

COMUNE DI RAPINO

Provincia di Chieti

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2022 - 2024

3^a Sezione di programmazione

sottosezione 3.1

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'attuale macrostruttura dell'Ente prevede un'articolazione su due Aree/Servizi - Servizio Tecnico con a capo una posizione organizzativa con ruolo apicale affidata dal 03/01/2022 al dipendente di ruolo categoria C1 orario parziale a tempo indeterminato Arch. Eleonora Martino; e Area Amministrativa/Finanziaria la cui Responsabilità dell'Ufficio è stata affidata dal 01/09/2022 al dipendente di ruolo categoria C 4 a tempo pieno e indeterminato Rag. Giovanni D'Amore. L'attuale dotazione organica si articola nel seguente modo:

QUALIFICA	CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA	MODO COPERTURA
Istruttore Tecnico	C	1	part time 50%
Istruttore Servizi Demografici	C	5	tempo pieno
Istruttore Contabile	C	4	tempo pieno
Istruttore Amministrativo/ contabile	C	2	tempo pieno
Istruttore di vigilanza	C	1	part time 50%
Esecutore manutentivo/ conduttore	B	5	tempo pieno
Esecutore manutentivo/ conduttore	B	2	tempo pieno
Esecutore manutentivo/ conduttore	B	1	tempo pieno

Personale in servizio nell'anno in corso

Categoria	Numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie
A	0	0	0
B1	2	2	0
B3	0	0	0
C	3	3	0
D1	0	0	0
D3	0	0	0
TOTALE	5	5	0

COMUNE DI RAPINO

Provincia di Chieti

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2022 - 2024

Si da atto che con deliberazione di Giunta Comunale n.70/2015 è stato approvato il SISTEMA DI PERMANENTE DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DEL PERSONALE IN ATTUAZIONE DELLE LEGGI DI RIFORMA DEL LAVORO PUBBLICO (L.15/2009 E D.LGS. 150/2009) ADEGUATO ALLE DISPOSIZIONI INTRODOTTE DAL D.LGS. 01.08.2011 N.141 e CRITERI ATTRIBUZIONE PEO

Inoltre con Deliberazione di Giunta Comunale n°4 del 19/01/2022 è stato approvato il Piano Triennale Azioni Positive 2022-2024. A tal proposito appare opportuno evidenziare quanto segue.

Nell'organico di questo ente compaiono n° 2 donne e n° 3 uomini (3 donne e 4 uomini se si considerano i dati aggiornati al 31/12/2021).

Per quanto concerne lavoratori con funzioni di responsabilità, sono previsti due Responsabili di servizio (posizioni organizzative) di cui 1 donna e 1 uomo, oltre al Segretario Comunale reggente (uomo)

L'obbligo normativo ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 sarà attuato dal Comune attraverso le seguenti azioni positive:

Azione 1- Adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione tra la vita professionale e familiare;

Azione 2- Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;

Azione 3- In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ed Enti esterni ai fini della nomina di Commissione, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statuarie e regolamentari interne dal Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nella proposta di nomina;

Azione 4- Garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;

Azione 5- Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta da esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune;

Azione 6- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità anche mediante l'istituzione nel sito Web del Comune di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità;

Azione 7- Il Comune di Rapino si impegna concretamente a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- diffomità di trattamento e valutazione dei dipendenti;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata e indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
- casi di mobbing.

Azioni 8- In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.

COMUNE DI RAPINO

Provincia di Chieti

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2022 - 2024

Si da atto, altresì, che questo ente con deliberazione di Giunta n°76 del 16/11/2022 ha approvato il Piano triennale della Formazione del Personale 2022/2024, che si allega in copia al presente atto.

COMUNE DI RAPINO

Provincia di Chieti

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2022 - 2024

3^a Sezione di programmazione

sottosezione 3.03

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Secondo quanto stabilito dal Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024 approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n°2 del 02/02/2022, l'attuale dotazione organica si articola nel seguente modo:

Profili	Categoria	Posti previsti	Posti coperti	Posti vacanti
Istruttore Servizi Demografici	C	1	1	0
Istruttore Contabile	C	1	1	0
Istruttore Amministrativo-Contabile	C	1	1	0
Istruttore di Vigilanza	C	1	0	1
Conduttore Scuolabus	B	1	0	1
Esecutore Manutentivo-Conduttore	B	1	1	0
Esecutore Manutentivo - Conduttore Macchine Complesse	B	1	1	0
Esecutore Servizio Integrato -Conduttore	B	1	0	1
TOTALE		8	5	3

Nel corso dell'anno sono stati collocati a riposo la dipendente Torelli Angela in data 01/05/2022 (Istruttore Servizi Demografici cat. C 5) e il dipendente Medaglia Lorenzo in data 01/07/2022 (Esecutore servizio integrato - esecutore cat. B 5). Si provvederà all'assunzione di personale categoria C, tempo indeterminato e a tempo part-time 50% "istruttore Amministrativo e un Istruttore Tecnico part-time 50% cat. C e a tempo indeterminato.

Si evidenzia, altresì, che a decorrere dal 2021 questo ente non ha più adottato una autonoma deliberazione di Giunta Comunale per l'approvazione del Piano Triennale di Fabbisogno del Personale (PTFP), preferendo, in ragione del fatto che il PTFP costituisce una componente del Documento Unico di Programmazione (DUP), far confluire

COMUNE DI RAPINO

Provincia di Chieti

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2022 - 2024

l'adempimento relativo all'approvazione del PTFP nell'ambito della procedura di approvazione del DUP, adottato quest'anno con deliberazione di Giunta n°2 del 19/01/2022, ratificata successivamente con deliberazione di Consiglio Comunale n°3 del 02/02/2022.

COMUNE DI RAPINO

Provincia di Chieti

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2022 - 2024

1^ Sezione di programmazione

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

sede legale : c.a.p. 66010 città Rapino (CH) – Via Roma, n.35

telefono : centralino : (+39) 0871 84431 - fax (+39) 0871 84205

sito istituzionale : www.rapino.net

e-mail : ragioneria@rapino.net; ufficiotecnico@rapino.net; tributi@rapino.net; anagrafe@rapino.net; -

pec : comunedirapino@pec.it

codice fiscale e partita IVA: 00154240691

codice ISTAT : 069071 - **codice catastale** : H184

sindaco : Dott. Rocco Micucci

segretario comunale reggente: Dott. Basilio Pertosa

direttore generale : figura non prevista – Ente al di sotto di 100.000 abitanti (art. 108, comma 1, d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 TESTO UNICO DELLE LEGGI SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI)

responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza : Dott. Basilio Pertosa

r.a.s.a. (responsabile anagrafe stazione appaltante): Eleonora Martino

responsabile per la protezione dei dati personali : Mario Del Vecchio



Comune di Rapino
(Provincia di Chieti)

Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza aggiornamento 2021-2023

(Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, articolo 1, commi 8 e 9 della legge 60 novembre 2012 numero 190)

SI RICHIAMA INTEGRALMENTE IL PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA 2021/2023, COSI' COME CONFERMATO (AI SENSI DELLA DELIBERA ANAC 13.11.2019, n. 1064) CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N°15 DEL 14/02/2022, DI CUI SI ALLEGA COPIA

SOMMARIO

INDICE

Premessa

Sezione I – Analisi di contesto

1. Analisi di Contesto Esterno
2. Analisi di contesto Interno

Sezione II – Trasparenza Amministrativa

3. Obiettivi di Trasparenza Amministrativa
- 4.

Sezione III – Prevenzione della Corruzione

5. Metodologia adottata;
6. Le misure previste;
7. Mappatura dei Processi;
8. Monitoraggio del PTPCT;

Allegati al PTPCT

- 1) Flussi informative per la pubblicazione dei dati in “Amministrazione Trasparente”;
- 2) Mappatura dei procedimenti identificati a rischio corruttivo.

