



# CONSORZIO “VALLE CRATI”

*Contrada Cutura - SS. 107 - 87036 Rende (CS)*

## CONSORZIO “VALLE CRATI”



# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

**2025 – 2027**

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80,*

*convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*



# CONSORZIO “VALLE CRATI”

Contrada Cutura - SS. 107 - 87036 Rende (CS)

## Indice

PREMESSA.....	4
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....	6
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	7
2.1 Valore pubblico.....	7
2.2. Performance .....	7
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza .....	8
I soggetti coinvolti nella predisposizione della sezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” .....	9
La conferma della programmazione della strategia di prevenzione .....	9
Obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza .....	10
Contesto esterno - Analisi socio-economica .....	11
Analisi socio-criminale e sui fenomeni di “devianza pubblica” .....	11
Analisi del contesto interno.....	13
Struttura amministrativa .....	13
Aree di rischio: mappature .....	14
Prima fase teorica, definizione delle aree di rischio.....	14
Seconda fase teorica, definizione dei processi.....	15
I processi classificati in base alle aree di rischio .....	15
Prima fase pratica, la definizione delle aree e dei processi da mappare secondo l’obbligo di legge e le esigenze specifiche dell’Ente .....	16
Valutazione del rischio.....	20
Identificazione del rischio corruttivo.....	22
Ponderazione del rischio corruttivo .....	22
Le attività che compongono i processi (gradualità nella definizione) .....	23
Il catalogo dei rischi .....	24
Analisi del rischio corruttivo e sua misurazione .....	24
Indicazione e monitoraggio delle misure specifiche .....	26
Indicazione e monitoraggio delle misure generali .....	26
Sottosezione trasparenza .....	29
Il monitoraggio e la valutazione della trasparenza.....	29
La delibera ANAC 495 del 25 settembre e l’aggiornamento 2024 al PNA 2022 sulla trasparenza .....	30
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	34



# CONSORZIO “VALLE CRATI”

*Contrada Cutura - SS. 107 - 87036 Rende (CS)*

3.1 Struttura organizzativa .....	34
3.2 Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) .....	34
Principi generali .....	34
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	38
Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Reclutamento del personale.....	38
Capacità Assunzionale .....	38
Resti assunzionali.....	38
3.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Piano della Formazione.....	43
Premessa .....	43
Analisi del contesto, dei fabbisogni e obiettivi strategici .....	44
Programma dettagliato per aree di competenza .....	45
Modalità di erogazione.....	49
Misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non) .....	49
Valenza della formazione ai fini produttività individuale.....	49
Costo della formazione.....	49

\*\*\*\*\*



# CONSORZIO “VALLE CRATI”

*Contrada Cutura - SS. 107 - 87036 Rende (CS)*

## **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 in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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 Piano Integrato di Attività e Organizzazione 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



# CONSORZIO “VALLE CRATI”

*Contrada Cutura - SS. 107 - 87036 Rende (CS)*

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 previsione, entro 30 giorni 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 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” è dovuto 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 Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027 ed il bilancio di previsione finanziario approvati con deliberazione dell'Assemblea Consortile n. 8 del 29.03.2025



# CONSORZIO “VALLE CRATI”

Contrada Cutura - SS. 107 - 87036 Rende (CS)

## 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE	Consorzio Valle Crati
INDIRIZZO	Contrada Cutura, SS 107 - Corso Italia n°215 - Rende, Cosenza (Calabria)
CODICE FISCALE E PARTITA IVA	98003770785 / 01939430789
E-MAIL	info@consorziovallecrati.it
TELEFONO	+390984446878
PEC	protocollo@pec.consorziovallecrati.it
SITO WEB ISTITUZIONALE	<a href="https://www.consorziovallecrati.it/it">https://www.consorziovallecrati.it/it</a>
PRESIDENTE	Maximiliano Granata
RPCT	Filomena Pandolfi
RUOLO SVOLTO DAL RPCT ALL'INTERNO DELLA AMMINISTRAZIONE	Direttore Generale
NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI <sup>1</sup>	4

<sup>1</sup> Nel fare riferimento al numero dei dipendenti, si fa riferimento al parametro del personale in servizio e, nello specifico, alla sua consistenza al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di elaborazione del PIAO, come indicato nel Piano triennale dei fabbisogni di personale contenuto nel PIAO medesimo.

## **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 Presidente consortile, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione dell'Assemblea Consortile n. 8 del 29.03.2025

### **2.2. Performance**

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.

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 e delle misure di misurazione e valutazione della performance, si rimanda al Piano della triennale della performance adottato ai sensi dell'art. 10 c. 1 lett. a del d.lgs. 150/2009.

Per le schede di dettaglio degli **obiettivi di performance individuale e organizzativa** si rimanda all'**Allegato B “Piano delle Performance 2025-2027”**

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Sono parte integrante di questa sottosezione:

### **Allegati:**

Allegato 01 - SCHEDE DI MONITORAGGIO: SCHEDE CONCORSI E SELEZIONI

Allegato 02 - SCHEDE DI MONITORAGGIO: SCHEDE CONTRATTI PUBBLICI

Allegato 03 - SCHEDE DI MONITORAGGIO: SCHEDE PROCESSI AD ELEVATO RISCHIO

Allegato 04 - SCHEDE DI MONITORAGGIO: SCHEDE INCENTIVI ECONOMICI AL PERSONALE

Allegato 05 – MISURE GENERALI

Allegato 06 - Monitoraggio trasparenza

Allegato 07 - Sottosezione trasparenza

Tra il mese di settembre 2024 e gennaio 2025, ANAC ha emanato due deliberazioni, che hanno un impatto considerevole sulla pianificazione relativa alla trasparenza e all'anticorruzione.

Sebbene sia previsto, per i comuni con meno di 50 dipendenti, il mantenimento per tre anni della presente sottosezione del PIAO (salvo si verifichino particolari condizioni)<sup>2</sup> questa Amministrazione ha ritenuto opportuno procedere all'aggiornamento, proprio in virtù delle nuove direttive impartite dall'Autorità:

### **Delibera n. 495 del 25 settembre 2024: “Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell’art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto - Messa a disposizione di ulteriori schemi”**

- *All. 1 – Pagamenti dell’amministrazione – Dati identificativi dei pagamenti*
- *All. 2 – Organizzazione – Articolazione degli uffici*
- *All. 3 – Controlli e rilievi sull’amministrazione “Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe”, “Organi di revisione amministrativa e contabile” “Corte dei Conti”*
- *All. 4 - Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013*
- *Altri schemi non vincolanti*

### **Delibera n.31 del 30 gennaio 2025: “Aggiornamento 2024 PNA 2022”**

- *All. 1 Mappature Aree Processi*
- *All. 2 Misure generali*
- *All. 3 Sottosezione trasparenza*

L'aggiornamento che segue, si basa su queste premesse di metodo:

- *Non si conoscono episodi corruttivi che abbiano investito il nostro ente;*
- *L'impostazione di questo documento con un nuovo “format” mediato dal PNA (stesso ordine degli argomenti) integrandolo con quello degli scorsi esercizi, per le parti che rimangono valide*

---

<sup>2</sup> Il comma 2 dell'articolo 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 prevede che: *L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.*”

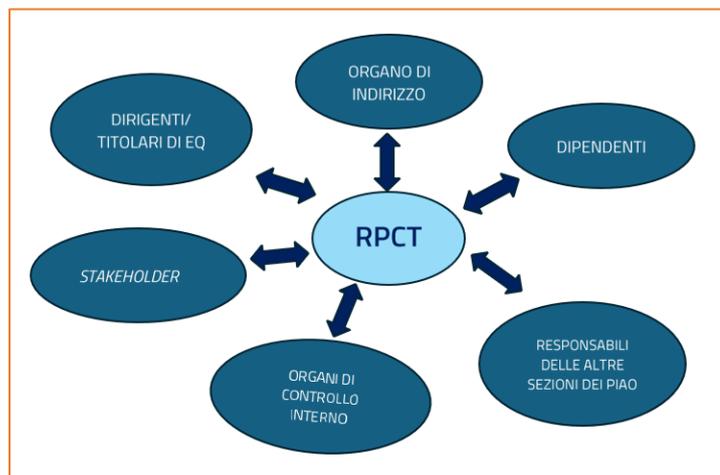
- *La mappatura del rischio corruttivo, le misure di contrasto generali e speciali e il monitoraggio verranno svolti con la nuova metodologia e con i contenuti proposti da ANAC nel PNA rivedendo e aggiornando le schede utilizzate nelle versioni precedenti;*
- *Necessità di rivedere la costruzione dell'albero della trasparenza per renderlo progressivamente più in linea con le indicazioni del PNA (allegato 3), anche in considerazione che fino ad oggi questa amministrazione ha utilizzato lo schema ANAC del 2017.*
- *Avvio di un monitoraggio della trasparenza, mediante analisi con apposite schede sul modello delle 3 obbligatorie emanate a settembre da ANAC, rimandando l'eventuale adozione delle altre se e quando diventeranno obbligatorie*
- *Si danno per consolidate, senza necessità di ribadire nuovamente in questa sede, tutte le considerazioni svolte con il PIAO degli scorsi anni in materia di:*
  - a) *Emanazione del nuovo codice dei contratti*
  - b) *Il nuovo assetto della trasparenza a seguito delle nuove procedure "telematiche" di gestione dei contratti pubblici (piattaforme certificate), che sembrano implementate definitivamente nell'allegato 3 del PNA, di cui si è detto più sopra.*

### **I soggetti coinvolti nella predisposizione della sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza"**

Una efficace azione di prevenzione della corruzione comporta il coinvolgimento di tutti coloro che operano nell'amministrazione, mediante continue e fattive interlocuzioni – anche informali - con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) da parte dei vari soggetti responsabili delle diverse aree gestionali.

In questa amministrazione il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) è la dott.ssa Filomena Pandolfi, come da atto di nomina dalla delibera n. 34 del 30.09.2015 più avanti verrà illustrata tutta la struttura amministrativa.

Solo con la partecipazione attiva di tutti coloro, a vario titolo coinvolti o responsabili delle attività dell'amministrazione locale, è possibile conseguire una migliore condivisione degli obiettivi e la diffusione delle "buone pratiche", per una maggiore e concreta efficacia degli strumenti e delle azioni realizzate.



La collaborazione fra questi soggetti deve essere continua e riguardare l'intera attività di predisposizione e attuazione della strategia di prevenzione, contribuendo a creare un contesto istituzionale e organizzativo di reale supporto al RPCT.

### **La conferma della programmazione della strategia di prevenzione**

Come accennato in premessa in questa amministrazione nell'esercizio scorso e in quelli precedenti non si sono registrati:

- *Fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative*
- *Modifiche organizzative rilevanti*
- *Modifiche degli obiettivi strategici*
- *Modifiche significative di altre sezioni del PIAO*

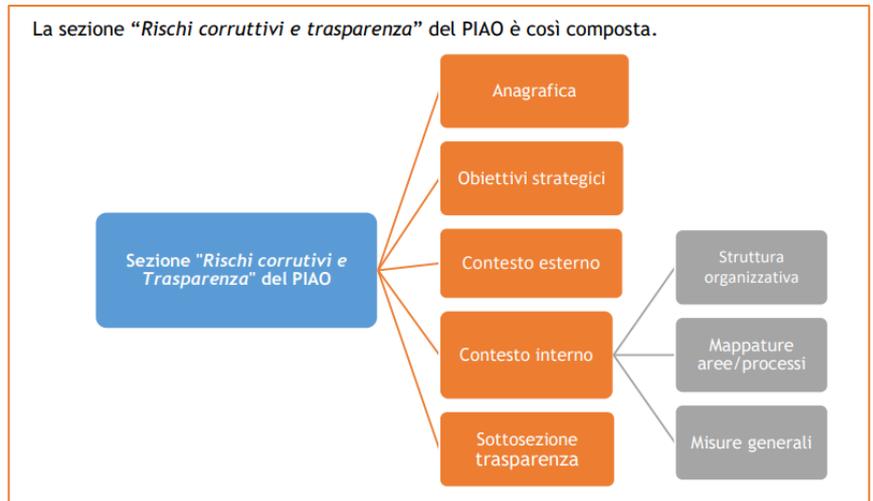
Dunque, si potrebbe confermare la sezione del PIAO attualmente in vigore; tuttavia, si è scelto, soprattutto in ragione della premessa, di procedere ad un aggiornamento rilevante di questa sezione del PIAO, rendendola omogenea allo schema proposto da ANAC nell'aggiornamento 2024 al PNA 2022:

### Obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Rappresentano un contenuto obbligatorio della sezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” del PIAO.

