Allegato “A” alla deliberazione della Giunta comunale n_____ del _____

Comune di Santa Luce

Provincia di Pisa

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

TRIENNIO 2025 - 2027

- art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e ss mm ii;
- decreto presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81;
- decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, articolo 6;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024 e Aggiornamento 2024 del PNA 2022

Sommario

1. PREMESSA 3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI 3
3. STRUTTURA 4
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE 7
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE 8
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.1 – VALORE PUBBLICO 8
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.2 – PERFORMANCE 8
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA 9
PREMESSA 9
I PNA 11
MODALITA' DI REDAZIONE DELLA SOTTOSEZIONE 14
ANALISI DEL CONTESTO 15
MAPPATURA DEI PROCESSI 20
VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO 21
TRATTAMENTO DEL RISCHIO CORRUTTIVO 24
INTEGRAZIONE DEGLI ALLEGATI AI SENSI DEGLI AGGIORNAMENTI ANAC DEL PNA 2019-2021 PER I CONTRATTI PUBBLICI 26
LE MISURE GENERALI 26
TRASPARENZA 38
MONITORAGGIO E RIESAME DELLE MISURE 39
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO 41
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA 41
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.2 – ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE 42
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 43
FORMAZIONE DEL PERSONALE 45
SEZIONE 4: MONITORAGGIO 46
ALLEGATI 46

1. PREMESSA

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, successivamente più volte modificato.

Le finalità del PIAO (articolo 6, comma 1, d.l. 80/2021) sono:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi[1], anche in materia di diritto di accesso.

Si tratta di un piano triennale, a scorrimento annuale, approvato dalla Giunta comunale.

Il PIAO dev'essere adottato entro il 31 gennaio dell'anno (termine ordinatorio) o, in caso di differimento del termine per l'approvazione dei bilanci degli enti locali, entro 30 giorni successivi a tale termine.

Una volta approvato dalla Giunta comunale, il documento è pubblicato nel sito istituzionale dell'ente e inserito nel relativo portale del Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il PIAO assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa: a livello degli enti locali, il Piano della performance, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano delle azioni positive, il Piano delle azioni concrete e il Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Si tratta di una misura di semplificazione e di ottimizzazione della programmazione pubblica, nell'ambito del rafforzamento della capacità amministrativa degli enti pubblici per attuare il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Per rendere operativo il nuovo strumento, il legislatore ha adottato due provvedimenti, entrambi pubblicati il 30 giugno 2022; in tale data:

- nella Gazzetta ufficiale è stato pubblicato il DPR n°81 del 24 giugno 2022, recante il Regolamento che indica gli specifici adempimenti pianificatori e programmatori assorbiti dal PIAO, in varie sezioni specifiche di esso;

[1] La reingegnerizzazione dei processi (inglese "business process reengineering", BPR) è una modalità di cambiamento organizzativo che mira a elevare le prestazioni dell'organizzazione attraverso il riesame e la ridefinizione dei processi da essa gestiti, per renderli più adeguati alle sue esigenze.

- nel sito del Ministero per la Pubblica amministrazione è stato pubblicato il Decreto n°132 del 30 giugno 2022, che definisce il contenuto del PIAO, un PIAO semplificato per gli enti con meno di 50 dipendenti, e uno schema di "Piano tipo" a cui le amministrazioni conformano i loro PIAO.

Il PIAO è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla performance (d. lgs 150/2009 e linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica), ai rischi corruttivi e trasparenza (piano nazionale anticorruzione ANAC, da ultimo PNA 2022/2024, e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC) e delle specifiche normative di riferimento degli altri piani da esso assorbiti, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione 132/2022.

3. STRUTTURA

Il PIAO in base al DM 30/6/2022, n. 132, è strutturato in quattro Sezioni, divise in Sottosezioni riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, secondo il seguente schema:

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Sezione ove sono riportati i principali dati anagrafici relativi all'Amministrazione comunale e alcuni dati che consentono l'analisi del contesto esterno

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO, che contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del DUP (art. 3, commi 2 e 1, lettera a)

SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE, predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. n. 150/2009, finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'ente (art. 3, comma 1, lettera b)

SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA, predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190/2012. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013 (art. 3, comma 1, lettera c)

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA, che illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione (art. 4, comma 1, lettera a)

SOTTOSEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE, che definisce, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, gli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'ente (art. 4, comma 1, lettera b)

SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE, che indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e dà evidenza della capacità assunzionale dell'amministrazione, della programmazione delle cessazioni dal servizio, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, delle strategie di copertura del fabbisogno, delle strategie di formazione del personale, della riqualificazione o potenziamento delle competenze e delle situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali (art. 4, comma 1, lettera c)

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Sezione che indica gli strumenti, le modalità e le tempistiche del monitoraggio delle diverse sezioni del PIAO, per rendere il Piano costantemente aggiornato e adeguato alle necessità e all'efficacia dell'organizzazione, nell'ottica di perseguimento di valore pubblico.

Semplificazioni sono previste per gli enti con meno di 50 dipendenti dall'articolo 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del decreto ministeriale n. 132/2022.

Per essi viene redatto un PIAO semplificato, come da tabella seguente.

N°	Sezione / sottosezione	Obbligo per comuni con almeno 50 dipendenti	Obbligo per comuni con meno di 50 dipendenti
1	Sezione anagrafica dell'amministrazione	SI	SI
2	Valore pubblico, performance e anticorruzione		
2.1	Valore pubblico	SI	NO
2.2	Performance	SI	NO
2.3	Rischi corruttivi e trasparenza	SI	SI
3	Organizzazione e capitale umano		
3.1	Struttura organizzativa	SI	SI
3.2	Organizzazione del lavoro agile	SI	SI
3.3	Piano triennale del fabbisogno del personale	SI	SI
4	Monitoraggio	SI	NO

Il presente PIAO 2025-2027 contiene le sole parti obbligatorie per i comuni con meno di 50 dipendenti.

La sottosezione 2.3 "*Rischi corruttivi e trasparenza*" è stata predisposta dal Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT), come previsto dall'art. 4, comma 1, lettera c), del d.m. 132/2022, secondo le indicazioni delle norme vigenti e del Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024, approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

La sottosezione 3.3. "*Piano triennale fabbisogni di personale*" è stata predisposta dal Responsabile del Servizio Amm.vo-Finanziario e corredata dal parere favorevole del Revisore dei Conti in data 29 maggio 2024.

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Santa Luce

Indirizzo: Piazza Rimembranza, 19

Partita IVA e Codice fiscale 00345510507

Sindaco: Giamila Carli

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 9, tutti a tempo indeterminato

Numero abitanti al 31 dicembre 2023: 1.632

Telefono: 050/68491

Sito internet: https://www.comune.santaluce.pi.it

Indirizzo posta elettronica: info@comune.santaluce.pi.it

indirizzo PEC: pec.comune.santaluce@legismail.it

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.1 – VALORE PUBBLICO

Non si è provveduto alla redazione della sottosezione **2.1 - Valore pubblico**, non obbligatoria per gli enti con meno 50 dipendenti.

Si rimanda in proposito alle indicazioni contenute nel Documento unico di programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n°23 del 31 luglio 2023, e relativa nota di aggiornamento approvata con deliberazione del Consiglio comunale n°39 del 28 dicembre 2023, in quanto l'art. 3, comma 2, del decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132 stabilisce che, per gli enti locali, la sottosezione del PIAO dedicata al Valore pubblico deve fare riferimento alle previsioni generali contenute nella sezione strategica del DUP.

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.2 – PERFORMANCE

Per quanto concerne la sottosezione 2.2 – Performance, peraltro non obbligatoria per gli enti con meno 50 dipendenti, si precisa che con deliberazione Gc n°14 del 28 febbraio 2024 è stato approvato il Piano della performance / Piano degli obiettivi, che qui si allega sub **ALLEGATO 2.2**

Infatti la Corte dei Conti ha ribadito che l'assenza dell'obbligo di adottare il Piano esecutivo di gestione negli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D.lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, introdotto dalla legge 150/2009 "Brunetta", svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze.

Il DUP è il documento di programmazione pluriennale mediante il quale l'amministrazione definisce le proprie linee strategiche, che poi verranno tradotte in obiettivi operativi. Gli obiettivi operativi così individuati vengono ripresi e dettagliati nel Piano della performance, che definisce le fasi e i tempi di realizzazione e gli indicatori che misurano i risultati. Del grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso.