Premessa

Il presente Piano costituisce aggiornamento al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) per il triennio 2021-2023 e dà attuazione alle disposizioni contenute nella legge 6 novembre 2012, n. 190 (*“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*) in attuazione dell’art. 6 della Convenzione dell’Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione e degli artt. 20 e 21 della Convenzione Penale sulla corruzione di Strasburgo del 27/01/1999,

La Convenzione dell’Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall’Assemblea Generale dell’ONU il 31/10/2003 e ratificata dallo Stato italiano attraverso la L. n. 3/8/2009, n. 116, prevede che ogni Stato debba:

- elaborare ed applicare delle politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate;
- adoperarsi al fine di attuare e promuovere efficaci pratiche di prevenzione;
- vagliarne periodicamente l’adeguatezza;
- collaborare con gli altri Stati e le organizzazioni regionali ed internazionali per la promozione e messa a punto delle misure anticorruzione.

La finalità del presente P.T.P.C. è quella di individuare delle misure idonee a prevenire la corruzione nell’ambito dell’attività amministrativa del Comune di Rapino prefiggendosi i seguenti obiettivi:

- individuare le attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- prevedere meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni che siano idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- favorire l’aggiornamento normativo dei dipendenti alle nuove procedure di affidamento.

Conformemente alla definizione contenuta nel P.N.A., il concetto di corruzione richiamato nel presente Piano è da intendersi riferito a tutte le “situazioni in cui, nel

corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati”.

La nozione di corruzione contenuta nel PNA è diversa e molto più ampia rispetto a quella penalistica e coincide con il concetto di “*maladministration*”, intesa come assunzione di decisioni finalizzate alla cura di interessi particolari anziché al perseguimento dell'interesse pubblico.

La corruzione ex L. 190/2012 ha cioè riguardo ad “atti e comportamenti che, anche se non consistenti negli specifici reati di cui agli artt. 318, 319 e 319 ter del codice penale, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse”. Le situazioni rilevanti, pertanto sono tali da comprendere anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*.

Il Piano nazionale Anticorruzione costituisce la fonte primaria a cui tutte le Amministrazioni devono attenersi per redigere il P.T.P.C.; esso, in particolare, soprattutto nei singoli Allegati di cui si compone, inquadra compiutamente la duplice strategia (nazionale e decentrata), i soggetti della strategia, i contenuti tipici che dovrà avere ciascun P.T.P.C. (soffermandosi approfonditamente su Aree a rischio, sistema di gestione del rischio, trattamento del rischio, priorità nel trattamento, monitoraggio finale), descrive ed analizza le misure di prevenzione generali e le responsabilità dei soggetti coinvolti.

Il Piano triennale della prevenzione della corruzione delle amministrazioni si presenta perciò come uno strumento di II° livello, rispetto al PNA, che ha il compito principale di assicurare, a livello locale, l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione individuate nel Piano Nazionale.

Il Presente PTPCT, in raccordo con quanto previsto dal PNA 2019, è da intendersi come documento di programmazione delle misure di prevenzione e contrasto all'insorgenza di fenomeni corruttivi ed è stato redatto in raccordo con gli altri strumenti di

programmazione di cui il Comune di Rapino è dotato.

Come tale, il presente documento è soggetto a modulazioni infrannuali al fine di adattare le linee programmatiche attuate alle eventuali modificazioni della tecnostuttura.

Il processo di redazione dell'aggiornamento del PTPCT deve tenere conto dei seguenti provvedimenti attuativi della suddetta legge:

- Il decreto legislativo 31 dicembre 2012 n. 235 “Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità, di divieto di ricoprire cariche elettive e di governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti colposi, a norma dell’art. 1, comma 63, della legge 6 dicembre 2012, n.190”;
- il decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 recante “riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni” ss.mm.ii.;
- il decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39 recante: “disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati di controllo pubblico, a norma dell’art. 1, commi 49, 50 della Legge 6 novembre 2012, n. 190 come modificato dal decreto 96/2016”;
- il DPR 16 aprile 2013 n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art. 54 del D. lgs. 30.03.2001 n. 165”;
- il decreto legge n. 31 agosto 2013, n. 101 “Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni” convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125;
- il Piano Nazionale Anticorruzione approvato con Delibera n. 72/2013 dell’11 settembre 2013 della CIVIT (ora ANAC) ed i successive aggiornamenti integralmente richiamati all’interno del PNA 2019;
- il D. Lgs. 97/2016, recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;

SEZIONE I: ANALISI DI CONTESTO

Nella presente sezione verrà effettuata l'analisi del contesto economico e sociale nel quale il Comune di Rapino si trova ad operare. In ottemperanza a quanto previsto dal Box n.1 di cui all'allegato tecnico al PNA 2019, l'analisi di contesto è stata formalizzata in due step: analisi di contesto esterno (in relazione al territorio all'interno del quale opera) ed all'analisi di contesto interno in relazione al personale dipendente del Comune ed alle funzioni e mansioni assegnate.

- Riguardo alle fonti esterne, l'amministrazione può reperire una molteplicità di dati relativi al contesto culturale, sociale ed economico attraverso la consultazione di banche dati o di studi di diversi soggetti e istituzioni (ISTAT, Università e Centri di ricerca, ecc.). Particolare importanza rivestono i dati giudiziari relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento (ad esempio, omicidi, furti nelle abitazioni, scippi e borseggi), alla presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni, nonché più specificamente ai reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, concussione, peculato ecc.) reperibili attraverso diverse banche dati (ISTAT, Ministero di Giustizia, Corte dei conti o Corte Suprema di Cassazione). Può essere molto utile inoltre condurre apposite indagini relative agli *stakeholder* di riferimento attraverso questionari *online* o altre metodologie idonee (es. *focus group*, interviste ecc.).
- Riguardo alle fonti interne, l'amministrazione può utilizzare interviste con l'organo di indirizzo o con i responsabili delle strutture; segnalazioni ricevute tramite il canale del *whistleblowing* o altre modalità; risultati dall'azione di monitoraggio del RPCT; informazioni raccolte nel corso di incontri e/o attività congiunte con altre amministrazioni che operano nello stesso territorio o settore.

1. ANALISI DI CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno si è ispirata alle indicazioni fornite da ANAC con il PNA 2019 acquisendo ed elaborando dati ed informazioni dalle principali banche dati nazionali (Istat, Corte dei Conti, ANAC, Centri di ricerca) e locali (Report sulla criminalità fornito dal Prefetto di Chieti), report nazionali ed internazionali (ANAC, Transparency International, Sole24Ore, Direzione Investigativa Antimafia- DIA) oltre che prendendo in considerazione report ed analisi dati prodotti dai principali quotidiani nazionali e locali (Il Sole24Ore, Italia Oggi, Il Centro – quotidiano dell'Abruzzo).

Di seguito le principali fonti consultate:

- Dati forniti dalla Prefettura di Chieti;
- Relazione sull'attività della DIA (Direzione Investigativa Antimafia – 2° sem. 2019);

- Indice della criminalità (Sole24Ore Lab);
- Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata (Doc. XXXVIII, n. 2 trasmesso alla Presidenza della Camera dei Deputati in data 05/02/2020);
- L'estratto "Reati e sicurezza" tratto da "Italia Oggi" di lunedì 30 novembre u.s. riferito all'analisi sulla qualità della vita 2020 nelle province italiane;
- Report del Ministero dell'interno: "Osservatorio sul fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali" datato 19/09/2020;
- Report annuale del Presidente dell'ANAC alla Camera dei Deputati datata 02/07/2020;
- Report prodotto dall' Osservatorio sul fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali "ATTI INTIMIDATORI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI LOCALI".
- Ulteriori informazioni pervenute da agenzie di stampa nazionali ed internazionali (quotidiani locali, siti internet di informazione e social network);
- Corruption Perception Index 2021 (Transparency International).

