



Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO 2022 – 2024



Comune di Senigallia

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 322 del 15/12/2022

INDICE

PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
1 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
1.1 Contesto esterno	6
1.2 Contesto interno – L'identità del Comune di Senigallia	9
2 SEZIONE 2- VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	13
2.1 Valore pubblico	13
2.2 Performance	31
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	32
3 SEZIONE 3- ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	67
3.1 Struttura organizzativa	67
3.2 Organizzazione del lavoro agile	68
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	73
3.4 Formazione del personale	74
4 SEZIONE 4- MONITORAGGIO	79

ALLEGATI:

- All. Sezione 2.3 - Mappatura Processi rischio corruttivo_Misure
- All. Sezione 2.3 - Elenco obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente
- All. Sezione 3.1 – Organigramma del Comune di Senigallia

Premessa

Il Piano Integrato di attività e organizzazione nasce per la semplificazione ed il rafforzamento degli strumenti di programmazione - vincolo dettato dal PNRR - con stimolo al pieno coinvolgimento di tutti i soggetti che operano nell'ente.

Le finalità del presente PIAO sono, quindi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica dell'Amministrazione e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e del territorio.

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

Le indicazioni applicative sono contenute nel Dpr 81/2022 e nel decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 (*in vigore dal 22 settembre 2022*).

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Riferimenti normativi

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione - PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022. Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione. Il termine di differimento del PIAO segue, dunque, il termine di approvazione del bilancio di previsione fissato dalle norme di legge (per il triennio 2022/2024, la scadenza è prorogata al 31 agosto con Decreto 28/06/2022 del Ministero dell'Interno), con la

conseguenza che, seguendo un'interpretazione condivisibile in sede di prima applicazione anche dall'Anci, i Comuni potrebbero approvare il PIAO entro il mese di dicembre 2022.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi, il compito principale di **fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente** al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

1 SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di SENIGALLIA (An)

Indirizzo: *Piazza Roma, 8 cap. 60019 Senigallia*

Codice fiscale/Partita IVA: *00332510429*

Codice Univoco F.E.: *UFR2NP*

Sindaco: *Massimo Olivetti*

Numero abitanti al 30 giugno 2022: *n. 44.502*

Numero dipendenti nella dotazione organica al 31 luglio 2022: *n. 265 (compreso il personale assegnato in comando all'Unione dei Comuni "Le Terre della Marca Senone")*

Telefono: *Centralino 071 66291*

Sito internet: <https://www.comune.senigallia.an.it>

E-mail: protocollo@comune.senigallia.an.it

PEC: comune.senigallia@emarche.it

1.1 CONTESTO ESTERNO

In considerazione dell'analisi descrittiva del quadro strategico di riferimento all'interno del quale si inserisce l'azione di governo della nostra amministrazione, già effettuata e contenuta nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024 - strumento di programmazione principale degli enti locali, ai sensi dell' art. 4/1 al D.Lgs. n. 118/2011 e dell'art. 170 del D.Lgs. n. 267/2000 – oltretutto nel DUP 2023/2025, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 93 del 30/11/2022, al quale si rinvia, si ritiene, in tale sede, di concentrare l'attenzione allo scenario rischi corruttivi e legalità, dedicandovi un focus specifico.

1.1.2 Focus su rischi corruttivi, trasparenza e legalità

L'analisi del contesto esterno viene qui approfondita in quegli aspetti peculiari del territorio, dove più facilmente potrebbe insinuarsi il rischio corruttivo, mettendo in luce potenziali sacche di illegalità ed evidenziando l'efficacia delle misure di prevenzione.

- Scenario regionale degli eventi delittuosi

Il Procuratore Generale della Corte d'Appello di Ancona, Luigi Orteni, in occasione dell'intervento di apertura dell'anno giudiziario 2022, con riferimento all'andamento della criminalità nel territorio regionale (periodo lug2020/giu2021), ha evidenziato quanto segue.

Nel complesso durante il periodo del lockdown è stato registrato un decremento della commissione dei reati comuni quali furti (-17% nel periodo considerato) e rapine (-6%), mentre risulta aumentato il numero di truffe ed estorsioni commessi via internet (reati informatici +101%).

La flessione maggiormente significativa ha riguardato i furti con destrezza, quelli in abitazione (-23%), quelli su auto in sosta e di autoveicoli, mentre i furti in esercizi commerciali hanno registrato un lieve aumento con la progressiva ripresa delle attività lavorative. Risultano in controtendenza gli episodi di furti con strappo e le rapine in pubblica via.

In relazione al contesto emergenziale determinato dalla pandemia, particolare attenzione è stata riservata agli illeciti economico-finanziari attraverso una mirata attività investigativa volta a contrastare le pratiche concorrenziali degli accaparramenti e/o delle manovre speculative sui prezzi delle commesse poste in essere.

Per quanto riguarda il fenomeno dell'abusivismo commerciale e della contraffazione dei marchi, specifico riguardo investigativo è stato rivolto al commercio degli articoli igienico-sanitari e dispositivi di protezione individuali connessi alla pandemia, in particolare per ciò che concerne la disciplina sulla pubblicità dei prezzi e la qualità delle merci. Gli illeciti penali e amministrativi accertati hanno condotto al sequestro di consistenti quantità di materiali. Costante è stata l'attenzione nell'ambito delle scommesse e dei giochi, anche on line, fonte anche di possibili truffe.

Si rileva che è stato indispensabile per le Procure un attento monitoraggio per verificare sul territorio i lavori pubblici in essere e le concessioni rilasciate dagli Enti, in particolare nelle aree del cratere sismico del 2016, al fine di prevenire tentativi di infiltrazioni mafiose e garantire la regolare esecuzione delle opere.

L'indice di delittuosità (fonte dati ISTAT-Delitti denunciati dalle Forze di Polizia all'autorità giudiziaria) mostra un trend decrescente nel quinquennio 2016-2020, sia nelle Marche, sia a livello nazionale.

- L'Indice di Percezione della Corruzione

Transparency International ha pubblicato il 25 gennaio 2022 l'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) riferito al 2021. L'Italia guadagna 3 punti importanti rispetto allo scorso anno, che le

consentono di compiere un balzo in avanti di 10 posizioni nella classifica dei 180 Paesi oggetto dell'analisi. Il CPI2021 posiziona dunque l'Italia al **42esimo posto**, con un **punteggio di 56**. (la scala va da 0=alto livello di corruzione percepita a 100 =basso livello di corruzione percepita).

“La credibilità internazionale dell'Italia si è rafforzata in quest'ultimo anno anche per effetto degli sforzi di numerosi stakeholder del settore privato e della società civile nel promuovere i valori della trasparenza, dell'anticorruzione e dell'integrità. L'emergenza generata dalla pandemia ha fortemente influenzato l'elaborazione del CPI, dal momento che in alcuni casi ha generato una minor fiducia nei Paesi che hanno preferito rimuovere le garanzie di controllo, in altri ha determinato un rafforzamento della coscienza collettiva e risposte più solide da parte dei Governi” - ha commentato così i risultati la Presidente di Transparency International Italia Iole Anna Savini.

La media dei paesi dell'Europa occidentale è di 66 punti. I paesi meno corrotti del mondo secondo l'indice di Transparency sono la Danimarca, la Finlandia e la Nuova Zelanda con 88 punti. I più corrotti Marocco, Guyana, Colombia, Etiopia e Kosovo con 39 punti.

Commentando l'indice, il Presidente ANAC Busia ha indicato alcuni impegni concreti da portare avanti. “Il primo è la **digitalizzazione**, per garantire massima trasparenza degli appalti, la scelta dei migliori e il controllo dei cittadini. Anac sta lavorando molto a tale obiettivo attraverso la Banca dati unica degli appalti pubblici, da cui passeranno i contratti del Pnrr. Secondo punto, il recepimento della direttiva europea sul **whistleblowing** (il sistema integrato per la segnalazione di violazioni interne per PA e aziende private). Serve, inoltre, un lavoro culturale profondo nel Paese per far sì che il whistleblowing svolga l'azione di vedetta civica nella società e nel mondo del lavoro”. Busia ha aggiunto poi come ulteriori obiettivi, la realizzazione della **Piattaforma unica della Trasparenza**, prevista dal Pnrr e affidata ad Anac, e soprattutto la garanzia di **indipendenza per Autorità come Anac** che operano sul fronte dell'anticorruzione.

- **Strumenti di trasparenza e di prevenzione della corruzione nel Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR)**

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è il documento predisposto dall'Italia per l'allocatione delle risorse derivanti dal Next Generation UE, strumento ideato dalle Istituzioni europee per sostenere la ripartenza dell'economia a seguito della crisi pandemica. Vista la portata e la complessità del Piano, la sfida che l'Italia, insieme agli altri Stati, è chiamata a fronteggiare riguarda il metodo di approccio a “situazioni complesse” con riferimento agli aspetti di prevenzione e controllo della regolarità degli interventi che via via verranno attuati nell'ambito del PNRR.

Vari strumenti sono stati messi in campo per supportare la regolarità delle procedure e la prevenzione di potenziali reati. In particolare il DL 77/2021 (successivamente convertito con modificazioni dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, avente ad oggetto non solo la governance del PNRR ma, altresì, una serie di “misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure) istituisce a livello centrale alcuni organi per garantire la corretta attuazione del Piano, tra cui la cabina di regia con poteri di indirizzo e coordinamento, il Servizio centrale presso il MEF per l'attività di monitoraggio, rendicontazione e interfaccia con la Commissione europea, l'Ufficio presso la Ragioneria dello Stato con funzioni di audit e monitoraggio anticorruzione.

Anche le singole Amministrazioni, responsabili della realizzazione degli interventi, sempre in un'ottica di prevenzione e controllo, devono assicurare la tracciabilità delle operazioni e la tenuta di una contabilità separata utilizzando il sistema Regis che funge da banca dati unitaria dei progetti finanziati. Inoltre, le Amministrazioni possono stipulare accordi con la Guardia di Finanza per condividere i patrimoni informativi.

In materia di appalti, si profila un consolidamento dei poteri dell'ANAC che prosegue l'attività di monitoraggio e prevenzione nelle varie fasi di attuazione del PNRR soprattutto, attraverso l'implementazione della banca dati nazionale dei contratti pubblici, del fascicolo virtuale dell'operatore economico, della digitalizzazione delle procedure di gara e della qualificazione delle stazioni appaltanti; spetta all'ANAC anche il compito di istituire il portale unico della trasparenza. Il Piano prevede anche la stipula di protocolli di intesa fra Ragioneria generale dello Stato e ANAC per rafforzare i sistemi di audit e controllo.

In occasione dell'Audizione del presidente dell'ANAC tenutasi alla Camera dei Deputati il 3 marzo 2022 sulla "Relazione sullo stato di attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), anno 2021", lo stesso ha ribadito l'importanza della programmazione degli interventi e la necessità di bilanciamento tra semplificazione/velocizzazione delle procedure e trasparenza/controllo della loro correttezza.

"Tanti investimenti sono stati inseriti nel PNRR, mettendoli sullo stesso piano, sia quelli urgenti e immediati, sia quelli che vanno realizzati con tempi più lunghi, magari anche sfruttando al meglio le riforme che nel frattempo si mettono in campo", ha commentato il Presidente ANAC, il quale prosegue dicendo: "Non si può nello stesso tempo riformare il codice degli appalti, cambiando le norme, riorganizzare le stazioni appaltanti, introdurre la digitalizzazione, e contemporaneamente effettuare tantissime gare d'appalto, o affidare appalti con procedura diretta, per risparmiare 10-15 giorni che servirebbero invece per pubblicare il bando, e garantire più trasparenza e più concorrenza. Ricordiamoci, inoltre, che **gli investimenti che facciamo sono debito per le generazioni future. Pertanto, devono essere tutti fatti bene, e spesi al meglio, perché portino a ricadute economiche durature**".

- **Promozione della cultura della legalità e della cittadinanza responsabile**

Si rinvia alla Sezione 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza del presente PIAO.

".....Questo impianto di misure e interventi ha bisogno di uno scatto culturale che una legislazione innovativa può favorire ma non può imporre. C'è bisogno di un investimento sulla formazione, un approccio basato sul valore delle persone che si concretizzi nella valorizzazione e nella responsabilizzazione dei dipendenti. L'habitus mentale con cui quotidianamente ci si reca al lavoro, ci si rapporta con l'amministrazione e si accede ai servizi è fondamentale per orientare la complessa macchina amministrativa. Solo così potremo parlare di un sistema di prevenzione che possa contribuire a ridurre la possibilità di corrompere ed essere corrotti, diminuendo drasticamente il numero dei casi di corruttela ed aumentando la fiducia dei cittadini nella pubblica amministrazione. Si tratta di un impegno collettivo poiché le Istituzioni devono essere le prime ad ingaggiarsi nel promuovere scelte coerenti e diffondere una vera e propria cultura della legalità.

Su questo cammino nessuno di noi può restare indietro".