Questa amministrazione si è data questi obiettivi:

- *revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi);*
- *incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale dell'ente;*
- *miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione);*
- *condivisione di esperienze e buone pratiche in materia di prevenzione della corruzione (ad esempio costituzione/partecipazione a Reti di RPCT in ambito territoriale);*
- *integrazione del monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni;*
- *rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;*
- *informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente”;*
- *miglioramento della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione “Amministrazione Trasparente”;*
- *incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni, per i soggetti sia interni che esterni.*
- *creazione di gruppi di lavoro o tavoli tecnici appositi di dipendenti, anche tra aree differenti dell'Ente, che con collaborazione e coordinamento si occupino di compliance sulla trasparenza e prevenzione della corruzione;*
- *promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di elevata qualificazione (trasparenza ed imparzialità nei processi di valutazione);*
- *promozione dei rapporti tra dipendenti, utenza e stakeholder, anche costituendo un sistema di valutazione della soddisfazione degli utenti/cittadini utile a individuare le aree di criticità presenti nella creazione del valore pubblico.*



## Contesto esterno - Analisi socio-economica

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

Il DUP ha una sezione strategica con un'analisi ampia ed approfondita del contesto in cui opera la nostra amministrazione.

Questa analisi è stata anche integrata con gli obiettivi del mandato amministrativo.

Il DUP è consultabile a questo indirizzo:

[https://consorziovallecrati.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-g?p\\_p\\_id=jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet&p\\_p\\_lifecycle=2&p\\_p\\_state=pop\\_up&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_resource\\_id=downloadAllegato&p\\_p\\_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_id=10763589&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_fromAction=recuperaDettaglio](https://consorziovallecrati.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-g?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=2&p_p_state=pop_up&p_p_mode=view&p_p_resource_id=downloadAllegato&p_p_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=10763589&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio)

## Analisi socio-criminale e sui fenomeni di “devianza pubblica”

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

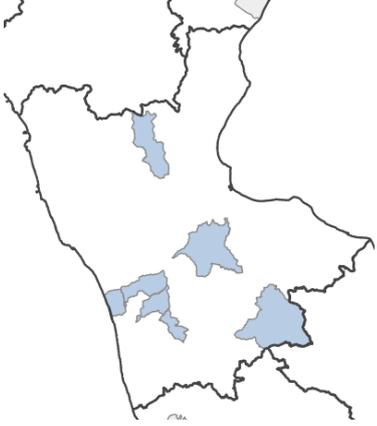
Il controllo del territorio da parte delle forze dell'ordine è esercitato in modo puntuale anche grazie ad un elevato senso civico sia sull'uso dell'ambiente che delle risorse pubbliche.

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

I dati relativi alle sanzioni del codice della strada o sull'abusivismo commerciale e i dati sui recuperi dell'evasione tributaria, seppure importanti non vogliono necessariamente dire che si tratti di un territorio “devastato” da questi fenomeni, in quanto i dati possono anche indicare i livelli di efficienza del “sistema consortile” nell'aggregare e far emergere quella quota di devianza pubblica, definita in alcuni studi come “fisiologica”.

Non si hanno neppure notizie relative ad una presenza di criminalità organizzata o mafiosa che in qualche modo interagisca nei processi della Amministrazione.

Tipologia di dati	Fonte dati
Dati giudiziari relativi al tasso di criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso	<b>ATTI INTIMIDATORI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI LOCALI - REPORT PRIMO SEMESTRE 2024</b> del Dipartimento della Pubblica Sicurezza: <a href="https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2024-10/atti_intimidatori_amm_locales_report_i_semestre_2024.pdf">https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2024-10/atti_intimidatori_amm_locales_report_i_semestre_2024.pdf</a> Fonte: Ministero Interno
	<b>RELAZIONE SEMESTRALE SULLE ATTIVITÀ SVOLTE DAL PROCURATORE NAZIONALE ANTIMAFIA E DALLA DIREZIONE NAZIONALE ANTIMAFIA - Gennaio - Giugno 2023</b> <a href="https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2024/06/Rel-Sem-I-2023.pdf">https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2024/06/Rel-Sem-I-2023.pdf</a> Fonte: Ministero Interno – Direzione investigativa Antimafia

<p>Dati giudiziari relativi al tasso di criminalità per reati contro la p.a. (corruzione, concussione, peculato ecc.)</p>	<p>La provincia di Cosenza conferma un'elevata incidenza di reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, concussione, peculato), in linea con la tendenza regionale calabrese che risulta circa doppia rispetto alla media nazionale. Negli ultimi anni sono emersi segnali di flessione: ad esempio, nel 2023 in Calabria tali delitti risultano in calo di circa un terzo rispetto al 2022. Permangono tuttavia gravi criticità strutturali: la Corte dei Conti ha evidenziato nella PA locale una "diffusa cultura di elusione delle regole" e una permeabilità a condotte corruttive. In sintesi, pur in presenza di oscillazioni recenti, il fenomeno corruttivo nel Cosentino resta rilevante e sotto stretta attenzione da parte delle autorità.</p> <p>Di seguito la fotografia della provincia di Cosenza raffigurante il rischio di "contagio corruttivo".</p>  <p><b>ANAC -Indicatori misurazione corruzione</b> - <a href="https://www.anticorruzione.it/">https://www.anticorruzione.it/</a></p> <p>Fonte: Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC)</p>
<p>Informazioni sulle caratteristiche generali del territorio (ad es. tasso disoccupazione, vocazione turistica, presenza di insediamenti produttivi)</p>	<p>Il Consorzio Valle Crati opera all'interno di un'area strategica della provincia di Cosenza, nella parte settentrionale della Regione Calabria, abbracciando un comprensorio composto da 29 comuni localizzati lungo la valle del fiume Crati. Questa area, densamente popolata, rappresenta uno dei principali poli di aggregazione urbana, economica e culturale della regione. La provincia di Cosenza, che costituisce l'ambito territoriale di riferimento per il Consorzio, si caratterizza per una popolazione di circa 660.000 abitanti, risultando la più popolosa della Calabria. Il territorio presenta una struttura urbana articolata, con città di rilievo come Cosenza, Rende e l'area urbana di Corigliano-Rossano, accanto a una fitta rete di comuni minori, spesso connotati da importanti tradizioni storiche e culturali. Dal punto di vista economico, l'area esprime una vocazione agricola e agroalimentare significativa, supportata dalla presenza di cooperative, consorzi e progetti di sviluppo rurale. Il comparto agricolo rimane uno dei settori fondamentali per l'economia locale, con colture tipiche quali olivo, agrumi e vite. In ambito produttivo, si segnala la presenza di insediamenti industriali diffusi, in particolare nel territorio di Rende, dove si è sviluppata anche un'importante area commerciale e di servizi. La vicinanza all'Università della Calabria, tra i principali atenei del Mezzogiorno, rappresenta un ulteriore elemento di rilievo, sia per l'indotto economico che per le opportunità in termini di innovazione, ricerca e sviluppo tecnologico. Il mercato del lavoro locale è tuttavia contrassegnato da elementi di criticità: il tasso di disoccupazione, superiore al 19%, risulta ancora elevato rispetto alla media nazionale, con picchi più marcati nella componente giovanile e femminile. A questo si aggiunge il fenomeno dello spopolamento delle aree interne e della mobilità migratoria verso il Nord e l'estero. Sotto il profilo turistico, il territorio presenta una vocazione potenziale significativa, grazie alla presenza di attrattori culturali, borghi storici e alla prossimità di ambienti naturali di pregio, come l'altopiano della Sila e le coste tirreniche e ioniche. Tuttavia, il settore turistico non ha ancora espresso appieno le proprie potenzialità, anche a causa della carenza infrastrutturale e della frammentazione delle politiche di promozione territoriale. In sintesi, il Consorzio Valle Crati si inserisce in un contesto territoriale eterogeneo e dinamico, nel quale coesistono criticità strutturali (economiche, demografiche e infrastrutturali) e rilevanti opportunità di sviluppo, legate alla valorizzazione delle risorse ambientali, alla rigenerazione urbana, alla transizione ecologica e digitale, e all'integrazione con il sistema universitario e della ricerca.</p>
<p>Informazioni acquisite con indagini relative agli stakeholder di riferimento (ad es. mediante</p>	<p>Non sono pervenute informazioni, nell'anno 2024, raccolte mediante indagini relative agli stakeholder.</p>

somministrazione di questionari online o altre metodologie idonee (es. focus group, interviste ecc.)).	
Segnalazioni ricevute tramite il canale whistleblowing o altre modalità	Non sono pervenute segnalazioni tramite il canale whistleblowing dell'Ente
Dati su criticità risultanti dalle attività di monitoraggio del RPCT •	Il RPCT non ha rilevato criticità risultanti dalle attività di monitoraggio eseguite nel 2024

## Analisi del contesto interno

### Consiglio di amministrazione

A seguito di deliberazione dell'Assemblea Consortile n. 2 del 15.03.2025 è stato eletto come Presidente del Consorzio Valle Crati l'avvocato Maximiliano Granata.

Il Consiglio di amministrazione è oggi composto da:

- Rappresentante comune di Cosenza
- Rappresentante comune di Rende
- Rappresentante comune di San Martino di Finita - Dott. Andrea Fiorino
- Rappresentante comune di Mendicino - Dott.ssa Chiara Palamara
- Rappresentante comune di Castiglione Cosentino - Rag. Mario Fortino
- Rappresentante comune di Montalto Uffugo - Ing. Gerardo Molinaro

### Struttura amministrativa

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di questo ente è la dott.ssa Filomena Pandolfi, come da atto di nomina dalla delibera n. 34 del 30.09.2015

L'assetto organizzativo attuale risponde al seguente schema:

SETTORE	RESPONSABILE DI SETTORE	UFFICIO (o UNITA' DI PROGETTO)	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
Direzione Generale	<i>Dott.ssa Filomena Pandolfi</i>	Direttore del Settore	<i>Dott.ssa Filomena Pandolfi</i>
Avvocatura Consortile	<i>Avv. Salvatore Pichierri</i>	Direttore del Settore	<i>Avv. Salvatore Pichierri</i>

<b>Segretario consortile f.f.</b>	<i>Avv. Salvatore Pichierra</i>	<b>Direttore del Settore</b>	<i>Avv. Salvatore Pichierra</i>
<b>Finanziario e Risorse Umane</b>	<i>Dott.ssa Filomena Pandolfi</i>	<b>Direttore del Settore</b>	<i>Dott.ssa Filomena Pandolfi</i>
<b>Ufficio Tecnico</b>	<i>Ing. Oreste Citrea</i>	<b>Direttore del Settore</b>	<i>Ing. Oreste Citrea</i>
<b>Supporto di Presidenza e degli Organismi Consortili art 90 TUEL</b>	<i>Dott. Andrea Sconza</i>	<b>Istruttore Amministrativo</b>	-----

### Arete di rischio: mappature

Negli esercizi scorsi, utilizzando una metodologia meno raffinata di quella che ANAC ha suggerito con l'allegato 1 al PNA, era stata fatta una mappatura completa di tutta l'attività teorica che un'amministrazione deve fare<sup>3</sup>.

### Prima fase teorica, definizione delle aree di rischio

Le aree di rischio teoriche e generiche in cui potrebbe concretizzarsi la corruzione in un'Amministrazione Pubblica sono:

#### **Area a): Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario**

*Aree di rischio generali - Allegato 2 del PNA 2013, corrispondente alla concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati (lettera c, comma 16 art. 1 della Legge 190/2012)*

#### **Area b): Contratti Pubblici** (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)

*Aree di rischio generali - Legge 190/2012 – PNA 2013 e Aggiornamento 2015 al PNA, con particolare riferimento al paragrafo 4. Fasi delle procedure di approvvigionamento.*

#### **Area c): Acquisizione e gestione del personale** (ex acquisizione e alla progressione del personale)

*Aree di rischio generali - Legge 190/2012 – PNA 2013 e Aggiornamento 2015 al PNA punto b, Par. 6.3, nota 10.*

<sup>3</sup> - La mappatura completa ha necessariamente un tasso di genericità che va poi calato nella situazione concreta dell'amministrazione. Se ad esempio è pensabile che un Ente di montagna analizzi i processi legati alla gestione del piano neve, non così farà un Ente in zona di mare, che invece dovrà provvedere al piano di salvamento dei bagnanti, assolutamente inutile in montagna. Sia il piano neve che il piano salvamento bagnanti possono presentare dei rischi, dovendo affidare a soggetti terzi la realizzazione di alcune azioni a titolo oneroso.