L'analisi condotta (di cui si riportano taluni estratti a pedice del presente paragrafo) ha evidenziato che allo stato dell'arte la Regione Abruzzo ed in particolare la provincia di Chieti non risente della presenza "stabile" di organizzazioni criminali di stampo "mafioso" fermo restando che considerata la vicinanza con regioni a "rischio" quali Campania, Puglia e Lazio, l'azione criminale di determinate "Famiglie clan e cosche", seppur non ripetitiva nel tempo, pervade anche la nostra Provincia (Report DIA 2° sem. 2019). Presi in analisi i dati della prefettura (Reati commessi nel 2020) ed i report prodotti dai principali quotidiani nazionali (Sole24Ore ed Italia Oggi) si denota un trend in diminuzione per quanto riguarda i crimini commessi sul territorio. Presumibilmente, l'evento pandemico "Covid-19" e le misure restrittive di "lockdown" imposte hanno contribuito al miglioramento di tale trend.

Da quanto emerge dai report prodotti dalla Prefettura di Chieti risulta essere in

diminuzione l’impatto delle azioni criminali perpetrate nel territorio (triennio 2018/2020) in linea con quanto emerso dal report “ Qualità della vita 2020” prodotto da Italia Oggi (<https://www.italiaoggi.it/qualita-vita>), della “Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata” del 02/02/2020 e dal Report prodotto dall' Osservatorio sul fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali "atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali" (<https://www.interno.gov.it/it/ministero/osservatori/osservatorio-sul-fenomeno-atti-intimidatori-nei-confronti-amministratori-locali>) e dall “Report annuale del Presidente dell’ANAC” alla Camera dei Deputati datata 02/07/2020.

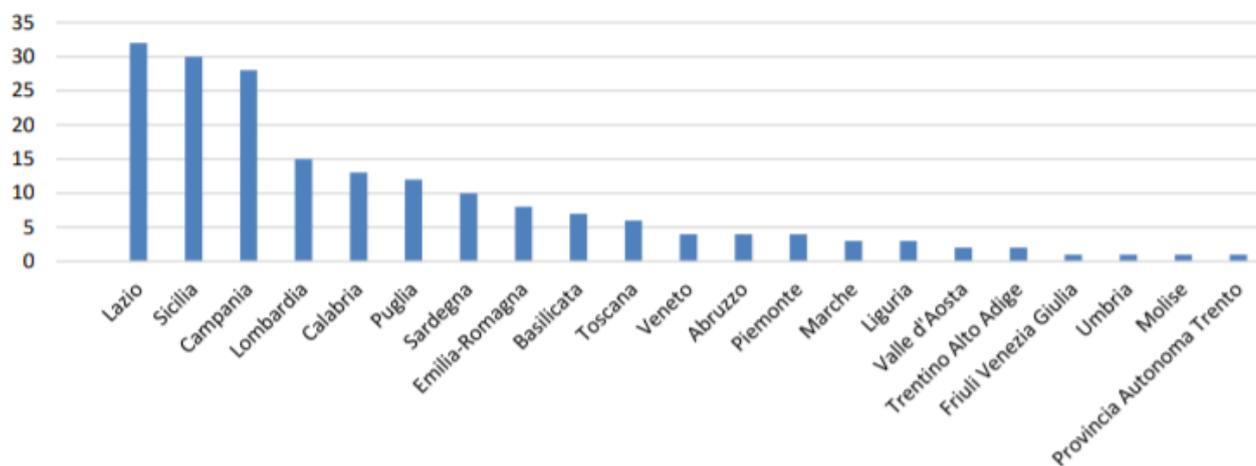
Tali dati sebbene mostrano un trend in miglioramento rispetto alle precedenti annualità (tutte le classifiche analizzate mostrano un miglioramento delle condizioni economico/sociali della Provincia di Chieti di concerto con una progressiva diminuzione del trend dei reati commessi sul territorio) vengono in parte mitigati dal dato fornito da Transparency International che vede l’Italia ancorata al 53° posto nella classifica internazionale collegata al Corruption Perception Index (CPI - in posizione stabile rispetto all’annualità precedente, <https://www.transparency.it/indice-percezione-corruzione>).

Considerata l’esigua dimensionalità del Comune di Rapino ed il suo indotto economico, di concerto con lo shock economico deflattivo conseguente al COVID-19, si ritiene che il trend evidenziato dall’analisi del contesto effettuata possa incidere in maniera significativa in termini di minor gettito di entrate e di conseguenza minor capacità di spesa dell’ente. Ciò premesso, in sede di mappatura dei processi, tale elemento verrà considerato in fase di pesatura dell’impatto economico esterno fermo restando che ad oggi non sono rilevati fatti o comportamenti riconducibili alla definizione di “maladministration” così come formulate nel PNA 2019.

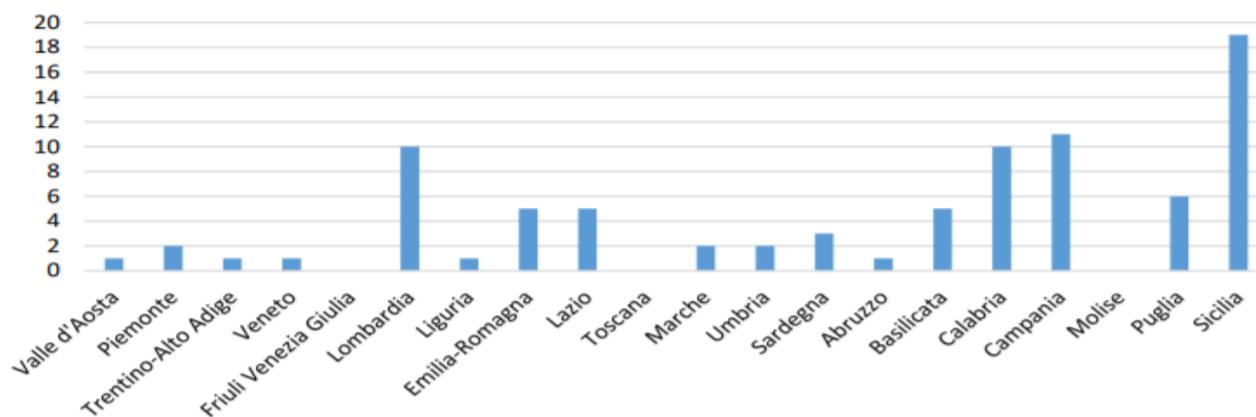
Di seguito la rappresentazione grafica di una parte dei dati e documenti consultati (per

la documentazione citata e non riportata si rimanda ai link precedentemente evidenziati).