(Tratto dall'intervento del ministro per la Pubblica amministrazione, Paolo Zangrillo, durante l'ottava edizione della giornata dei Responsabili per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, dal titolo "Valore Pubblico, Pnrr e Pna 2022", organizzata dall'Anac - Autorità Nazionale Anticorruzione a Roma, Teatro Quirino.)

1.2 CONTESTO INTERNO – L'IDENTITA' DEL COMUNE DI SENIGALLIA

1.2.1 Chi siamo e cosa facciamo - Presentazione dell'Amministrazione comunale

L'Amministrazione comunale in carica si è insediata a seguito delle elezioni amministrative svoltesi il 20-21 settembre e 4-5 ottobre 2020 ed il mandato scade nel 2025. Di seguito si riportano i nominativi del Sindaco eletto e degli assessori con le relative deleghe affidate.

Organi politici

GIUNTA COMUNALE

Nome	Carica
Massimo Olivetti	Sindaco con funzioni nel campo del turismo, personale, Polizia Locale, commercio e tutte le altre non espressamente delegate.
Pizzi Riccardo	Vice sindaco Assessore con delega a istruzione, cultura, partecipazione e sport.
Bizzarri Ilaria	Assessore con delega a bilancio, risorse finanziarie e patrimonio.
Cameruccio Gabriele	Assessore con delega a urbanistica e frazioni.
Campagnolo Elena	Assessore con delega all'ambiente, gestione del verde e gemellaggi.
Canestrari Alan	Assessore con delega a sviluppo economico, amministrazione digitale, politiche europee, politiche giovanili.
Petetta Cinzia	Assessore con delega a servizi alla persona e pari opportunità.
Regine Nicola	Assessore con delega a lavori pubblici, protezione civile, viabilità e mobilità.

CONSIGLIO COMUNALE

Carica	Nominativo
Presidente del Consiglio	Bello Massimo
Consigliere	Angeletti Margherita
Consigliere	Ansuini Andrea
Consigliere	Antonelli Daniela
Consigliere	Barucca Alessandra
Consigliere	Beccaceci Lorenzo

Consigliere	Bernardini Anna Maria
Consigliere	Bomprezzi Chantal
Consigliere	Brescini Angelica
Consigliere	Campanile Gennaro
Consigliere	Carletti Andrea
Consigliere	Crivellini Filippo
Consigliere	Da Ros Davide
Consigliere	Giuliani Ludovica
Consigliere	Liverani Marcello
Consigliere	Montesi Massimo
Consigliere	Pagani Stefania
Consigliere	Pergolesi Enrico
Consigliere	Piazzai Rodolfo
Consigliere	Pucci Lucia
Consigliere	Rebecchini Luigi Cosmo Damiano
Consigliere	Romano Dario
Consigliere	Schiavoni Floriano
Consigliere	Tomassoni Silvia
Consigliere Straniero Aggiunto	Malih Mohamed

Struttura organizzativa

Per la struttura organizzativa si rimanda all'apposita sezione 3.1 del presente PIAO.

Le principali attribuzioni delle aree funzionali, delle unità organizzative autonome e degli uffici del Comune di Senigallia, sono dettagliate nell'Allegato al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi (ROUS), come modificato con deliberazione di Giunta Municipale n. 237 del 29/09/2021, **a conclusione del percorso di analisi dell'organizzazione della struttura comunale nel suo complesso e del sistema di organizzazione delle funzioni apicali in particolare, intrapreso da questa Amministrazione, sin dal suo insediamento.**

1.2.2 Il sistema delle competenze per la gestione del rischio corruzione

In premessa si dà atto che, come si evince dall'ultima relazione annuale, ma già anche nella precedente, trasmessa ad Anac, redatta e pubblicata dal Responsabile di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nell'Amministrazione comunale di Senigallia non si sono registrati episodi di corruzione propriamente detti (sezione 2B della relazione), nè casi in cui sono stati rilevati degli accadimenti penalmente o disciplinarmente rilevanti e in qualche modo riconducibili al fenomeno della corruzione (sezione 12 della relazione).

Le attività di prevenzione della corruzione richiedono un'azione coordinata tra tutti i soggetti presenti nell'organizzazione, nella consapevolezza che solo attraverso un approccio sinergico e proattivo si può contribuire a migliorare l'azione dei soggetti coinvolti.

La **Giunta comunale**, in qualità di organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente in base alla normativa statale nonché al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) provvede a:

- a) definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- b) adottare il PTPCT (art. 1, co. 7 e 8, l. 190/2012) e il Piano Integrato di Attività e Organizzazione che è destinato a ricomprenderlo ai sensi dell'art. 6 del DI 80/2021;
- c) adottare il Codice di comportamento per i dipendenti in attuazione di quanto previsto dall'articolo 54 del d.lgs. 165/2001.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (R.P.C.T.), individuato nel Segretario Generale, dott.ssa Imelde Spaccialbelli, nominato con decreto sindacale n. 151 del 30/03/2021:

– predispone e verifica l'attuazione della strategia di prevenzione della corruzione.

In merito al ruolo ed alle funzioni in generale del RPCT, si richiama l'Allegato 3 al PNA 2019 – approvato con Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 – contenente i riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

I titolari di funzioni dirigenziali, Responsabili delle Aree Funzionali/U.O.A. assumono il ruolo di referenti ai sensi del PNA 2019. Attraverso le funzioni e i compiti di cui agli artt. 1bis), 1ter) e 1quater) del d.lgs. 165/2001, provvedono a:

- a) fornire le necessarie informazioni al RPCT per permettergli l'espletamento delle relative funzioni;
- b) partecipare attivamente all'intero processo di elaborazione e gestione del rischio, in particolare proponendo ed attuando le misure di prevenzione più idonee ai loro processi di lavoro;
- c) vigilare sull'osservanza del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013) e del Codice di comportamento comunale effettuando, in caso di violazione, la segnalazione all' Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD);
- d) applicare le misure di prevenzione indicate nel PTPCT (ora nella corrispondente sezione del PIAO);
- e) assicurare l'implementazione della sezione "Amministrazione trasparente" e a garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni.**

I dipendenti comunali, nonché tutti coloro che sono inseriti, per ragioni professionali (comando, tirocinio, collaborazione,), nelle strutture dell'Amministrazione comunale, sono chiamati a:

- a) collaborare al processo di elaborazione e di gestione del rischio corruttivo, tenuto conto delle loro mansioni e linee di intervento;
- b) osservare le misure previste dal PTPCT (l. 190/2012, art. 1, co. 14);

- c) adempiere agli obblighi del Codice di comportamento di cui al DPR 62/2013 e del Codice di comportamento comunale;
- d) effettuare le comunicazioni prescritte in materia di conflitto di interessi e di obbligo di astensione;
- e) segnalare i possibili illeciti (penali, disciplinari, amministrativo-contabili) di cui vengono a conoscenza secondo quanto previsto dal Codice di comportamento e dalle linee procedurali approvate con DGM n. 78/2019.

L'Organismo di Valutazione partecipa al processo di gestione del rischio; svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa; esprime parere obbligatorio sul codice di comportamento adottato dall'amministrazione e sugli eventuali aggiornamenti dello stesso; verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nei documenti di programmazione strategico-gestionale.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza.

Il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD), figura introdotta dal Regolamento (UE) 2016/679, è stato individuato con determinazione n. 228 del 18/03/2022, nella società Morolabs s.r.l., referente per il Comune di Senigallia è l'Avv. Michele Centoscudi designato con decreto sindacale n. 148 del 24 marzo 2022.

Il Responsabile della transizione digitale (RTD) del Comune, ai sensi dell'art. 17 del Cad, è individuato nella persona del dott. Davide Cecchini, incaricato, con decreto sindacale n. 491/2021, della Responsabilità dell'Area 4 Sistemi Informatici, che ha, fra le principali attribuzioni previste dal vigente ROUS, l'espletamento delle funzioni di Responsabile della transizione alla modalità operativa digitale.

2.1 VALORE PUBBLICO

In questa sottosezione l'amministrazione esplicita una rappresentazione delle politiche dell'ente tradotte in termini di obiettivi di Valore Pubblico (*outcome*/impatti). In particolare l'amministrazione, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, deve esplicitare in che modo le politiche dell'ente si traducono in termini di obiettivi atti a creare Valore Pubblico e come misurarli attraverso i relativi indicatori di impatto. In stretta correlazione con le strategie, essa indica, altresì, le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, nel periodo di riferimento, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

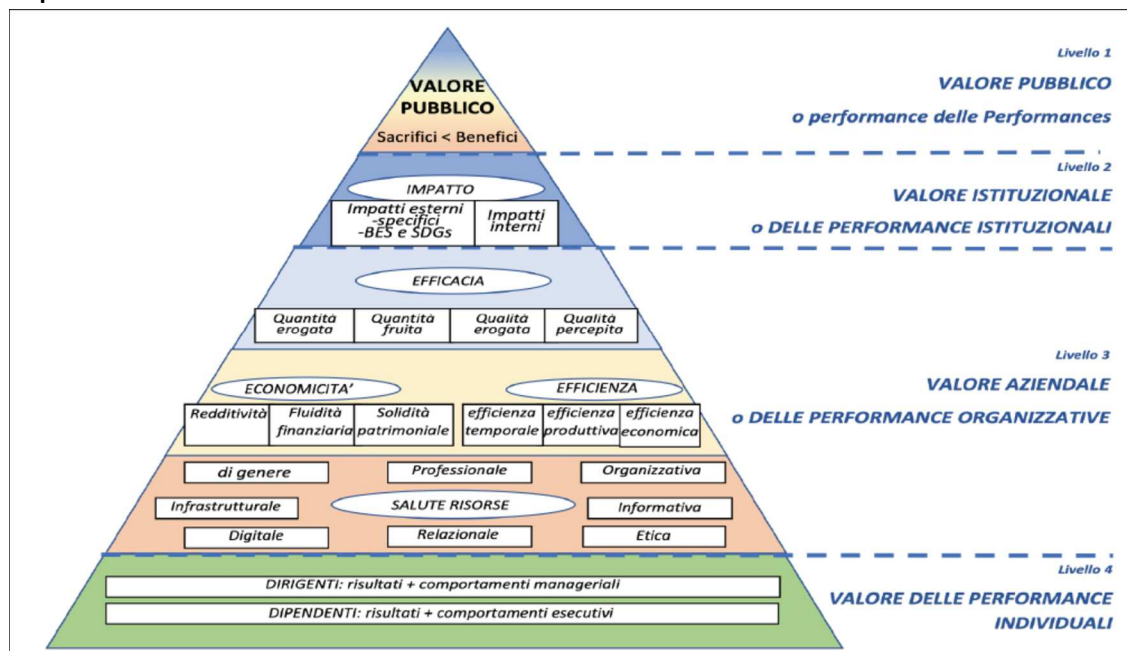
Il riferimento è costituito dagli obiettivi generali dell'organizzazione, programmati in coerenza con gli Indirizzi di governo dell'ente e i documenti di programmazione finanziaria, in un'ottica di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Il concetto di valore pubblico ha trovato una prima definizione "istituzionale" nelle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica del 2017, secondo le quali il Valore Pubblico può essere definito come "il miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto alle condizioni di partenza", cioè come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, capacità di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, etc.). Il processo di generazione del Valore pubblico può essere rappresentato tramite una struttura piramidale, nella cui ottica una PA genera Valore Pubblico quando (da Deidda Gagliardo, 2015; Papi et al. 2018. Da CNEL "Relazione 2019 al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini"):

- in coerenza con le missioni istituzionali dell'Ente, si incrementa il livello di benessere economico, sociale e ambientale dei suoi utenti e stakeholder, senza dimenticare il livello di salute dell'Amministrazione, e si contribuisce al mantenimento e al miglioramento del benessere nazionale e territoriale e allo sviluppo sostenibile nell'ottica dell'Agenda 2030;
- si orientano le performance organizzative verso il miglioramento di quelle istituzionali o impatti; in particolare, si crea valore aziendale in caso di: performance organizzative adeguate dal punto di vista sociale, ovvero di erogazione di servizi quanti-quantitativamente adeguati a soddisfare gli utenti (efficacia); performance organizzative adeguate dal punto di vista economico, ovvero in presenza di una condotta economica ed efficiente da parte dell'ente; e ciò a partire dalla fotografia dello stato quanti-quantitativo delle risorse dell'Ente;
- si orientano le performance individuali verso il miglioramento di quelle organizzative; si crea Valore Individuale in caso di: performance individuali dei dirigenti adeguate in termini di

risultati e di comportamenti direzionali; performance individuali dei dipendenti adeguate in termini di risultati e di comportamenti esecutivi.