#### **Area d): Governo del territorio**

*Aree di rischio specifiche – Parte Speciale VI – Governo del territorio del PNA 2016*

#### **Area e): Pianificazione urbanistica**

*Aree di rischio specifiche – PNA 2015*

#### **Area f): Gestione dei servizi pubblici**

*Area rischio generale non tabellata da ANAC*

#### **Area g): Gestione dei beni pubblici**

*Area rischio generale non tabellata da ANAC*

*L'individuazione delle aree di rischio mediante **una lettera** sarà d'aiuto quando, nella tabella che segue, dovremo indicare in quali aree di rischio, ogni processo potrà essere classificato.*

### **Seconda fase teorica, definizione dei processi**

Il nostro RPCT ha individuato e analizzato tutti i processi organizzativi propri dell'amministrazione, con l'obiettivo di esaminare gradualmente l'intera attività svolta per l'identificazione di aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

La mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi e costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno.

La tabella che segue evidenzia come ogni singolo processo teorico di questo ente impatti nelle singole aree di rischio (*si veda la lettera che ha contraddistinto l'elencazione*).

### **I processi classificati in base alle aree di rischio**

<b>ID</b>	<b>Denominazione processo</b>	<b>Rif. Aree di rischio</b>
<b>01</b>	Gestione documentale, servizi archivistici e sistema informatico	A
<b>02</b>	Funzionamento degli organi consortili	A
<b>03</b>	Formazione degli atti	A
<b>04</b>	Gestione dei procedimenti di segnalazione e reclamo	A
<b>05</b>	Affidamento di lavori, servizi, forniture, mediante procedura complessa	C
<b>06</b>	Affidamento di lavori, servizi o forniture, mediante procedura semplificata	C
<b>07</b>	Progettazione di opera pubblica	C
<b>08</b>	Selezione per l'assunzione o progressione del personale	D
<b>09</b>	Incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato)	D
<b>10</b>	Gestione ordinaria delle entrate	E
<b>11</b>	Gestione ordinaria della spesa, servizi economici	E
<b>12</b>	Selezione per l'affidamento di incarichi professionali	G

13	Designazione dei rappresentanti dell'ente presso enti, società, fondazioni	G
14	Servizi legali, attività processuale del consorzio (transazioni, costituzioni in giudizio, citazioni, scelta dei legali)	G / H
15	Gestione dei servizi di guardiania, sorveglianza, manutenzione apparecchiature presso le discariche controllate dal consorzio	C
16	Prelievo, trasporto e smaltimento dei rifiuti	C / N
17	Controlli ed interventi in materia di trattamento di rifiuti	N / O
18	Gestione canile consortile	O
19	Gestione dei servizi fognari e di depurazione	O

## Prima fase pratica, la definizione delle aree e dei processi da mappare secondo l'obbligo di legge e le esigenze specifiche dell'Ente

Per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti, le aree di rischio da valutare in quanto obbligatorie ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022 sono:

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

Il Consorzio Valle Crati non concede autorizzazioni, sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati, pertanto tali aree non sono state incluse tra quelle monitorate.

Questa amministrazione, in ragione della sua dimensione e della rilevanza di altri fattori specifici, ha pertanto scelto di mappare anche ulteriori aree e processi ritenuti "ad elevato rischio", quali:

- **Area Incentivi economici al personale** (affidamento di lavori, forniture e servizi di cui al d.lgs. 36/2023, ivi inclusi gli affidamenti diretti).
- **Altri processi ritenuti "ad elevato rischio":**
  - Affidamento incarichi di collaborazione e consulenza
  - Partecipazioni in enti terzi

Al fine di agevolare le Amministrazioni, ANAC ha sviluppato sia per le aree che per i processi specifiche mappature che contengono:

- a) una breve descrizione del processo e delle attività che lo caratterizzano;
- b) l'unità organizzativa responsabile del processo o dell'attività;
- c) possibili eventi a rischio corruttivo e corrispondenti misure specifiche di prevenzione per mitigarli;

- d) i tempi di attuazione della misura;
- e) gli indicatori di attuazione della misura;
- f) il responsabile della attuazione della misura.

La metodologia di ANAC, definita nell'allegato 1 dell'aggiornamento 2024 al PNA 2022, è utilizzata per creare le seguenti schede, che assolvono anche la funzione di gestire il monitoraggio e l'applicazione delle **misure di contrasto specifiche**.

### **Area di rischio: CONCORSI E PROVE SELETTIVE**

PROCESSO	EVENTI A RISCHIO	NUMERAZIONE SCHEDA
Concorso per l'assunzione di personale	Omessa o scorretta ricognizione delle eccedenze di personale con conseguente errato calcolo dei fabbisogni tra i diversi settori/unità organizzative dell'Ente anche al fine di procedere o meno all'assunzione di personale	01.1.1
	Mancato adeguamento / aggiornamento del Regolamento per l'organizzazione degli Uffici e dei Servizi - Sezione concorsi alle nuove normative legislative e contrattuali	01.1.2
	Previsione di requisiti e titoli di ammissione troppo generici ovvero troppo specifici, sproporzionati rispetto al profilo richiesto, al fine di favorire determinati candidati e/o restringere indebitamente i potenziali concorrenti - fenomeno bandi "ad personam"	01.1.3
	Omessa previsione nei Regolamenti consorziali di criteri per l'individuazione dei commissari	01.1.4
	Scelta dei Commissari al fine di favorire uno o più candidati predeterminati	01.1.5
	Omessa raccolta o verifica delle dichiarazioni dei Commissari sulla assenza di conflitto di interessi all'esito della consultazione della lista dei candidati	01.1.6
	Ritardata pubblicazione dell'esito della valutazione titoli rispetto allo svolgimento della prova orale, per favorire determinati candidati in sede di redazione della graduatoria dopo l'ultima prova concorsuale	01.1.7
	Svolgimento della prova orale in mancanza di testimoni	01.1.8
	Ingerenze esterne nel processo formativo della graduatoria all'esito della prova orale e/o ritardata pubblicazione dell'esito della prova orale	01.1.9
Attingimento da graduatoria di altri Enti	Individuazione pilotata della graduatoria per condizionare la scelta del candidato da assumere	01.2.1
Mobilità volontaria	Omessa o scarsa previsione nel bando/avviso di criteri oggettivi predeterminati rispetto alle effettive esigenze dell'ente anche al fine di favorire candidati predeterminati	01.3.1
Assunzioni ex art. 110 TUEL, ex art. 90 TUEL, assunzioni stagionali di personale (es. polizia locale)	Omessa o scarsa previsione nel bando/avviso di criteri oggettivi predeterminati rispetto alle effettive esigenze dell'ente anche al fine di favorire candidati predeterminati	01.4.1
Progressioni di carriera	Omessa o scarsa predeterminazione di criteri e limiti al conferimento delle progressioni di carriera al fine di favorire determinati dipendenti	01.5.1
	Omessa o scarsa predeterminazione di criteri e limiti al conferimento delle progressioni di carriera al fine di favorire determinati dipendenti	01.5.2

### **Area di rischio: CONTRATTI PUBBLICI**

PROCESSO	EVENTI A RISCHIO	NUMERAZIONE SCHEDA
Programmazione	1. Alterazioni nella definizione dei fabbisogni per premiare interessi particolari	02.1.1

	<p>2. Alterazioni nella definizione dei fabbisogni al fine di configurare motivi a sostegno di affidamenti diretti / procedure negoziate</p> <p>3. Possibile alterazione dei valori stimati per gli affidamenti, con conseguente frazionamento, al fine di non superare le soglie di cui all'art. 14 del dl.vo 36/2023 o del valore stimato e/o frazionamento della concessione effettuata con l'intenzione di escludere tale concessione dall'ambito di applicazione del codice.</p>	
<b>Progettazione</b>	<p>1. Scelta della strategia di acquisizione in elusione delle regole di affidamento del contratto (ad esempio, concessione in luogo di appalto o procedure negoziate e affidamenti diretti tesi a selezionare uno specifico operatore, scelte tecniche finalizzate a restringere la concorrenza)</p> <p>2. Artificioso allungamento dei tempi di progettazione della gara al fine di creare la condizione di urgenza.</p> <p>3. Affidamenti diretti per estrema urgenza in mancanza dei presupposti di legge (Ad esempio quando l'estrema urgenza non deriva da eventi imprevedibili ed è invece imputabile alla stazione appaltante).</p> <p>4. Rivelazione di informazioni riservate, tese a favorire operatori economici, in fase anticipata alla pubblicazione dei documenti di gara.</p> <p>5. Gestione del conflitto di interessi in fase di progettazione dell'affidamento</p>	<b>02.2.1</b>
	<p>1. Ricorso a proroghe e rinnovi non consentiti e/o in assenza dei presupposti.</p> <p>2. Ricorso a rinnovo tacito, ovvero il rinnovo effettuato senza emanazione di un provvedimento espresso, inammissibile nel nostro ordinamento</p> <p>3. Ricorso a proroghe della concessione non giustificate e al di fuori dei casi in cui è consentita nei documenti di gara e per legge (art. 178 d.lgs. 36/2023)</p>	<b>02.2.2</b>
	<p>1. Fissazione di criteri di aggiudicazione da parte dell'ente concedente non pertinenti o inadeguati all'oggetto della concessione.</p> <p>2. Fissazione di requisiti discriminatori e sproporzionati all'oggetto della concessione e non correlati alla necessità di garantire la capacità del concessionario di eseguire la concessione.</p>	<b>02.2.3</b>
	<p>Nel Project financing, disposizioni del bando che limitano la presentazione di offerte concorrenziali ulteriori rispetto a quella del promotore con conseguente radicarsi di una posizione di monopolio di quest'ultimo (art. 183, comma 15 d.lgs. 36.2023) (Cfr. Comunicato ANAC del 12 gennaio 2022)</p>	<b>02.2.4</b>
	<p>1. Limitazione della concorrenza e agevolazione di determinati concorrenti mediante richiesta di requisiti di partecipazione o di requisiti tecnico-economici non giustificati e adeguati (es. clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione - cfr. Delibera ANAC n. 1142/2018).</p> <p>2. Affidamenti diretti "per assenza di concorrenza per motivi tecnici" (da intendersi come esistenza nel mercato di un unico operatore economico grado di fornire la prestazione di cui la SA ha bisogno) svolti in mancanza dei presupposti</p> <p>3. Predisposizione di clausole contrattuali dal contenuto vago o vessatorio per disincentivare la partecipazione alla gara ovvero per consentire modifiche in fase di esecuzione</p> <p>4. Formulazione nel capitolato di criteri di valutazione dell'offerta tecnica ed economica tesa ad avvantaggiare un fornitore, ad esempio il fornitore uscente per il configurarsi di asimmetrie informative</p>	<b>02.2.5</b>

	5. Irregolarità commesse da CUC o altri enti terzi che affidano appalti e concessioni per conto dell'amministrazione	
<b>Affidamento di lavori, servizi e forniture</b>	Valutazione errata della congruità dell'offerta cause riconducibili, a mero titolo esemplificativo, a: - utilizzo di metodi impropri per l'attribuzione dei punteggi; - applicazione distorta dei suddetti criteri.	<b>02.3.1</b>
	Mancata esclusione delle offerte anomale nelle ipotesi disciplinate dall'art. 54 d.lgs. 36/2023	<b>02.3.2</b>
	Irregolarità commesse da CUC o altri enti terzi che affidano appalti e concessioni per conto dell'amministrazione	<b>02.3.3</b>
	Erronea gestione delle offerte anormalmente basse nelle ipotesi di cui all'art. 110 d.lgs. 36/2023	<b>02.3.4</b>
	Impossibilità di rotare il responsabile di Area tecnica per carenza in organico di altra figura idonea a ricoprire tale posizione	<b>02.3.5</b>
	Inadeguata gestione del conflitto di interessi nelle procedure di affidamento	<b>02.3.6</b>
	Creazione di accordi tra imprese che intervengono nella competizione al solo fine di presentare offerte artificiosamente basse, in modo da occupare tutti i posizionamenti anomali e consentire, all'impresa che si intende favorire, l'aggiudicazione dell'appalto a un prezzo leggermente al di sopra della soglia di anomalia così falsata.	<b>02.3.7</b>
	Affidamenti diretti ripetuti dei servizi di ingegneria o architettura al medesimo soggetto, iscritto in apposito albo/elenco tenuto dalla stazione appaltante che abbia rapporti di parentela o conoscenza con dipendenti dell'ufficio tecnico	<b>02.3.8</b>
	Omessa motivazione o motivazione insufficiente in merito alle condizioni previste dall'art. 7 del d.lgs. 36/2023 per la legittimità dell'affidamento (ossia indicazione dei vantaggi per la collettività, delle connesse esternalità e della congruità economica della prestazione da affidare in house, anche in relazione al perseguimento di obiettivi di universalità, socialità, efficienza, economicità, qualità della prestazione, celerità del procedimento e razionale impiego di risorse pubbliche)	<b>02.3.9</b>
	1. Alterazione o omissione dei controlli e delle verifiche al fine di favorire un aggiudicatario privo dei requisiti. 2. Alterazione del contenuto delle verifiche per pretermettere l'aggiudicatario e favorire gli operatori economici che seguono nella graduatoria 3. Irregolarità commesse da CUC o altri enti terzi che affidano appalti e concessioni per conto dell'amministrazione	<b>02.3.10</b>
<b>Esecuzione del contratto</b>	Inadeguata gestione del conflitto di interessi nella fase di esecuzione dell'affidamento	<b>02.4.1</b>
	Aposizione di riserve generiche	<b>02.4.2</b>
	Corresponsione di premi di accelerazione in difformità rispetto alle previsioni del bando/avviso	<b>03.4.3</b>
	Esecuzione dell'appalto in difformità rispetto a quanto proposto in sede di gare e/o comunque "non a regola d'arte" a causa dell'assenza di adeguati controlli sulla corretta esecuzione delle prestazioni contrattuali in violazione dei principi di economicità, efficacia, qualità della prestazione e correttezza nell'esecuzione dell'appalto. Ciò al fine di favorire l'appaltatore	<b>02.4.4</b>
	Ricorso alla subconcessione da parte del concessionario in assenza dei presupposti di legge	<b>02.4.5</b>
	Ricorso alla subconcessione da parte del concessionario in assenza dei requisiti da parte del sub concessionario	<b>02.4.6</b>