Per gli enti locali, l'articolo 2 del DPR 81/2022 prevede che nella Sottosezione 2.2 "Performance" del PIAO sono assorbiti il Piano della performance (articolo 10 del D. Lgs. n. 150/2009) e il Piano dettagliato degli obiettivi (articolo 108 del D. Lgs. n. 267/2000).

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. c), del D.P.C.M. 30 giugno 2022, n. 132.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), in sede di aggiornamento 2024 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, adottato con Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025, confermando quanto già disposto ai sensi del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato dall'ANAC con deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023, ha statuito che le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, possono confermare per le successive due annualità la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" con un provvedimento espresso, purchè non si siano verificati: 1.fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative; 2. modifiche organizzative rilevanti; 3. modifiche degli obiettivi strategici; 4. modifiche significative delle altre sezioni del PIAO che possano incidere sulla sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza".

Di conseguenza, accertato che nessuna delle condizioni di cui ai precedenti punti 1-4 si è verificata, e tenendo conto che le funzioni di RPCT sono state assunte dal neo segretario comunale, nominato con decreto sindacale n. 4 del 19.03.2025, la Giunta Comunale, con deliberazione n. 17 del 26.03.2025, ha confermato i contenuti della sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO 2023-2025, deliberando altresì di inserire nel PIAO 2025-2027, la sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO 2024-2026, di seguito integralmente riportata:

PREMESSA

I riferimenti normativi per la compilazione della presente Sottosezione sono principalmente:

- legge 6 novembre 2012, n. 190 nota come "legge Severino", recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica amministrazione, che, oltre a individuare, in ambito nazionale, l'ANAC e gli altri organi incaricati di svolgere attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, ha introdotto un sistema organico di prevenzione della corruzione

con la presenza di due livelli strategici: nazionale, attraverso la predisposizione da parte di ANAC del Piano nazionale anticorruzione (PNA); decentrato, con la predisposizione da parte di ogni amministrazione pubblica di un Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT), ora inserito come Sottosezione di programmazione 2.3 nel PIAO;

- normativa attuativa della suddetta legge "Severino", adottata in base alle deleghe legislative in essa contenute, e in particolare:
    - decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
    - decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconvertibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";
    - DPR 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001 165";
    - le disposizioni inerenti il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale Piano triennale, aggiornato annualmente, la cui disciplina è stata successivamente integrata con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e con il Decreto ministeriale 30.06.2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione";

  Costituiscono inoltre elementi essenziali della presente Sottosezione di programmazione le indicazioni del Piano nazionale anticorruzione (PNA), adottato dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013

La normativa sopra descritta recepisce un concetto di "corruzione" molto più ampio di quello adottato dal Codice penale per definire i delitti di corruzione: il PNA 2019 dell'ANAC, ribadendo le indicazioni precedentemente formulate, precisa che la normativa anticorruzione va intesa come contrasto alla cattiva amministrazione, intendendo come "prevenzione della corruzione" una serie di misure per rendere più difficile l'adozione di comportamenti corruttivi, che incidono laddove si configurino condotte, situazioni, condizioni, organizzative e individuali - riconducibili anche, appunto, a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero essere preliminari, oppure costituire un ambiente favorevole, alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio (cioè, penalmente rilevanti).

I PNA

Dal 2013 al 2018 sono stati adottati due PNA e tre Aggiornamenti ai PNA.

Il primo, PNA 2013, è stato adottato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ottenuta l'approvazione dalla Civit – Anac con delibera 72/2013; l'Autorità ha poi adottato nel 2015 con determina 12/2015 un Aggiornamento del PNA 2013, mettendo meglio a fuoco il sistema di valutazione e gestione del rischio per la predisposizione dei PTPCT.

Con il PNA 2016, approvato con determina 831/2016, l'Autorità ha elaborato un proprio e nuovo Piano, sviluppando la metodologia di affiancare ad una parte generale - in cui sono affrontate questioni di impostazione sistematica dei PTPCT - approfondimenti tematici per amministrazioni e ambiti di materie in cui analizzare, in relazione alle specifiche peculiarità, possibili rischi corruttivi e ipotesi di misure organizzative e di contrasto al fenomeno. Per gli Aggiornamenti PNA 2017

(determina 1208/2017) e PNA 2018 (determina 1074/2018) l'Autorità ha dato conto, nella prima parte di carattere generale, degli elementi di novità previsti dal d.lgs. 97/2016, valorizzandoli, in sede di analisi dei PTPCT di numerose amministrazioni, per formulare indicazioni operative nella predisposizione dei PTPCT, mentre nella parte speciale sono state affrontate questioni proprie di alcune amministrazioni o di specifici settori di attività o materie: gli approfondimenti svolti in tali parti speciali, alcuni dei quali concernenti i comuni o la loro attività, mantengono intatta a oggi la loro validità.

Una svolta è avvenuta con il PNA 2019-2021, approvato con deliberazione numero 1064 del 13 novembre 2019, con cui il Consiglio dell'Autorità ha deciso di concentrare la propria attenzione sulle indicazioni relative alla parte generale del PNA, rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino ad allora, e integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori.
Per questo il PNA contiene molti rinvii a delibere dell'Autorità, che si intendono parte integrante del PNA.
Il Piano include inoltre tre allegati: il primo contiene indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo; il secondo si riferisce alla rotazione ordinaria; il terzo contiene riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).
Tra gli aspetti trattati dal nuovo PNA, l'elemento maggiormente impattante è costituito dall'Allegato 1, concernente Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi, in cui ANAC aggiorna le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo con un documento che, facendo riferimento ai principali standard internazionali di "risk management", sostituisce integralmente – come chiarito da ANAC - l'allegato 5 del PNA 2013.
Il precedente PTCPT di questo Ente, adottato nel 2021, tiene conto delle indicazioni contenute nel PNA 2019-2021.

Nell'elaborazione di questa Sottosezione di programmazione si è invece tenuto conto del nuovo PNA 2022, e relativi allegati, approvato da ANAC con deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023, nonché dell'Aggiornamento 2023 del PNA 2022, approvato con deliberazione n°605 del 19 dicembre 2023: l'Aggiornamento riguarda la materia dei contratti pubblici, la cui disciplina è stata innovata dal D. Lgs 36/2023 (nuovo codice degli appalti).

Nel PNA 2022 l'Autorità ha inteso suggerire alle amministrazioni/enti e ai RPCT alcune misure di prevenzione e strumenti di accertamento di violazioni del divieto di pantouflage.

Tutti gli aspetti sostanziali - ad eccezione di quelli strettamente connessi alla definizione delle suddette misure e strumenti che quindi sono stati affrontati nel PNA - e procedurali della disciplina, saranno oggetto di successive Linee Guida e/o atti che l'Autorità intenderà adottare.

Con riferimento ai soggetti che le amministrazioni reclutano al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR il legislatore ha escluso espressamente dal divieto di pantouflage gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione per i quali non trovano applicazione i divieti previsti dall'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. n. 165/2001.

L'esclusione non riguarda invece gli incarichi dirigenziali.

Con il PNA 2022 si indicano nuove semplificazioni rivolte a tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti. Le semplificazioni elaborate si riferiscono sia alla fase di programmazione delle misure, sia al monitoraggio. Laddove le semplificazioni già introdotte dall'Autorità siano di maggiore intensità, queste rimangono naturalmente valide per le categorie di enti a cui si riferiscono. Le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatorio in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo. Ciò può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione.

La presente Sottosezione è redatta anche tenuto conto della deliberazione dell'ANAC n. 605/2023 con cui è stato approvato il PNA 2023. L'ANAC ha deciso di dedicare l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022 sempre ai contratti pubblici.

Com'è noto la disciplina in materia è stata innovata dal decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte.

Il PNA 2023, ha inteso fornire solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo codice.

Anche le indicazioni contenute nel PNA 2023 sono quindi orientate a fornire supporto agli enti interessati al fine di presidiare l'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi in tale settore dell'agire pubblico.

Gli ambiti di intervento dell'aggiornamento al PNA 2022 sono circoscritti alla sola parte speciale

del PNA 2022 e, in particolare:

− alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo là dove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni (cfr. tabella 1, § 4, del PNA 2023);

− alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, comma 5, e 28, comma 4 del nuovo codice dei contratti pubblici (cfr. rispettivamente le delibere ANAC nn. 2611 e 2642 del 2023).

Alla luce di quanto sopra, si precisa che rispetto al PNA 2022:

− resta ferma la Parte generale. Così come gli allegati da 1 a 4 del PNA 2022 confermati dal PNA 2023 che ad essa fanno riferimento.