La piramide del Valore Pubblico



Fonte: Deidda Gagliardo, 2015; Papi et al. 2018. Da CNEL "Relazione 2019 al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini"

Il Valore Pubblico non fa, quindi, solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto (lo stato delle risorse). Ciò implica innanzitutto il presidio del "benessere addizionale" prodotto in una prospettiva di medio-lungo periodo: la dimensione dell'impatto esprime l'effetto generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, ovvero il miglioramento del livello di benessere rispetto alle condizioni di partenza. Gli indicatori di questo tipo sono tipicamente utilizzati per la misurazione degli obiettivi specifici quinquennali e triennali. Inoltre, poiché per generare valore pubblico l'amministrazione deve anche essere efficace ed efficiente (il "come"), tenuto conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili, deve essere presidiata la salute organizzativa dell'ente, ovvero la dimensione del benessere istituzionale.

2.1.1 Quadro strategico di riferimento

L'Amministrazione comunale in carica si è insediata a seguito delle elezioni amministrative svoltesi il 20-21 settembre e 4-5 ottobre 2020 ed il mandato scade nel 2025.

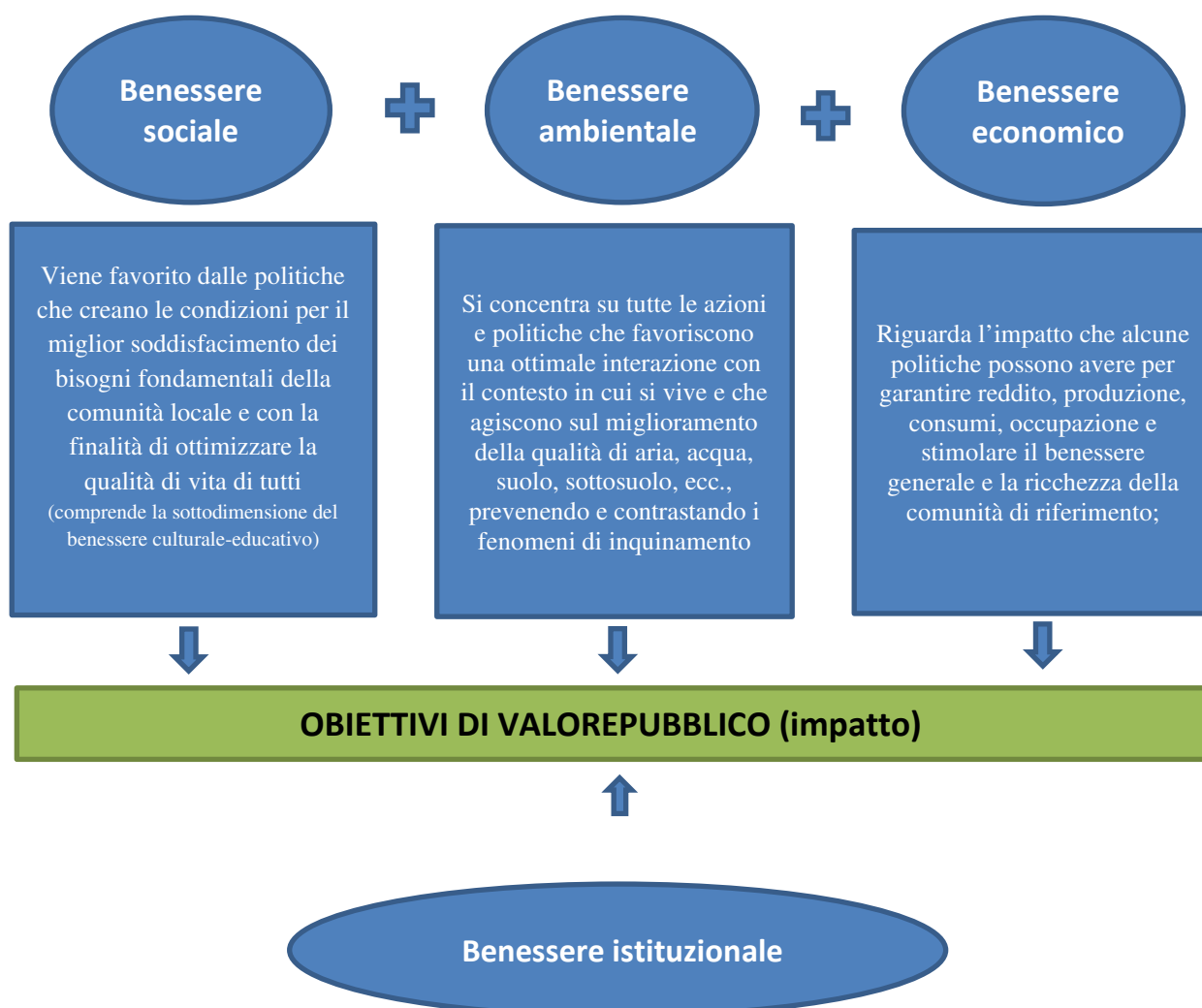
Gli **obiettivi strategici che sviluppano le linee programmatiche di mandato**, dell'azione di governo del Sindaco e della Giunta nel mandato 2020/2025, approvate con DCC n. 80/2020, sono riportati nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione; quest'ultimo assume natura programmatica e di indirizzo dell'azione amministrativa e gestionale.

L'ultimo aggiornamento, per il triennio 2022/2024, è stato approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 10 del 26/01/2022, pubblicato e visualizzabile ai seguenti indirizzi

<https://www.comune.senigallia.an.it/servizi-online/amministrazione-trasparente/?at-node=334>

<https://www.comune.senigallia.an.it/servizi-online/amministrazione-trasparente/?at-node=283>

Nell'ambito del percorso metodologico compiuto per descrivere come le strategie contenute nel DUP 2022/2024 si traducono in termini di Valore Pubblico, ciascun obiettivo strategico in esso definito, a sua volta connesso ad una specifica linea di mandato, è stato innanzitutto collegato alle quattro principali dimensioni di valore pubblico che l'amministrazione intende generare sul territorio, in relazione alle competenze esercitate, con riferimento ai **macro ambiti di riferimento del benessere equo sostenibile**, ai quali si integra la dimensione interna del benessere istituzionale.



L'associazione tra singolo obiettivo strategico e dimensione del benessere generato sul territorio ha portato alla classificazione delle strategie dell'Ente in due classi:

- **strategie che generano valore pubblico in termini di benessere associabile ad un'unica dimensione di impatto**, qualora il Valore Pubblico si possa misurare in termini di benessere specifico o impatto settoriale;

- **strategie che generano valore pubblico in termini di benessere associabile a molteplici dimensioni di impatto**, qualora la strategia sia capace di agire su due o più dimensioni, come sopra individuate. In tali casi, si è attribuito un peso alle singole dimensioni di benessere generato da un'unica strategia, così che il valore pubblico possa essere misurato come equilibrio tra gli impatti.

Per ciascun obiettivo strategico classificato all'interno di una o più dimensioni, è stato descritto come esso sia in grado di generare valore pubblico e sono stati, altresì, individuati gli stakeholders, i tempi previsti di realizzazione e le Aree comunali responsabili/coinvolute nella sua attuazione.

Lo schema di PIAO prevede che gli indicatori di *outcome*/impatti, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (*Sustainable Development Goals* dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL) non si applicano ai Comuni, in ragione della limitata applicabilità degli obiettivi ed indicatori ivi definiti nell'ambito della dimensione territoriale in cui i Comuni operano. Tuttavia, al fine di poter elaborare nei successivi Piani da approvarsi per gli anni futuri, come sviluppo del percorso di creazione di Valore Pubblico, indicatori di misurazione del valore che siano in linea con la programmazione e con gli obiettivi individuati a livello nazionale ed europeo per la misurazione del benessere, per ogni obiettivo strategico sono stati associati, ove possibile, uno o più obiettivi di sviluppo sostenibile di cui all'Agenda 2030, al fine di dare evidenza dell'ambito di azione nel quale l'obiettivo si colloca, se letto in relazione al macro contesto di riferimento.

Per completezza espositiva, si ricorda che l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità. Sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, l'Agenda è costituita da 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDGs – inquadrati all'interno di un programma d'azione più vasto costituito da 169 target o traguardi, ad essi associati, da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030. Gli obiettivi fissati per lo sviluppo sostenibile hanno una validità globale, riguardano e coinvolgono tutti i Paesi e le componenti della società, dalle imprese private al settore pubblico, dalla società civile agli operatori dell'informazione e cultura. I 17 Goals fanno riferimento ad un insieme di questioni importanti per lo sviluppo che prendono in considerazione in maniera equilibrata le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile – economica, sociale ed ecologica – e mirano a porre fine alla povertà, a lottare contro l'ineguaglianza, ad affrontare i cambiamenti climatici, a costruire società pacifiche che rispettino i diritti umani.

OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE












Infine, ogni obiettivo strategico è classificato in relazione ad una (o più) delle sei missioni del PNRR, laddove pertinente.









LEGENDA MISSIONI PNRR		
Missione 1	Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura	
Missione 2	Rivoluzione verde e transizione ecologica	
Missione 3	Infrastrutture per una mobilità sostenibile	
Missione 4	Istruzione e ricerca	
Missione 5	Inclusione e coesione	
Missione 6	Salute	










Le tabelle seguenti costituiscono il frutto del percorso metodologico sopra illustrato.









STRATEGIE CHE GENERANO VALORE PUBBLICO IN TERMINI DI BENESSERE ASSOCIABILE AD UN'UNICA DIMENSIONE DI IMPATTO



Quale valore pubblico	Linea di mandato	Obiettivo strategico DUP 2022/2024	Descrizione obiettivo strategico DUP 2022/2024	Descrizione obiettivo strategico in termini di valore pubblico	Stakeholders	Tempi previsti di realizzazione	Collegamenti con obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	Aree responsabili
BENESSERE SOCIALE	2021_2025_07 SENGALLIA PIU' SICURA	2021_2025_S04 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	L'obiettivo si prefigge una intensificazione dell'attività di vigilanza di quartiere e nelle frazioni, attraverso un controllo preventivo sistematico dei punti sensibili e a maggior frequentazione da parte dei cittadini nei quartieri e nelle frazioni; vigilare sulla sicurezza urbana dei minori nei luoghi in cui si esplicano le loro attività e presenza, mettendo a disposizione della Polizia Locale la strumentazione adeguata per consentire agli operatori di effettuare controlli in maniera efficace e sicura; rendere maggiormente consapevoli i cittadini con incontri pubblici e materiale informativo delle regole da rispettare e delle azioni di autotutela da attivare nell'ambito delle aree urbane.	La strategia, così come definita, sarà in grado di accrescere il benessere sociale della collettività puntando al contrasto dei fenomeni e dei comportamenti non conformi alla legge sotto il profilo della sicurezza pubblica. Attraverso l'intensificazione dei controlli di polizia locale su tutto il territorio, in particolar modo nelle zone e nei quartieri maggiormente esposti sotto tale profilo, si contribuirà all'accrescimento della percezione di sicurezza e di legalità da parte dei cittadini, contrastando gli atteggiamenti di paura e diffidenza, nonché riducendo il rischio di situazioni di pericolo atte a costituire pregiudizio alla pubblica incolumità.	Cittadini	5 anni	 		Polizia locale
BENESSERE SOCIALE	2021_2025_01 SENGALLIA PIU' GIUSTA, PIU' TRASPARENTE E PIU' APERTA AI CITTADINI	2021_2025_S05 OFFERTA EDUCATIVA E FORMATIVA. TRASPORTO, REFEZIONE SCOLASTICA E FORNITURA GRATUITA LIBRI	<p>Il primo obiettivo è la promozione ed implementazione dell'offerta formativa (POF+POFT), anche attraverso l'emanazione di un bando biennale per i soggetti promotori di nuove progettualità di rete sui temi su cui la Conferenza Ente locale / Scuola deciderà di lavorare. Occorrerà continuare a favorire il circuito virtuoso scuola-cultura-sport attraverso la promozione dell'apertura degli edifici scolastici oltre l'orario curricolare coinvolgendo associazioni culturali e sportive. Rispetto alla refezione scolastica, l'obiettivo è attivare progetti di educazione alimentare, soprattutto tramite strumenti legati alla comunicazione, all'informazione e al dialogo con le famiglie degli utenti del servizio. La redazione dei nuovi criteri per l'appalto del servizio di refezione scolastica dovrà poi contenere elementi di qualità del servizio, tra cui particolare attenzione sarà da assegnare ai Criteri Ambientali Minimi. Il piano di trasporto scolastico andrà studiato secondo le esigenze degli utenti con particolare attenzione al monitoraggio dei costi e alla qualità del servizio nel territorio di afferenza alla scuola. Verrà perseguito lo sviluppo di azioni di contrasto al disagio scolastico e di prevenzione al bullismo attivando percorsi inclusivi di educazione civica, oltre alla promozione di percorsi di educazione permanente per adulti attraverso il rinnovamento del comitato scientifico della LUAS. Sarà garantita la fornitura gratuita o semigratuita dei libri di testo agli aventi diritto attraverso modalità di organizzazione più snelle ed efficaci grazie all'utilizzo delle nuove tecnologie.</p>	Le scuole del primo ciclo di istruzione di Senigallia potranno contare sull'attivazione di progettualità specifiche promosse in accordo tra Amministrazione Comunale e Dirigenti Scolastici degli Istituti Comprensivi, che avranno l'obiettivo di coinvolgere un alto numero di classi e studenti nei campi della lettura, delle arti, dell'ambiente e della lotta al disagio scolastico, creando un benessere sociale nella popolazione scolastica, ma anche nelle famiglie degli studenti.	Studenti delle scuole del primo ciclo di istruzione e loro famiglie	3 anni		 	Area 8


