1 N.1 unità Categ. D.6 da D.1 | € 62.500,00 | 100% | € 62.500,00 | 17,93 | 5 |
| Totali (*) | 7 | | € 255.500,00 | | € 228.050,00 | | |

Assunzioni a tempo indeterminato dal 01.01.2014 a tutto il 31.12.2022

0

| Cessazioni previste anno in corso (2024) art. 3, comma 5 bis, DL n. 90/2014 | Dipendenti cessati nel 2023 e relativi costi annui effettivi | Turn over anno "n" (2023) quantificato in ragione dell'effettiva spesa impegnata nel periodo di servizio e del rateo di 13 [^] mensilità maturato in tale periodo |
|---|--|--|
| Cessazioni anno 2023 | 0 | - |

| Popolazione considerata (31.12.2022) | | 2415 abitanti | Parametro Dipendenti/Popolazione (DM 18.11.2020) | | 1/151 |
|--|----------|---|--|---|---|
| CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023 | | <i>Importo (in base alla % di turn over consentita ratione temporis)</i> | <i>Utilizzato</i> | <i>Non utilizzato</i> | |
| <i>Resti 2015 su cessazioni 2014</i> | | - | - | - | |
| <i>Resti 2016 su cessazioni 2015</i> | | 22.500,00 | - | 22.500,00 | |
| <i>Resti 2017 su cessazioni 2016</i> | | 59.850,00 | - | 59.850,00 | |
| <i>Resti 2018 su cessazioni 2017</i> | | - | - | - | |
| <i>Resti 2019 su cessazioni 2018</i> | | - | - | - | |
| <i>Resti 2020 su cessazioni 2019</i> | | 83.200,00 | - | 83.200,00 | |
| <i>Resti 2021 su cessazioni 2020</i> | | 62.500,00 | 39.600,00 | 22.900,00 | * |
| <i>Totale Spazi finanziari su cessazioni al 31/12/2020</i> | | 228.050,00 | | 188.450,00 | |
| Totale disponibilità in base ai resti assunzionali | | | | 188.450,00 | |
| Revisione Fabbisogno personale a tempo indeterminato e Piano occupazionale (procedure concorsuali avviate al 31.12.2021 e attualmente in itinere) | | | | | |
| Categorie CCNL-FL 2019/2021 (Tabelle F e G) | N. | Qualifiche funzionali | Part-time (P.T.) / Full-time (F.P.) | Costo ente per intero anno (Irap inclusa) | Costo ente per intero anno (Irap esclusa) |
| ex Categ. C | 1 | Istruttore settore contabile-amministrativo (Attuale Area degli "Istruttori") | F.T. 36h settimanali cad. | € 31.520,00 | 29.435,00 |
| ex Categ. C | 2 | Istruttore settore contabile-amministrativo (Attuale Area degli "Istruttori") | P.T. 18h settimanali cad. | € 31.520,00 | 29.435,00 |
| ex Categ. C | 2 | Istruttore polizia locale (Attuale Area degli "Istruttori") | P.T. 18h settimanali cad. | € 31.520,00 | 29.435,00 |
| ex Categ. C | 2 | Istruttore geometra ufficio tecnico (Attuale Area degli "Istruttori") | P.T. 18h settimanali cad. | € 31.520,00 | 29.435,00 |
| Totale assunzioni | 7 | Totale costo programma (in corso di realizzazione) - a) | | € 126.080,00 | € 117.740,00 |
| *Assunzioni perfezionate nel corso dell' anno 2023 come da Piano del fabbisogno 2022/2024 - b) | | | | Costo ente per intero anno (Irap inclusa) | Costo ente per intero anno (Irap esclusa) |
| ex Categ. D * | 1 | Istruttore direttivo ufficio tecnico (Attuale Area dei Funzionari e EQ) | F.T. 36h settimanali cad. | € 42.500,00 | 39.600,00 |
| Totale assunzioni | 1 | Totale programma 2023 (Resti assunzionali utilizzati per n. 1 assunzione 2023 a T.I. e F.T.) | | € 42.500,00 | € 39.600,00 |
| Totale già resti utilizzati e da utilizzare con il presente piano (a+b) | | | | IRAP c/Ente inclusa | No IRAP |
| | | | | 168.580,00 € | 157.340,00 € |

DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2023

Tempo indeterminato

AREA AMMINISTRATIVA E AA.GG. E POLIZIA LOCALE ED AREA ECONOMICO FINANZIARIA

| CATEGORIA DI ACCESSO | FULL TIME | PART-TIME |
|---|-----------|-----------|
| Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Categ. D del CCNL FL) | 1 unità | 0 |
| Area degli istruttori (ex Categ. C del CCNL FL) | 2 unità | 0 |
| Area degli operatori esperti (ex Categ. B del CCNL FL) | 1 unità | 0 |
| Area degli operatori (ex Categ. A del CCNL FL) | 0 | 0 |

AREE TECNICHE UTC 1 E UTC 2

| CATEGORIA DI ACCESSO | FULL TIME | PART-TIME |
|---|-----------|-----------|
| Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Categ. D del CCNL FL) | 2 unità | 0 |
| Area degli istruttori (ex Categ. C del CCNL FL) | 0 | 0 |
| Area degli operatori esperti (ex Categ. B del CCNL FL) | 0 | 0 |
| Area degli operatori (ex Categ. A del CCNL FL) | 0 | 0 |

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

| CATEGORIA DI ACCESSO | FULL TIME | PART-TIME |
|---|-----------|-----------|
| Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Categ. D del CCNL FL) | 1 unità | 0 |
| Area degli istruttori (ex Categ. C del CCNL FL) | 0 | 0 |
| Area degli operatori esperti (ex Categ. B del CCNL FL) | 0 | 0 |
| Area degli operatori (ex Categ. A del CCNL FL) | 0 | 0 |

- Totali dipendenti a tempo indeterminato F.T. al 31/12/2023: **n. 7**
- Totali dipendenti a tempo indeterminato P.T. al 31/12/2023: n. 0,00

DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2023**Lavoro flessibile**

| CATEGORIA DI ACCESSO | FULL TIME | PART-TIME |
|---|-----------|---|
| Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Categ. D del CCNL FL) | 0 | <i>N. 1 unità con contratto lavoro dipend. a T.D e P.T. 50% fino al 31.11.2023 (Stabilizzazione avvenuta con decorrenza 01.12.2023 con instaurazione di rapporto di lavoro dipendente a tempo pieno e indeterminato)</i> |
| Area degli istruttori (ex Categ. C del CCNL FL) | 0 | N. 1 unità scavalco non condiviso ex art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004 (n. 12 ore settimanali) assegnato agli uffici contabili e finanziari; N. 1 unità con rapporto di collaborazione assegnato all' UTC Settore Edilizia-Urbanistica- Manutenzione; |
| Area degli operatori esperti (ex Categ. B del CCNL FL) | 0 | 0 |
| Area degli operatori (ex Categ. A del CCNL FL) | 0 | 0 |