Nella Parte speciale:

− il capitolo sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione è sostituito dal capitolo 1 del PNA 2023. Sono superate anche le check list contenute nell'allegato 8 al PNA 2022;

− il capitolo sul conflitto di interessi mantiene la sua validità per quanto riguarda i soggetti delle stazioni appaltanti cui spetta fare le dichiarazioni di assenza di conflitti di interessi e i contenuti delle relative dichiarazioni;

− il capitolo sulla trasparenza rimane fermo fino al 31 dicembre 2023 e, comunque, fino all'entrata in vigore delle norme sulla digitalizzazione salvo l'applicazione della disciplina transitoria come precisata nel cap. 2 del PNA 2023. Rimane fermo il § 3 del PNA 2022, rubricato "La trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR" disciplinata da circolari del MEF e relative al sistema ReGiS;

− rimane, infine, fermo il capitolo sui Commissari straordinari.

MODALITA' DI REDAZIONE DELLA SOTTOSEZIONE

La presente sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. c), del D.P.C.M. 30 giugno 2022, n. 132, ruolo attribuito in questo Ente, con provvedimento del Sindaco, al Segretario comunale pro tempore.

Nelle due annualità precedenti questo Ente si è avvalso della facoltà prevista dalla deliberazione ANAC 1074/2018 (pag. 153) e dal PNA 2019 per i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, solo

nei casi in cui nell'anno successivo all'adozione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (PTPCT, ora assorbito nella Sottosezione di programmazione 2.3 del PIAO) non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti, di provvedere all'adozione del PTPCT con modalità semplificate, ossia:

- in tali casi l'organo di indirizzo politico può adottare un provvedimento con cui, nel dare atto dell'assenza di fatti corruttivi o di ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, conferma il PTPCT già adottato;
- nel provvedimento in questione possono essere indicate integrazioni o correzioni di misure preventive presenti nel PTPCT, qualora si renda necessario a seguito del monitoraggio svolto dal RPCT;
- in ogni caso, il RPCT vigila annualmente sull'attuazione delle misure previste nel Piano, i cui esiti confluiscono nella relazione annuale dello stesso, da predisporre ai sensi dell'art. 1, co. 14, della l. 190/2012 nella quale è data evidenza, anche riportando le opportune motivazioni, della conferma del PTPCT adottato per il triennio;
- rimane comunque ferma la necessità di adottare un nuovo PTPCT ogni tre anni, in quanto l'art. 1, co. 8, della l. 190/2012 ne stabilisce la durata triennale.

Quindi il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021-2023, adottato con deliberazione Gc n°19 del 31 marzo 2021, è stato confermato sia per il 2022 (deliberazione Gc 56/2022) sia per il 2023 (deliberazione Gc 66/2023), come Sottosezione di programmazione 2.3 del PIAO.

Nella redazione della presente Sottosezione si è cercato di mantenere per quanto possibile la continuità con il precedente PTPCT 2021-2023, pur con i necessari aggiornamenti, evitando in particolare quelle integrazioni che, comportando nuovi e ulteriori adempimenti, alla luce della ridotta dotazione di personale dell'Ente rischierebbero di apparire troppo ambiziose e di rimanere perciò prive di concreta operatività.

ANALISI DEL CONTESTO

L'analisi del contesto rappresenta la fase di gestione del rischio in cui si rilevano gli elementi utili a comprendere a quale tipologia di rischi l'organizzazione è soggetta.

Il PNA 2019-2021 specifica che l'analisi del contesto non è una mera presentazione "turistica" del territorio dell'ente, ma deve avere attinenza con la materia dell'anticorruzione, quindi essere focalizzata sulle potenziali pressioni e criticità del contesto.

A tal fine, il PNA prescrive un'analisi sia del contesto esterno sia di quello interno.

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare le caratteristiche ambientali in cui l'amministrazione opera, valutando eventuali elementi che possano favorire fenomeni corruttivi al proprio interno. Gli locali possono far riferimento agli elementi contenuti nelle relazioni annuali sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'interno ai sensi dell'art. 113 della legge 121/1981 e dell'art. 109 del d.lgs 159/2011 (l'ultima, relativa al 2022, è stata presentata il 3.1.2024), o ad altre fonti aventi analogo contenuto.

A livello provinciale, inoltre, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 6, secondo periodo della l. 190/2012, la Prefettura territorialmente competente può fornire, su richiesta dei RPCT, un supporto tecnico e informativo agli enti locali, anche al fine di assicurare che i piani siano formulati e adottati nel rispetto delle linee guida contenute nel PNA.

Invece l'analisi del contesto interno concerne gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa, che possono favorire fenomeni corruttivi, in base al sistema delle responsabilità e al livello di complessità dell'amministrazione o ente, per esempio relativamente agli organi di indirizzo, alla struttura organizzativa, alla qualità e quantità del personale, alla cultura organizzativa, ai sistemi informativi, ecc., e anche rinviando alle informazioni e notizie già contenute nel Piano delle Performance e nel DUP. Evidentemente si dovrà dare rilievo all'eventuale emersione di fatti corruttivi nell'ente negli ultimi anni.

- IL CONTESTO ESTERNO

Quanto al contesto esterno, si possono evidenziare i dati seguenti.

Il Rapporto Transparency International sulla percezione della corruzione nel mondo, che viene pubblicato ogni anno alla fine di gennaio classificando 180 Paesi in base al livello di corruzione percepita nell'anno precedente nel settore pubblico, attraverso l'impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad esperti provenienti dal mondo del business – peraltro con i limiti che tale approccio comporta, sottolineati da autorevolissima dottrina[2] - indica per l'Italia un miglioramento negli ultimi anni. Infatti nel 2012 l'Italia aveva ottenuto solo 42 punti su 100, mentre nel 2021 si è attestata su 56 punti, dato confermato nel 2022 e 2023 (il punteggio più alto è 90, ottenuto dalla Danimarca, mentre ultima è la Somalia con 11).

L'Europa è l'area del mondo percepita come più indenne dal fenomeno corruttivo, e a livello

[2] Sabino Cassese, "Misurare la corruzione serve per interventi mirati", articolo sul "Corriere della Sera" del 13.12.2017

europeo l'Italia è solo 17esima su 27 Paesi: quindi restringendo il confronto al livello europeo vi è la percezione di un livello corruttivo piuttosto elevato.

Passando dalle percezioni alle evidenze, la Relazione sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica anno 2022, presentata al Parlamento dal Ministero dell'interno il 3.1.2024), contiene un gran numero di dati, peraltro a carattere generale e prevalentemente riferiti al livello nazionale.
In essa compare un'interessante sottolineatura – per quanto riguarda l'area di specifico interesse per il PTPCT – della propensione delle organizzazioni criminali di tipo mafioso alla proiezione fuori delle aree operative di origine con *"… forme di ingerenza realizzate con il contributo di soggetti riferibili alla c.d. "zona grigia" (imprenditori collusi, funzionari pubblici infedeli, professionisti facilitatori). Sono, infatti, state accertate - specie nei settori economici maggiormente redditizi - fattispecie illecite quali corruzione, evasione ed elusione fiscale nonché riciclaggio e reimpiego di denaro"* (pag. 10), con particolare riferimento alla 'Ndrangheta (pag. 15).

Per quanto riguarda specificamente la corruzione, nel report "I reati corruttivi", pubblicato a marzo 2023 a cura del Dipartimento della Pubblica sicurezza - Direzione centrale della Polizia criminale - Servizio analisi criminale si precisa che, a fronte della percezione di una diffusa corruzione in Italia, gli elementi informativi tratti dalle banche dati non restituiscono un quadro altrettanto significativo, anche se influisce indubbiamente la difficoltà di far emergere la parte "sommersa" del fenomeno.
Nel report si individuano dodici delitti legati al fenomeno corruttivo, ricompresi tra quelli contro la Pubblica Amministrazione di cui al titolo II del libro II del Codice penale, che sono monitorati nel periodo 2004-2022 in base all'anno di commissione del delitto.
Si evidenzia un calo generalizzato di tali reati nel periodo considerato, maggiore per quelli più gravi: del 61% nel 2022 rispetto al 2004 per i reati di concussione (artt 317 e 319 quater c.p.), del 44% per quelli di corruzione (artt 318, 319, 319 ter, 320, 321, 322, 346 bis c.p.), del 22% per quelli di peculato (artt 314 e 316 c.p.), del 12% per l'abuso d'ufficio (art. 423 c.p.). In particolare il trend è crescente fino al 2012, per manifestare poi un calo: nel 2004 i delitti sono 1860, nel 2012 sono 2380, nel 2022 sono 1413.
Come si vede, i reati di abuso d'ufficio sono quelli che diminuiscono meno; inoltre nel 2022 costituiscono oltre il 60% del totale: questo rende l'idea della rilevanza che potrebbe avere, per quanto riguarda i profili penalistici della corruzione, la paventata abrogazione di tale fattispecie

criminosa.