Distribuzione in termini percentuali delle segnalazioni per regione anno 2019



vigilanze effettuate a seguito di Informative nel 2019



Classifica finale

Pos.	Provincia	Gruppo	Punteggi	Posizione 2018	Pos.	Provincia	Gruppo	Punteggi	Posizione 2018
1	TRENTO	1	1.000,00	(...)	57	RAVENNA	2	566,37	(...)
2	PORDENONE	1	887,65	(...)	58	ASTI	2	559,48	(...)
3	SONDRIO	1	864,99	(...)	59	LIVORNO	2	555,64	(...)
4	VERBANO-CUSIO-OSSOLA	1	859,77	(...)	60	RIMINI	2	553,84	(...)
5	BELLUNO	1	844,95	(...)	61	FERMO	2	549,43	(...)
6	AOSTA	1	838,63	(...)	62	MASSA-CARRARA	2	545,33	(...)
7	TREVISO	1	836,39	(...)	63	CHIETI	2	534,92	(...)
8	CUNEO	1	831,60	(...)	64	ALESSANDRIA	2	532,09	(...)
9	UDINE	1	823,24	(...)	65	PISTOIA	2	531,64	(...)
10	BOLZANO	1	818,83	(...)	66	GENOVA	3	519,23	(...)
11	PADOVA	1	811,16	(...)	67	CAGLIARI	3	505,77	(...)
12	MONZA E BRIANZA	1	791,95	(...)	68	SASSARI	3	491,90	(...)
13	BOLOGNA	1	791,18	(...)	69	POTENZA	3	483,24	(...)
14	VICENZA	1	778,10	(...)	70	MATERA	3	479,92	(...)
15	MODENA	1	755,33	(...)	71	CAMPOBASSO	3	472,57	(...)
16	MANTOVA	1	751,33	(...)	72	NUORO	3	462,71	(...)
17	FIRENZE	1	746,09	(...)	73	RIETI	3	455,98	(...)
18	LECCO	1	742,84	(...)	74	PESCARA	3	446,84	(...)
19	MACERATA	1	735,90	(...)	75	BENEVENTO	3	431,75	(...)
20	PARMA	1	722,58	(...)	76	ROMA	3	429,51	(...)
21	FORLI-CESENA	1	721,81	(...)	77	ORISTANO	3	419,90	(...)
22	BRESCIA	1	718,74	(...)	78	IMPERIA	3	412,58	(...)
23	VERONA	1	714,67	(...)	79	VITERBO	3	400,99	(...)
24	COMO	1	714,43	(...)	80	CATANZARO	3	392,83	(...)
25	REGGIO EMILIA	1	712,93	(...)	81	LECCE	3	364,73	(...)
26	BERGAMO	1	710,06	(...)	82	SUD SARDEGNA	3	358,45	(...)
27	ANCONA	1	707,92	(...)	83	AVELLINO	3	309,92	(...)
28	CREMONA	1	701,01	(...)	84	ISERNIA	3	301,88	(...)
29	MILANO	1	685,20	(...)	85	SALERNO	3	297,53	(...)
30	VENEZIA	2	682,81	(...)	86	BARI	3	292,39	(...)
31	PISA	2	677,16	(...)	87	BRINDISI	4	284,77	(...)
32	PIACENZA	2	674,61	(...)	88	LATINA	4	281,29	(...)
33	TRIESTE	2	664,70	(...)	89	TARANTO	4	280,82	(...)
34	SIENA	2	661,79	(...)	90	REGGIO CALABRIA	4	254,65	(...)
35	BIELLA	2	656,09	(...)	91	VIBO VALENTIA	4	239,29	(...)
36	VARESE	2	654,64	(...)	92	COSENZA	4	238,12	(...)
37	ASCOLI PICENO	2	653,57	(...)	93	RAGUSA	4	216,27	(...)
38	PERUGIA	2	649,36	(...)	94	CASERTA	4	204,55	(...)
39	GORIZIA	2	647,91	(...)	95	MESSINA	4	186,66	(...)
40	PRATO	2	643,10	(...)	96	FROSINONE	4	179,57	(...)
41	ROVIGO	2	642,94	(...)	97	BARLETTA-ANDRIA-TRANI	4	162,75	(...)
42	LUCCA	2	642,66	(...)	98	PALERMO	4	122,94	(...)
43	LODI	2	642,61	(...)	99	ENNA	4	120,56	(...)
44	PAVIA	2	640,82	(...)	100	SIRACUSA	4	110,61	(...)
45	NOVARA	2	638,83	(...)	101	TRAPANI	4	109,28	(...)
46	VERCELLI	2	634,86	(...)	102	FOGGIA	4	79,00	(...)
47	LA SPEZIA	2	616,55	(...)	103	CALTANISSETTA	4	56,79	(...)
48	L'AQUILA	2	594,75	(...)	104	CATANIA	4	52,38	(...)
49	TORINO	2	591,27	(...)	105	NAPOLI	4	35,46	(...)
50	AREZZO	2	588,56	(...)	106	CROTONE	4	28,99	(...)
51	PESARO E URBINO	2	588,31	(...)	107	AGRIGENTO	4	0,00	(...)
52	GROSSETO	2	583,96	(...)					
53	FERRARA	2	581,33	(...)					
54	TERAMO	2	581,32	(...)					
55	SAVONA	2	576,43	(...)					
56	TERNI	2	572,69	(...)					

PREFETTURA - U.T.G. CHIETI
SITUAZIONE GENERALE DELLA CRIMINALITA'
DATI PROVINCIALI
ANNO 2019 SU ANNO 2020

		2019	2020	%
1	ATTENTATI	4	1	-75,00
2	STRAGE	0	0	0,00
3	OMICIDI VOLONTARI CONSUMATI	3	0	-100,00
4	INFANTICIDI	0	0	0,00
5	TENTATIOMICIDI	4	1	-75,00
6	OMICIDI PRETERINTENZIONALE	0	0	0,00
7	OMICIDI COLPOSI	9	22	144,44
8	LESIONI DOLOSE	317	306	-3,47
9	PERCOSSE	71	61	-14,08
10	MINACCE	406	446	9,85
11	INGIURIE	0	0	0,00
12	VIOLENZE SESSUALI	20	18	-10,00
13	ATTI SESSUALI CON MINORENNE	0	1	100,00
14	CORRUZIONE DI MINORENNE	0	0	0,00
15	FURTI	4008	2398	-40,17
16	RICETTAZIONE	50	45	-10,00
17	RAPINE	59	37	-37,29
18	ESTORSIONI	48	36	-25,00
19	USURA	4	1	-75,00
20	SEQUESTRI DI PERSONA	5	2	-60,00
21	ASSOCIAZIONE PER DELINQUERE	0	0	0,00
22	ASSOCIAZIONE DI TIPO MAFIOSO	0	0	0,00
23	RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO	4	2	-50,00
24	TRUFFE E FRODI INFORMATICHE	1125	1484	31,91
25	INCENDI	50	56	12,00
26	DANNEGGIAMENTI	1462	1217	-16,76
27	DANNEGGIAMENTO SEGUITO DA INCENDIO	27	31	14,81
28	CONTRABBANDO	0	0	0,00
29	STUPEFACENTI	199	128	-35,68
30	STRUTTAMENTO DELLA PROSTITUZIONE E PORNOGRAFIA MINORILE	3	6	100,00
31	DELITTI INFORMATICI	62	71	14,52
32	CONTRAFFAZIONE DI MARCHI E PRODOTTI INDUSTRIALI	8	4	0,00
33	VIOLAZIONE DELLA PROPRIETA' INTELLETTUALE	0	0	0,00
34	ALTRI DELITTI	2468	2320	-6,00
	TOTALE DELITTI	10416	8694	-16,53

2.ANALISI DI CONTESTO INTERNO

Le funzioni amministrative del Comune di Rapino sono organizzate secondo la seguente tecnostruttura:

Funzione amministrativa	Nominativo del Responsabile di Area
Segretario Generale	Basilio Pertosa (reggente)
Affari Generali - Personale - Tributi - Attività Produttive - SUAP - Concessioni cimiteriali	Marina Salvatore
Ufficio Demografico	
Protocollo - Anagrafe - Demografici - Istruzione	
Ufficio Servizi Sociali	
Economato e Contabilità	
Economico Finanziario	
Lavori Pubblici - Urbanistica - Edilizia - Manutenzioni	Martino Eleonora
Polizia Municipale	
RPCT	
Organismo Indipendente di Valutazione (o altro organismo comunque denominato)	
Revisore dei Conti	

Il P.T.P.C. coinvolge a pieno titolo giuridico, non soltanto gli Organi dell'Ente, sia politici che Tecnici, ma anche tutti quei Soggetti partecipati a vario titolo dall'Ente per i quali sono previste regole ed obblighi analoghi a quelli stabiliti peculiarmente per ogni Pubblica Amministrazione.