Totale unità lavoro flessibile al 31/12/2023: n. 2

Piano del Fabbisogno di personale - Triennio 2024/2026

| Risorse umane | | | | |
|---|---|-----------------------------------|-------------|-------------|
| Qualifica | Previsti in pianta organica | In servizio | | |
| | | Di ruolo | Fuori ruolo | |
| AUTISTA | 1 | 1 | 0 | |
| ISTRUTTORE TECNICO / GEOMETRA | 2 | 0 | 0 | |
| ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE | 4 | 1 | 0 | |
| ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO-CONTABILE | 2 | 2 | 0 | |
| ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO | 2 | 2 | 0 | |
| ISTRUTTORE VIGILANZA | 3 | 1 | 0 | |
| Totale | 14 | 7 | 0 | |
| Di cui : | | | | |
| Settore Tecnico (UTC Area 1 e Area 2) | | | | |
| Categoria | Qualifica | Previsti in pianta organica | In servizio | |
| | | | Di ruolo | Fuori ruolo |
| C1 | GEOMETRA | 2 | 0 | 0 |
| D5 | ISTRUTTORE DIRETTIVO | 1 | 1 | 0 |
| D7 | ISTRUTTORE DIRETTIVO | 1 | 1 | 0 |
| Totale | | 4 | 2 | 0 |
| Settore Demografico/Statistico | | | | |
| Categoria | Qualifica | Previsti in pianta organica | In servizio | |
| | | | Di ruolo | Fuori ruolo |
| C1 | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO- CONTABILE | 1 | 0 | 0 |
| Totale | | 1 | 0 | 0 |

Piano del Fabbisogno di personale - Triennio 2024/2026

| Settore Vigilanza | | | | |
|---------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|-------------|-------------|
| Categoria | Qualifica | Previsti in pianta organica | In servizio | |
| | | | Di ruolo | Fuori ruolo |
| C1 | ISTRUTTORE VIGILANZA | 2 | 0 | 0 |
| C3 | ISTRUTTORE VIGILANZA | 1 | 1 | 0 |
| Totale | | 3 | 1 | 0 |
| Settore Economico-Finanziario | | | | |
| Categoria | Qualifica | Previsti in pianta organica | In servizio | |
| | | | Di ruolo | Fuori ruolo |
| C1 | ISTRUTTORE AMMINISTR-CONTABILE | 1 | 0 | 0 |
| D7 | ISTRUTTORE DIRETTIVO | 1 | 1 | 0 |
| Totale | | 2 | 1 | 0 |
| Settore Amministrativo e AA.GG. | | | | |
| Categoria | Qualifica | Previsti in pianta organica | In servizio | |
| | | | Di ruolo | Fuori ruolo |
| B6 | AUTISTA | 1 | 1 | 0 |
| C1 | ISTRUTTORE | 2 | 1 | 0 |
| D1 | ISTRUTTORE DIRETTIVO | 1 | 1 | 0 |
| Totale | | 4 | 3 | 0 |

PIANO ASSUNZIONALE 2024-2026

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

| Categorie CCNL-FL 2019/2021 (Tabelle F e G) | N. | Qualifiche funzionali | Part-time (P.T.) / Full-time (F.P.) | Costo ente per intero anno (Irap inclusa) | Costo ente per intero anno (Irap esclusa) |
|---|----------|--|-------------------------------------|---|---|
| ex Categ. C | 1 | Istruttore settore contabile-amministrativo (Attuale Area degli "Istruttori") | F.T. 36h settimanali cad. | 31.328,79 | 29.358,86 |
| ex Categ. C | 2 | Istruttore settore contabile-amministrativo (Attuale Area degli "Istruttori") | P.T. 18h settimanali cad. | 31.329,79 | 29.358,86 |
| ex Categ. C | 2 | Istruttore polizia locale (Attuale Area degli "Istruttori") | P.T. 18h settimanali cad. | 31.330,79 | 29.358,86 |
| ex Categ. C | 2 | Istruttore geometra ufficio tecnico (Attuale Area degli "Istruttori") | P.T. 18h settimanali cad. | 31.331,79 | 29.358,86 |
| Totale assunzioni | 7 | Totale spesa programma assunzionale 2024/2026 (in corso di realizzazione) | | € 125.321,16 | € 117.435,44 |

Le assunzioni programmate per il triennio 2024/ 2026 da prospetto sopra indicato saranno effettuate mediante:

1. procedure di stabilizzazione secondo i termini e le condizioni previste dalla normativa vigente in materia qualora vi siano dipendenti in organico che hanno conseguito i requisiti per poter accedere a tale forma di assunzione in deroga al criterio dell'accesso mediante pubblico concorso;
2. conclusione delle procedure concorsuali avviate nell'anno 2021 con determinazione n. 62 del 23.12.2021 ed attualmente in corso che sono:
 - ✓ Concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n. 1 (uno) posto di istruttore amministrativo contabile – categoria C a tempo pieno ed indeterminato;
 - ✓ Concorso pubblico per titoli ed esame per la copertura di n. 2 (due) posti di istruttore tecnico geometra, categoria C a tempo parziale (50%) ed indeterminato;
 - ✓ Concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n. 2 posti di istruttore di polizia locale, categoria C a tempo parziale (50%) ed indeterminato.
3. Utilizzo di proprie graduatorie valide o di graduatorie di altri enti pubblici ai sensi delle vigenti norme di legge e di regolamento;
4. Procedure di mobilità da altre pubbliche amministrazioni (art. 30 D.Lgs. n. 165/2001)

Tempi di realizzazione del programma triennale

- **Assunzioni programmate per l'anno 2024:** Non si prevedono assunzioni per l'anno 2024 bensì solo il completamento delle citate tre procedure concorsuali.
- **Assunzioni programmate per l'anno 2025:** Per l'anno 2025 si prevedono le n. 5 assunzioni relative ai tre menzionati concorsi in via di espletamento;
- **Assunzioni programmate per l'anno 2026:** Per l'anno 2026 si prevedono n. 2 assunzioni (n.2 Istruttori amministr.-contab. a T.I. e P.T. 50%)

PIANO ASSUNZIONALE 2024-2026

SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

| Limite spesa Lavoro Flessibile per garantire funzioni fondamentali e servizi essenziali (anno riferimento 2021) | | | Spesa anno 2021 al netto dell'IRAP (anno base) | | Spesa prevista anno 2024 al netto dell'IRAP |
|--|--|----------------------|--|------------------|---|
| Previsioni spesa lavoro flessibile | Somministrazione | | 16.600,00 | | 7.000,00 |
| | Tempo determinato | | 16.028,09 | | 0,00 |
| | Collaborazioni (ex art. 7 D.Lgs. n. 165/2001 e art. 1,c.557, L. n.311/2004 | | 22.002,91 | | 18.000,00 |
| Totali | | | 54.631,00 | | 25.000,00 |
| Assunzioni a tempo determinato attuazione progetti PNRR (art. 31-bis DL 152/2001 - Tabella 1 moltiplicatore 2,4%) | | | Importo Max. al netto dell'IRAP residua durata del PNRR (Limite anno 2023 = €. 50.974,27) | | |
| Unità | Categ. | Rapporto lav.dipend. | 2024 (mesi 12) | 2025 (mesi 12) | 2026 (mesi 6) |
| n. 2 | ex Categ. C | Part-time 50% (18h) | 29.558,86 | 29.558,86 | 14.779,43 |
| n. 1 | ex Categ. D | Part-time 67% (24h) | 21.415,41 | 21.415,41 | 10.707,71 |
| 3 | Totali | | 50.974,27 | 50.974,27 | 25.487,14 |

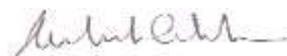
COMUNE DI ATENA LUCANA

Provincia di Salerno

**Parere sul Piano del Fabbisogno del Personale e Piano occupazionale
- Triennio 2024-2026 -**

L'ORGANO DI REVISIONE

DOTT. ROBERTO CELENTANO



L'anno 2024, il giorno 20 del mese di settembre, alle ore 17.30 il Revisore dei conti del Comune di Atena Lucana (SA), Dott. Roberto Celentano,

Vista la richiesta di parere in oggetto, con allegata bozza di Piano del fabbisogno del personale 2024/2026 da includere nel PIAO 2024/2026 da sottoporre alla Giunta Comunale per l'approvazione,

Dato atto che detto piano del fabbisogno è stato già incluso del Documento Unico di Programmazione 2024/2026 approvato dal Consiglio comunale con delibera n. 5 del 19.04.2024 e la relativa spesa è stata già prevista nel Bilancio 2024/2026 approvato con delibera di Consiglio comunale n. 6 /2024;