I delitti corruttivi commessi nel 2022 sono complessivamente 1,62 ogni 100.000 abitanti: vi è una maggiore incidenza nelle regioni del sud ma soprattutto nella provincia metropolitana di Roma, per ovvie ragioni di prossimità ai centri del potere politico.

La Toscana, regione in cui si trova questo comune, si trova sotto la media nazionale, con 1,25 delitti ogni 100.000 abitanti.

Ulteriori interessanti elementi possono rilevarsi dal "Sesto rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione in toscana – anno 2021", pubblicato a fine 2022, frutto di un progetto di ricerca fra Regione Toscana e Scuola Normale Superiore di Pisa, la cui seconda sezione è dedicata ai fenomeni corruttivi.

Il Rapporto è basato su un'analisi degli articoli di stampa relativi a presunti eventi di corruzione, con il limite che tali articoli essenzialmente fanno riferimento a quanto accade nelle prime fasi dei procedimenti giudiziari, cioè ad avvisi di garanzia e ordinanze di custodia cautelare, e questo può produrre una sopravvalutazione nella percezione del fenomeno corruttivo da parte del cittadino.

Dal Rapporto si evince, tra l'altro, che:

- Quanto ai settori interessati, in Toscana, come nel resto d'Italia, circa metà dei casi di corruzione concernono appalti di servizi, lavori e forniture;
- Quanto ai soggetti interessati, mentre il livello di coinvolgimento di manager, funzionari e dipendenti pubblici negli eventi corruttivi in Toscana è prossimo a quello nazionale, quello dei politici, partendo in Toscana da un livello molto più basso di quella nazionale, ha avuto una rapida crescita, tanto da eguagliare nel 2021 quella nazionale (pari al 50% circa). A livello locale (28%), i sindaci sono presenti in eventi di corruzione nel 17% dei casi, seguiti col 6% dai consiglieri comunali e col 5% dagli assessori comunali;
- Il ruolo degli attori pubblici coinvolti è prevalentemente quello di ricevere risorse provenienti da

  attori privati (88% dei casi 2021);
- Quanto ai privati coinvolti in vicende corruttive, in oltre il 40% dei casi vi sono imprenditori, seguiti al 16% sia dai comuni cittadini sia dai liberi professionisti (percentuale in aumento). Scarsissimo è il coinvolgimento di immigrati;
- In oltre la metà degli eventi di potenziale corruzione si manifesta la presenza di un reticolo piuttosto fitto di attori pubblici coinvolti: questo è un indicatore della presenza di forme di

corruzione sistemica od organizzata;

- La parte del leone tra i fattori che fanno emergere la vicenda di potenziale corruzione è rappresentato dalle indagini per diverso reato (83%).

Per quanto riguarda invece la situazione della provincia di Pisa, il Rapporto evidenzia nel periodo 2016-2021 un totale di 77 eventi di potenziale corruzione emersi in Toscana, di cui però solo 3 nella Provincia di Pisa.

In particolare, con riguardo al territorio comunale di questo Ente, esso non è stato interessato da fenomeni corruttivi e non si è a conoscenza di indagini o procedimenti penali in tal senso, né in generale si hanno elementi per ritenere che fattori esterni possano incidere sui processi dell'amministrazione comunale.

- IL CONTESTO INTERNO

Per quanto riguarda il contesto interno, l'Ente esercita le proprie funzioni direttamente.

L'Ente è stato interessato dalle elezioni amministrative nel 2021, che hanno confermato il Sindaco uscente, Giamila Carli.

Il Consiglio comunale è composto da 10 consiglieri oltre al Sindaco, di cui 7 di maggioranza e 3 di opposizione; la Giunta comunale è composta oltre al Sindaco da 2 assessori, di cui uno esterno al Consiglio comunale.

Per quanto riguarda la struttura organizzativa dell'Ente, si rinvia alla relativa descrizione nella Sottosezione di programmazione 3.1.

L'Ente dispone di un Segretario Comunale titolare a tempo piano, che ha preso servizio il 13 ottobre 2022 nella convenzione di segreteria con i comuni di Montescudaio e Santa Luce, che peraltro sarà sciolta automaticamente alla fine del mandato del Sindaco di Montescudaio (comune capofila), cioè presumibilmente il 9 giugno 2024 - in quanto tale Comune è interessato dalle elezioni per il rinnovo del Sindaco e del Consiglio comunale dell'8-9 giugno 2024, e la proclamazione del nuovo sindaco (tranne che nel caso di ballottaggio, estremamente improbabile nei comuni con popolazione inferiore a 15000 abitanti) avverrà il 10 giugno 2024 – con conseguente vacanza della sede di segreteria. Il Segretario comunale è stato anche nominato RPCT e Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, nonché referente per le pubblicazioni whistleblowing.

Per ulteriori informazioni relative al contesto interno, si rinvia al Piano della performance allegato sub 2.2A al presente Piano, e al DUP.

MAPPATURA DEI PROCESSI

La cosiddetta "mappatura dei processi" consiste nella individuazione e analisi dei processi organizzativi dell'Ente, la cui importanza fondamentale è ribadita dal PNA 2019-2021.

L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

La mappatura dei processi si articola nelle fasi seguenti:

- identificazione. Essa costituisce il primo passo per una corretta mappatura: consiste nello stabilire l'unità di analisi (processo) e nell'identificazione dell'elenco dei processi svolti dall'organizzazione, che nelle fasi successive dovranno essere esaminati e descritti;
- descrizione. Dopo aver identificato i processi occorre comprenderne le modalità di svolgimento. Ai fini della prevenzione della corruzione, la descrizione del processo è particolarmente rilevante, in quanto consente di identificare più agevolmente le criticità del processo al fine di inserire correttivi;
- rappresentazione. Essa costituisce l'ultima fase della mappatura dei processi e concerne la rappresentazione degli elementi descrittivi del processo, illustrati nella precedente fase. Esistono varie modalità e approcci per rappresentare il processo, come quella tramite "flowchart", ma di solito si privilegia la rappresentazione tabellare, in quanto più semplice e immediata.

I processi sono poi aggregati nelle cosiddette aree di rischio, intese come raggruppamenti omogenei di processi, che possono essere distinte in generali e specifiche:

a) quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale);

b) quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato le seguenti aree di rischio per gli EE.LL.:

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;

6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;
8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Oltre alle suddette undici "Aree di rischio", si prevede l'area definita "Altri servizi", che riunisce processi tipici degli enti territoriali, come gestione del protocollo, funzionamento degli organi collegiali, istruttoria delle deliberazioni, ecc.

Secondo gli indirizzi del PNA, sono stati enucleati i processi che poi, sempre secondo gli indirizzi espressi dal PNA, sono stati brevemente descritti, infine indicando l'unità organizzativa responsabile del processo stesso.

La mappatura dei processi dell'ente effettuata nel PTPCT 2021-2023 appare sufficientemente dettagliata (83 processi mappati) e ancora attuale – non essendo peraltro suscettibile, per sua natura, a modifiche repentine di anno in anno – e si ritiene perciò di riproporla, in **ALLEGATO 2.3A**, salvo quanto in appresso si dirà.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

La valutazione del rischio – in base a quanto disposto dal PNA 2019 - è la fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

Essa è riferita ai rischi principali di cui al catalogo nell'allegato 2.3A, in precedenza richiamato.

La valutazione del rischio si articola in tre fasi: l'identificazione, l'analisi e la ponderazione.

- IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

L'identificazione del rischio ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite la quale si concretizza il fenomeno corruttivo. È una fase di importanza strategica perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e ciò potrebbe compromettere l'attuazione di una

strategia efficace di prevenzione della corruzione. L'oggetto di analisi è l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi e, dopo la mappatura, può guardare all'intero processo – che rappresenta per ANAC il livello minimo di analisi - o alle singole attività che lo compongono.

Nella "Mappatura dei processi e catalogo dei rischi", in allegato 2.3A, nella relativa colonna per ciascun processo è indicato il rischio principale che è stato individuato.