Quale valore pubblico	Linea di mandato	Obiettivo strategico DUP 2022/2024	Descrizione obiettivo strategico DUP 2022/2024	Descrizione obiettivo strategico in termini di valore pubblico	Stakeholders	Tempi previsti di realizzazione	Collegamenti con obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	Aree responsabili
BENESSERE SOCIALE	2021_2025_13 SENIGALLIA PER UNA NUOVA FASE DEL TURISMO E DELLA CULTURA	2021_2025_S06 VALORIZZAZIONE E PROMOZIONE PATRIMONIO FOTOGRAFICO, MUSEALE, LIBRARIO, ARCHIVISTICO, ARTISTICO, TEATRALE E MUSICALE	L'obiettivo riguarda l'estensione e la qualificazione dell'offerta del circuito museale comunale e la progettazione di eventi espositivi riguardante l'arte classica e contemporanea; la promozione e la valorizzazione dell'ingente patrimonio fotografico e museale del comune e del territorio così da valorizzare e veicolare anche esternamente l'immagine di Senigallia come città della fotografia; valorizzare le aree monumentali ed archeologiche della città; proseguire nelle attività di restauro dei beni artistici anche attraverso Art Bonus; creare progetti tra soggetti pubblici e privati per realizzare iniziative coordinate nel settore culturale. L'obiettivo della promozione alla lettura con particolare attenzione ai bambini attraverso lo sviluppo del progetto "Senigallia città che legge patto locale per la lettura" alla quale partecipano tutti i soggetti che operano nel campo della promozione alla lettura; Comune, librerie, associazioni culturali e di volontariato, istituti scolastici, Fondazioni; promozione di concorsi letterari destinati ai giovani di età compresa tra 10 e 18 anni; la valorizzazione ed implementazione del patrimonio scultoreo contemporaneo, la valorizzazione dell'arte espressiva dei percorsi spettacolari, laboratoriali e formativi; la valorizzazione delle competenze e degli interessi musicali diffusi nella cittadinanza, creando sinergie tra pubblico e privato.	L'obiettivo del benessere sociale viene conseguito attraverso la volontà di creare una città viva e propositiva dal punto di vista culturale, dove Enti pubblici e privati collaborino per offrire alla cittadinanza occasioni di crescita, di formazione e di riflessione.	Cittadini	3 anni			Area 8
BENESSERE SOCIALE	2021_2025_12 SENIGALLIA INCENTIVA LO SPORT ANCHE COME VOLANO DEL TURISMO	2021_2025_S07 SPORT, IMPIANTISTICA SPORTIVA E TEMPO LIBERO	Considerare lo sport quale strumento per la cura e il benessere psico-fisico dei cittadini; migliorare le condizioni degli impianti sportivi anche con procedure di affidamento in gestione; semplificare le procedure di concessione in uso temporaneo degli impianti sportivi; rivedere le tariffe di concessione in uso degli impianti sportivi; intercettare i fondi nazionali e sovranazionali per il miglioramento degli impianti sportivi e la valorizzazione dello sport; valorizzare il tempo libero dei cittadini con particolare attenzione ai bambini e alle fasce più deboli, attraverso l'individuazione dei luoghi e strutture comunali atte a soddisfare le necessità delle varie fasce di età, anche coordinando e promuovendo le attività ludiche sul territorio; creare sinergie tra gli Assessorati allo Sport, alla Cultura ed al Turismo per la valorizzazione della pratica sportiva e lo sviluppo culturale, economico e sociale del territorio; programmare, organizzare e realizzare iniziative e manifestazioni per lo Sport, la promozione e sostenere manifestazioni ed eventi sportivi realizzati da altri soggetti pubblici e privati.	L'obiettivo del Comune di Senigallia è quello di potenziare, nell'ottica di rafforzare attraverso lo sport i legami sociali della nostra comunità, l'offerta sportiva rivolta ai cittadini, attraverso l'aggiornamento e l'implementazione di progettualità ed una migliore gestione delle strutture sportive. La strategia adottata è una puntuale programmazione pluriennale per la riqualificazione, la valorizzazione e l'ampliamento delle strutture per la pratica sportiva, a partire dalla realizzazione di una nuova palestra integrata con il polo scolastico Marchetti, integrando le dotazioni delle strutture esistenti e definendo itinerari e dotazioni nelle aree verdi per l'attività sportiva all'aperto. Si lavorerà inoltre per supportare le associazioni sportive nel qualificare il loro importantissimo ruolo formativo ed educativo, facendo sì che aumenti il livello di partecipazione sportiva dei cittadini e che la pratica sportiva sia inclusiva ed accessibile a tutti.	Associazioni e società sportive, giovani, cittadini	5 anni			Area 1






Quale valore pubblico	Linea di mandato	Obiettivo strategico DUP 2022/2024	Descrizione obiettivo strategico DUP 2022/2024	Descrizione obiettivo strategico in termini di valore pubblico	Stakeholders	Tempi previsti di realizzazione	Collegamenti con obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	Aree responsabili
BENESSERE SOCIALE	2021_2025_06 SENIGALLIA PIU' ATTENTA AI GIOVANI	2021_2025_S08 POLITICHE GIOVANILI	Promuovere l'aggregazione e il protagonismo positivo dei giovani, valorizzando gli spazi di aggregazione esistenti e lavorando in sinergia con le associazioni giovanili presenti nel territorio per l'organizzazione di eventi dedicati ai giovani in ambito musicale e artistico.	I giovani della città di Senigallia potranno contare su occasioni di protagonismo e di orientamento utili a declinare le proprie passioni e a trovare proposte di formazione o di coinvolgimento nel mondo del lavoro secondo le proprie progettualità.	Popolazione 14-29 anni	3 anni			Area 8
BENESSERE SOCIALE	2021_2025_11 UN NUOVO PROGETTO URBANISTICO PER RILANCIARE SENIGALLIA	2021_2025_S10 SVILUPPO E RIQUALIFICAZIONE EDILIZIA URBANA E SOCIALE	Snellimento degli iter autorizzativi – Redazione variante generale al PRG – Variante al Piano degli arenili - Interventi di riqualificazione dei lungomari – Variante al PRP del Porto – Piano Particolareggiato del Centro Storico e riqualificazione del Centro Storico (Orti del Vescovo, Incrocio della Penna, ex area Ferri, area Mulino Tarsi, Bastione di via Rodi, Parterre della Rocca) – Piano dei Cimiteri – Variante Piano d'area Italcementi – Inserimento nel PRG di aree sottoposte a bonifica.	Il benessere sociale è generato dall'attuazione di politiche territoriali volte alla creazione di spazi da dedicare alla collettività quali: parcheggi pubblici, aree verdi attrezzate e parchi urbani. Le scelte urbanistiche generano valorizzazioni economiche sul territorio tali da incidere sul benessere della collettività.	Cittadini, imprese, turisti	5 anni			Area 9 Area 11
BENESSERE SOCIALE	2021_2025_04 SOSTEGNO AI PROGETTI E ALLE CAMPAGNE CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE E LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE	2021_2025_S21 PROMOZIONE PARI OPPORTUNITA'	Progettazione di nuovi interventi per contrastare la violenza sulle donne. Assicurare pari accesso all'educazione e alla cultura, all'istruzione e alla formazione lungo tutto l'arco della vita attraverso la promozione di iniziative che contribuiscano a ridurre i fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e favoriscano le pari opportunità.	La realizzazione della strategia in termini di benessere sociale punta alla riduzione dei fenomeni discriminatori e di violenza di genere, generando una comunità consapevole, sensibile e rispettosa dei principi di uguaglianza dei diritti tra uomo e donna. L'implementazione di strumenti di ascolto e di aiuto contribuiranno all'accrescimento della percezione di vicinanza delle istituzioni sul tema.	Cittadini, in particolare donne	3 anni	    		Area 2

Quale valore pubblico	Linea di mandato	Obiettivo strategico DUP 2022/2024	Descrizione obiettivo strategico DUP 2022/2024	Descrizione obiettivo strategico in termini di valore pubblico	Stakeholders	Tempi previsti di realizzazione	Collegamenti con obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	Aree responsabili
BENESSERE SOCIALE	2021_2025_14 UN NUOVO SISTEMA DI PROMOZIONE DELLA CULTURA CAPACE DI ATTRARRE INVESTIMENTI PRIVATI.	2021_2025_S18 COLLABORAZIONE CON ALTRI STATI DELL'UNIONE EUROPEA	Svolgere azioni di sensibilizzazione sull'importanza delle relazioni culturali ed economiche tra gli stati dell'Unione Europea; organizzare forme organiche e permanenti coinvolgendo le città europee gemellate con la città di Senigallia. Stringere rapporti di collaborazione con nuove città europee	La realizzazione della strategia passa attraverso la strutturazione di relazioni durature con altre realtà, funzionale allo scambio costruttivo di esperienze.	Cittadini	3 anni			Area 2
BENESSERE AMBIENTALE	2021_2025_08 SENGALLIA PIU' VERDE	2021_2025_S11 TUTELA AMBIENTALE ED AREE VERDI	Tutela della qualità delle matrici ambientali; valorizzazione dei demani pubblici; valorizzazione e mantenimento delle aree verdi e boschive, parchi e aree rurali dell'entroterra; riduzione inquinamento elettromagnetico attraverso la predisposizione di un nuovo piano di telefonia.	Il valore pubblico creato potrà essere raggiunto attraverso interventi di manutenzione programmata e interventi mirati sul verde pubblico e sui parchi pubblici e attraverso il monitoraggio e la regolamentazione degli impianti di telefonia esistenti	Cittadini, turisti, associazioni, scuole	5 anni	     		Area 11








Quale valore pubblico	Linea di mandato	Obiettivo strategico DUP 2022/2024	Descrizione obiettivo strategico DUP 2022/2024	Descrizione obiettivo strategico in termini di valore pubblico	Stakeholders	Tempi previsti di realizzazione	Collegamenti con obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	Aree responsabili
BENESSERE AMBIENTALE	2021_2025_07 SENIGALLIA PIU' SICURA	2021_2025_S12 VIABILITA'	Riqualificazione di strade e vie urbane e potenziamento della viabilità urbana; messa in sicurezza delle strade comunali; miglioramento della dotazione dei parcheggi pubblici; potenziamento viabilità ciclabile e riqualificazione dei Lungomari.	Attraverso le opere di consolidamento e risanamento conservativo della strade e delle vie urbane, dei percorsi ciclabili e pedonali, con abbattimento delle barriere architettoniche, con l'incremento del numero delle aree di sosta a disposizione, e l'opportuna regolamentazione delle zone pedonali e delle zone a traffico limitato, si potranno conseguire vantaggi in termini di maggiore sicurezza e potenziamento della viabilità urbana.	Cittadini e collettività	3 anni	 		Area 10
BENESSERE AMBIENTALE	2021_2025_07 SENIGALLIA PIU' SICURA	2021_2025_S14 TUTELA ANIMALI D'AFFEZIONE E LOTTA AL RANDAGISMO	Regolamentare la presenza e proliferazione di animali molesti; Regolamentare e controllare la presenza sul territorio di animali randagi.	Aumento numero interventi mirati su popolazione colombi urbani, derattizzazione, disinfestazione zanzare	Cittadini, attività economiche, turisti	5 anni			Area 11
BENESSERE AMBIENTALE	2021_2025_08 SENIGALLIA PIU' VERDE	2021_2025_S16 RISORSE ENERGETICHE	Efficientamento energetico degli impianti ed edifici pubblici anche attraverso nuovi investimenti; risparmio di fonti energetiche attraverso la diversificazione delle stesse.	Attraverso la realizzazione di interventi volti a ridurre i consumi energetici, eliminando eventuali sprechi, verrà ottimizzato il rapporto tra utilizzo di energia e rendimento in termini di consumi. Il risparmio energetico è il principale strumento per perseguire un uso razionale degli impianti e dei sistemi che consumano energia, e nel lungo periodo una maggiore indipendenza energetica, con ricadute positive sulla tutela ambientale, per via del minore impatto in termini di riduzione delle emissioni inquinanti.	Cittadini e collettività	3 anni	   		Area 10