	Revisione contratto al di fuori delle ipotesi di legge (art. 192 d.lgs. 36/2023)	<b>02.4.7</b>
	Inadeguata gestione del conflitto di interessi nella fase di collaudo	<b>02.4.8</b>
	Individuazione del soggetto tenuto al collaudo in violazione delle indicazioni di cui all'art. 116 d.lgs. 36/2023	<b>02.4.9</b>

### **Area di rischio: PROCESSI AD ELEVATO RISCHIO**

<b>PROCESSO</b>	<b>EVENTI A RISCHIO</b>	<b>NUMERAZIONE SCHEDA</b>
<b>Affidamento incarichi di collaborazione e consulenza</b>	Mancata o carente definizione dei criteri e delle procedure per l'affidamento degli incarichi	<b>03.1.1</b>
	Previsione nell'avviso di criteri di partecipazione restrittivi al fine di favorire indebitamente un candidato a discapito degli altri	<b>03.1.2</b>
	Mancata pubblicità delle procedure di selezione	<b>03.1.3</b>
	Mancata verifica circa l'assenza di motivi di incompatibilità previsti dalla legge ovvero legati ad interessi di qualunque natura con riferimento all'incaricato individuato e all'oggetto dell'incarico	<b>03.1.4</b>
	Mancata rotazione nel conferimento di incarichi di patrocinio legale per conto dell'Ente e conseguente preclusione per alcuni liberi professionisti dal ricevere incarichi	<b>03.1.5</b>
	Omessa verifica circa la sussistenza di professionalità idonee a ricoprire l'incarico all'interno dell'Ente prima dell'indizione della selezione	<b>03.1.6</b>
	Mancata predeterminazione dei requisiti di accesso rispetto alle effettive esigenze dell'ente anche al fine di favorire determinati candidati	<b>03.1.7</b>
<b>Partecipazioni in enti terzi</b>	Assenza di qualsiasi controllo o verifica o richiesta di informazioni rispetto alle modalità operative e gestionali adottate dagli enti terzi con riferimento all'attività delegata	<b>03.2.1</b>
	Designazione dei rappresentanti dell'Ente presso enti, società, fondazioni, consorzi, istituzioni a soggetti che potrebbero non possedere requisiti idonei, in virtù di uno scambio politico	<b>03.2.2</b>
	Mancata partecipazione dell'organo d'indirizzo politico alle decisioni dell'ente terzo	<b>03.2.3</b>

### **Area di rischio: INCENTIVI ECONOMICI AL PERSONALE**

<b>PROCESSO</b>	<b>EVENTI A RISCHIO</b>	<b>NUMERAZIONE SCHEDA</b>
<b>Incentivi alle funzioni tecniche</b>	Assegnazione irregolare di incentivi per funzioni tecniche	<b>04.1.1</b>
<b>Incentivi legati alla performance</b>	Omessa o scarsa predeterminazione di criteri e limiti al conferimento di incentivi economici al fine di favorire determinati dipendenti	<b>04.2.1</b>
<b>Progressioni economiche</b>	Gestione discrezionale delle progressioni economiche all'interno del CCNL	<b>04.3.1</b>

### **Valutazione del rischio**

Nelle schede appena elencate si potrà vedere come in modo puntuale siano state analizzati e misurati in modo oggettivo, con una misurazione che sembra quantitativa, ma che in realtà esige una valutazione qualitativa per essere correttamente espressa, i rischi connessi alla realizzazione dei "prodotti" dell'attività dell'Ente.

È interessante vedere come questi prodotti (OUTPUT) si incrocino, sempre in via teorica, con i processi elencati nella tabella precedente, qui di seguito vediamo un'analisi puntuale finalizzata a chiarire dove "materialmente" si possono verificare rischi corruttivi.

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
TERRITORI E AMBIENTE	raccolta, recupero e smaltimento rifiuti	16 – 17
	gestione impianti di depurazione	19 – 5 - 6
	gestione servizi fognari	19 – 5 - 6

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
SERVIZI CONSORTILI	canile	18
	guardiania presso le discariche	15 – 5 - 6
	sorveglianza presso le discariche	15 – 5 - 6
	manutenzione apparecchiature presso le discariche	15 – 5 - 6
	trattamento di rifiuti	16 – 17

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI	gestione delle entrate	10
	gestione delle uscite	11
	monitoraggio dei flussi di cassa	10 – 11
	monitoraggio dei flussi economici	10 – 11
	adempimenti fiscali	10 – 11
	stipendi del personale	8 - 9

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
SISTEMI INFORMATICI	gestione hardware e software	01
	disaster recovery e backup	01
	gestione del sito web	01

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
GESTIONE DOCUMENTALE	protocollo	01
	archivio corrente	01
	archivio di deposito	01
	archivio storico	01
	archivio informatico	01

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
RISORSE UMANE	selezione e assunzione	08
	gestione giuridica ed economica dei dipendenti	08
	formazione	08
	valutazione	08 - 09
	relazioni sindacali (informazione, concertazione)	08 - 09

	contrattazione decentrata integrativa	08 - 09
--	---------------------------------------	---------

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
AMMINISTRAZIONE GENERALE	deliberazioni dell'assemblea consortile	02 – 03
	riunioni dell'assemblea consortile	02 – 03
	deliberazioni del consiglio di amministrazione	02 – 03
	riunioni del consiglio di amministrazione	02 – 03
	determinazioni	03
	decreti	03
	pubblicazioni all'albo pretorio online	01
	gestione di sito web: amministrazione trasparente	01

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
GARE E APPALTI	gare d'appalto ad evidenza pubblica	05 - 06
	acquisizioni in "economia"	06

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
SERVIZI LEGALI	supporto giuridico e pareri	14
	gestione del contenzioso	14

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
RELAZIONI CON IL PUBBLICO	stipendi del personale	04
	comunicazione esterna	01
	accesso agli atti e trasparenza	01-04
	<i>customer satisfaction</i>	01-04

## Identificazione del rischio corruttivo

C.F.R. Allegato 1 al PNA2019: "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi"; paragrafo 4, pagine 28/30

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

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

## Ponderazione del rischio corruttivo

C.F.R. Allegato 1 al PNA2019: "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi"; paragrafo 4.3, pagina 36

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

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

Le azioni da intraprendere sono le misure anti corruttive, di due tipi: **specifiche**, già illustrate nelle schede e di **tipo generale**.

### Le attività che compongono i processi (gradualità nella definizione)

C.F.R. Allegato 1 al PNA2019: "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi"; box 4, pagina 17/18

Ogni processo, come vengono definiti nella tabella 1, dovrebbe a sua volta scomporsi in fasi, in quanto una più corretta individuazione del rischio, potrebbe fare riferimento non a tutto il processo, ma ad una o più fasi dello stesso.

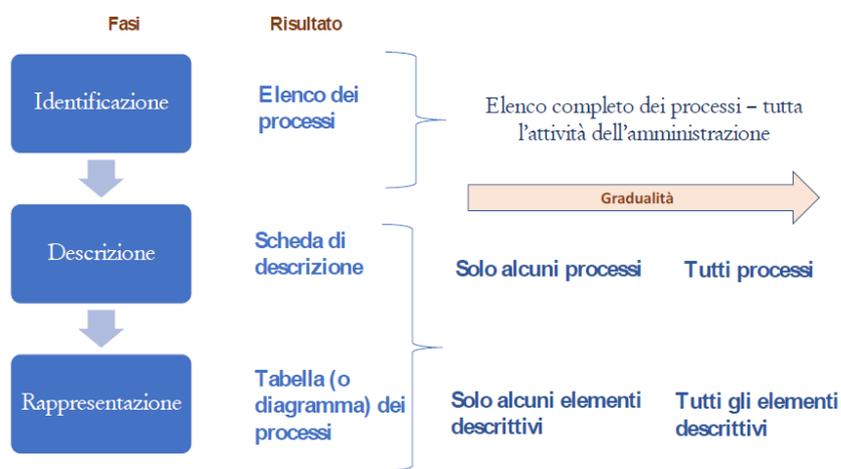
L'ANAC consiglia di procedere gradualmente ad inserire elementi descrittivi del processo.

*Tramite il richiamato approfondimento graduale, sarà possibile aggiungere, nelle annualità successive, ulteriori elementi di descrizione (es. input, output, ecc.), fino a raggiungere la completezza della descrizione del processo.*

Gli elementi di analisi da introdurre nei prossimi esercizi o, al limite, in occasioni di riesami necessitati, saranno i seguenti:

- 1) elementi in ingresso che innescano il processo – "input"
- 2) risultato atteso del processo – "output";
- 3) sequenza di attività che consente di raggiungere l'output – le "attività";

Figura 6 - La gradualità della mappatura dei processi



- 4) responsabilità connesse alla corretta realizzazione del processo;
- 5) tempi di svolgimento del processo e delle sue attività (nei casi in cui i tempi di svolgimento sono certi e/o conosciuti, anche in base a previsioni legislative o regolamentari)
- 6) vincoli del processo (rappresentati dalle condizioni da rispettare nello svolgimento del processo in base a previsioni legislative o regolamentari)
- 7) risorse del processo (con riferimento alle risorse

*finanziarie e umane necessarie per garantire il corretto funzionamento del processo (laddove le stesse siano agevolmente ed oggettivamente allocabili al processo)*

- 8) interrelazioni tra i processi; o criticità del processo.

ANAC ha dato una raffigurazione grafica alla gradualità con l'immagine di pagina 21 dell'allegato 1 del PNA 2019

## Il catalogo dei rischi

C.F.R. Allegato 1 al PNA2019: "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi"; box 7, pagina 31

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

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

Se dunque per corruzione si deve intendere **ogni abuso di potere fiduciario per un profitto personale**, nella definizione di questo primo catalogo di rischi, va precisato che ancora oggi questo Ente non è in grado di individuare per ogni processo i rischi corruttivi concreti, si tratta di una operazione che richiede un'analisi comparativa con altre amministrazioni e una verifica di lungo periodo; anche il PNA prende atto di questa difficoltà e nell'Allegato 1 fa (ed obbliga le Amministrazioni ad) un'indagine parziale.

Tutto ciò non impedisce di creare un catalogo dei rischi, che andrà perfezionato e "incardinato" in ogni processo.

ID	Definizione del rischio corruttivo (Catalogo dei rischi)
I	Realizzazione di un <b>profitto economico</b> , per la <b>realizzazione</b> dell'output del processo
II	Realizzazione di un <b>profitto reputazionale</b> , per la <b>realizzazione</b> dell'output del processo
III	Realizzazione di un <b>profitto economico</b> , per la <b>velocizzazione/aggiramento dei termini</b> dell'output del processo
IV	Realizzazione di un <b>profitto reputazionale</b> , per la <b>velocizzazione/aggiramento dei termini</b> dell'output del processo
V	Realizzazione di un <b>favore</b> ad un congiunto o un sodale per un <b>profitto economico</b> del corrotto
VI	Realizzazione di un <b>favore</b> ad un congiunto o un sodale per un <b>profitto reputazionale</b> del corrotto

### Analisi del rischio corruttivo e sua misurazione

Nell'allegato 1 del PNA, la colonna E o F che nei vari fogli di EXCEL di cui si compone l'allegato assume diverse posizioni, ma si chiama sempre: "VALUTAZIONE DEL RISCHIO" si dice:

**"Nel graduare il livello di rischio è necessario prediligere un approccio qualitativo, basato su motivate valutazioni connesse a specifici indicatori di stima quali ad esempio livello di interesse esterno, grado di discrezionalità del decisore, eventi corruttivi passati, opacità del processo decisionale, esiti dei monitoraggi degli anni precedenti".**

*Per un approfondimento di rinvio al paragrafo 4.2. dell'allegato 1 al PNA 2019"*

L'ANAC però in nessuno dei due PNA ha pubblicato una griglia di Valutazione del rischio.