- ANALISI DEL RISCHIO

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo: il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati prima, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione; il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

I fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione (fattori abilitanti), nell'analisi dell'ANAC, qui integralmente ripresa, sono:

a) mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli sulle attività;

b) mancanza di trasparenza; o eccessiva complessità o scarsa chiarezza della normativa di riferimento;

c) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;

d) scarsa responsabilizzazione interna;

e) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;

f) inadeguata diffusione della cultura della legalità;

g) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Sulla base di quanto previsto nell'allegato 1 al PNA 2019, si elencano di seguito gli indicatori a cui applicare le valutazioni di carattere qualitativo in ordine alla stima del livello di rischio:

a) livello di interesse "esterno": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;

b) grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;

c) manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il

rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;

d) opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, non solo formale, ridurrebbe il rischio;

e) livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;

f) grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Tutti gli indicatori suggeriti dall'ANAC sono stati utilizzati per valutare il rischio nel presente PTPCT.

I risultati dell'analisi sono stati riportati nell'**ALLEGATO 2.3B** denominato "analisi dei rischi", che riproduce quello del precedente PTPCT 2021-2023, per i motivi già enucleati per l'allegato 2.3A e – di nuovo – salvo quanto in appresso si dirà.

In tale documento – considerato quanto affermato da ANAC nel PNA 2019, allegato 1 con riferimento alla misurazione e alla valutazione del livello di esposizione al rischio – i processi e le attività prese in considerazione sono stati classificati secondo una scala ordinale – riportata nella tabella che segue - espressione di un giudizio qualitativo[3].

CLASSE DI RISCHIO	DESCRIZIONE
Molto alto (AA)	Contesto caratterizzato da elevati e molto significativi fattori di rischio corruzione
Alto (A)	Contesto caratterizzato da importanti fattori di rischio, sebbene non pericolosi fino al punto di determinare l'inserimento in classe superiore.
Moderato (M)	Contesto caratterizzato da un discreto numero di fattori di rischio.
Basso (B)	Contesto caratterizzato da un numero limitato di fattori di rischio.
Molto basso (BB)	Contesto caratterizzato da pochi e circoscritti fattori di rischio.
Non rilevato (NR)	Non sono stati rilevati eventi corruttivi in passato

3 Per stimare l'esposizione ai rischi si può adottare un approccio di tipo qualitativo, quantitativo o misto. Nell'approccio qualitativo l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, che in genere non prevedono una sintesi in termini numerici; nell'approccio quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il rischio in termini numerici.

- PONDERAZIONE DEL RISCHIO

L'obiettivo della ponderazione del rischio secondo quanto riportato nel PNA 2019 è di agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione.

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.

In questa fase si è ritenuto di:

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

TRATTAMENTO DEL RISCHIO CORRUTTIVO

Il trattamento del rischio corruttivo è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

In tale fase le amministrazioni devono progettare misure generali o specifiche e prevedere scadenze ragionevoli, in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili, avendo cura di contemperare anche la loro sostenibilità per evitare misure astratte e non attuabili.

Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intero ente, incidono sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, sono stabili nel tempo; le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi.

Nella fattispecie, stante la ridottissima dimensione del comune, per alcuni processi monitorati si rileverà verosimilmente una ricorrenza sporadica o addirittura nulla, quindi una sostanziale non operatività della misura.

Secondo il PNA 2019 la prima e delicata fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di identificare le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione, in funzione delle

criticità rilevate in sede di analisi.

Si riportano di seguito le misure individuate da ANAC, che possono essere applicate sia come generali sia come specifiche:

a) controllo;

b) trasparenza;

c) definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;

d) regolamentazione;

e) semplificazione;

f) formazione;

g) sensibilizzazione e partecipazione; o rotazione;

h) segnalazione e protezione;

i) disciplina del conflitto di interessi;

j) regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

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

L'identificazione della concreta misura di trattamento del rischio deve rispondere ai requisiti riportati nel Box 12 del PNA 2019, di seguito indicati:

- presenza ed adeguatezza di misure o di controlli specifici preesistenti: prima di identificare nuove misure, occorre verificare se misure già esistenti sono rimaste inattuate, nel qual caso la priorità è la loro attuazione;
- capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio, che quindi debbono essere adeguatamente compresi;
- sostenibilità economica e organizzativa delle misure, per evitare che i PTPCT siano poco realistici e quindi restino inapplicati. Tuttavia la sostenibilità non può rappresentare un alibi per giustificare l'inerzia rispetto al rischio di corruzione: pertanto per ogni evento rischioso rilevante, e per ogni processo organizzativo significativamente esposto al rischio, deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace, dando preferenza alla misura con il miglior rapporto costo/efficacia;

- adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione: per questa ragione i PTPCT dovrebbero contenere un numero significativo di misure specifiche;
- gradualità delle misure rispetto al livello di esposizione dell'attività al rischio corruttivo.

Sono state individuate misure generali e specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello del rischio molto alto (AA), indicate nell'**ALLEGATO 2.3C**, secondo il criterio suggerito dal PNA del miglior rapporto costo/efficacia, che riproduce quello del precedente PTPCT 2021-2023, per i motivi già enucleati per l'allegato 2.3A e – di nuovo – salvo quanto in appresso si dirà..

La seconda parte del trattamento è la programmazione operativa delle misure.
In questa fase, dopo aver individuato misure generali e misure specifiche, si è provveduto alla programmazione temporale dell'attuazione medesime, fissando anche le modalità di attuazione, come indicato nelle relative colonne del suddetto ALLEGATO 2.3C.

INTEGRAZIONE DEGLI ALLEGATI AI SENSI DEGLI AGGIORNAMENTI ANAC DEL PNA 2019-2021 PER I CONTRATTI PUBBLICI

Gli allegati 2.3A, 2.3B e 2.3C come detto riproducono quelli del precedente PTPCT 2021-2023, ma come anticipato vi è da fare un'integrazione con riguardo a essi.
Infatti è stato redatto un ulteriore allegato 2.3D, che sintetizza le integrazioni effettuate in base al nuovo PNA 2022, e relativi allegati, approvato da ANAC con deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023, nonché dell'Aggiornamento 2023 del PNA 2022, approvato con deliberazione n°605 del 19 dicembre 2023, in materia di contratti pubblici, la cui disciplina è stata innovata dal D. Lgs 36/2023 (nuovo codice degli appalti).

LE MISURE GENERALI

Le seguenti misure generali, che l'Amministrazione è tenuta a prevedere nella sottosezione di programmazione 2.3 del PIAO dedicata alle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, sono illustrate nella Parte III del PNA 2019-2021.

CODICE DI COMPORTAMENTO

I codici di comportamento rivestono un ruolo importante nell'anticorruzione, come misura generale (misura generale 1 PNA).

L'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, come sostituito dall'art.1, comma 44, della legge 190/2012, ha previsto l'emanazione del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con la finalità di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. In attuazione delle suddette disposizioni normative, il 16 aprile 2013 è stato emanato il DPR 62/2013 recante il suddetto Codice di comportamento.

Inoltre, il comma 3 dell'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione. In esecuzione del disposto citato la giunta del Comune di Santa Luce ha adottato il proprio Codice di comportamento nell' anno 2013.

L'Ente prevede di adeguare il vigente codice di comportamento dell'ente, alle Linee guida ANAC, approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2021, previo espletamento di procedura partecipativa e acquisito il parere favorevole del Nucleo di valutazione.

GESTIONE CONFLITTO DI INTERESSI

La gestione del conflitto d'interesse è una misura generale di grande importanza (misura 2 PNA).

L'art. 6-bis della legge 241/1990 (aggiunto dalla legge 190/2012 "Severino", art. 1, comma 41) prevede che i responsabili del procedimento, nonché i titolari degli uffici competenti ad esprimere pareri, svolgere valutazioni tecniche e atti endoprocedimentali e ad assumere i provvedimenti conclusivi, debbano astenersi in caso di "conflitto di interessi", segnalando ogni situazione, anche solo potenziale, di conflitto.

Quanto alla definizione del "conflitto d'interessi", in generale il DPR 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", emanato in base all'art. 54 del TUPI come sostituito dalla legge "Severino", norma il conflitto di interessi agli artt. 5 (per quello derivante dall'appartenenza ad associazioni), 6 (procedimento), 7 (obblighi di astensione), 8 (rapporti del dipendente con il RPCT), 13 (dirigenti), 14 (contratti con soggetti con cui il dipendente ha stipulato contratti a titolo privato), 15 (rapporto fra Ufficio procedimenti disciplinari e RPCT).