Quale valore pubblico	Linea di mandato	Obiettivo strategico DUP 2022/2024	Descrizione obiettivo strategico DUP 2022/2024	Descrizione obiettivo strategico in termini di valore pubblico	Stakeholders	Tempi previsti di realizzazione	Collegamenti con obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	Aree responsabili
BENESSERE ECONOMICO	2021_2025_01 SENIGALLIA PIU' GIUSTA, PIU' TRASPARENTE E PIU' APERTA AI CITTADINI	2021_2025_S02 OTTIMIZZAZIONE DELLE ENTRATE E RAZIONALIZZAZIONE DELLE SPESE, MIGLIORAMENTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO	L'obiettivo è il miglioramento dei tempi medi di pagamento dei debiti commerciali da parte dell'Ente, attraverso la revisione delle procedure organizzative in essere e il potenziamento delle strutture preposte alla gestione delle diverse fasi del ciclo passivo, con particolare riferimento alle fasi di liquidazione e pagamento. Particolare attenzione sarà rivolta alla gestione degli strumenti informatici utilizzati a tal fine, con eventuale revisione dei modelli infrastrutturali in uso al fine di una gestione più efficiente dei processi coinvolti.	La realizzazione della strategia potrà garantire il mantenimento degli stanziamenti di spesa di parte corrente nel bilancio, evitando che la disciplina sanzionatoria prevista a livello nazionale ed europeo nel caso di mancato rispetto dei tempi di pagamento si traduca in minori servizi al cittadino o in minori risorse economiche da utilizzare a servizio della comunità.	Cittadini Intera comunità	3 anni	 		Area 12
BENESSERE ECONOMICO	2021_2025_02 SENIGALLIA CHE RIPARTA INSIEME AL MONDO PRODUTTIVO	2021_2025_S15 ATTIVITA' COMMERCIALI, ECONOMICHE E ARTIGIANALI	Avviare azioni a sostegno delle attività commerciali, economiche ed artigianali del territorio locale, anche attraverso l'intercettazione di incentivi da parte di enti sovraordinati e da stanziamenti europei. Creare nuove sinergie con le imprese locali.	La strategia consentirà di sostenere il tessuto economico della città, preservando l'occupazione e favorendo la crescita del tessuto produttivo.	Attività economiche	5 anni	  	 	Area 2










Quale valore pubblico	Linea di mandato	Obiettivo strategico DUP 2022/2024	Descrizione obiettivo strategico DUP 2022/2024	Descrizione obiettivo strategico in termini di valore pubblico	Stakeholders	Tempi previsti di realizzazione	Collegamenti con obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	Aree responsabili
BENESSERE ECONOMICO	2021_2025_01 SENIGALLIA PIU' GIUSTA, PIU' TRASPARENTE E PIU' APERTA AI CITTADINI	2021_2025_S19 FISCALITÀ LOCALE 4.0 – EQUITÀ FISCALE E COMPLIANCE ATTIVA VERSO I CONTRIBUENTI	<p>Con il progetto di servizio "Fiscalità locale 4.0 – Equità fiscale e compliance attiva verso i contribuenti", approvato con deliberazione di Giunta municipale n. 265 del 10.11.2021, il Comune di Senigallia intende dotarsi di strumenti software innovativi e pienamente interoperabili con le attuali banche dati dell'Ente, in grado di restituire all'Amministrazione Comunale certezza, aggiornamento ed affidabilità di tutti i dati del territorio comunale, funzionali ad elaborare informazioni e decisioni. La realizzazione del progetto permetterà la costruzione del data warehouse comunale, strumento indispensabile sia per migliorare e rendere maggiormente consapevoli i processi decisionali dell'Ente che per una più efficace ed efficiente gestione della Fiscalità Locale. Fondamentale, in quest'ottica, sarà la corretta ed efficace gestione dei dati. Una città diventa "smart" quando è in grado di produrre, gestire e interpretare in tempo reale il flusso di informazioni che riguarda i suoi abitanti, le attività produttive, i servizi, i trasporti, gli edifici, le scuole, la sanità. I dati e la capacità di trasformarli, sono da sempre concetti chiave a cui dovrebbero tendere gli Enti Locali per migliorare la capacità di prendere decisioni, contrastare le diverse forme di evasione-elusione, migliorare la riscossione delle imposte locali, attuare modelli di semplificazione degli adempimenti e attivare azioni innovative di collaborazione tra Pubblica Amministrazione e cittadini. In sintesi gli obiettivi strategici e sfidanti, da raggiungere nell'arco di un triennio, saranno:</p> <p>Garantire e migliorare il livello dei servizi erogati ai cittadini, tramite la semplificazione degli adempimenti con utilizzo di strumenti digitali Efficientamento dell'attività di contrasto all'evasione tributaria, funzionale alla successiva riduzione della pressione fiscale</p>	<p>L'attuazione della strategia si fonda sull'implementazione di strumenti tecnici in grado di consentire agli uffici ed al decisore politico di avere banche dati aggiornate, affidabili e coerenti con la situazione degli oggetti sottoposti a tributi ed imposte, in maniera tale da adottare scelte strategie tributarie più eque. L'outcome atteso dovrà essere la lotta all'evasione fiscale locale (IMU e TARI), che consentirà anche una riduzione della pressione fiscale. Un ulteriore impatto sul cittadino/contribuente, sarà il potenziamento del portale web https://senigallia.unicumdata.it contenente tutta la situazione tributaria aggiornata e sempre disponibile online.</p>	Cittadini Organo decisionale	5 anni			Area 4 Area 12

Quale valore pubblico	Linea di mandato	Obiettivo strategico DUP 2022/2024	Descrizione obiettivo strategico DUP 2022/2024	Descrizione obiettivo strategico in termini di valore pubblico	Stakeholders	Tempi previsti di realizzazione	Collegamenti con obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	Aree responsabili
BENESSERE ISTITUZIONALE	2021_2025_03 SENIGALLIA PIU' VICINA ALLE FAMIGLIE E AI PIU' DEBOLI	2021_2025_17 UNIONE DEI COMUNI	Promozione, e integrazione dell'azione amministrativa fra comuni e razionalizzazione della spesa dell'Ente. Implementazione e messa a regime della funzionalità dell'Unione dei Comuni "Le Terre della Marca Senone" con particolare riferimento ai rapporti finanziari e gestionali con il comune anche alla luce del l'avvenuto conferimento del servizio di promozione turistica.	La realizzazione della strategia punta all'efficiamento delle procedure amministrative e finanziarie relative ai rapporti con l'Unione dei Comuni, generando benessere istituzionale in quanto capace di migliorare i processi interni, ottimizzando risorse e tempistiche di esecuzione.	Struttura interna Cittadini	3 anni	 		Area 12
BENESSERE ISTITUZIONALE	2021_2025_01 SENIGALLIA PIU' GIUSTA, PIU' TRASPARENTE E PIU' APERTA AI CITTADINI	2021_2025_20 SISTEMA INTEGRATO DEI CONTROLLI INTERNI	Avviare la ridefinizione dell'assetto dei controlli interni che il Comune è tenuto ad effettuare nell'ambito dell'autonomia normativa ed organizzativa, nel rispetto delle disposizioni di cui agli articoli 147, 147bis, 147ter, 147quater, 147 quinquies del D.lgs. n. 267/2000, alla luce della nuova conformazione della struttura comunale basata sulla individuazione di più Aree funzionali omogenee. Considerata l'importanza del sistema dei controlli interni, fondamentale presidio per il buon andamento dell'attività amministrativa dell'Ente è stato istituito un Ufficio Controllo di Gestione, Direzione e Coordinamento delle Aree funzionali.	L'attuazione della strategia punta a creare un modello di controllo all'interno dell'Ente che sia in grado di attivare processi di autovalutazione dei propri sistemi di pianificazione, gestione e rendicontazione, ottimizzando le proprie performance attraverso flussi informativi strutturati e consapevoli e generando, in tal modo, valore pubblico in termini di benessere istituzionale. Inoltre, l'esercizio del controllo interno contribuisce a ridurre il rischio di alterazioni dei processi decisionali, che sono resi in tal modo più consapevoli e <i>strategy oriented</i> .	Struttura organizzativa interna Organo decisionale Cittadini Intera comunità	3 anni			Direzione e Coordinamento Controllo di Gestione

STRATEGIE CHE GENERANO VALORE PUBBLICO IN TERMINI DI BENESSERE ASSOCIABILE A MOLTEPLICI DIMENSIONI DI IMPATTO

Linea di mandato	Obiettivo strategico DUP 2022/2024	Quale valore pubblico	Descrizione obiettivo strategico DUP 2022/2024	Descrizione obiettivo strategico in termini di valore pubblico	Peso	Stakeholders	Tempi previsti di realizzazione	Collegamenti con obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	Arete responsabili/coinvolve
2021_2025_01 SENIGALLIA PIU' GIUSTA, PIU' TRASPARENTE E PIU' APERTA AI CITTADINI	2021_2025_01 PARTECIPAZIONE, TRASPARENZA E COMUNICAZIONE	BENESSERE SOCIALE	L'obiettivo che si intende perseguire riguarda il potenziamento del sito web comunale, come punto di riferimento per la comunicazione istituzionale, la sensibilizzazione alla trasparenza ed alla legalità, attraverso il rafforzamento della struttura preposta alla gestione dei modelli relativi alla trasparenza ed ai piani di prevenzione della corruzione; valorizzare le forme di partecipazione dei cittadini all'attività amministrativa del comune anche attraverso la semplificazione della burocrazia per fornire maggiori e migliori servizi ai cittadini; rendere Senigallia una città smart.	Il potenziamento dei servizi web erogati online da parte di un Ente locale, rispettosi degli standard europei di trasparenza e user-centricity, consentiranno di promuovere e sviluppare la cittadinanza digitale attiva da parte di ogni fascia demografica. Lo scopo dell'obiettivo è proprio la digitalizzazione e il miglioramento dell'esperienza dei cittadini, attraverso strumenti e componenti predefiniti e standardizzati, che consentiranno di avere una P.A. locale accessibile, trasparente e disponibile.	40%	Cittadini	3 anni	    	 	Area 1 Area 2 Area 3 Area 4 Area 5 Area 7 Area 12 Direzione e Coordinamento/ Controllo di Gestione
		BENESSERE ISTITUZIONALE		Il benessere istituzionale è generato dal miglioramento dei processi interni relativi alle materie di anticorruzione e trasparenza, nonché delle procedure in materia di personale e di gestione amministrativa e finanziaria.	60%					

Linea di mandato	Obiettivo strategico DUP 2022/2024	Quale valore pubblico	Descrizione obiettivo strategico DUP 2022/2024	Descrizione obiettivo strategico in termini di valore pubblico	Peso	Stakeholders	Tempi previsti di realizzazione	Collegamenti con obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	Area responsabili/ coinvolte
2021_2025_07 SENIGALLIA PIU' SICURA	2021_2025_03 VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO COMUNALE. INVESTIMENTI SUGLI IMMOBILI E INFRASTRUTTURE COMUNALI	BENESSERE SOCIALE	L'obiettivo riguarda la riqualificazione e valorizzazione del patrimonio disponibile immobiliare; la riqualificazione e la messa in sicurezza del patrimonio edilizio scolastico e delle infrastrutture, il recupero, la ristrutturazione e la manutenzione di strutture di interesse storico e artistico della città, la riqualificazione del patrimonio edilizio sportivo, e dell'area portuale, la costruzione l'attivazione di luoghi di incontro tra cittadinanza e governo locale.	Attraverso gli interventi di abbattimento delle barriere architettoniche, di riqualificazione del patrimonio immobiliare disponibile, del patrimonio edilizio scolastico, delle strutture di interesse storico, culturale ed artistico della città e del patrimonio edilizio sportivo, si conseguirà il miglioramento del grado di sicurezza e di fruibilità dello stesso a vantaggio dell'intera collettività, con particolare attenzione alle categorie a ridotta mobilità, aumentando il grado di welfare generalizzato percepito dagli stakeholders, inteso come possibilità diffusa di accesso a beni comuni e servizi pubblici di qualità. Inoltre, il benessere sociale è generato dal miglioramento della possibilità di utilizzare gli spazi anche soggetti diversi, grazie all'aggiornamento dei Regolamenti comunali che contengono la relativa disciplina.	50%	Cittadini Studenti Sportivi	5 anni	 	  	Area 5 Area 10
		BENESSERE AMBIENTALE		La riqualificazione degli edifici comunali consentirà ai fruitori di godere di spazi sicuri ed efficientati, migliorando il benessere dell'ambiente di vita all'interno della comunità.	30%					
		BENESSERE ECONOMICO		L'obiettivo consente di poter conseguire economie (es. in termini di consumi energetici) da poter destinare al miglioramento dei servizi alla collettività.	20%					