Il Revisore

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";

- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...";

- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica";

- l'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";

- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, "in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";

- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;
- l'art. 6 del D.L. n. 80/2021 ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e governance, denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ;
- il D.P.R. n. 81 del 24/06/2022, contenente il "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", entrato in vigore il 15/07/2022, all'art. 1, comma 1, prevede espressamente che gli adempimenti elencati nello stesso, tra cui anche quelli relativi al Piano dei fabbisogni ex art. 6, commi 1, 4 e 6, D.Lgs. n. 165/2001, sono soppressi per gli enti con più di 50 dipendenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piao;
- il successivo art. 1, comma 3, del medesimo D.P.R. prevede che le amministrazioni pubbliche con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel Decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'art. 6, comma 6, del D.L. n. 80 del 2021;
- l'art. 6, comma 4, del D.M. n. 132/2022, stabilisce che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività contenute nell'articolo 6 dello stesso D.M., ovvero attuando modalità semplificate per la redazione del Piao;
- l'art. 6, comma 3, dello stesso D.M. n. 132/2022, prevede che, con riferimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale, le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti inseriscono nel Piao la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 "riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile";
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- L'ente, in ordine ai presupposti di legge di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, al DM 17 marzo 2020 e alla specifica circolare ministeriale redatta per fornire indicazioni alle amministrazioni, registra un rapporto, tra spesa di personale anno 2022 e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio al netto del FCDE, pari al 13,39%;
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,60% e quella prevista in tabella 3 è pari al 31,60%;
- l'ente si colloca entro la soglia più bassa, avendo un margine per capacità assunzionale aggiuntiva torica rispetto a quella ordinaria, (art. 4, comma 2, del DM 17.03.2020) in riferimento all'anno 2023 di euro 301.817,66.

Alla luce di quanto sopra il Comune intende procedere alla:

- stabilizzazione del personale attualmente in servizio secondo le modalità, i termini e le condizioni previste dalla normativa vigente in materia;
- conclusione delle procedure concorsuali avviate nell'anno 2021 ed attualmente in corso per l'assunzione di personale a tempo indeterminato come meglio specificate nell'allegato piano del Fabbisogno del Personale (delibera di Giunta Comunale n. 26 del 10.05.2021 con la quale è stato adottato il Piano triennale del fabbisogno del personale 2021- 2023 – procedure concorsuali avviate con Determina n. 62 del 23.012.2021 RGD n. 332/2021 adottata dal Responsabile dell'Area Amministrativa e AA.GG. e del personale);

- utilizzo di graduatorie in corso di validità di altri enti pubblici dello stesso comparto ai sensi delle vigenti norme di legge e di regolamento;
- assunzione di personale a tempo determinato per far fronte a circostanze eccezionali e temporanee, nonché ai servizi indispensabili da garantire;
- assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 31-bis del DL. n. 152 del 2021 convertito in legge n. 233/2021 (assunzioni straordinarie per attuazione progetti finanziati dal PNRR);
- per le annualità 2024 e 2025 non sono previste assunzioni.
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede "Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)"
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone "per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over";

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale 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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 ...”;

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;

- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

preso atto che, come indicato nella proposta di delibera, non sono state rilevate situazioni di eccedenza di personale;

visto il Piano del fabbisogno del personale riferito al triennio 2023-2025 nonché il piano delle assunzioni programmate in detto triennio (piano occupazionale 2023-2025);

Visti i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile dell’Area Economico Contabile;
Richiamati:

- l’art. 1, comma 557, della L. n° 296/2006 in relazione al limite di contenimento delle spese del personale, quantificate in misura inferiore rispetto al valore medio del triennio 2011-2013:

- l’ art. 9 comma 28 del DI 78/2010 e successive modificazioni e integrazioni (L. 114/2014 art. 11 comma 4 bis limite di spesa personale flessibile 2009) in relazione alle assunzioni a tempo determinato;