In particolare l'art. 7 stabilisce che il dipendente si debba astenere sia dall'assumere decisioni, che dallo svolgere attività che possano coinvolgere interessi:

a) dello stesso dipendente;
b) di suoi parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi;

c) di persone con le quali il dipendente abbia “rapporti di frequentazione abituale”;

d) di soggetti od organizzazioni con cui il dipendente, ovvero il suo coniuge, abbia una causa pendente, ovvero rapporti di “grave inimicizia” o di credito o debito significativi;

e) di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente;

f) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

L’art. 6 prevede che ogni qual volta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a darne tempestivamente comunicazione al responsabile dell’ufficio di appartenenza, il quale valuterà, nel caso concreto, l’eventuale sussistenza del contrasto tra l’interesse privato ed il bene pubblico.

All’atto dell’assegnazione all’ufficio, il dipendente pubblico ha il dovere di dichiarare l’insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, informando per iscritto il responsabile di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che lo stesso abbia in essere o abbia avuto negli ultimi tre anni.

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

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

L’ente applica perciò tale misura.

INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

In materia di inconferibilità e incompatibilità (misura 3 PNA), l’Ente applica la normativa di cui al decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, emanato in base a una delega contenuta nell’art. 1 commi 49 e 50 della 190/2012 “Severino”, che disciplina le inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali o di vertice, prevedendo sia inconferibilità connesse al venir meno di requisiti di onorabilità, p.e. in seguito a condanna penale, sia inconferibilità o incompatibilità legate a fattispecie tipizzate di conflitto d’interesse.

La procedura di conferimento degli incarichi prevede:

- la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell’incarico;

- la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ove necessario ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

DIRETTIVE PER EFFETTUARE CONTROLLI SU PRECEDENTI PENALI AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI E DELL'ASSEGNAZIONE AD UFFICI

La legge 190/2012 ha introdotto delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, che anticipano la tutela al momento della formazione degli organi deputati ad assumere decisioni e ad esercitare poteri nelle amministrazioni (misure 4 A-B PNA).

L'articolo 35-bis del decreto legislativo 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

Ai fini del rispetto delle disposizioni richiamate ogni commissario e/o responsabile, all'atto della designazione, è tenuto a rendere, ai sensi del d.P.R. 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra.

L'ente verifica a campione la veridicità delle suddette dichiarazioni.

INCARICHI E ATTIVITÀ NON CONSENTITI AI DIPENDENTI

L'ente applica la disciplina del decreto legislativo 39/2013, dell'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001 e dell'articolo 60 del DPR 3/1957, in materia di incarichi extra istituzionali, dandone adeguata informazione ai propri dipendenti (misura 5 PNA).

DIVIETO DI SVOLGERE ATTIVITÀ INCOMPATIBILI A SEGUITO DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO

La legge 190/2012 ha integrato l'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001 con un nuovo comma, il 16-ter, per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del suo rapporto di lavoro (pantouflage).

Ai fini del rispetto della norma (misura 6 PNA) si richiede che ogni contraente e appaltatore dell'ente, all'atto della stipulazione del contratto renda una dichiarazione, ai sensi del D.P.R. 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del D.Lgs. 165/2001.

L'ente verifica a campione la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

FORMAZIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE.

Spetta al RPCT - secondo il comma 8, art. 1, della legge 190/2012 “Severino” - il compito di individuare, sentiti i responsabili di settore, i soggetti da sottoporre a formazione in tema di anticorruzione e trasparenza, nell’ambito delle seguenti materie: etica dell'agire pubblico, legalità dell'azione amministrativa, trasparenza appalti, accesso e FOIA, legislazione e prassi di competenza dei vari uffici (misura 7 PNA).

ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE (NON APPLICAZIONE)

Le indicazioni contenute nel PNA individuano nella rotazione ordinaria del personale una rilevante misura generale di prevenzione della corruzione (misura 8/A PNA), evidenziando tuttavia che la stessa deve essere impiegata correttamente, senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.
Sulla portata applicativa di tale misura la legge di stabilità per il 2016 (legge 208/2015), al comma 221, ha previsto che (…) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale, di fatto consentendo di derogarvi negli enti nei quali vi sia una situazione di sostanziale infungibilità delle figure presenti in dotazione organica.
Tenuto conto di quanto esposto, considerato che nella fattispecie questo Ente è un piccolo comune con un numero molto limitato di dipendenti, tra loro infungibili, si ritiene che l’applicazione dell’istituto non sia ipotizzabile in quanto recherebbe danno al corretto esercizio dell’azione amministrativa.

ROTAZIONE STRAORDINARIA DEI DIPENDENTI

La rotazione straordinaria dei dipendenti è prevista dall’art. 16 del d.lgs. 165/2001 e smi, per i dipendenti nei confronti dei quali siano avviati procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva (misura 8/B PNA).
L’ANAC ha formulato le “Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria” (deliberazione n. 215 del 26/3/2019).
La misura è talvolta obbligatoria e talvolta facoltativa, secondo il tipo di reato.

ADOZIONE DI MISURE PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (WHISTLEBLOWER)

Una misura generale molto importante in materia anticorruzione è legata al whistleblowing

(misura 9 PNA).

Il whistleblowing, o segnalazione di presunto illecito, è un sistema di prevenzione della corruzione mutuato dagli USA, nel quale il dipendente segnala, nello svolgimento delle proprie mansioni in seno all'organizzazione a cui appartiene, condotte illecite, o situazioni di pericolo o di rischio tali poter arrecare danni a terzi.

La disciplina è incentrata non solo sulla disciplina dell'istituto, ma anche sulla tutela del whistleblower ("informatore", nella traduzione italiana).

Con la direttiva UE 2019/1937, che introduce, per tutti gli Stati membri, un vero e proprio diritto alla segnalazione, si è introdotto un cambiamento di prospettiva.

La direttiva è stata recepita dall'Italia con d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, che ha effetto dal 15 luglio 2023.

Nell'adunanza del Consiglio del 12 luglio 2023, ANAC ha approvato, con delibera n. 301, il nuovo Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio, in attuazione del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

Una novità importante è l'obbligo (non più la mera facoltà) per alcuni soggetti privati di istituire canali di segnalazione interna e strumenti approntati alla concreta tutela dei segnalanti.

La principale novità del 24/2023 è indubbiamente l'ampliamento dei soggetti segnalanti.

Al contempo il d. lgs 24/2023 delimita l'ambito delle segnalazioni, sia in senso soggettivo (chi può segnalare) sia in senso oggettivo (che cosa si può segnalare): si va dalla massima estensione della portata applicativa nei soggetti pubblici agli angusti ambiti di tutela negli enti privati con meno di 50 dipendenti.

Si possono segnalare anche le condotte volte ad occultare le violazioni, le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti, i fondati sospetti.

Limitandoci agli illeciti rilevati nei soggetti del settore pubblico, si possono segnalare:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture, ecc.), o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
3. violazioni della normativa dell'Unione europea, ossia:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi a certi settori (appalti pubblici, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, ecc.);
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Sono legittimate a segnalare tutte le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, in qualità di:

- dipendenti pubblici
- lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,
- azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Si può effettuare la segnalazione non solo quando il rapporto giuridico di lavoro è in corso, ma anche:

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

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali seguenti:

- canale interno
- canale esterno
- divulgazione pubblica
- denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La scelta del canale di segnalazione non è più a discrezione del whistleblower, in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui

all’art. 6, è possibile effettuare una segnalazione esterna

Quanto al canale interno, la gestione del canale di segnalazione negli enti pubblici è affidata al RPCT (comma 5).

L’Autorità competente per le segnalazioni esterne, anche del settore privato, è l’ANAC. E’ però possibile segnalare all’Autorità solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni (art. 6):

- non è prevista l’attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna, o questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall’articolo 4;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Regolamento ANAC 301/2023 prevede che le segnalazioni esterne siano inviate ad ANAC prioritariamente tramite la piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale dell’Autorità, mentre le comunicazioni di ritorsioni e gli esposti sono inviati ad ANAC esclusivamente tramite la piattaforma informatica.

Quanto alla divulgazione pubblica, si tratta di una novità assoluta.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna o ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito nel caso concreto, p.e. possano essere occultate o distrutte prove o vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione.