Tra l'altro questa griglia, quantitativa o qualitativa che si dica, a livello grafico, dovrebbe essere annidata in una sola casella di Excel.

Nel tentativo di superare questa limitazione invece di fare l'operazione in un solo file di Excel, come già detto, questo Ente ha creato una serie di schede dove sono indicati anche dei parametri per la valutazione del rischio.

Si dovranno eseguire due valutazioni in base a questi parametri:

**a) Fattori Abilitanti**

L'Autorità ha indicato nel Box 9, pag. 27, all. 1 al PNA 2019 i seguenti esempi di fattori abilitanti:

- *mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli);*
- *mancanza di trasparenza;*
- *eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;*
- *esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;*
- *scarsa responsabilizzazione interna;*
- *inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;*
- *inadeguata diffusione della cultura della legalità;*
- *mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.*

**b) Indicatori**

L'Autorità ha indicato nel Box 10, pag. 29, all. 1 al PNA 2019 i seguenti esempi di indicatori:

- *livello di interesse "esterno";*
- *grado di discrezionalità del decisore interno alla PA;*
- *manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata; opacità del processo decisionale;*
- *livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano;*
- *grado di attuazione delle misure di trattamento.*

Questi parametri vengono utilizzati per esprimere in ciascuna scheda, la valutazione (che andrebbe annidata, come già detto, nella casella di Excel corrispondenti dell'Allegato 1 del PNA) con questa tabella (SCHEMA):

<b>Valutazione del rischio</b>				
<i>Per una valutazione "qualitativa" oggettiva del rischio ci si deve basare su indicatori uniformi per tutti gli eventi, come disposto da ANAC al paragrafo 4.2. dell'allegato 1 al PNA 2019</i>				
<b>Livello di interesse "esterno":</b> <i>la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio</i>				*
<b>Grado di discrezionalità del decisore interno:</b> <i>la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato</i>				*
<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato:</b> <i>se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta</i>				*
<b>Opacità del processo decisionale:</b> <i>l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio</i>				*
<b>Scarsa collaborazione del responsabile</b> <i>del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema</i>				*
<b>Mancata attuazione delle misure di trattamento:</b> <i>l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi</i>				*
<b>Punteggio medio</b>	**	<b>Punteggio massimo</b>	**	<b>Totale</b>
* Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7				

\*\* Il punteggio massimo è quello assegnato ad almeno un indicatore; il punteggio medio è quello ottenuto dal totale/6 (n. indicatori)

### Indicazione e monitoraggio delle misure specifiche

Per disegnare un'efficace strategia di prevenzione della corruzione è necessario predisporre un sistema di monitoraggio sull'attuazione delle misure.

Nelle schede è previsto una metodologia e misurazione per il monitoraggio delle misure specifiche, che verrà eseguito in ogni esercizio, una volta all'anno.

### Indicazione e monitoraggio delle misure generali

Nell'aggiornamento 2024 al PNA 2022 ANAC nell'allegato 2: "Misure Generali" ha riproposto l'elencazione di tali strumenti di prevenzione.

Anche in questo caso, abbiamo provveduto a sviluppare l'allegato 2 del PNA in una serie di schede specifiche di definizione e monitoraggio per le seguenti Misure generali

<b>Misure</b>	<b>Numerazione Scheda</b>
Codice di comportamento	<b>05.1</b>
Autorizzazioni incarichi extra-istituzionali	<b>05.2</b>
Conflitti d'interesse	<b>05.3</b>
Formazione	<b>05.4</b>
Whistleblowing	<b>05.5</b>
Misure alternative alla rotazione	<b>05.6</b>
Inconferibilità/incompatibilità	<b>05.7</b>
Divieto di pantouflage	<b>05.8</b>
Patti di integrità	<b>05.9</b>
RASA	<b>05.10</b>
Commissioni di gara e di concorso	<b>05.11</b>
Monitoraggio dei tempi procedurali.	<b>05.12</b>
Rotazione straordinaria	<b>05.13</b>
Controllo del possesso dei requisiti nelle procedure di affidamento di importo inferiore ai 40.000	<b>05.14</b>

Ognuna di queste schede indica:

- stato/ fasi/ tempi di attuazione;
- indicatori di attuazione;
- responsabile/struttura responsabile.

L'ultima scheda, numerata 09.14, è stata predisposta da questa Amministrazione ad integrazione di quelle proposte nel PNA, col fine di conciliare le misure suggerite dall'Autorità con quelle previste dal Codice degli Appalti, in relazione agli affidamenti di beni e servizi.

Il monitoraggio ha cadenza annuale e nella scheda è previsto uno spazio in cui annotare gli esiti del monitoraggio, in corrispondenza di ciascuna misura.

Ove dal monitoraggio emerga un risultato "negativo" (ad esempio, assenza di un determinato atto che doveva essere adottato, oppure una attuazione della misura inferiore all'80%), l'ente ne illustra le ragioni.

Si ricorda, infatti, che il processo di gestione del rischio si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento, nel senso che dagli esiti del monitoraggio si deve ripartire per la migliore programmazione dell'annualità successiva di riferimento.

Soggetti	Norma (d.lgs. 39/2013)	Contenuto del divieto
Incarico amministrativo di vertice (Segretario)	Articolo 3	Divieto di conferimento dell'incarico di Segretario in caso di condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.
	Articolo 4	Divieto di conferimento dell'incarico di Segretario nel caso in cui nell'anno precedente il soggetto abbia svolto incarichi e ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dall'Ente che conferisce l'incarico ovvero abbia svolto in proprio attività professionali, se queste sono regolate, finanziate o comunque retribuite dall'Ente che conferisce l'incarico.
	Articolo 9	Incompatibilità tra l'incarico di Segretario e: <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dall'Ente che conferisce l'incarico;</li> <li>• o svolgimento in proprio, da parte del soggetto incaricato, di un'attività professionale, se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dall'Ente che conferisce l'incarico.</li> </ul>
Incarichi dirigenziali (Dirigenti e incarichi EQ)	Articolo 3	Divieto di conferimento dell'incarico dirigenziale in caso di condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.
	Articolo 4	Divieto di conferimento dell'incarico dirigenziale nel caso in cui nell'anno precedente il soggetto abbia svolto incarichi e ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dall'Ente che conferisce l'incarico ovvero abbia svolto in proprio attività professionali, se queste sono regolate, finanziate o comunque retribuite dall'Ente che conferisce l'incarico.
	Articolo 9	Incompatibilità tra l'incarico dirigenziale e: <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dall'Ente che conferisce l'incarico;</li> <li>• svolgimento in proprio, da parte del soggetto incaricato, di un'attività professionale, se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dall'Ente che conferisce l'incarico.</li> </ul>
	Articolo 12	Incompatibilità tra incarico dirigenziale e componente organo di indirizzo del medesimo Ente.

## Sottosezione trasparenza

La Trasparenza, come noto, con la legge n. 190/2012 ha assunto una valenza chiave quale misura generale per prevenire e contrastare la corruzione e la cattiva amministrazione (art. 1, co. 36).

L'applicazione di tale misura deve essere disciplinata e programmata all'interno della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, in una apposita sottosezione nella quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Con l'aggiornamento 2024, il PNA propone una nuova tabella (allegato 3) che le Amministrazioni dovranno utilizzare per aggiornare la nuova sezione "Amministrazione Trasparente" dell'Ente (CFR allegato n.1 della delibera ANAC n. 1310/2016).

Il documento in questione è uno strumento unico che il RPCT utilizzerà per programmare la misura della trasparenza, specificatamente tarato sulla realtà dell'Ente. Il RPCT è tenuto a specificare all'interno del documento:

- I. il Responsabile dell'ufficio/struttura responsabile tenuti alla pubblicazione (ed eventualmente se diverso dallo stesso, del Responsabile dell'elaborazione e trasmissione del dato),*
- II. le tempistiche della pubblicazione e dell'Aggiornamento*
- III. di programmarne il monitoraggio.*

L'Ente, sempre in un'ottica di semplificazione ed efficientamento, prevede di gestire la **sottosezione trasparenza** e il **monitoraggio** con due schede. Per quanto riguarda questo ultimo aspetto, il controllo avverrà annualmente, così' come disposto dall'aggiornamento al PNA 2022.

### **Allegato 06 - Monitoraggio trasparenza**

### **Allegato 07 - Sottosezione trasparenza**

## Il monitoraggio e la valutazione della trasparenza

Per quanto riguarda il punto III, cioè il monitoraggio della trasparenza, va premesso che:

- Andrà verificata l'esatta e puntuale valorizzazione di tutte le caselle della scheda di cui al punto precedente.
- Va prevista una puntuale modalità per la corretta attestazione degli obblighi con le indicazioni di ANAC fornite con la Delibera n. 213 del 23 aprile 2024 come ratificata con la Delibera n. 270 del 5 giugno 2024 (<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2025/01/21/25A00305/sq>).
- Va prevista una corretta e stretta collaborazione tra il Responsabile dell'Unità Organizzativa, il RPCT e l'OIV per garantire la completezza e la qualità dei dati pubblicati.

Questa amministrazione ha scelto di implementare già da questo esercizio le modalità di monitoraggio che ANAC ha approvato a settembre 2024 con la delibera di cui al prossimo paragrafo, integrando le disposizioni dell'allegato 3 della delibera n. 31 del 30 gennaio 2025 in materia di "Aggiornamento 2024 al PNA 2022".

## La delibera ANAC 495 del 25 settembre e l'aggiornamento 2024 al PNA 2022 sulla trasparenza

ANAC ha emanato la [Delibera 495 del 25 settembre 2024, ad oggetto: "Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 ..."](#)

L'art. 48 del Dlgs 33/2013, come modificato dal FOIA, oggi prevede che ***l'Autorità nazionale anticorruzione definisce criteri, modelli e schemi standard per l'organizzazione, la codificazione e la rappresentazione dei documenti, delle informazioni e dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, nonché relativamente all'organizzazione della sezione «Amministrazione trasparente».***

L'allegato 3 del PNA ha introdotto un nuovo schema di organizzazione della sezione "Amministrazione Trasparente". Di seguito lo schema proposto da ANAC, che rappresenta una valida risorsa per l'organizzazione degli obblighi di trasparenza ai quali è soggetto il consorzio.