In ottemperanza alle disposizioni di cui al PNA 2019 (allegato tecnico n. 1) tutti i Dipendenti dell'Ente sono coinvolti nella Programmazione dell'Ente in materia di Anticorruzione in ottemperanza alle declinazioni strategiche pervenute dalla componente politico-amministrativa.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza del Comune di Rapino è Basilio Pertosa il cui nominativo è stato altresì trasmesso ad ANAC attraverso l'apposita procedura informatizzata. Il ruolo dell'RPCT è quello di

- predisporre il Piano triennale di prevenzione della corruzione;
- trasmettere il Piano ed i relativi aggiornamenti al personale apicale, titolare di P.O. e ai responsabili dei settori maggiormente esposti alla corruzione, che renderanno dichiarazione di acquisizione dello stesso;
- verificare l'attuazione del Piano e la sua idoneità, nonché, proposta di modifica, qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero, nel caso di intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- verificare, d'intesa con il responsabile competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività esposte a più elevato rischio di corruzione” laddove la misura sia adottata;
- per le attività individuate dal presente piano, quali a più alto rischio di corruzione, proporre le azioni correttive per l'eliminazione delle criticità eventualmente riscontrate;

I responsabili di Settore, per l' Area di rispettiva competenza:

- concorrono alla definizione delle misure idonee a prevenire a contrastare i fenomeni di corruzione e ne controllano il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- distribuiscono il piano ai dipendenti di rispettiva appartenenza e rendono apposite dichiarazione di avvenuta consegna al responsabile per la prevenzione dell'anticorruzione;
- forniscono le informazioni richieste dal Responsabile della prevenzione della corruzione per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più

elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;

- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nel servizio a cui sono preposti e dispongono, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- attuano nell'ambito dei servizi cui sono preposti le prescrizioni contenute nel PTPC;
- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione;
- relazionano con cadenza annuale sullo stato di attuazione del PTPC al Responsabile della prevenzione della corruzione;
- sono responsabili (per quanto di competenza) del flusso informativo relativamente alla corretta pubblicazione di dati e documenti nella sezione “Amministrazione Trasparente” in ottemperanza alle disposizioni di cui al d.lgs 33/2013.

Il Comune di Rapino ha declinato le funzioni previste in capo agli Organismi indipendenti di Valutazione ad altro organismo denominato “Nucleo di Valutazione” il quale:

- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (art. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);
- esprime pareri obbligatori sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);
- verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Responsabili di Area ai fini della corresponsione della indennità di risultato in funzione degli obiettivi declinati.

SEZIONE II – TRASPARENZA AMMINISTRATIVA

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Il 14 marzo 2013, in esecuzione alla delega contenuta nella legge 190/2012 (articolo 1 commi 35 e 36), il Governo ha approvato il decreto legislativo 33/2013 di *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche”*.

Il *“Freedom of Information Act”* del 2016 (d.lgs. n. 97/2016) ha modificato in parte la legge *“anticorruzione”* e, soprattutto, la quasi totalità degli articoli e degli istituti del *“decreto trasparenza”*.

Il titolo di questa norma, infatti, è stato modificato in *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*.

Nella versione originale il decreto 33/2013 si poneva quale oggetto e fine la *“trasparenza della PA”* (l'azione era dell'amministrazione), mentre il FOIA ha spostato il baricentro della normativa a favore del *“cittadino”* e del suo diritto di accesso civico (l'azione è del cittadino).

E' la *libertà di accesso civico* dei cittadini l'oggetto del decreto ed il suo fine principale, libertà che viene assicurata, seppur nel rispetto *“dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti”*, attraverso:

1. **l'istituto dell'accesso civico**, estremamente potenziato rispetto alla prima versione del decreto legislativo 33/2013;
2. **la pubblicazione** di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni.

La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.”

Gli obiettivi di trasparenza prefissati dal presente piano per il triennio 2021/2023 e che saranno monitorati attraverso apposite report semestrali prodotti dal RPCT, sono:

- 1) Aggiornamento della sezione “Amministrazione Trasparente”:** in ottemperanza alle disposizioni di cui al d.lgs 33/2013 ed alla Determinazione ANAC n. 1310/2016 I responsabili di settore pubblicano per quanto di competenze gli atti ed i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria. Il RPCT garantisce il corretto funzionamento del flusso informativo dei dati e rendiconta semestralmente in relazione allo stato di aggiornamento della sezione “Amministrazione Trasparente”;

- 2) Formazione continua in tema di “Trasparenza Amministrativa”:** il RPCT attiverà nel corso del triennio 2021/2023 dei corsi di formazione in tema di Integrità dell’ente locale, prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa coinvolgendo l’intera tecnostruttura attraverso una formazione organizzata su due livelli: Livello base, indirizzando gli incontri formative all’intera tecnostruttura al fine di garantire alla tecnostruttura la piena consapevolezza dei principali interventi normative attuati e gli effetti sull’ente locale; Livello Avanzato, indirizzato al RPCT, al Segretario Generale ed ai referenti di Area al fine di fornire tutti gli strumenti atti a garantire il pieno rispetto non solo teorico ma anche tecnico-operativo delle disposizioni previste dal PNA 2019 e da eventuali aggiornamenti normativi;

- 3) Predisposizione del regolamento in ambito di accesso agli atti;** Il RPCT predisporrà un regolamento di accesso agli atti amministrativi accogliendo quanto auspicato da ANAC con la Determinazione n. 1310/2016.

Con i futuri aggiornamenti del presente PTPCT, il RPCT fornirà lo stato dell'arte in merito al grado di conseguimento degli obiettivi prefissati evidenziando punti di forza e debolezza delle misure adottate ed eventualmente rimodulando gli obiettivi qui formalizzati. In allegato al presente PTPCT è altresì stata formalizzato il “Flusso informative dei dati e documenti” (allegato 1) comprensivo di Indicatori relative alla tempestività di aggiornamento (in riferimento ai termini di legge fissati per la pubblicazione degli atti) e dei soggetti responsabili.

Il Comune di Rapino garantisce il diritto d'accesso agli atti amministrativi formalizzato secondo la tripartizione giuridica attualmente in vigore: Accesso Documentale (L. 241/1990), Accesso Civico/Semplice (Art. 5 comma 1 d.lgs. 33/2013) ed Accesso Generalizzato /FOIA (Art.5 comma 2 d.lgs. 33/2013) qui brevemente richiamati:

Accesso Documentale

- È disciplinato dalla legge 241/90 (artt. 22 e seguenti)
- Riconosciuto ai soggetti “interessati”
- Richiede la motivazione
- È limitato alla ostensione o copia di “documenti specifici”
- Non è consentito per controllo generalizzato

Accesso Civico

- È disciplinato dall'art. 5, comma 1, del decreto legislativo 33/2013, modificato dal D.lgs n. 97/2016
- È riconosciuto a chiunque
- Diritto alla richiesta di: dati, documenti e informazioni soggetti alla pubblicazione obbligatoria (di cui al D.lgs 33/2013) e non pubblicati, sul sito istituzionale dell'Ente

Accesso generalizzato

- È disciplinato dall'art. 5, comma 2, del decreto legislativo 33/2013, modificato dal d.lgs 95/2016
- Non è richiesto l'interesse diretto verso l'oggetto della richiesta
- Diritto ad avere accesso a dati, informazioni e documenti, detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli la cui pubblicazione sia obbligatoria.

L'art. 6 D.Lgs. 33/2013 stabilisce che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono la qualità delle informazioni riportate nei siti istituzionali nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità”*.