Infine, un autonomo canale di segnalazione è la denuncia all’autorità giudiziaria ordinaria o contabile: ANAC ha tempo chiarito che per i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, che

hanno un obbligo di denuncia in virtù di quanto previsto dall'art. 331 c.p.p. per i reati procedibili d'ufficio, in tale ambito – che ovviamente è molto più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal whistleblower - la segnalazione come whistleblower non sostituisce quella all'Autorità giudiziaria; il dipendente pubblico che denunci e poi venga discriminato per la segnalazione potrà beneficiare delle tutele del whistleblower.

Il decreto accorda al whistleblower una serie di forme di protezione. Esse si applicano anche:

a) al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);

b) alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica, legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

d) agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Tuttavia l'art. 16 pone due condizioni per la concessione delle misure di protezione:

- valorizzando la buona fede del segnalante al momento della segnalazione, è previsto che il whistleblower beneficerà delle tutele solo se, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate:
  - fossero vere, cioè non infondate
  - rientrassero nell'ambito oggettivo dell'istituto;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata con i canali e le modalità previste.

L'art. 16 comma 3 – confermando la normativa precedente - prevede che, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono più garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare: è la cosiddetta PERDITA DELLE TUTELE del whistleblower

Le forme di protezione sono:

- TUTELA DELLA RISERVATEZZA (art. 12). La segnalazione è sottratta all'accesso ex legge 241/1990 agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico semplice e generalizzato, con divieto di rivelare l'identità del segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.
- PROTEZIONE DALLE RITORSIONI. L'art. 17 comma 1 prevede che è vietata ogni forma di ritorsione, considerando tale anche quella tentata o minacciata.
- LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITA' (ART. 20). Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:
    - coperte dall'obbligo di segreto;
    - relative alla tutela del diritto d'autore;
    - relative alla protezione dei dati personali;
    - che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.
- MISURE DI SOSTEGNO (ART. 18). E' istituto presso l'ANAC, e pubblicato nel proprio sito, un elenco di enti del Terzo settore che - previa stipula di convenzione con ANAC - forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno.

L'ANAC è competente per la irrogazione di sanzioni. L'art. 21 prevede che, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

a) da 10.000 a 50.000 euro, applicata al responsabile quando si accerta:

- che sono state commesse ritorsioni;
- che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla;
- che è stato violato l'obbligo di riservatezza.

b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta:

- che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, o che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal 24/2023: in tal caso la sanzione è irrogata all'organo di indirizzo, con il procedimento semplificato disciplinato dall'art. 30 del Regolamento ANAC 301/2023;
- che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute: in tal caso la sanzione è irrogata al responsabile della gestione delle segnalazioni, con il procedimento disciplinato dal capo VII del Regolamento ANAC 301/2023;

c) da 500 a 2.500 euro al whistleblower, nel caso di perdita delle tutele, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o

comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Il relativo procedimento sanzionatorio semplificato è disciplinato dall'art. 37 del Regolamento ANAC 301/2023.

L'ente si è dotato di una procedura che consente l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima e che ne consente l'archiviazione.

Le relative istruzioni sono state pubblicate nel sito comunale. Nella sezione "Vi segnaliamo" della homepage.

CLAUSOLA COMPROMISSORIA NEI CONTRATTI D'APPALTO E CONCESSIONE

In tutti i contratti stipulati e da stipulare dall'Ente è escluso il ricorso all'arbitrato, in base all'art. 213, comma 2, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 (misura generale n°10 PNA).

PATTI DI INTEGRITÀ E PROTOCOLLI DI LEGALITÀ

I patti d'integrità e i protocolli di legalità (misura generale n° 11 PNA) sono una serie di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario per la partecipazione a una gara di appalto, finalizzate a prevenire la corruzione e a stimolare comportamenti eticamente virtuosi nei concorrenti.

Il comma 17 dell'art. 1 della legge n. 190/2012 stabilisce che le stazioni appaltanti possano prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisca causa di esclusione dalla gara.

L'Ente si riserva di rendere operativa questa misura.

RAPPORTI CON I PORTATORI DI INTERESSI PARTICOLARI

Tra le misure generali che le amministrazioni è opportuno adottino, l'ANAC ha fatto riferimento (misura generale n°12 PNA) a quelle volte a garantire una corretta interlocuzione tra i decisori pubblici e i portatori di interesse, rendendo conoscibili le modalità di confronto e di scambio di informazioni.

L'ANAC auspica sia che le amministrazioni e gli enti regolamentino la materia, prevedendo anche opportuni coordinamenti con i contenuti dei codici di comportamento

L'Ente si riserva di rendere operativa questa misura.

ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI

Il comma 1 dell'art. 26 del d. lgs. n. 33/2013 (come modificato dal d. lgs. n. 97/2016) prevede la pubblicazione degli atti con i quali le pubbliche amministrazioni determinano, ai sensi dell'art. 12 della legge n. 241/1990, criteri e modalità per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari, nonché per attribuire vantaggi economici di qualunque genere a persone, enti pubblici ed enti privati.

Il comma 2 del medesimo art. 26, invece, impone la pubblicazione dei provvedimenti di concessione di benefici superiori a 1.000 euro, assegnati allo stesso beneficiario, nel corso dell'anno solare. La pubblicazione, che è dovuta anche qualora il limite venga superato con più provvedimenti, costituisce condizione di legale di efficacia del provvedimento di attribuzione del vantaggio (art. 26, comma 3).

E' una misura importante ai fini anticorruzione (misura generale 13 PNA).

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

L'Ente ha adottato un regolamento in materia e cura le pubblicazioni di legge.

CONCORSI E SELEZIONE DEL PERSONALE

I concorsi e le procedure selettive (misura generale n°14 PNA) si svolgono secondo le prescrizioni del decreto legislativo 165/2001, dal D.P.R. n. 487/1994 e dai regolamenti interni all'Ente.

Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive è puntualmente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "amministrazione trasparente".

MONITORAGGIO DEL RISPETTO DEI TERMINI PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI

L'attività di monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi – attuata dall'ente nell'ambito dei sistemi di controllo interno - può far emergere eventuali omissioni o ritardi ingiustificati che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi (misura n°15 PNA).

Sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti e indicazione delle ulteriori iniziative nell'ambito dei contratti pubblici

Nel corso del triennio 2021/2023 – mediante verifica a campione – si accerterà l'inesistenza di rapporti di parentela o affinità tra funzionari o dipendenti dell'ente e i soggetti con i quali sono stati stipulati contratti. In questo contesto, ove necessario, si attiveranno richieste di informazioni, certificazioni da parte di altre amministrazioni ed accesso ad archivi pubblici.

Erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

L'art. 2 della legge 241/1990 stabilisce che l'erogazione di contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, è subordinata alla predeterminazione da parte delle amministrazioni procedenti dei criteri e modalità cui le amministrazioni stesse debbono attenersi.

La delibera ANAC n.32 del 20 gennaio 2016 ribadisce che l'attribuzione di vantaggi economici debba essere sottoposta a regole di trasparenza e imparzialità e pertanto deve essere preceduta da adeguate forme di pubblicità ed effettuata in esito a procedure comparative.

VIGILANZA SU ENTI CONTROLLATI E PARTECIPATI

A norma della deliberazione ANAC, n. 1134/2017, gli enti di diritto privato in controllo pubblico (misura generale n°16 PNA):

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

CONTENIMENTO DEI RISCHI NELL'AFFIDAMENTO DEI CONTRATTI PUBBLICI

È importante (misura 17 PNA) presidiare con misure di prevenzione della corruzione tutti gli affidamenti in deroga, che godono in via permanente di procedure in precedenza introdotte in via "straordinaria" per far fronte all'emergenza Covid 19, prima, e alla tempestiva realizzazione del PNRR, dopo.

La tematica, come detto. È stata posta da ANAC al centro dell'attenzione nell'elaborazione del nuovo PNA 2022, e relativi allegati, approvato da ANAC con deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023, nonché dell'Aggiornamento 2023 del PNA 2022, approvato con deliberazione n°605 del 19 dicembre 2023.

L'allegato 2.3D della presente sottosezione è dedicato specificamente a tale materia, per quanto riguarda gli affidamenti dei contratti pubblici, senza e con risorse del PNRR.

TRASPARENZA

La trasparenza è una delle misure più importanti dell'impianto anticorruzione della "Severino".

La trasparenza è attuata:

− attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web

istituzionale nella sezione “Amministrazione trasparente”;

– l’istituto dell’accesso civico, classificato in semplice e generalizzato.

La disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinviene oggi all’art. 37 del d. lgs. n. 33/2013 e nel nuovo Codice dei contratti (d. lgs. n. 36/2023).