Denominazione sotto-sezione 1 livello	Denominazione sotto-sezione 2 livello	Riferimenti normativi
<b>Disposizioni generali</b>	<i>Piano integrato di attività e organizzazione recante la sezione rischi corruttivi e trasparenza</i>	Art. 10, c. 8, lett. a
	<i>Atti generali</i>	Art. 12, c. 1,2
	<i>Oneri informativi per cittadini e imprese</i>	Art. 12, c. 1,2
<b>Organizzazione</b>	<i>Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo</i>	Art. 14, c. 1
	<i>Articolazione degli uffici</i>	Art. 13, c. 1, lett. b, c
<b>Consulenti e collaboratori</b>	<i>Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza</i>	Art. 15, c. 1,2
<b>Personale</b>	<i>Dirigenti</i>	Art. 10, c. 8, lett. D Art. 15, c. 1,2,5 Art. 41, c. 2, 3
	<i>Dirigenti cessati</i>	Art. 15, c. 1,2
	<i>Incarichi Elevata Qualificazione/Posizioni organizzative</i>	Art. 10, c. 8, lett. d
	<i>Dotazione organica</i>	Art. 16, c. 1,2
	<i>Personale non a tempo indeterminato</i>	Art. 17, c. 1,2
	<i>Tassi di assenza</i>	Art. 16, c. 3
	<i>Contrattazione collettiva</i>	Art. 21, c. 1
	<i>Contrattazione integrativa</i>	Art. 21, c. 2
<i>OIV o nucleo di valutazione</i>	Art. 10, c. 8, lett. c	
<b>Bandi di concorso</b>		Art. 19

<b>Performance</b>	<i>Sistema di misurazione e valutazione della Performance</i>	Art. 20
	<i>Piano della Performance</i>	Art. 10, c. 8, lett. b
	<i>Relazione sulla Performance</i>	Art. 20, c. 1
	<i>Ammontare complessivo dei premi</i>	Art. 20, c. 2
	<i>Dati relativi ai premi</i>	Art. 19
<b>Enti controllati</b>	<i>Enti pubblici vigilati</i>	Art. 22, c. 1, lett. a
	<i>Società partecipate</i>	Art. 22, c. 1, lett. b
	<i>Enti di diritto privato controllati</i>	Art. 22, c. 1, lett. c
	<i>Rappresentazione grafica</i>	Art. 22, c. 1, lett. d
<b>Attività e procedimenti</b>	<i>Tipologie di procedimento</i>	Art. 35, c. 1,2
	<i>Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati</i>	Art. 35, c. 3
<b>Bandi di gara e contratti</b>	<i>Fase o procedura</i>	Art. 37, c. 1,2
	<i>Pubblicazione</i>	Art. 37, c. 1,2
	<i>Affidamento</i>	Art. 37, c. 1,23
	<i>Esecutiva</i>	Art. 37, c. 1,2
	<i>Sponsorizzazioni</i>	Art. 37, c. 1,2
	<i>Procedure di somma urgenza e di protezione civile</i>	Art. 37, c. 1,2
	<i>Finanza di progetto</i>	Art. 37, c. 1,2
<b>Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici</b>	<i>Criteri e modalità</i>	Art. 26, c. 2 e art. 27
	<i>Atti di concessione</i>	Art. 26, c. 1
<b>Bilanci</b>	<i>Bilancio preventivo e consuntivo</i>	Art. 29, c. 1
	<i>Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio</i>	Art. 29, c. 2
<b>Beni immobili e gestione patrimonio</b>	<i>Patrimonio immobiliare</i>	Art. 30
	<i>Canoni di locazione o affitto</i>	Art. 30
<b>Controlli e rilievi sull'amministrazione</b>	<i>Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe</i>	Art. 31, c. 1
	<i>Organi di revisione amministrativa e contabile</i>	Art. 31, c. 1

	<i>Corte dei conti</i>	<i>Art. 31, c. 1</i>
<b>Servizi erogati</b>	<i>Carta dei servizi e standard di qualità</i>	<i>Art. 32, c. 1</i>
	<i>Class action</i>	<i>D.lgs. 198/2009 Art. 1, c. 2</i>
	<i>Costi contabilizzati</i>	<i>Art. 32, c. 2, lett. a</i>
	<i>Servizi in rete</i>	<i>D.lgs. 97/2016 - Art.8, c. 1</i>
<b>Pagamenti dell'amministrazione</b>	<i>Dati sui pagamenti</i>	<i>Art. 4 bis</i>
	<i>Indicatore di tempestività dei pagamenti</i>	<i>Art. 33</i>
	<i>Pagamenti informatici</i>	<i>Art. 36</i>
<b>Opere pubbliche</b>	<i>Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche</i>	<i>Art. 38</i>
<b>Pianificazione e governo del territorio</b>		<i>Art. 39</i>
<b>Informazioni ambientali</b>		<i>Art. 40</i>
<b>Strutture sanitarie private accreditate</b>		<i>Art. 41, c. 4</i>
<b>Interventi straordinari e di emergenza</b>		<i>Art. 42</i>
<b>Altri contenuti</b>	<i>Prevenzione della Corruzione</i>	<i>Art. 10, c. 8, lett. a</i>
	<i>Accesso civico</i>	<i>Art. 5</i>
	<i>Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati</i>	<i>D.lgs. 179/2016 - Art.43 D.lgs. 82/2005- Art.53, c. 1 L. 17 dicembre 2012, n. 221</i>
	<i>Dati ulteriori</i>	<i>Art. 7-bis, c. 3,</i>

La delibera 495 del 25 settembre 2024 dell'ANAC ha riorganizzato le modalità di pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti per quanto riguarda in particolare tre sottosezioni e che si collocano nella tabella con gli spazi evidenziati dal medesimo colore:

- a) Con l'allegato n. 1 della delibera sono stati forniti gli schemi per: i dati sui pagamenti e l'indicatore trimestrale dei pagamenti
- b) Con l'allegato n. 2 della delibera sono stati forniti gli schemi per: i dati sull'articolazione degli uffici (**NB rimangono fuori dagli schemi i dati di cui all'art. 14 del D.lgs. 33**)
- c) Con l'allegato n. 3 della delibera sono stati forniti gli schemi per: i dati relativi ai controlli e rilievi sull'amministrazione

Con la stessa delibera ANAC ha proposto anche alcuni schemi per altre sezioni in via sperimentale, che vedremo di implementare quando saranno definitivi con il PIAO dei futuri esercizi

Inoltre, con la stessa delibera, ANAC dà alcune istruzioni per due operazioni che ineriscono la qualità dei dati. Fino ad ora questi dati sono stati caricati solo con dati numerici o linkando dei semplici atti.

Per la prima volta ANAC dice che questi dati devono avere dei requisiti di:

- **Integrità,**
- **Completezza,**
- **Tempestività,**
- **Costante aggiornamento,**
- **Semplicità di consultazione**
- **Comprensibilità**
- **Omogeneità**
- **Facile accessibilità**
- **Riusabilità**
- **Conforme agli atti**
- **Indicazione della provenienza**
- **Riservatezza - Pseudonimizzazione**

Questa qualità si accompagna alla definizione di tre livelli di responsabilità:

**A. La validazione, a carico di chi deve provvedere alla pubblicazione;**

**B. Il controllo e monitoraggio, a carico del RPCT**

**C. L'attestazione di avvenuta pubblicazione, a cura dell'OIV**

Tutte queste disposizioni vanno coordinate con il PNA, questa amministrazione dunque ha ritenuto che la parte descrittiva degli obblighi, in questa sede, venga fatta con un'apposita scheda di rilevazione:

#### **Allegato 07 - Sottosezione trasparenza**

Le azioni di **validazione, controllo/monitoraggio e attestazione**, costantemente aggiornate, come in una sorta di verbale, verranno eseguite a campione, utilizzando a tal fine le tre schede obbligatorie della delibera ANAC di settembre.

Anche in questo caso dette schede sono state scompattate e personalizzate per renderle più aderenti alla nostra realtà, dove sono state anche indicate le funzioni di tutti i referenti della trasparenza: **dirigenti/PO/apicali, RPCT, OIV**.

Gli allegati che qui si approvano per questa finalità sono:

#### **Allegato 06 - Monitoraggio trasparenza**

### 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Struttura organizzativa

Si fa riferimento al parametro del personale in servizio e, nello specifico, alla sua consistenza al 31 dicembre dell'anno precedente.

<b>Direzione Generale</b>
1) Direttore Generale – Categoria Economica Dirigenziale (coperto con contratto a tempo pieno e indeterminato)
<b>Ufficio di Segreteria e amministrativo/finanziario</b>
1) Istruttore direttivo Contabile - Incarico ricoperto con Responsabilità ad interim da parte del Direttore Generale; 2) Istruttore direttivo Legale - Categoria economica D1 (coperto con contratto a tempo pieno e indeterminato); 3) Segretario f.f. - Incarico ricoperto con Responsabilità ad interim da parte dell'Istruttore direttivo Legale;
<b>Ufficio Tecnico</b>
1) Direttore Ufficio Tecnico - Categoria economica D1 (coperto con contratto a tempo pieno e indeterminato);
<b>Staff del Presidente</b>
1) Unità con contratto di lavoro part-time 18 ore - Categoria economica C1, per coordinare i vari impegni istituzionali del presidente;

#### 3.2 Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)

##### Principi generali

L'istituto del lavoro agile/smart working è una forma di organizzazione e di esecuzione della prestazione lavorativa volta anzitutto e principalmente a promuovere, per i propri dipendenti, la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (work-life balance) in attuazione dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e tenendo conto degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017 n. 81.

Possono avvalersi del lavoro agile tutti i dipendenti dell'Ente, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato, secondo le condizioni e nei limiti previsti dal presente documento.

Al dipendente in lavoro agile si applica la disciplina vigente per i dipendenti dell'Ente, anche per quanto concerne il trattamento economico, la valutazione della performance e le aspettative in merito ad eventuali progressioni di carriera o iniziative formative.

In particolare, il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente in presenza.

I dipendenti che svolgono attività lavorativa in lavoro agile hanno diritto a fruire dei medesimi titoli di assenza previsti per la generalità dei dipendenti, inclusi i permessi previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è tuttavia possibile effettuare lavoro su turni, trasferte, lavoro svolto in condizioni di rischio. Nei giorni di prestazione lavorativa in lavoro agile non sono configurabili prestazioni di lavoro aggiuntive, straordinarie, notturne o festive, fatti salvi i casi di reperibilità.

Al dipendente in lavoro agile restano applicabili le norme sull'incompatibilità di cui all'art. 53 del D. Lgs. 165/2001, come disciplinate dal vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. Il dipendente in lavoro agile è comunque soggetto al codice disciplinare ed all'applicazione delle sanzioni ivi previste.

Durante le giornate in lavoro agile sono mantenute le ordinarie funzioni gerarchiche e/o di coordinamento inerenti al rapporto di lavoro subordinato. Il potere di controllo sulla prestazione resa

al di fuori dei locali aziendali si espliciterà, attraverso la verifica dei risultati ottenuti. Tra il dipendente in lavoro agile e diretto responsabile saranno condivisi obiettivi puntuali, chiari e misurabili, che possano consentire di monitorare i risultati della prestazione lavorativa in lavoro agile.

#### Condizioni generali per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile

La prestazione può essere svolta in modalità di lavoro agile, qualora sussistano le seguenti condizioni generali:

- sia possibile svolgere, almeno in parte, le attività lavorative assegnate senza la necessità di costante presenza fisica negli abituali locali di lavoro dell'Ente;
- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi resi all'Ente a favore degli utenti;
- deve essere garantita un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo comunque essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
- sia possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee e connessioni alla rete aziendale se necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa, al di fuori dei locali di lavoro dell'Ente;
- sia possibile monitorare la prestazione lavorativa e verificare e valutare i risultati raggiunti o conseguiti;
- l'attività lavorativa sia coerente con le esigenze organizzative e funzionali della struttura lavorativa di appartenenza del dipendente-lavoratore agile;
- il dipendente-lavoratore agile possa godere di autonomia operativa, abbia la possibilità di organizzare da sé, in modo responsabile, l'esecuzione della prestazione lavorativa, abbia sufficienti competenze informatiche e tecnologiche, se ritenute necessarie per lo svolgimento dell'attività lavorativa assegnata;
- le comunicazioni con i responsabili e i colleghi possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e telematici;
- le comunicazioni con gli utenti non siano necessarie o possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e telematici.

Sono escluse dal novero delle attività remotizzabili quelle che non presentano le caratteristiche indicate sopra, quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo quelle che prevedono un contatto necessariamente diretto con l'utenza o da eseguire presso specifiche strutture di erogazione di servizi, oppure ancora prestazioni che richiedono la partecipazione ad eventi, commissioni di concorso ecc. Sono considerate, altresì, non remotizzabili le attività che richiedono l'impiego di particolari macchine ed attrezzature o da effettuare in contesti e luoghi diversi del territorio (esempi: attività di notificazione, sopralluoghi in-loco, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.) o qualora non sia possibile la consultazione e lavorazione di un'ingente quantità di documenti cartacei all'esterno della sede di lavoro.

#### Modalità di accesso al lavoro agile e natura dell'Accordo

L'accesso al lavoro agile avviene mediante sottoscrizione di Accordo stipulato in forma scritta fra il dipendente, e il direttore/dirigente responsabile della struttura di appartenenza del dipendente stesso. L'accordo individuale indica:

- Dati anagrafici e professionali del richiedente;
- Disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con specifico riferimento alla durata complessiva dell'accordo, indicazione della quantità massima

- di giornate in lavoro agile fruibili mensilmente attraverso un rinvio al Regolamento vigente;
- Strumenti e tecnologie di lavoro e loro impiego;
- Forme di esercizio del potere direttivo del dirigente di riferimento;
- Disposizioni in materia di trattamento dei dati personali;
- Garanzie e adempimenti circa la salute e la sicurezza sul lavoro;
- Diritti e modalità di recesso;
- Modalità di monitoraggio della prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori (limiti e possibilità di controllo a distanza);
- Fasce temporali o orario di contattabilità;
- Diritto di disconnessione.

L'accordo viene trasmesso all'ufficio personale competente in materia di organizzazione, che lo acquisisce quale addendum al contratto individuale di lavoro di riferimento e per gli adempimenti consequenziali.