Il Comune di Rapino si pone l'obiettivo di garantire la qualità delle informazioni pubblicate online, nella prospettiva di raggiungere un appropriato livello di trasparenza, nella consapevolezza che le informazioni da pubblicare debbono essere selezionate, classificate e coordinate per consentirne la reale fruibilità. Per tale ragione la pubblicazione di dati, informazioni e documenti nella sezione “Amministrazione Trasparente” avviene nel rispetto dei criteri generali di seguito evidenziati:

- 1) **Completezza**: la pubblicazione deve essere esatta, accurata e riferita a tutte le unità organizzative;
- 2) **Aggiornamento e archiviazione**: per ciascun dato, o categoria di dati, deve essere indicata la data di pubblicazione e, conseguentemente, di aggiornamento, nonché l'arco temporale cui lo stesso dato, o categoria di dati, si riferisce. La decorrenza, la durata delle pubblicazioni e la cadenza temporale degli

aggiornamenti sono definite in conformità a quanto espressamente stabilito da specifiche norme di legge e, in mancanza, dalle disposizioni del D.Lgs. n. 33/2013. Il Comune procede all'archiviazione delle informazioni e dei dati o alla loro eliminazione secondo quanto stabilito, caso per caso, dal D.Lgs. 33/2013 o da altre fonti normative;

3) **Dati aperti e riutilizzo**: i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono resi disponibili in formato di tipo aperto e sono riutilizzabili secondo quanto prescritto dall'art. 7 D.Lgs. 33/2013 e dalle specifiche disposizioni legislative ivi richiamate, fatti salvi i casi in cui l'utilizzo del formato di tipo aperto e il riutilizzo dei dati siano stati espressamente esclusi dal legislatore.

Sono dati di tipo aperto quelli che presentano le seguenti caratteristiche:

- 1) sono disponibili secondo i termini di una licenza che ne permetta l'utilizzo da parte di chiunque, anche per finalità commerciali, in formato disaggregato;
- 2) sono accessibili attraverso le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, ivi comprese le reti telematiche pubbliche e private, sono adatti all'utilizzo automatico da parte di programmi per elaboratori e sono provvisti dei relativi metadati;
- 3) sono resi disponibili gratuitamente attraverso le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, ivi comprese le reti telematiche pubbliche e private, oppure sono resi disponibili ai costi marginali sostenuti per la loro riproduzione e divulgazione.

Tenuto conto dei programmi informatici in uso, si segnalano i seguenti formati utilizzabili per la pubblicazione:

- Il formato PDF, disponibile gratuitamente, che consente l'archiviazione e la lettura dei dati. I documenti devono essere archiviati/salvati nel formato PDF/A, evitando di pubblicare documenti in formato PDF acquisiti mediante scansione digitale;
- Il formato ODF (Open Document Format) che permette l'elaborazione e la lettura di

documenti di testo, di dati in formato tabellare, di presentazioni. I dati, le informazioni e gli atti devono essere opportunamente contestualizzati indicando il tipo di informazioni, il periodo a cui le informazioni si riferiscono, il Settore/Servizio/Ufficio di riferimento, e ogni altro dato utile per una facile identificazione del suo contenuto.

- 4) **Trasparenza e privacy:** E' garantito il rispetto delle disposizioni recate dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 in materia di protezione dei dati personali ai sensi degli artt. 1, comma 2, e 4, comma 4, D.Lgs. 33/2013: *“nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intellegibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione”*.

SEZIONE III – PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il presente PTPCT è stato redatto in conformità alle disposizioni di cui al PNA 2019 (Allegato tecnico n.1) accogliendo la nuova metodologia di identificazione e gestione del rischio in una logica di “Risk Assesment” attraverso una metodologia di carattere qualitativo in una logica di gestione riconducibile alla teoria del “Ciclo di Daming”. Il ciclo di Daming prevede una declinazione in 4 fasi operative ovvero: Programmazione (Plan), Azione (DO), Controllo (Check) e misure correttive (Act). In tale logica la presente sezione formalizza la metodologia adottata in sede di programmazione delle misure (Plan) formalizzando le misure adottate (DO) con gli opportuni indicatori di monitoraggio (Check) e prevede una fase di controllo sulle misure adottate, il così detto “monitoraggio del piano” (Check).

3.1 METODOLOGIA ADOTTATA

Come già precisato, il presente piano ha adottato un’approccio metodologico di tipo qualitative in ordine alle disposizioni di cui al PNA 2019 (Allegato tecnico 1). I fogli di lavoro che costituiscono l’allegato 1 al presente PTPCT sono stati realizzati accogliendo gli indirizzi forniti dal PNA 2019 e di seguito descritti:

- **Processo e Tipologia:** nomenclatura del processo e clusterizzazione
- **Input del processo:** azione che consente l’inizio del processo
- **Output del processo:** risultato del processo
- **Fasi del Processo:** descrizione delle fasi del processo
- **Responsabili Fase:** Indicazione dei soggetti coinvolti nella fase del processo
- **Identificazione del rischio:** Identifica il rischio associato al processo mappato
- **Misura adottata per prevenire il rischio:**
 - 1) *Tipologia:* Identifica la tipologia della misura tra quelle suggerite dalla tabella 8 all.1 del PNA 2019 ovvero controllo, trasparenza, definizione dell’etica e di standard di comportamento, regolamentazione, formazione, sensibilizzazione e partecipazione, rotazione, segnalazione e protezione, conflitto di interessi,

regolamentazione con “rappresentanti di interessi particolari” (lobbies).

- 2) *Responsabilità*: indica l’organismo o il soggetto responsabile dell’applicazione della misura;
- 3) *Indicatore atteso*: indica l’azione da svolgere legata alla misura;
- 4) *Tempi di realizzazione*: indica la tempistica per la realizzazione della misura;

- **Sistema degli indicatori**: la valutazione del rischio viene quantificato attraverso tre gradienti: Basso – Medio – Alto calcolati sulla base del seguente sistema di indicatori:

1. Indicatore 1 – livello di benessere esterno:

La presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo, determina un incremento di rischio;

2. Indicatore 2 – grado di discrezionalità:

la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento di rischio rispetto ad un processo decisionale vincolato da norme o provvedimenti. Occorre valutare la discrezionalità del processo ponendo l'attenzione non solo sul fatto che vi sia una previsione legislativa o un provvedimento che disciplinino il processo, ma anche sulla chiarezza delle disposizioni sulla base delle quali si deve operare e sull'effettiva ed attuale idoneità delle disposizioni a ridurre l'area di discrezionalità del potere amministrativo. Rilevano altresì linee guida ed atti di soft law (Regolamenti o direttive interne) adottati;

3. Indicatore 3 - eventi corruttivi accaduti o segnalati in passato (processo/fase):

se l'attività è stata oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione op in altre realtà simili, il rischio aumenta poichè quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi. Nella valutazione dell’indicatore vengono considerati i seguenti elementi: dati sui precedenti giudiziari a carico dei dipendenti

dell'amministrazione coinvolti nel processo. Le fattispecie che possono essere considerate sono le sentenze passate in giudicato, i procedimenti in corso e i decreti di citazione in giudizio riguardanti: i reati contro la PA, il falso e la truffa con particolare riferimento alle truffe aggravate all'amministrazione (artt. 640 e 640 bis. c.p.), i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile; i ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici, dati sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione coinvolti nel processo e violazioni codici di comportamento, segnalazioni pervenute a carico dei dipendenti dell'amministrazione coinvolti nel processo nel cui ambito rientrano le segnalazioni di whistleblowing ma anche quelle pervenute dall'esterno dell'amministrazione o pervenute in altre modalità, reclami e risultanza di indagini di eventuali customer-satisfaction che possono indirizzare l'attenzione su possibili malfunzionamenti o sulla malagestione di taluni processi organizzativi, ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (mancanza di trasparenza, rassegne stampa o notizie da mass media, ecc.);