- il DM del 17/03/2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato in GU n.108 del 27/4/2020;

- La proposta di deliberazione della G.C. del 03/08/2023 ad oggetto: *“Piano del fabbisogno del personale riferito al triennio 2023-2025 nonché il piano delle assunzioni programmate in detto triennio (piano occupazionale 2023-2025)”*;

Considerato che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall’art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

Rilevato che:

- il Comune di Atena Lucana si colloca nella fascia demografica lett. C, (popolazione da 2.000 a 2.999 abitanti) della tabella 1 del citato D.M.;

- il rapporto tra spese di personale rilevata con l’ultimo rendiconto approvato (anno 2022) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2020 – 2021 – 2022) al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione considerato si attesta al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27,60 %, come riportato nelle tabelle elaborate dagli uffici ed allegate alla proposta di delibera;

- Il Comune, al 31/12/2022, ha una popolazione di 2.417 abitanti e risulta nella Fascia demografica C dei valori di soglia della tabella 1 del D.M. 17/3/2020 e pertanto può incrementare la spesa di personale di € 140.375,66 e , in alternativa, con i resti assunzionali degli ultimi 5 anni, pari ad € 228,050,00;

Rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Atena Lucana ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), in misura non superiore al 33 %, fermo restando il rispetto del valore soglia del 27,60% e del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, come riportato nelle tabelle elaborate dagli uffici ed allegate alla proposta di delibera:

- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ...";

e s p r i m e

ai sensi dell'art. 239 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, parere favorevole alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto **adozione Piano del fabbisogno del personale riferito al triennio 2024-2026 nonché il piano delle assunzioni programmate in detto triennio (piano occupazionale 2024-2026)**.

Raccomanda che, nel corso dell'attuazione dell'intero piano occupazionale vengano fatte preventivamente tutte le verifiche necessarie, attraverso il monitoraggio del rispetto dei limiti stabiliti in materia di spese del personale con l'adozione, ove dovuti, degli eventuali correttivi introdotti sia dalle modifiche della normativa in materia di personale che di vincoli di bilancio.

ASSEVERAZIONE EQUILIBRIO PLURIENNALE DI BILANCIO

L'Organo di Revisione,

Richiamato l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019 il quale 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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 ...";

Visto il rendiconto dell'esercizio 2023, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale;

Visto il Bilancio di Previsione 2023-2025;

Considerato che sulla base della normativa sopra richiamata per poter procedere alle assunzioni previste nel Piano di fabbisogno di personale è necessario che l'Organo di Revisione asseveri il rispetto pluriennale

dell'equilibrio di bilancio;

rilevato che la spesa di personale derivante dal piano del fabbisogno di personale 2024/2026 esaminato risulta finanziata sul bilancio di previsione 2024/2026;

richiamata la tabella dei parametri obiettivi per Comuni (o Province e Città metropolitane) ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario;

rilevato che dalla documentazione esaminata, dal parere del Responsabile del Servizio Finanziario e dalle verifiche svolte dall'Organo di Revisione emerge che il bilancio 2024/2026 conserva l'equilibrio pluriennale;

richiamato tutto quanto sopra esposto, per le finalità di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 convertito nella L.n.58/2019;

accerta

- che il piano dei fabbisogno di personale e il relativo piano di occupazione per il periodo 2024/2026 rispettano i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

- che, in conseguenza delle assunzioni previste dal Piano in oggetto, l'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito.

L'esame della proposta di delibera ha termine alle ore 19.30 previa redazione e sottoscrizione del presente verbale, (di cui una copia, debitamente protocollata conservata agli atti dell'Ente, ed una copia conservata dal revisore).

Il revisore chiede che copia del presente verbale venga consegnato al Sindaco, al Segretario comunale, Al responsabile Area Amministrativa AA.GG. ed al Responsabile del settore economico e finanziario.

Il Revisore Unico

Dott. Roberto Celentano