L’Allegato n. 1, della deliberazione ANAC 28/12/2016 n. 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al d. lgs. n. 33/2013, ha rinnovato la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti delle pubbliche amministrazioni, adeguandola alle novità introdotte dal d. lgs. n. 97/2016.

Il legislatore ha organizzato in sotto-sezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti e i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione “Amministrazione trasparente”.

Le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC n. 1310/2016.

L’**ALLEGATO 2.3E** riporta gli obblighi di pubblicazione dell’Ente.

Data la struttura organizzativa dell’ente, si prevede l’individuazione di un coordinatore, il Responsabile dell’Area Amministrativa, il quale, sotto il coordinamento e la verifica del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, cura personalmente o accerta periodicamente, in caso di attribuzione dei relativi compiti a livello decentrato, la avvenuta pubblicazione degli atti da parte di ciascun ufficio.

Nell’ambito del ciclo di gestione della performance possono essere definiti obiettivi, indicatori e puntuali criteri di monitoraggio e valutazione degli obblighi di pubblicazione e trasparenza.

La pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dal legislatore si ritiene più che sufficiente per assicurare la trasparenza dell’azione amministrativa di questo ente. Pertanto, non è prevista la pubblicazione di ulteriori informazioni.

Si precisa che l’Ente rientra tra quelli che hanno subito gli effetti disastrosi dell’attacco hacker del dicembre 2023 a Westpole, fornitore di PA digitale, il cui software gestisce la sezione “Amministrazione trasparente” del sito comunale; di conseguenza una parte delle pubblicazioni effettuate negli ultimi anni non è attualmente disponibile in tale sezione, ed è in corso la loro reimmissione, con i tempi che ciò richiede.

MONITORAGGIO E RIESAME DELLE MISURE

Il processo di prevenzione della corruzione si articola in quattro macrofasi: l’analisi del contesto; la valutazione del rischio; il trattamento; infine, la macro-fase del “monitoraggio” e del “riesame”

delle singole misure e del sistema nel suo complesso.

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

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

− il monitoraggio è l'"attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio"; è ripartito in due "sotto-fasi":

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

− il riesame, invece, è l'attività "svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso".

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

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

Ai fini del monitoraggio i Responsabili di Servizio sono tenuti a collaborare con il RPCT e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'ente.

Riferimenti normativi:
Articolo 89, decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
Articolo 4, comma 1, lettera a), decreto ministeriale 132/2022 (NB il riferimento all'articolo 3, comma 1, lettera a) – *Valore pubblico* – non si applica alle amministrazioni con meno di 50 dipendenti, *ex* art. 6, commi 3 e 4, d.m.).

MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta comunale n°11 del 27.2.2020, prevede, per gli aspetti che qui rilevano:

ART. 6 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA
1. La struttura organizzativa é articolata in Aree e Servizi.
2. L'Area è la struttura organizzativa di primo livello, aggregante servizi secondo criteri di omogeneità e coordinata e diretta dal Responsabile.
3. Il Servizio è la struttura organizzativa di secondo livello. Esso è finalizzato alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinati ad una o più specifiche funzioni, ovvero ad uno o più specifici segmenti di utenza interna o esterna all'Ente.
4. In relazione a singoli progetti può essere istituita l'Unità di progetto nell'ambito di più Aree e/o di uno o più Servizi. Essa deve essere costituita formalmente con provvedimento del Segretario Comunale, che preveda:
a) l'obiettivo da raggiungere;
b) le scadenze ed i tempi di realizzazione del progetto;
c) il Responsabile dell'unità e i relativi componenti.

ART. 7 AREE
1. Le Aree costituiscono le strutture di massima dimensione dell'Ente, alle quali fanno capo funzioni ed attività che vengono esercitate con autonomia operativa e gestionale, nell'ambito degli indirizzi, dei programmi e degli obiettivi individuati ed assegnati dalla Giunta Comunale.
2. A ciascuna Area viene assegnato annualmente un complesso di risorse umane adeguate per competenza e professionalità -, finanziarie e strumentali.
3. Le Aree sono deputate inoltre: a) alle analisi dei bisogni per settori di attività omogenei; b) alla proposta e successiva realizzazione degli interventi di competenza.
4. Le Aree possono essere articolati in Servizi, secondo raggruppamenti di competenza adeguati all'assolvimento di una o più attività omogenee.
5. La struttura organizzativa attuale è definita, in coerenza con quanto previsto dai commi precedenti, con apposita delibera della Giunta Comunale.

6. A capo di ogni Area, con provvedimento del Sindaco, viene preposto un dipendente dell'Ente che abbia i requisiti previsti dalla normativa vigente, salve le previsioni di cui all'art. 97-109 e 110 del D. Lgs 267/00. Il Sindaco può, nel rispetto della normativa vigente, individuare il Segretario Comunale quale Responsabile di Area o Servizio.
7. Le funzioni di Responsabile di Area, equiparate per legge a quelle dirigenziali, sono caratterizzate da un alto grado di responsabilità di prodotto e di risultato, e di autonomia gestionale ed organizzativa . I predetti responsabili sono individuati come titolari di posizione organizzativa.

ART. 8 SERVIZI ED UNITÀ OPERATIVE/UFFICI
1. I Servizi costituiscono le strutture secondo le quali può essere articolato l'Area.
2. Nel Servizio le funzioni affidate sono organizzate in ambiti più strettamente omogenei.
3. I Responsabili di servizio sono individuati dai Responsabili di Area, con proprio provvedimento. Ad essi di norma è attribuita la responsabilità dei procedimenti inerenti il servizio

SCHEMA ORGANIZZATIVO

Sulla base di tale normativa regolamentare, la struttura organizzativa del Comune di Santa Luce è stata determinata con deliberazione della Giunta comunale n°19 del 15.4.2020 ed è sintetizzata dallo schema seguente.

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.2 – ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile

stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.

A tale fine, la sottosezione intende dare pratica attuazione alle seguenti indicazioni:

1. che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
2. la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
3. l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
4. l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
5. l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Il documento relativo all'Organizzazione del lavoro agile (rif. d.m. 132/2022, art. 4, comma 1, lettera b), nonché il Regolamento per il lavoro agile del Comune di Santa Luce, sono stati inseriti in allegato 3.2 nel PIAO 2025-2027.

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La presente Sottosezione di programmazione, redatta dal Responsabile dell'Area amministrativo contabile, ha ottenuto parere favorevole dell'Organo di revisione contabile in data 29.5.2024 (verbale 2/2024).

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ora confluito nel PIAO, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle risorse umane e delle relative competenze professionali che servono all'Amministrazione per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

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

In relazione a queste, dunque l'Amministrazione valuta le proprie azioni sulla base di:

− capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

− stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;

− stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

Per il triennio 2025/2027(rif. d.m. 132/2022, articolo 4, comma 1, lettera c), il piano dei fabbisogni di personale è stabilito nell'**ALLEGATO 3.3**.

In esso sono contenute (paragrafo 3.3.2) anche le attestazioni che non sono presenti eccedenze di personale nelle strutture dell'Ente relativamente all'anno, nonché quella sul rispetto del tetto del

lavoro flessibile.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni, indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

Il Piano della Formazioni di cui all'**ALLEGATO 3.4**, al quale si rinvia e che costituisce parte integrante e sostanziale del presente documento, viene redatta sulla base dei seguenti principi che ne guidano, al contempo, anche la conseguente attuazione:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate; -
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro; -
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini; -
- economicità: le modalità di formazione saranno eventualmente attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

  A seguito della rilevazione dei fabbisogni effettuata dai diversi servizi, sono state individuate le tematiche formative per il triennio 2025-2075, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative. Il piano si articola su livelli diversi livelli di formazione:

  - interventi formativi di carattere trasversale, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diversi aree/servizi dell'Ente;

- formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro;
- formazione continua, che riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, pertanto ci si avvale di detta facoltà, fermo restando che il monitoraggio in materia di anticorruzione e trasparenza sarà effettuato secondo quanto previsto dalle disposizioni e dal PTPC vigenti.

ALLEGATI

Allegati del PIAO 2025-2027
2.2 Piano della performance / PDO
2.3A Mappatura processi
2.3B Analisi del rischio
2.3C Misure
2.3D Misure contratti pubblici e PNRR
2.3E Obblighi di pubblicazione
3.2 Regolamento Lavoro Agile
3.3 Piano triennale fabbisogni di personale
3.4 Piano della Formazione del Personale