4. Indicatore 4: grado di attuazione delle misure di trattamento sul processo

Se il processo risulta già mappato e non si sono verificati eventi corruttivi o non-erastato precedentemente mappato e non si sono verificati eventi corruttivi l'incidenza del rischio è bassa;

5. Indicatore 5 - livello di trasparenza del processo/fase

L'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non-solo formale, riduce il rischio;

6. Indicatore 6 – Collaborazione

la scarsa collaborazione tra i soggetti coinvolti nel processo può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione;

- **Valutazione complessiva del rischio**

La valutazione complessiva del rischio è il risultato della valutazione media prevalente

sui 6 indicatori. Laddove vi sia una distribuzione media non convergente verso un solo gradiente di rischio, per il principio della prudenza, verrà imputato il gradiente più alto come nell'esempio riportato:

“per il Processo x: Ind. 1: rischio basso; Ind. 2: rischio alto; Ind. 3: rischio basso; Ind. 4: rischio alto; Ind. 5: rischio medio; Ind. 6; rischio basso. Ne consegue che la valutazione del rischio complessivo relativamente al Processo x è : rischio medio.” La mappatura completa è parte integrante del presente piano: “Allegato 2 Mappatura dei procedimenti identificati a rischio corruttivo”.

A fronte di ogni processo mappato è stato associato il relativo rischio misurato secondo il gradiente “basso, medio o alto” sulla base dell'impatto degli indicatori considerati. Ad ogni processo è stata quindi associate una misura di prevenzione la cui attuazione è vincolata ad un indicatore. Si è quindi proceduto ad identificare per ogni misura il soggetto responsabile dell'attuazione ed il soggetto che monitora la sua attuazione in ottemperanza alle disposizioni di cui all'all.1 al PNA 2019.

3.2 LE MISURE PREVISTE

Le misure di prevenzione del rischio c.d. “generali” sono quelle la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative, e che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull'intera amministrazione o ente e sono riconducibili a quelle di seguito esposte:

a) Trasparenza amministrativa

Il conseguimento degli obiettivi di Trasparenza previsti nell'apposita sezione del presente PTPCT rappresenta il presidio a garanzia della corretta applicazione della presente misura.

b) Codice di comportamento dei dipendenti.

Il Comune di Rapino con **Delibera di Giunta n. ha aggiornato il Codice** di Comportamento (Codice Etico dei Dipendenti) in accoglimento delle disposizioni di cui al DPR 62/2013 e successive modificazioni

c) Astensione in caso di conflitto di interesse.

L'art. 1, comma 41, della L. n. 190/2012 ha introdotto l'art. 6 bis nella legge n. 241/1990, rubricato "Conflitto di interessi", ai sensi del quale *"Il responsabile del procedimento ed i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale"*. Il comune di Rapino ha declinato tale misura nel Codice di comportamento;

d) Inconferibilità ed incompatibilità di incarichi amministrativi di vertice in caso di particolari attività o incarichi precedenti.

Il decreto legislativo 39/2013 ha attuato la delega stabilita dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della legge 190/2012, prevedendo fattispecie di:

- inconferibilità, cioè di preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g);
- incompatibilità, da cui consegue l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. h).

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte

dell'Ente devono essere precedute da apposita dichiarazione sostitutiva del designato o del nominato, resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, della quale, in ragione del contenuto dell'incarico, deve essere asserita l'insussistenza di cause o titoli al suo conferimento, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. n. 39/2013.

Alla predetta dichiarazione, inoltre, dovrà essere allegato curriculum vitae contenente l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto, nonché le eventuali condanne subite per i reati commessi contra la pubblica amministrazione.

Tali dichiarazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

Ferma restando ogni ulteriore responsabilità, la dichiarazione mendace, accertata dalla stessa amministrazione, nel rispetto del diritto di difesa e del contraddittorio dell'interessato, comporta la inconfiribilità di qualsivoglia incarico di cui al predetto D.Lgs. n. 39/2013 per un periodo di 5 anni.

e) Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage - revolving doors*).

La L. n. 190/2012 ha introdotto un nuovo comma nell'ambito dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rischio valutato dalla norma è che, durante il periodo di servizio, il dipendente possa artatamente preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. La norma prevede, quindi, una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti.

La disposizione stabilisce che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati

destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti” (art. 53, comma 16 ter).

I dipendenti interessati sono coloro che, per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione, hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (Responsabili di Area e Responsabili del Procedimento nei casi previsti dall'art. 125, commi 8 e 11, del D.Lgs. n. 163/2006).

La norma prevede delle sanzioni per il caso di violazione del divieto, che consistono in sanzioni sull'atto e sanzioni sui soggetti:

- sanzioni sull'atto: i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli;
- sanzioni sui soggetti: i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con l'Ente di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire eventuali compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo; pertanto, la sanzione opera come requisito soggettivo legale per la partecipazione a procedure di affidamento con la conseguente illegittimità dell'affidamento stesso per il caso di violazione.

A tali fini, nei contratti di assunzione di nuovo personale, deve essere inserita una espressa clausola che prevede il divieto, per il dipendente, di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente medesimo.

Inoltre, a cura dei Responsabili dei Servizi e dei Responsabili di Procedimento, nei

bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, deve essere inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, ad ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ente nei loro confronti, da attestarsi a cura dell'offerente mediante dichiarazione sostitutiva resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000.

I Responsabili di Servizio, i componenti delle Commissioni di gara, nonché i Responsabili di procedimento, per quanto di rispettiva competenza, devono disporre l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali non sia stata presentata la suddetta dichiarazione, ovvero sia emersa la situazione di cui al punto precedente.

f) Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblowing).

L'art. 1, comma 51, della L. 190/2012 ha inserito nell'ambito del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, un nuovo articolo, il 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta una misura finalizzata a favorire la segnalazione, da parte dei dipendenti pubblici, di fattispecie di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi), misura nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing (fischietto). L'espressione "whistleblower" sta ad indicare il dipendente di un'amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire, contribuendo in tal modo all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e per l'interesse pubblico collettivo. Attraverso la segnalazione, il dipendente contribuisce all'emersione di illeciti e di irregolarità, dà prova di forte senso civico ed assolve ad una importante funzione sociale di prevenzione e contrasto della corruzione. In ragione di tutto ciò, la procedura per le segnalazioni include espressamente forme di tutela del "whistleblower", così come previsto dal citato

art. 54 bis del D. Lgs165/2001 e dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA).

Con la determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 sono state fornite le “*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)*”.

L'amministrazione provvederà a stretto giro a pubblicare nella home page del sito istituzionale un “Banner” con il collegamento alla piattaforma ANAC per l'attivazione delle procedure di Whistleblowing:

[https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/Segnalazione Whistleblowing](https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing)

g) Formazione delle commissioni e assegnazione del personale agli uffici

In ottemperanza a quanto prescritto dall'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 36, della L. n. 190/2012, coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato (ivi inclusa l'eventuale sentenza di patteggiamento), per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione):

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

In relazione alla formazione delle commissioni e alla nomina dei segretari, la violazione delle disposizioni sopraindicate si traduce nell'illegittimità dei provvedimenti conclusivi del relativo procedimento.

Nel caso in cui sia accertata la sussistenza delle cause ostative individuate dalle disposizioni sopra richiamate, l'Ente si astiene dal conferire l'incarico e, in caso di

accertamento successivo, provvede alla rimozione dell'incaricato.

In attuazione di quanto sopra, ogni commissario e/o Responsabile, all'atto della designazione, sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, apposita dichiarazione in ordine all'insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra.

h) Rotazione del personale

Il P.N.A. definisce la rotazione del personale addetto alle Aree a più elevato rischio di corruzione una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, in quanto l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione. A tal fine, ciascun Ente deve adottare, previa informativa sindacale, dei criteri oggettivi generali per attuare la rotazione del personale dirigenziale e del personale che svolge funzioni dirigenziali o altre funzioni di responsabilità (ivi compresi i Responsabili del procedimento).