Durante la fase di svolgimento della prestazione in lavoro agile, previa intesa tra le parti, sarà sempre possibile modificare le condizioni previste nell'accordo individuale, sia per motivate esigenze espresse dal/dalla lavoratore/lavoratrice, sia per necessità organizzative e/o gestionali dell'Amministrazione. Resta fermo che in caso di mancato accordo si applica il disposto sul recesso dall'accordo individuale come disciplinato dal Regolamento.

#### Accordo di lavoro agile: durata, rinnovo, quantità di giornate in lavoro agile

Gli accordi di lavoro agile hanno durata massima di 12 mesi, rinnovabili.

Sono previste fino ad un massimo di 6 giornate mensili, di norma, con almeno un giorno di rientro. Il responsabile/dirigente può eccezionalmente autorizzare il dipendente a fruire di un numero superiore di giornate in lavoro agile rispetto a quelle consentite per venire incontro a particolari esigenze, urgenze o impedimenti del lavoratore a carattere temporaneo, qualora ciò comporti un evidente beneficio per l'Amministrazione.

Nel quadro delle condizioni generali disciplinate dal regolamento, le giornate di lavoro agile fruibili dal dipendente devono essere concordate col dirigente/responsabile sulla base di una programmazione dell'attività lavorativa della singola struttura organizzativa, prendendo in considerazione i seguenti criteri:

- garantire lo svolgimento delle attività indifferibili da rendere in presenza;
- garantire la continuità e il mantenimento dello stesso livello quanti-qualitativo delle prestazioni e dei servizi erogati dalla singola struttura;
- tenere conto dei periodi di ferie, permessi e altri istituti di assenza del personale della singola struttura organizzativa e della ricorrenza di "picchi" lavorativi previsti o prevedibili;
- tenere conto dell'eseguibilità da remoto dell'attività lavorativa assegnata ai dipendenti della singola struttura organizzativa.

#### Requisiti di priorità per la fruizione delle giornate di lavoro agile

Qualora i dipendenti, che hanno già sottoscritto l'accordo, presentino richieste di giornate di lavoro agile in un numero ritenuto organizzativamente non sostenibile nella stessa struttura/settore, si adotteranno i seguenti criteri di preferenza per:

- i lavoratori che presentino comprovata condizione di disabilità psico-fisica del lavoratore;
- i lavoratori individuati nell'art. 18 comma 3 bis della Legge 81/2017, come modificata dal D.

### Modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile

I luoghi in cui espletare il lavoro agile sono individuati dal singolo dipendente nel pieno rispetto di quanto indicato nelle informative sulla tutela della salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro nonché sulla riservatezza e la sicurezza dei dati e delle informazioni oggetto di lavoro o di cui si dispone per ragioni di ufficio. Il dipendente, altresì, deve garantire la prestazione del servizio presso la struttura di appartenenza, su richiesta del dirigente/responsabile, formulata nella giornata lavorativa antecedente (o formulata almeno 24 ore prima) per ragioni organizzative di comprovata indifferibilità, fatti salvi casi di assoluta impossibilità

Al fine di garantire un'efficace interazione con la struttura di appartenenza e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa nonché permettere le necessarie occasioni di contatto e il coordinamento con i colleghi, il dipendente deve dare garanzia certa, nell'arco della giornata di lavoro agile, di essere contattabile attraverso gli strumenti di comunicazione a disposizione nella fascia oraria di maggiore compresenza degli operatori, di norma coincidente con l'arco della mattinata. Durante tale fascia di contattabilità il dipendente è tenuto a rendersi raggiungibile tramite e-mail e/o telefonicamente dagli altri colleghi e responsabili.

Nella fascia di contattabilità il lavoratore/lavoratrice agile può richiedere ove ne ricorrano i presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi e dalle norme di legge.

Al di fuori della fascia di contattabilità, il/la lavoratore/lavoratrice non può avvalersi di permessi orari che, per effetto della distribuzione flessibile e discrezionale dell'orario di lavoro, sono incompatibili con questa modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

In ogni caso l'Ente, durante il lavoro agile, riconosce il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e piattaforme informatiche, che opera dalle 20:00 alle 08:00 del mattino successivo.

Su richiesta dell'Amministrazione, per esigenze organizzative e/o gestionali sopravvenute adeguatamente motivate, durante la giornata di lavoro agile il/la dipendente può essere chiamato/a a prestare l'attività lavorativa in presenza presso la sede di lavoro o in altro luogo per esigenze di servizio (sopralluoghi, incontri istituzionali, sedi di formazione e simili).

Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa durante il lavoro a distanza dovranno essere tempestivamente comunicati al proprio Responsabile/Dirigente, al fine di dare soluzione al problema. Qualora ciò non sia possibile, dovranno essere concordate con il proprio Responsabile o Dirigente le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro del lavoratore/lavoratrice a distanza nella sede di lavoro. In caso di ripresa del lavoro in presenza nella sede di lavoro, il/la lavoratore/lavoratrice agile è tenuto/a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro

### Modalità di recesso dall'accordo

L'accordo di lavoro agile può essere risolto:

- su richiesta scritta del dipendente;
- d'ufficio o su iniziativa del /dirigente responsabile, qualora il dipendente non si attenga alla disciplina contrattuale delle prestazioni di lavoro agile o al rispetto di eventuali ulteriori prescrizioni impartite dal suo dirigente/responsabile, oppure per oggettive e motivate esigenze organizzative.

In presenza di un giustificato motivo si può recedere senza preavviso dall'accordo individuale di lavoro a distanza.

Costituiscono cause di recesso per giustificato motivo:

- a) l'irrogazione di una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto;
- b) il mancato adempimento dello specifico obbligo formativo entro il termine indicato nell'accordo;
- c) il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati in modalità di lavoro agile e definiti nell'accordo.

Per il recesso da parte del dirigente responsabile dei dipendenti è necessario un preavviso di almeno 30 giorni, elevati a 60 per i lavoratori disabili. Per il recesso da parte del lavoratore agile il preavviso è ridotto a 10 giorni.

#### Lavoro da remoto in caso di calamità meteo-climatiche e idro-geologiche a carattere eccezionale

Al fine di favorire il benessere del dipendente, diminuire la mobilità cittadina in situazione di criticità, limitare o eliminare l'esposizione al rischio e favorire l'adozione di misure di autoprotezione e autotutela, in caso di eventi metereologici intensi o altri eventi con carattere di calamità naturale, quando la Protezione Civile regionale dirama un messaggio di Allerta Rossa, il dipendente, ad eccezione degli addetti alla Protezione civile, può richiedere l'autorizzazione a fruire di "lavoro da remoto in caso di calamità meteo-climatiche e idro-geologiche a carattere eccezionale", esclusivamente nelle giornate di allerta, anche oltre i limiti temporali di cui al Regolamento.

### **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

Si riporta in questa sezione la programmazione strategica delle risorse umane e la strategia di copertura del fabbisogno

#### **Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Reclutamento del personale**

Analisi delle cessazioni e assunzioni recenti

Il Consorzio Valle Crati ha registrato:

n. 2 cessazioni di personale nell'anno 2018

n. 2 assunzioni di personale nell'anno 2024

#### **Capacità Assunzionale**

Per i Consorzi, come il Consorzio Valle Crati, non si applica il sistema di calcolo basato sulla sostenibilità finanziaria introdotto dal D.L. 34/2019 e dal relativo decreto attuativo D.M. 17 marzo 2020, in quanto tale normativa è specifica per i Comuni.

L'Ente ha la possibilità di applicare un turn-over del 100%, calcolando i margini assunzionali in relazione all'ultimo quinquennio, sulla base dell'art. 3 del D.L. 90/2014

#### **Resti assunzionali**

Ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, si considerano utilizzabili i resti delle capacità assunzionali non utilizzate nel quinquennio precedente.

Resti assunzionali precedenti al 2019: € 50.293,42

Capacità assunzionale anno 2020: € 50.293,42 (utilizzata: € 0,00)

Capacità assunzionale anno 2021: € 50.293,42 (utilizzata: € 0,00)

Capacità assunzionale anno 2022: € 50.293,42 (utilizzata: € 0,00)

Capacità assunzionale anno 2023: € 50.293,42 (utilizzata: € 0,00)

Capacità assunzionale anno 2024: € 50.293,42 (utilizzata: € 50.293,42)

Totale resti assunzionali disponibili per il 2025: € 0,00

#### Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Si riscontra che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 562, L. 296/2006: spesa non superiore alla spesa di personale sostenuta nell'anno 2008.

#### Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010.

#### Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, conservate agli atti, con esito negativo.

#### Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che l'Ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

#### Stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

ANNO 2027: nessuna cessazione prevista;

STRATEGIA DI COPERTURA DEL	<b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b> <i>Si conferma l'attuale organizzazione e distribuzione delle figure presenti nei vari Settori.</i>
	<b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b>

<b>FABBISOGNO</b>	<p>La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei Responsabili che hanno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (documentazione agli atti del Servizio Risorse Umane);</li> <li>- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti del Servizio del personale, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.</li> </ul> <p>I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione e aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, che rimane comunque in linea con i precedenti piani di fabbisogno, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.</p> <p>Si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:</p>			
	<b>Categoria</b>	<b>Profilo</b>	<b>Tempo pieno/ Part-Time (ore)</b>	<b>Costo</b>
	FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	2 pos. D1/D1	2 p.t. 18 ore l'una	€ 30.440,99
	ISTRUTTORE	2 pos. C1/C1	2 p.t. 18 ore l'una	€ 27.977,31
OPERATORE ESPERTO	1 pos. B1/B1	1 p.t. 18 ore	€ 12.400,26	

### **Piano di Fabbisogni di Personale**

(art. 6, c 1, c 4, c 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165)

### **CONSORZIO VALLE CRATI**

**I Settori-Servizi amministrativi in cui è articolato l'Ente sono:**

**1.SEGRETARIO CONSORTILE;**

**2.SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO, TESORERIA, ECONOMATO, GESTIONE PAGA E CONTRIBUTI DIPENDENTI;**

**3.SETTORE AMMINISTRATIVO-AFFARI GENERALI, GARE E APPALTI;**

**4.SETTORE TECNICO;**

**5.SETTORE AVVOCATURA CONSORTILE, AFFARI LEGALI, CONTENZIOSO, OBBLIGAZIONI E CONTRATTI;**

**6.SETTORE U.R.P., CENTRALINO, PROTOCOLLO INFORMATICO, DIGITALIZZAZIONE, CONSERVAZIONE DOCUMENTI.**

**PIANO DI RIORGANIZZAZIONE E RIDETERMINAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI**

**DOTAZIONE ORGANICA 2025/2027 - FABBISOGNO 2025/2027**

**AREA AMMINISTRATIVA**

(Direzione Generale – Segretario Consorzio - Affari generali ed istituzionali – Politiche istituzionali – Funzioni di indirizzo e controllo politico – Divulgazione atti amministrativi- Avvocatura consortile – Trasparenza – Segreteria – Archivio – Protocollo)

							POSTI
Categoria	Profilo prof.le	Pos. Giur.	Pos. Ec.	Titolare	Vacante	Nuova Istituzione	Anzianità Servizio
Dirigenziale.	Dirigente -	1' Dir.	1' Dir.le	Pandolfi Filomena		si	4
D	Direzione Ufficio (Resp. Avvocatura e Segretario ff)	D1	D1	Pichierrri Salvatore		si	1
D	Istruttore Direttivo	D1	D1	=====	si	no	X
C	Istruttore Amministrativo	C1	C1	=====	si	no	X
B	Operatore esperto	B1	B1	=====	si	no	X

#### AREA LAVORI PUBBLICI – URBANISTICA – TECNICO MANUTENTIVA

(Assetto del territorio – Lavori pubblici – Progettazione – Direzione lavori – Servizio tecnico manutentivo – Beni pubblici – Raccolta differenziata – Impianto fognario e depurazione – Espropri – Studio finanziamenti Vigilanza, verifica e controllo attività gestione servizi ambientali SPA collegate)

							POSTI
Categoria	Profilo prof.le	Pos. Giur.	Pos. Ec.	Titolare	Vacante	Nuova Istituzione	Anzianità Servizio
D	Direttore ufficio	D1	D1	Citrea Oreste		si	1
C	Istr. Tecnico Geom.	C1	C1	=====	si	no	X

#### AREA FINANZIARIA

Programmazione finanziaria -ragioneria- bilancio- stipendi- liquidazioni- imposte e tasse – dichiarazioni fiscali - rapporti finanziari con i consorziati ed enti - finanziamenti)

							POSTI
Categoria	Profilo prof.le	Pos. Giur.	Pos. Ec.	Titolare	Vacante	Nuova Istituzione	Anzianità Servizio
D	Direzione Ufficio (Resp. Finanziario)	D1	D1	=====	si	no	X

## STAFF PRESIDENTE

Supporto al Presidente del Consorzio Valle Crati ed agli Organismi consortili

								POSTI
Categoria	Profilo prof.le	Pos. Giur.	Pos. Ec.	Titolare	Vacante	Nuova Istituzione	Anzianità Servizio	
C	Istruttore Amministrativo	C1	C1	Sconza Andrea	=====	=====	T. D. e P.T	

## CONSORZIO VALLE CRATI

### PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2025/2027

Categoria	N. posti in Organico	Numero posti Coperti	COPERTURA PROGRAMMATA			
			-----	-----	-----	-----
			Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Totale
Dirigente	1	1	1	1	1	1
D	4	2	2	2	2	4
C	3	1	1	1	1	3
B	1	0	0	0	0	1
TOTALE	9	4	4	4	4	9

La presente pianta organica tiene conto dell'anzianità di servizio dei dipendenti di ruolo dell'ente.