Linea di mandato	Obiettivo strategico DUP 2022/2024	Quale valore pubblico	Descrizione obiettivo strategico DUP 2022/2024	Descrizione obiettivo strategico in termini di valore pubblico	Peso	Stakeholders	Tempi previsti di realizzazione	Collegamenti con obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	Area responsabili/ coinvolte
2021_2025_13 SENIGALLIA PER UNA NUOVA FASE DEL TURISMO E DELLA CULTURA	2021_2025_09 ATTIVITA' TURISTICHE	BENESSERE SOCIALE	Potenziare l'offerta turistica del territorio, attraverso l'implementazione del sito turistico Feel Senigallia integrato con il sito che sarà realizzato dall'Unione dei Comuni della Terra Senone. Migliorare la comunicazione sui social network per avere maggiore visibilità sui media, costruire migliori sinergie tra pubblico e privato anche attraverso lo studio di nuove forme di collaborazione tra Comune ed imprese locali per la definizione e la promozione di pacchetti vacanza. Ridefinire gli eventi consolidati e pianificarne nuovi a rilevanza nazionale ed internazionale. Valorizzare specifici segmenti turistici come la gastronomia e la qualità del food ed il turismo sportivo; valorizzare la Rotonda a Mare come sede privilegiata di eventi culturali ed enogastronomici oltre che come spazio simbolo del turistico regionale. Realizzare una nuova offerta turistica che includa gli animali da affezione e realizzazione di aree attrezzate. Promozione di una città turistica, sempre più accessibile ai disabili in conformità ai parametri della bandiera Lilla. Sviluppare modelli di relazioni con altre città di interesse turistico al fine della predisposizione di protocolli d'intesa finalizzati allo scambio reciproco di modalità operative e di promozione turistica.	Il benessere sociale è generato dall'accrescimento delle occasioni di svago, socializzazione e condivisione di eventi per l'intera comunità, in quanto lo sviluppo del settore turistico contribuisce a realizzare l'integrazione tra turisti e cittadini e a creare una città viva.	40%	Turisti, operatori economici	3 anni	  		Area 2
		BENESSERE ECONOMICO	Il benessere economico è generato dall'accrescimento del comparto turistico e di tutte le attività economiche del territorio che operano nel settore; l'aumento del flusso turistico genera incremento di fatturato per le imprese di settore e consente il miglioramento dei livelli occupazionali, generando ricchezza per la città.	60%						
2021_2025_07 SENIGALLIA PIU' SICURA	2021_2025_S13 SICUREZZA DEL TERRITORIO	BENESSERE SOCIALE	Aggiornamento del Piano di Emergenza Comunale in condivisione con Regione Marche, Vigili del Fuoco e altri soggetti istituzionali. Revisione, implementazione ed ottimizzazione degli appropriati sistemi di allerta per la cittadinanza. Organizzazione di esercitazioni per la popolazione in collaborazione con i soggetti pubblici coinvolti nell'emergenza. Attività di collaborazione con l'Autorità Idraulica Regionale e Consorzio di Bonifica delle Marche per il monitoraggio delle criticità del territorio. Attivazione di corsi e programmi di educazione ambientale nelle scuole secondarie, volti alla conoscenza del territorio ed alle buone pratiche di Protezione Civile	Il benessere sociale è generato dal miglioramento dell'efficacia del sistema di emergenza, finalizzato alla salvaguardia della vita umana, in particolare delle persone più fragili e deboli, oltre che dalla diffusione della cultura di Protezione Civile tra i cittadini, con l'obiettivo di aumentare la capacità di resilienza dell'intera comunità.	80	Cittadini Attività economiche	3 anni	   		Area 6
		BENESSERE ECONOMICO	Il miglioramento dell'efficacia del sistema di emergenza è finalizzato alla tutela dei beni, consentendo di contenere al massimo i danni causati ai beni pubblici e privati e, in generale, di mitigare l'impatto del post-emergenza dal punto di vista economico per cittadini e imprese. Il benessere economico non riguarda, in tal caso, l'accrescimento della ricchezza della comunità ma piuttosto la salvaguardia del patrimonio privato esistente.	20						

In relazione all'**accessibilità dei sistemi informativi**, si intende la capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari. Il Comune di Senigallia dà attuazione alla Direttiva UE 2016/2102, al D.Lgs 10 agosto 2018, n. 106, alla Legge 9 gennaio 2004 n. 4 ed alle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID.

Nel rispetto dei contenuti delle suddette Linee Guida, sull'accessibilità degli strumenti informatici, che indirizzano le pubbliche amministrazioni verso l'erogazione di servizi sempre più accessibili, nel corso dell'anno 2021 il sito istituzionale è stato aggiornato alle linee guida di design dei siti della Pubblica Amministrazione. Nel corso dell'anno 2023, sarà necessario procedere nuovamente ad ulteriori adeguamenti, recependo le disposizioni della Determinazione 224 del 26 luglio 2022 di AGID, che hanno adeguato ed aggiornato le linee guida in vigore nell'anno 2021.

Tale intervento, rientra nella strategia prevista nella proposta di DUP 2023-2025, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 2022/207 del 29/07/2022, nella sezione strategica, Obiettivo Strategico Partecipazione, trasparenza e comunicazione. Cod. obiettivo: 2021_2025_S01 Missione: 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione.

Nel corso dell'anno 2023, in continuità con gli adempimenti già eseguiti nel corso dell'anno 2022, verrà aggiornata la dichiarazione di accessibilità sulla piattaforma <https://form.agid.gov.it>. Analogamente sono stati definiti e pubblicati nell'apposita piattaforma presente sul sito dell'Agenzia per l'Italia digitale gli obiettivi annuali di accessibilità.

La strategia della trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, declinata nel Piano triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione approvato da AGID, intende promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale. Tra i principi guida contenuti nel Piano assume particolare rilevanza quello definito come Servizi inclusivi e accessibili, ove si richiede che le pubbliche amministrazioni debbano progettare servizi pubblici digitali che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori.

Nel recepire ed adottare il piano Triennale per l'informatica, attraverso l'approvazione del **“Piano Triennale per la Transizione Digitale del Comune di Senigallia 2023-2025”** vengono riportati gli obiettivi e target volti a favorire lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo. In particolare le azioni da attuare sono descritte nei seguenti capitoli: Capitolo 1 Servizi, Capitolo 3 Piattaforme, Capitolo 5 Interoperabilità, Capitolo 7 Le leve per l'innovazione. Nel corso dell'anno 2023, come previsto fra gli obiettivi descritti nel Capitolo 7 “Le leve per l'innovazione”, al fine di sostenere con forza, il processo di supporto e diffusione dei servizi digitali, sono stati introdotti obiettivi concreti, volti al supporto della cittadinanza nell'uso della tecnologia, in particolare, verrà data una priorità ai soggetti che rientrano nei target previsti dalle linee guida come ad esempio cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

Il Comune di Senigallia, attraverso il finanziamento ricevuto con il Decreto del Dipartimento per la trasformazione digitale Decreto n. 32 - 1 / 2022 – PNRR, con il quale si finanzia il progetto Misura 1.4.1 “Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici” del PNRR, intende riadeguare il proprio sito web

istituzionale in conformità alle nuove specifiche tecniche approvate da AGID 26 luglio 2022. Negli obiettivi della misura, rientrano le attività di reingegnerizzare ed informatizzare i procedimenti interni, individuati nel progetto Misura 1.4.1 “Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici”, attraverso un’unica piattaforma software, integrata con il sistema gestionale di back-office. Tale azione oltre a garantire la piena interoperabilità e monitoraggio in tempo reale sullo stato di avanzamento del procedimento da parte del cittadino, consentirà l’ottimizzazione delle risorse umane interne, comprimendo notevolmente i tempi necessari al data entry delle informazioni. Il portale, già attivo per la consultazione dei procedimenti gestiti dallo Sportello Unico per l’Edilizia, oltre ad essere rispondente alle specifiche tecniche e alle raccomandazioni contenute nelle linee guida WCAG 2.1 (Web Content Accessibility Guidelines), viene già erogato su piattaforma Cloud, ed è già accessibile per il cittadino tramite i servizi SPID e CIE.

I tempi progettuali, vincolanti ai fini del positivo raggiungimento degli obiettivi PNRR, sono definiti nei bandi, e prevedono come data ultima di collaudo aprile 2024.

2.2. PERFORMANCE

Nella fase di transizione, in sede di prima applicazione del PIAO, il **Piano delle Performance** (di cui all'art. 10 del D.lgs 150/2009) - ora assorbito nel PIAO - era stato già adottato con DGM n. 10 del 27/01/2022, pubblicato nell'apposita sottosezione del sito istituzionale di Amministrazione trasparente, unitamente al **Piano Dettagliato degli Obiettivi**, approvato con DGM n. 18/2022 ed integrato con successiva DGM n. 59/2022, al seguente link:

<https://www.comune.senigallia.an.it/servizi-online/amministrazione-trasparente/?at-node=311>

2.2.1 Gli obiettivi connessi alle pari opportunità ed equilibrio di genere – Azioni positive

Ai sensi dell'art. 48 del Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna (D.lgs 11/04/2006 n. 198 e s.m.i.), il **Piano delle Azioni Positive** 2021/2023 del Comune di Senigallia, attualmente vigente, era già stato approvato con D.G.M. n. 221 del 30/12/2020, pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale al seguente indirizzo:

<https://www.comune.senigallia.an.it/servizi-online/amministrazione-trasparente/?at-node=407>

2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, ha introdotto, nell’ordinamento italiano, un sistema organico di disposizioni finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo stabilendo, al comma 8 dell’art. 1, che l’organo di indirizzo politico, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, individuato ai sensi del comma 7, adotta il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il D. Lgs. 97/2016, di modifica del decreto trasparenza D. Lgs. 33/2013, ha realizzato la completa integrazione tra il Piano di prevenzione della corruzione ed il Programma per la trasparenza e l’integrità, prevedendo che annualmente sia pubblicato un unico piano, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza - PTPCT, all’interno del quale sia chiaramente identificata la sezione relativa alla trasparenza, come anche ribadito nella delibera ANAC n. 831/2016, approvativa del PNA 2016, e successivamente dalle linee guida emanate in materia dalla stessa ANAC, approvate con delibera n. 1310/2016.

Con il decreto legge n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, è stata avviata l’importante riforma delle modalità di pianificazione e programmazione strategica ed operativa della Pubblica Amministrazione italiana. E’ stato dunque introdotto per le Amministrazioni pubbliche, compresi gli Enti locali, il Piano integrato di attività e di organizzazione (Piao) con l’intenzione del legislatore, di sostituire diversi documenti di pianificazione e programmazione, fra cui il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, uniformando le modalità di redazione degli stessi fra gli Enti.

Nelle more del compimento della riforma dianzi esposta, visto il Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36 ed il Comunicato del Presidente A.N.A.C. datato 2 maggio 2022, che, in un’ottica di semplificazione e futura integrazione, stabiliva che le Amministrazioni tenute alla adozione del Piao, le quali non avessero ancora approvato il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024, avrebbero potuto deliberare la proroga della durata del Piano di Prevenzione della Corruzione 2021/2023, questa Amministrazione, con Deliberazione di Giunta Municipale n. 134 del 24/05/2022, approvava la proroga del P.T.P.C.T. 2021/2023 – approvato con DGM n. 147/2021 - considerando efficace la strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza ivi pianificata.

Ritenuto doveroso ripercorrere le scelte adottate da questa Amministrazione, come sopra esposte, in un’ottica di miglioramento di una amministrazione attenta al perseguimento dei principi di buon andamento ed imparzialità, si utilizzava proficuamente la proroga del 30 giugno. Seppur particolarmente impegnata nei progetti legati all’attuazione del PNRR, la struttura amministrativa dava avvio concreto alla programmazione anticorruzione mediante revisione della mappatura dei processi, secondo la metodologia qualitativa della valutazione del rischio corruttivo, facendo riferimento agli Orientamenti approvati dal Consiglio dell’ANAC in data 02/02/2022 ed utilizzando gli schemi presentati ai Responsabili di Aree/U.O.A. comunali - nella Conferenza tenutasi il 23 maggio 2022 - dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (R.P.C.T.) del Comune di Senigallia, dott.ssa Imelde Spaccialbelli, nominato con decreto sindacale n. 151 del 30/03/2021.

La presente sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” contiene la definizione della strategia di prevenzione della corruzione e di trasparenza del Comune di Senigallia, ai sensi della legge n. 190 del 2012, in una logica di integrazione con gli obiettivi delle sottosezioni precedenti, funzionale alle strategie di creazione di valore pubblico.

Va precisato che il concetto di corruzione preso a riferimento è comprensivo delle varie 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. Emerge una definizione del fenomeno

“corruzione”, non solo più ampia dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, ma coincidente con la “maladministration”, intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell’interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, 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.

Tale sottosezione è redatta in base alle disposizioni del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019, approvato con Delibera Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) n. 1064 del 13 novembre 2019 e alle indicazioni fornite da ANAC nella seduta del 21/07/2021 (Atti di regolazione e normativi in materia di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza successivi al PNA 2019) consultabili ai seguenti link:

<https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/ Atto?id=8ed911d50a778042061d7a5d0028cba2>

<https://www.anticorruzione.it/-/piano-nazionale-anticorruzione-gli-aggiornamenti>

nonché agli Orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza approvati dal Consiglio dell’Autorità in data 2 febbraio 2022:

<https://www.anticorruzione.it/documents/91439/120313/Orientamenti+per+la+pianificazione+anticorruzione+e+trasparenza+2022.pdf/4deceff0-e76e-be0d-c149-0a2cc46cfe61?t=1643818349850>

A completamento del presente lavoro di revisione e aggiornamento, è intervenuta l’approvazione del PNA 2022 ed il testo è stato trasmesso al Comitato interministeriale e alla Conferenza unificata; come da comunicato dell’Anac datato 21 novembre 2022, dopo il loro visto, diverrà operativo, presumibilmente dal mese di dicembre 2022, con validità dal prossimo triennio, quindi, per quanto concerne la presente Sezione rischi corruttivi e trasparenza, dal PIAO 2023/2025.