L'attuazione della misura della rotazione degli incarichi – seppure auspicata - deve avvenire in modo da tener conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni dell'Amministrazione e in modo da salvaguardare la continuità della gestione amministrativa. Considerata l'esigua dimensionalità dell'ente la ROTazione del Personale verrà adottata esclusivamente laddove si configurino eventi riconducibili alla maladministration (rotazione straordinaria).

i) Formazione del personale

Sarà garantito a tutto il personale dipendente - con particolare attenzione per i soggetti che operano nelle Aree a maggiore rischio di corruzione - adeguata formazione ed aggiornamento in ordine alle disposizioni legislative, regolamentari ed organizzative, generali e specifiche dell'Ente, vigenti in materia di: prevenzione della corruzione, trasparenza, codice di comportamento, inconfiribilità ed incompatibilità agli incarichi, contratti pubblici, tempi procedimentali, responsabilità penale civile amministrativa e contabile dei dipendenti pubblici, e tutto quant'altro possa ritenersi direttamente o indirettamente connesso alla prevenzione della corruzione nella Pubblica

Amministrazione. La partecipazione del personale selezionato al piano di formazione rappresenta un'attività obbligatoria.

3.3 MAPPATURA DEI PROCESSI

Obiettivo del Piano è quello di prevenire il rischio di corruzione nell'attività amministrativa dell'ente con azioni di prevenzione e di contrasto della illegalità. Esso si propone i seguenti obiettivi:

- a) evidenziare e analizzare le attività e i processi dell'Ente maggiormente esposti al rischio corruzione;
- b) individuare e analizzare la natura e i livelli dei rischi, in relazione alla probabilità e impatto degli eventi dannosi (rischi/ minacce);
- c) indicare gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- d) attivare le procedure appropriate per selezionare e formare i Dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione prevedendo, ove possibile nei Settori stessi, la rotazione di Dirigenti, di Funzionari e di Figure di Responsabilità.

La mappatura del rischio comprende:

- a) l'identificazione delle aree di rischio;
 - b) la collocazione nell'ambito di ciascuna area di rischio dei processi e delle attività della società;
 - c) l'individuazione degli eventi dannosi (rischi/minacce) correlati a ciascuna area di rischio e processo;
 - d) la valutazione del rischio, in relazione alla probabilità e impatto dell'evento dannoso;
- a) l'individuazione delle azioni e misure di contrasto dei rischi (contromisure);
 - b) l'associazione delle contromisure riferite alle aree di rischio e ai processi;
 - c) l'indicazione dei responsabili dell'organizzazione e adozione delle contromisure;
 - d) l'indicazione dei responsabili della verifica dell'attuazione delle contromisure;

- e) la definizione delle linee di aggiornamento del piano;
- f) report semestrale a cura del RPCTullo stato dell'arte degli interventi posti in essere per la prevenzione della "Corruzione Amministrativa" ed eventuale adeguamento del PTPCT 2021/2023.

La redazione del piano anticorruzione, costituisce un'attività "in progress", che non può dirsi compiuta e completata una volta per tutte. Il presente PTPCT accoglie il principio della gradualità nella mappatura dei processi (così come indicato nel PNA 2019, allegato 1) dando priorità a quei processi che il Comune di Rapino ha identificato a maggiore rischio corruttivo. E comunque declinati all'interno delle seguenti aree di rischio:

AREE DI RISCHIO GENERALI	
A	Acquisizione e gestione del personale 1 Reclutamento; 2 Assegnazione ulteriori compiti a soggetti interni;
B	Contratti pubblici (affidamento di lavori servizi e forniture); 1 Affidamento contratti sopra soglia; 2 Affidamento contratti sotto soglia;
C	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari <u>privi</u> di effetto economico diretto e immediato per il destinatario 1 Provvedimenti di tipo autorizzatorio (incluse figure simili quali: abilitazioni, approvazioni, nulla-osta, licenze, dispense, permessi a costruire)
D	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari <u>con</u> effetto economico diretto e immediato per il destinatario 1 Affidamento di incarichi a soggetti esterni;
E	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio 1 Accertamenti Entrate 2 Riscossione entrate

	<p>3 Gestione della spesa;</p> <p>4 Conferimento e ricezione omaggi e regalie;</p> <p>5 Cronologia dei pagamenti delle fatture.</p>
F	<p>Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni</p> <p>1 Gestione dei rapporti con le Autorità, altri Enti pubblici, Organismi di controllo e Lobbies</p>
G	<p>Incarichi e nomine</p> <p>1 Verifica dei requisiti di inconferibilità ed incompatibilità sugli incarichi affidati a consulenti o collaboratori</p>
H	<p>Affari legali e contenzioso (non si dispone di un ufficio legale-contenzioso)</p> <p>1 Conferimenti incarichi legali</p>
I	<p>Processi trasversali e specifici su ulteriori funzioni assolte dall'amministrazione</p> <p>1 Gestione accesso agli atti;</p> <p>2 Monitoraggio del PTPCT;</p> <p>3 Servizio Cimiteriale;</p>

3.4 MONITORAGGIO DEL PTPCT

Come evidenziato dal PNA 2019 (Allegato tecnico n.1) il presente PTPCT rappresenta il documento di programmazione che formalizza azioni e misure atte ad evitare l'insorgenza di fenomeni corruttivi riconducibili alla "maladministration". Il presente piano non può non essere considerato "in divenire" in quanto mutevoli sono le condizioni interne ed esterne (così dette variabili endogene ed esogene) che quotidianamente impattano sull'attività amministrativa dell'ente. Ciò premesso, nel corso dell'anno, ed almeno con cadenza semestrale, il RPCT provvederà a monitorare le misure indicate dal presente piano modificandole o integrandole laddove dovessero venire a modificarsi gli elementi sostanziali posti alla base del presente piano e che sono state evidenziate nelle sezioni denominate: Analisi del Contesto Esterno ed Analisi del Contesto Interno.

Discorso analogo riguarda l'analisi dei procedimenti amministrativi ritenuti a rischio corruttivo. In applicazione del principio della Gradualità (così come inteso nel PNA 2019) il presente piano ha considerate *in primis* quei procedimenti considerati a maggiore rischio corruttivo. Nel corso del triennio 2021/2023 il RPCT, di concerto con la tecnostruttura, provvederà ad ampliare l'analisi dei processi introducendone di nuovi al fine di garantire, così come auspicato dal PNA 2019 l'analisi pressochè totale dei processi amministrativi. Laddove dovessero insorgere fenomeni riconducibili alla maladministration o si dovessero configurare fatti di rilevanza penale riconducibili alle seguenti fattispecie di reato:

- Peculato – art. 314 c.p.
- Concussione - art. 317 c.p.
- Corruzione per l'esercizio della funzione - art. 318 c.p.
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio –art. 319 c.p.
- Corruzione in atti giudiziari –art. 319 ter c.p.
- Induzione indebita a dare o promettere utilità – art. 319quater c.p.
- Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio –art. 320 c.p.
- Istigazione alla corruzione –art. 322 c.p.

- Traffico di influenze illecite -art. 346-bis c.p.
- Turbata libertà degli incanti -art. 353 c.p;
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente -art. 353 c.p

Il RPCT provvederà nell'immediato a revisionare il presente PTPCT potenziando la mappatura dei processi amministrativi finanche le misure di prevenzione previste.

COMUNE DI RAPINO

Provincia di Chieti

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2022 - 2024

3^ Sezione di programmazione

sottosezione 3.1

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Al momento questo ente non ha ancora adottato un modello organizzativo per il lavoro agile