### 3.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Piano della Formazione

#### Premessa

L'acquisizione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.

Qualsiasi organizzazione, e in particolar modo quella pubblica, per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione.

L'applicazione di tale principio ha riscontrato negli ultimi anni diverse difficoltà, ed è stato realizzato solo parzialmente, per effetto, tra l'altro, della riduzione delle risorse finanziarie determinata dalle politiche di spending review.

La questione della formazione del capitale umano presenta oggi una rinnovata attualità nel quadro del processo di riforma della pubblica amministrazione per effetto di una pluralità di fattori:

- a) una nuova stagione di reclutamenti, che ha comportato, negli ultimi anni, una significativa immissione di nuovo personale all'interno delle amministrazioni italiane;
- b) un contesto in rapida evoluzione, che richiede un necessario aggiornamento delle competenze;
- c) gli obiettivi di innovazione individuati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (di seguito anche "PNRR"), approvato in Consiglio dei ministri il 24 aprile 2021 e adottato con decisione della Commissione europea n. 10160/21 il 13 luglio 2021.

In particolare, lo sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche è al centro della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): **la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento.**

Numerose discipline di settore hanno previsto, nel tempo, specifici piani o obblighi formativi, declinati in termini generali o quali requisiti di qualificazione per lo svolgimento di determinate funzioni, per l'efficace realizzazione di alcune attività amministrative e, più in generale, il rafforzamento della capacità amministrativa. Ciò, in ossequio al principio generale secondo il quale la programmazione autonoma, da parte delle amministrazioni, delle attività formative correlate ai propri specifici fabbisogni, è bilanciata dal **dovere di pianificare ed attuare interventi formativi previsti e imposti dalla legge o da altre fonti normative, generali e di settore.**

Senza pretesa di esaustività, in questa sede si richiama l'obbligatorietà della formazione in materia di:

- a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
- b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
- c) prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5);
- d) etica, trasparenza e integrità;
- e) contratti pubblici;
- f) lavoro agile;
- g) pianificazione strategica
- h) Impatto sui diritti e le libertà delle persone fisiche in relazione al trattamento dei dati personali

In termini più generali, la disciplina del PIAO stabilisce che gli obiettivi formativi annuali e pluriennali devono essere *“finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali”*<sup>4</sup>

**La formazione e lo sviluppo delle competenze del personale pubblico rappresentano imprescindibili azioni di accompagnamento e promozione di specifici processi di riforma e di innovazione**, dai quali si attendono significativi elementi di discontinuità in termini di *performance*.

Coerentemente con questo principio, considerati gli ambiziosi traguardi di trasformazione e di innovazione della pubblica amministrazione legati alle riforme e agli investimenti attivati dal PNRR, tutta la formazione del personale delle pubbliche amministrazioni promossa dal Piano e funzionale alla sua attuazione, benché non resa obbligatoria da specifiche norme, **deve essere intesa come “necessaria”, ovvero indispensabile per il conseguimento di milestone e target**.

Il disegno e la concreta ed efficace attuazione delle politiche di formazione del personale sono una delle principali responsabilità del datore di lavoro pubblico, ed è compito dei responsabili (EQ) gestire le persone assegnate, sostenendone lo sviluppo e la crescita professionale.

Tali principi sono stati recentemente consolidati con l’emanazione, il 23 gennaio 2025, di una direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, avente ad oggetto **“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”**, nota come “Direttiva Zangrillo”

La Direttiva stabilisce che la promozione della formazione deve essere uno specifico obiettivo di performance di ciascun responsabile, il quale assicura la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell’obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, **non inferiore a 40**, pari ad una settimana di formazione per anno.

Il presente Piano mira dunque ad assicurare la corretta rilevanza alla formazione quale strumento principale per lo sviluppo e la valorizzazione delle persone, e a realizzare le condizioni per favorire la partecipazione delle persone alle attività formative, sviluppando le competenze e trasformarle in patrimoni dell’intera organizzazione, anche attraverso la costruzione di sistemi di gestione delle conoscenze

Inoltre, va sottolineato come le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze ivi riportate abbiano lo scopo di produrre valore per tre insiemi di soggetti: le persone che lavorano nelle amministrazioni quali beneficiari diretti delle iniziative formative, innanzi tutto; le amministrazioni stesse; i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni.

### **Analisi del contesto, dei fabbisogni e obiettivi strategici**

In relazione alle informazioni sul contesto e alla struttura organizzativa dell’Ente, si rimanda alla specifica sezione all’interno del Piano integrato di attività e organizzazione.

In relazione alla specifica struttura organizzativa dell’Ente, e in linea con la Direttiva Zangrillo, le unità ad Elevata Qualificazione sono coinvolte nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.

Tutti i dipendenti dell’Ente, attraverso il confronto con i soggetti sindacali di cui all’articolo 7, comma 2, del CCNL del 16 novembre 2022, sono chiamati ad un confronto in relazione alle linee generali

---

<sup>4</sup> Sulla necessità del rafforzamento delle conoscenze digitali insiste, in particolare, anche la disciplina pattizia, secondo la quale le amministrazioni *“favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l’acquisizione e l’arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base”*

di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno, ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettera i) del sopra richiamato Contratto Collettivo.

### Analisi dei Fabbisogni Formativi

Sulla base dell'assessment iniziale, sono state identificate le seguenti priorità:

- Digitalizzazione dei servizi consorziali e transizione al cloud
- Gestione delle procedure del PNRR
- Competenze in materia di appalti pubblici
- Aggiornamento normativo continuo

### Obiettivi Strategici

1. Raggiungimento delle 40 ore annue di formazione per dipendente
2. Miglioramento della capacità di gestione dei fondi PNRR
3. Sviluppo delle competenze in materia di transizione ecologica

## **Programma dettagliato per aree di competenza**

### **1) Leadership e Soft Skills**

#### Argomenti formativi

1. Gestione e Sviluppo dei Collaboratori
  - Leadership situazionale
  - Gestione dei conflitti
  - Valutazione delle performance
  - Tecniche di feedback costruttivo
2. Project Management
  - Metodologie di gestione progetti
  - Pianificazione e controllo
  - Risk management
  - Gestione stakeholder
3. Comunicazione Efficace
  - Comunicazione istituzionale
  - Public speaking
  - Gestione riunioni
  - Negoziazione
4. Competenze Relazionali
  - Comunicazione con il cittadino
  - Lavoro in team
  - Gestione dello stress

## 5. Problem Solving

- Analisi dei problemi
- Processo decisionale
- Creatività e innovazione

### Programmazione ore di formazione

<b>Aree di competenza</b>	Leadership e Soft Skills	
<b>Soggetti</b>	1. Gestione e Sviluppo dei Collaboratori 2. Project Management 3. Comunicazione Efficace	4. Competenze Relazionali 5. Problem Solving
Tutti i dipendenti		<b>4</b>
Segretario	<b>4</b>	
Responsabili/EQ	<b>4</b>	

## 2) Transizione Digitale

### Argomenti formativi

1. Strumenti Office e Collaborazione Online
  - Strumentazione editing documenti e fogli di calcolo/Spazi di lavoro condivisi
  - Gestione documenti condivisi
  - Calendario e pianificazione
2. Sicurezza Informatica e trattamento dati
  - Password management
  - Phishing e social engineering
  - Protezione dati personali
3. Nuovi strumenti digitali (Cloud, App IO, PagoPA, etc. ...)
  - Utilizzo delle piattaforme
  - Gestione pagamenti
  - Integrazione servizi
4. Gestione Database e Open Data
5. Sistemi GIS per la gestione del territorio
6. BIM per l'edilizia pubblica

### Programmazione ore di formazione

<b>Aree di competenza</b>	Transizione Digitale
---------------------------	----------------------

<b>Soggetti</b>	1. Strumenti Office e Collaborazione Online 2. Sicurezza Informatica e trattamento dati 3. Nuovi strumenti digitali (Cloud, App IO, PagoPA, etc..)	4. Gestione Database e Open Data 5. Sistemi GIS per la gestione del territorio 6. BIM per l'edilizia pubblica
Tutti i dipendenti	<b>12</b>	
Dipendenti area tecnica		<b>8</b>

### 3) Transizione Amministrativa

#### Argomenti formativi

1. Procedimento Amministrativo Digitale
  - Documento informatico
  - Firme elettroniche
  - Conservazione digitale
2. Appalti e Contratti Pubblici
  - Nuovo codice appalti
  - MEPA e PAD, piattaforme di approvvigionamento digitale
  - Procedure sotto soglia
3. Privacy
4. Anticorruzione e Trasparenza
  - Anticorruzione
  - Accesso agli atti
  - Amministrazione trasparente
5. Contabilità Pubblica
  - Armonizzazione contabile
  - Bilancio consolidato
  - Gestione fondi PNRR

## Programmazione ore di formazione

<b>Aree di competenza</b>	Transizione Amministrativa	
<b>Soggetti</b>	1. Procedimento Amministrativo Digitale 2. Appalti e Contratti Pubblici 3. Privacy 4. Anticorruzione e trasparenza	5. Contabilità Pubblica 6. Tributi locali
Tutti i dipendenti	<b>20</b>	
Dipendenti area finanziaria		<b>6</b>

### **4) Transizione Ecologica**

#### Argomenti formativi

1. Sostenibilità nella PA
  - Riduzione consumi
  - Gestione rifiuti
  - Mobilità sostenibile
2. Efficientamento Energetico
  - Certificazioni energetiche
  - Fonti rinnovabili
  - Comunità energetiche
3. Green Public Procurement
  - Criteri ambientali minimi
  - Appalti verdi
  - Economia circolare

## Programmazione ore di formazione

<b>Aree di competenza</b>	Transizione Ecologica
---------------------------	-----------------------

<b>Soggetti</b>	1. Sostenibilità nella PA	2. Efficiamento Energetico 3. Green Public Procurement
Tutti i dipendenti	<b>6</b>	
Dipendenti area tecnica		<b>6</b>

## Modalità di erogazione

### Piattaforme Utilizzate

1. Formez PA
  - Webinar tematici
  - Comunità di pratiche
  - Materiali di approfondimento
2. Formazione Specifica Enti Locali
  - ANCI
  - IFEL
  - Ordini professionali/ Fornitori privati

### Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non)

Oltre all'attivazione di corsi di formazione, sia in presenza che in modalità webinar, durante l'orario lavorativo, l'Ente assicura il rispetto di quanto previsto dall'articolo 47 del CCNL del 16/11/2022, e in particolare del comma 2 del citato articolo, che prevede, per i lavoratori con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione (compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno, la possibilità di accedere a congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 20% del personale delle diverse aree in servizio.

### Valenza della formazione ai fini produttività individuale

I dipendenti destinatari dei percorsi formativi indicati dal relativo Responsabile e, nel caso dei titolari di incarico di E.Q., indicati in accordo con il Segretario, sono tenuti a fruire dei corsi entro l'anno di riferimento.

Come previsto nella direttiva Zangrillo del 24 gennaio 2024, è necessario evidenziare come *“la partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi è valutata positivamente dall'amministrazione nell'ambito della valutazione della performance individuale [...] il raggiungimento degli obiettivi formativi dei dipendenti rileva altresì in termini di risultati conseguiti e valutazione positiva ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e fra le aree o le qualifiche diverse”*.

### Costo della formazione

Il presente piano della formazione troverà adeguata copertura negli attuali stanziamenti di bilancio di previsione 2025/2027. Eventuali esigenze ulteriori di percorsi formativi, anche al di fuori degli ambiti indicati in premessa e derivanti da esigenze estemporanee di adeguamenti a novità

normative o procedurali, potranno trovare copertura in autonomi e successivi stanziamenti a valere sul bilancio dell'ente o su eventuali risorse etero finanziate.