2.3.1 I soggetti coinvolti e i relativi compiti

L’adozione della strategia di prevenzione della corruzione e di trasparenza non viene considerata quale misura “una tantum”, ma come il primo passo di un processo che si svolgerà con continuità all’interno dell’Ente. Per far ciò, tutti i soggetti coinvolti all’interno dell’ente sono chiamati a svolgere al meglio il proprio ruolo e prestare la massima collaborazione, seppur nell’ambito delle proprie specifiche competenze. Per il dettaglio si rinvia al paragrafo 1.2.2 Il sistema delle competenze per la gestione del rischio corruzione.

2.3.2 Gli obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione

Il comma 8 dell’articolo 1 della legge 190/2012 (come rinnovato dal Foia) prevede che l’organo di indirizzo definisca gli “obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione” che costituiscono “contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del PTPC”.

Il decreto legislativo 97/2016 ha attribuito al PTPC (ora sezione del PIAO) “un valore programmatico ancora più incisivo”. Il PTPC, infatti, deve necessariamente elencare gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall’organo di indirizzo.

La norma è volta a rafforzare, sin dalla fase di definizione delle linee di indirizzo, il sistema di prevenzione e il conseguente ampliamento della fiducia dei cittadini e dei portatori di interessi esterni (stakeholder) nella imparzialità, trasparenza e integrità della pubblica amministrazione. Inoltre, nel vigente Piano Nazionale Anticorruzione (PNA del 2019), si aggiunge la raccomandazione agli organi di indirizzo di prestare particolare attenzione a questi obiettivi, nella logica di una reale partecipazione alla efficacia del sistema, volta anche a responsabilizzare maggiormente i Responsabili con funzioni dirigenziali e i dipendenti.

In questa ottica si inquadra, in primis, tra gli altri, l'obiettivo del Piano della performance – approvato con DGM n. 10 del 27/01/2022 – avente ad oggetto “**Funzionalità dell'azione amministrativa**”, la cui finalità è la istituzione permanente ed il concreto funzionamento della Conferenza dei Responsabili di Area e di U.O.A. prevista dall'art. 21 del vigente ROUS, con il compito, in particolare, di assicurare l'indirizzo unitario della gestione e l'attuazione operativa degli indirizzi stabiliti dagli organi di governo dell'Ente, in funzione di raccordo al Piano Anticorruzione e Trasparenza. Avendo come obiettivo l'efficacia dell'azione amministrativa, esso contribuisce, in modo strutturale, alla prevenzione di fenomeni di mala amministrazione.

“*Sostenere e promuovere la cultura della legalità e della trasparenza per garantire la piena accessibilità; giornate della trasparenza e sviluppo azioni per la prevenzione di fenomeni corruttivi in attuazione delle vigenti disposizioni di legge*” rappresenta l'obiettivo del Piano dettagliato degli obiettivi 2022 – approvato con DGM n. 18 del 08/02/2022 - di raccordo con la programmazione strategica contenuta nella Nota di Aggiornamento al DUP 2022/2024 – approvata con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 26/01/2022.

In coerenza con la nuova impostazione del presente PIAO, che vede la piena integrazione tra la strategia di prevenzione della corruzione e gli altri atti di programmazione, si procede alla individuazione dei processi a rischio collegati al raggiungimento degli obiettivi di performance, al fine di prevedere le misure specifiche più adeguate in concreto.

Il buon risultato in termini di prevenzione della corruzione genera così, un miglioramento dei processi interni e dei relativi output, nell'ottica del soddisfacimento dei bisogni degli utenti e dell'innalzamento della qualità dei servizi; così intesa, la strategia anticorruzione, diviene “Strategia di buona amministrazione”.

L'attuazione delle misure di prevenzione conferma che l'obiettivo operativo, assegnato a ciascun Responsabile di Area/U.O.A., in funzione del perseguimento del più ampio obiettivo strategico, è raggiunto in un contesto di assoluto rispetto della legalità e dell'integrità dell'azione amministrativa, quindi, **in una ottica di miglioramento della cura dell'interesse pubblico per alimentare la fiducia della collettività.**

Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, **la prevenzione della corruzione contribuisce a generare valore pubblico**, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa. Così, le misure di prevenzione della corruzione sono esse stesse produttive di valore pubblico *ma anche a protezione* del valore pubblico, in quanto servono ad evitare azioni che possano erodere il valore pubblico.

2.3.3 Valutazione di impatto del contesto esterno

Al fine di meglio contestualizzare il territorio comunale, quindi il tessuto culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare, di seguito si analizza l'ambiente esterno “**a livello provinciale**”. L'analisi del contesto esterno ha, infatti, come precipuo obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Amministrazione opera, possano favorire o meno il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. Al fine di avere tali elementi di conoscenza, come suggerito da ANAC, è stata presa in esame l'ultima relazione periodica

pubblicata sul sito della Camera dei Deputati (*Doc. XXXVIII, n. 3, pag. 388 e ss*)¹, concernente lo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, relativa all'anno 2019, presentata al Parlamento dal Ministero dell'Interno, trasmessa alla Presidenza il 27/11/2020.

Dall'esame di tale documento si è acquisita consapevolezza relativamente al territorio provinciale, di quanto sinteticamente segue:

PROVINCIA DI ANCONA

La Provincia di Ancona non appare coinvolta dal radicamento di organizzazioni criminali di tipo mafioso, malgrado, grazie anche alla presenza del porto, costituisca un importante snodo per ogni tipo di traffico.

L'area portuale, in particolare, risulta interessata dalla movimentazione di merci contraffatte, oggetto di ricettazione e/o di contrabbando, nonché dal traffico di sostanze stupefacenti provenienti prevalentemente dalle rotte turche ed albanesi.

Fenomeni di criminalità locale risultano coinvolti nella gestione illecita del ciclo dei rifiuti; un'importante operazione condotta dall'Arma dei Carabinieri ha recentemente consentito di disarticolare un'associazione per delinquere dedita al traffico illecito di rifiuti pericolosi e ritenuta responsabile anche di falso in atto pubblico.

Ingenti sequestri di RAEE (rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche) destinati ai paesi dell'Africa nord-occidentale sono, inoltre, stati eseguiti dalla Guardia di Finanza presso il porto di Ancona, nei mesi di gennaio e settembre.

Per quanto concerne la presenza di elementi collegati a consorterie mafiose, è stata accertata l'operatività di soggetti legati alla 'ndrina calabrese dei "Grande Aracri" in pratiche estorsive ed usuraie, aggravate dal metodo mafioso che, in misura marginale, hanno interessato anche il territorio anconetano.

Pregresse attività d'indagine hanno, invece, evidenziato il coinvolgimento nel narcotraffico di soggetti di origine campana⁹, alcuni dei quali legati a sodalizi criminali; nel medesimo settore risultano attivi anche elementi di origine albanese e marocchina.

Sempre con riguardo alla criminalità etnica, si rileva che i flussi migratori dai paesi dell'Est Europa ed, in particolare, dall'area balcanica, hanno favorito l'insediamento sul territorio provinciale di gruppi criminali stranieri dediti, prevalentemente, ad attività di traffico e spaccio di sostanze stupefacenti, allo sfruttamento della prostituzione, al favoreggiamento dell'immigrazione clandestina ed alla tratta di esseri umani, nonché a reati predatori ed alle truffe; in tali settori, la gran parte degli eventi delittuosi appare ascrivibile a soggetti di origine albanese, nigeriana, maghrebina, romena e cinese.

Per quanto concerne, infine, la criminalità diffusa, nel periodo in esame il territorio provinciale ha fatto registrare un decremento dei delitti rispetto all'anno precedente (-5,2%), con particolare riferimento alle rapine (-30,3%), ai furti (-16,4%), alle estorsioni (-27,6%), all'usura (-50,0%) ed agli stupefacenti (-31,3%); risultano invece in aumento le violenze sessuali (+9,7%), le truffe e frodi informatiche (+10,8%), gli incendi (+33,3%), i danneggiamenti (+7,3%) ed i reati di sfruttamento della prostituzione e pornografia minorile (+5,3%).

Risulta parimenti in aumento (+9,9%), rispetto all'anno precedente, il numero complessivo delle persone segnalate, il 38,7% delle quali appare di origine straniera.

In aggiunta a quanto sopra illustrato, con riferimento ai temi della legalità e ad alcune delle aree a maggior rischio corruttivo, occorre considerare i seguenti elementi di relazione e raccordo con gli stakeholders locali.

¹ https://www.camera.it/leg18/494?idLegislatura=18&categoria=038&tipologiaDoc=elenco_categoria

https://www.camera.it/leg18/491?idLegislatura=18&categoria=038&tipologiaDoc=documento&numero=003_RS&doc=pdfel

A fronte del susseguirsi di flussi migratori significativi di cittadini stranieri, *il Comune di Senigallia, insieme ad altri enti locali e soggetti coinvolti*, ha sottoscritto, in data 16/10/2015, *con la Prefettura*, un **Protocollo di intesa volto a realizzare attività di volontariato per migranti richiedenti lo status di protezione internazionale ospiti nelle strutture di accoglienza del territorio dell'ambito sociale n. 8**. Tale protocollo nasce dalla consapevolezza che attraverso lo sviluppo di adeguati processi di integrazione si favorisce la crescita della coesione sociale e contribuisce alla prevenzione e al superamento delle cause dei conflitti riducendo e contrastando le errate percezioni sulla sicurezza urbana.

Sul piano della salvaguardia della realizzazione di opere nonché della salvaguardia delle prestazioni di servizi di interesse pubblico da ogni tentativo di infiltrazione da parte di gruppi legati alla criminalità organizzata, *il Comune di Senigallia*, in data 1° febbraio 2022, ha sottoscritto *con la Prefettura – Ufficio territoriale del Governo di Ancona*, uno specifico **“Protocollo di Intesa per la legalità, lo sviluppo del settore ricettivo-alberghiero e nelle attività economico-commerciali e la prevenzione dei tentativi di infiltrazione criminale”** (acquisito al protocollo dell'Ente con n. 6084/2022), in quanto si è ravvisata l'esigenza di focalizzare l'attività di prevenzione e contrasto delle infiltrazioni della criminalità organizzata ai settori sopra indicati, tradizionalmente oggetto di mire delittuose e tra i distretti imprenditoriali maggiormente colpiti da problematiche inerenti la disponibilità di liquidità, anche a seguito dell'attuale crisi economica connessa al fenomeno epidemiologico da COVID-19.

In base all'art. 2 del presente Protocollo, il Comune si impegna a sottoporre a controlli di veridicità tutte le autocertificazioni prodotte a corredo delle SCIA (segnalazione certificata di inizio attività) di nuove aperture, subingressi o variazioni relative alle strutture ricettive di cui alla L.R. 11 luglio 2006 n. 9 ed agli esercizi commerciali operanti nel settore della ristorazione, della somministrazione di alimenti e bevande e degli stabilimenti balneari.

Nell'attuale contesto socio-economico, anche in previsione delle consistenti risorse provenienti dal PNRR, l'Amministrazione comunale di Senigallia ritiene che il sistema degli appalti pubblici possa contribuire a sostenere e rilanciare la crescita economica, offrendo opportunità agli operatori economici, consentendo il mantenimento e la creazione di nuovi posti di lavoro ed incentivando la progressiva qualificazione ed innovazione dell'offerta espressa dagli aggiudicatari di appalti e concessioni.

L'attenzione posta, in tal senso, allo scopo di contrastare, per quanto possibile, fenomeni di illegalità nelle diverse fasi degli appalti pubblici, ha riunito *il Comune di Senigallia e le Organizzazioni Sindacali - CGIL, CISL e UIL* - in un **Protocollo di Intesa avente ad oggetto la materia degli affidamenti di lavori, servizi e forniture**. Il presente accordo è stato approvato, di recente, dalla Giunta comunale con Deliberazione n. 267 del 25/10/2022 e sottoscritto dalle parti in data 14/11/2022 (rep. 22520).

La collaborazione sopra esposta, con le OO.SS. nasce, dunque, dalla comune consapevolezza che il sistema degli appalti pubblici debba contribuire a rafforzare la cultura del lavoro regolare ed il rispetto della legislazione sociale e dei diritti dei lavoratori nell'auspicio che il sistema contrasti la concorrenza sleale, eventuali tentativi di corruzione o concussione, turbative d'asta da parte di imprese irregolari o cooperative spurie, infiltrazioni mafiose e della criminalità organizzata.

I comportamenti e la reputazione delle imprese che partecipano alle procedure di gara, sia sul piano professionale che etico, sia sul rispetto di tutte le norme sull'ambiente e sulle tutele relative alla sicurezza sul lavoro sono infatti, aspetto fondamentale da valutare da parte dell'amministrazione pubblica, quale stazione appaltante, nei limiti e con gli strumenti consentiti dall'ordinamento.

Il Comune di Senigallia si impegna a condividere con le proprie società partecipate, controllate ed enti strumentali, gli obiettivi e le linee guida stabilite nel suesposto protocollo di intesa.

Si dà altresì atto che, come richiesto dalla normativa, già nelle more della pianificazione anticorruzione, per l'anno in corso, sono stati coinvolti gli stakeholders mediante l'attivazione di una procedura di consultazione aperta, attraverso la pubblicazione di un apposito avviso all'albo pretorio on line dal 01/12/2021 al 31/12/2021, sul sito internet istituzionale alla sezione "Amministrazione trasparente" e sulla stampa locale con la **possibilità, per cittadini e soggetti portatori di interesse collettivi, di contribuire a proporre temi e contenuti in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza**, in funzione dell'aggiornamento del PTPCT. A riscontro di tale avviso, non sono pervenute osservazioni/proposte.

2.3.4 Valutazione di impatto del contesto

Per l'analisi del contesto interno si ha riguardo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione. In particolare, essa è utile a evidenziare da un lato, il sistema delle responsabilità e, dall'altro, il livello di complessità dell'ente. Sin dal suo insediamento nell'ottobre 2020, l'Amministrazione in carica, ha intrapreso un percorso di analisi dell'organizzazione della struttura comunale nel suo complesso e del sistema di organizzazione delle funzioni apicali, nella consapevolezza che il buon andamento, l'imparzialità e la trasparenza costituiscono il fondamento basilare dell'intera attività amministrativa che deve investire tutta la struttura organizzativa ed i processi di lavoro e decisionali.

Tale processo si è concluso il 29/09/2021, con deliberazione di Giunta Comunale n. 237, avente ad oggetto "*Approvazione modifiche ed integrazioni al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi*". È stato, quindi, approvato il **nuovo assetto organizzativo dell'Ente, articolato in n. 13 strutture di 1° livello** (n. 12 Aree funzionali e n. 1 Unità Organizzativa Autonoma) dirette da dipendenti inquadrati in cat. D incaricati di Posizione organizzativa per lo svolgimento di funzioni dirigenziali, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 109 D.Lgs 267/2000.

Parallelamente alla ridefinizione del sistema decisionale e di direzione in ambiti circoscritti unitamente alle correlate responsabilità gestionali attribuite ai singoli Responsabili, si è proceduto al **potenziamento del sistema del controllo interno di gestione ed il coordinamento strategico delle attività** svolte dai titolari di funzioni dirigenziali, tramite l'istituzione di un ufficio di direzione ad hoc.

Si ritiene che, la responsabilità decisionale in capo a più soggetti, in applicazione del principio della rotazione raccomandato da Anac, abbassi il rischio corruttivo, comportando la riduzione delle opportunità che possano verificarsi casi di illegalità e corruzione all'interno dell'ente.

La riorganizzazione della struttura amministrativa nel suo complesso, unitamente alla riorganizzazione dei servizi interni di controllo e di coordinamento, si configurano come misure oggettive dirette a preconstituire condizioni di lavoro che rendono difficili comportamenti potenzialmente corruttivi.

L'aspetto centrale dell'analisi del contesto interno, ai fini della strategia di prevenzione della corruzione, è la **mappatura dei processi**.

Completata la riorganizzazione interna nell'ente suesposta, come pianificato nel Piano di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021/2023, si è dato avvio alla contestuale revisione della mappatura dei processi, secondo la metodologia "qualitativa" della valutazione del rischio corruttivo, raccomandata da Anac e contenuta nel PNA 2019. Nella Conferenza dei Responsabili di Area tenutasi il 23 maggio 2022, sono stati avviati i lavori e condivisi gli schemi. Ciascun Responsabile di Area funzionale e Unità Organizzativa Autonoma è stato coinvolto in termini di partecipazione attiva al

processo di autoanalisi organizzativa e di ricognizione dei “procedimenti ed attività” afferenti i propri ambiti di competenza, nonché in sede di definizione delle misure di prevenzione e di attuazione delle stesse. La rilevazione è stata avviata seguendo le indicazioni fornite dal R.P.C.T., che sono state condivise in appositi incontri con i Responsabili titolari di funzioni dirigenziali, tenuto conto della metodologia elaborata da Anac nel PNA 2019.

Il coinvolgimento e la partecipazione attiva di tutte le Aree funzionali ha condotto ad una mappatura completa, quindi ad una autoanalisi generalizzata del contesto interno, nonostante la struttura comunale sia stata ed è tuttora completamente assorbita dal fronteggiare la situazione di emergenza, che ha interessato la città di Senigallia a seguito dell’evento calamitoso alluvionale del 15/16 settembre 2022. Ci si riserva ad ogni buon conto, di integrare/rimodulare il censimento effettuato, ove eventualmente opportuno, alla luce sia delle attività amministrative conseguenti all’evento calamitoso alluvionale che delle indicazioni del nuovo PNA Anac 2022 con validità per il prossimo triennio.

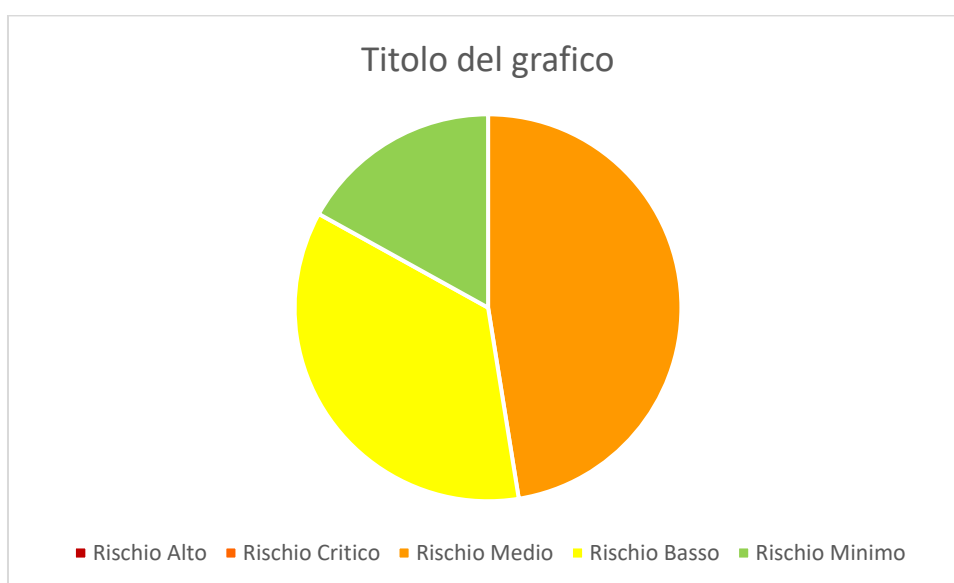
2.3.5 Mappatura dei processi

La mappatura dei processi, aggiornata alla luce della ridefinizione delle attribuzioni delle Aree funzionali e Unità organizzative autonome conseguente al nuovo assetto organizzativo dell’Ente, approvato con D.G.M. n. 237/2021 ed efficace dal 25 ottobre 2021, come dianzi illustrato, si è conclusa con il risultato di seguito riportato.

PROCESSI PER LIVELLO DI RISCHIO

Sono stati censiti n. 59 processi, con associato il relativo indice di rischio, come di seguito evidenziati:

- Processi con rischio *Alto* – n. 0
- Processi con rischio *Critico* – n. 0
- Processi con rischio *Medio* – n. 28
- Processi con rischio *Basso* – n. 21
- Processi con rischio *Minimo* – n. 10



L'elenco dettagliato dei processi a rischio corruzione, aggregati per Area di rischio, nonché le misure generali e, ove individuate, le misure specifiche con relativi indicatori e la tempistica di attuazione, è riportato nello

Allegato denominato “PIAO 2022/2024_ Sezione2.3_Processi_rischio corruttivo_Misure”,

costituente parte integrante del presente documento. In tale allegato si dà altresì evidenza dei processi che sono stati *associati agli obiettivi operativi di performance*, e ove riportato, il valore pubblico creato.

2.3.6 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti

La metodologia di **analisi dei processi** è da sempre funzionale alla strategia di gestione del rischio. Con l'introduzione del PIAO l'analisi si implementa con informazioni ulteriori, dalle quali si evidenziano le sinergie con altre misure organizzative e tecnologiche, parimenti utili alla creazione di valore pubblico.

I processi vengono innanzitutto denominati, descritti e classificati secondo le aree di rischio di ANAC, come segue:

Aree di rischio		
1	PERSONALE	Acquisizione e gestione del personale
2	LEGALE	Affari legali e contenzioso
3	CONTRATTI	Contratti pubblici – FASI: - Programmazione - Progettazione della gara - Selezione del contraente - Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto
4	CONTROLLI	Controlli, verifiche, ispezione e sanzioni
5	ENTI PARTECIPATI	Sistema dei controlli sugli enti partecipati
6	FINANZIARIA	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
7	PIANIFICAZIONE - Area specifica per gli enti locali	Pianificazione urbanistica e governo del territorio
8	INCARICHI	Incarichi e nomine
9	RIFIUTI - Area specifica per gli enti locali	Gestione dei rifiuti
10	CONTRIBUTI	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)
11	AUTORIZZAZIONI	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, accesso documentale, etc.)

I processi possono essere poi, associati ad obiettivi operativi/specifici di performance, anche con riferimento agli interventi del PNRR.

Per ciascun processo viene effettuata la valutazione del rischio di corruzione, sperimentando la nuova metodologia richiesta dal PNA, ossia il modello che privilegia un **approccio valutativo di natura “qualitativa”** rispetto alla impostazione meramente “quantitativa” utilizzata nei precedenti piani che prevedeva l'attribuzione di punteggi (*scoring*).

Si parte dall'individuazione dei Fattori abilitanti la corruzione, ossia di quei **fattori, la cui presenza nel processo, condiziona la possibilità che si verifichino eventi corruttivi**, denominati "indicatori di probabilità e impatto".

L'analisi dei fattori consente di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio. Tale metodologia di analisi tende ad evidenziare le criticità con riferimento ai fattori che condizionano gli eventi corruttivi, con il fine di neutralizzarli. A tal proposito, *dal Quaderno Anci n. 20/2019*, è stato tratto il questionario composto da una serie di domande - alle pagine da 53 a 57 - che forniscono nove variabili per la probabilità e quattro per l'impatto.

Per le risposte si applica una scala di misurazione ordinale: Alto – Critico – Medio – Basso – Minimo. Il livello di rischio di ciascun processo mappato viene definito, all'esito di **una valutazione, che il Responsabile di area funzionale/U.O.A. effettua personalmente, attribuendo dei valori alle singole variabili degli indicatori di IMPATTO e PROBABILITA'**; la presente valutazione viene conservata agli atti dell'istruttoria di ciascun Responsabile.

L'opacità del processo decisionale, il grado di discrezionalità del decisore interno all'amministrazione, la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo, ...rappresentano esempi di indicatori dei quali si è tenuto conto per la stima del livello di rischio.

Dopo aver attribuito i valori alle singole variabili degli indicatori di impatto e probabilità, seguendo gli schemi proposti dal R.P.C.T., condivisi ed approvati in sede di Conferenza dei Responsabili delle aree funzionali comunali, e aver proceduto alla elaborazione del loro valore sintetico di ciascun indicatore, si procede all'identificazione del livello di rischio di ogni processo, attraverso la combinazione logica dei due fattori, secondo i criteri indicati nella tabella seguente. Il livello attribuito viene riportato accanto ad ogni processo mappato di competenza, corredato, se del caso, da una sintetica motivazione, come risultante dall'Allegato "PIAO 2022/2024_Sezione 2.3_Processi_rischio corruttivo_Misure".

Combinazioni valutazioni PROBABILITA' - IMPATTO		LIVELLO DI RISCHIO
PROBABILITA'	IMPATTO	
Alto	Alto	Rischio Alto
Alto	Medio	Rischio Critico
Medio	Alto	
Alto	Basso	Rischio Medio
Medio	Medio	
Basso	Alto	
Medio	Basso	Rischio basso
Basso	Medio	
Basso	Basso	Rischio minimo

Successivamente all'individuazione del livello di rischio e di priorità di trattamento, per ciascuno dei processi mappati, si passa al **trattamento del rischio** inteso come la definizione delle misure di prevenzione dei rischi.

Resta inteso che laddove il livello di rischio sia minimo, ciascun Responsabile potrà dare atto che non occorre una strategia di prevenzione della corruzione, quindi, potrebbe decidere di non mappare affatto quel processo da lui valutato come “non sensibile”.

2.3.7 Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio

L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresenta la parte fondamentale della presente sezione del PIAO.

L'ANAC classifica le misure, in relazione alla loro portata, come “*generali*” - quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera amministrazione o ente - e “*specifiche*” - laddove incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e sono, pertanto, ben contestualizzate rispetto all'amministrazione di riferimento. In sostanza, la strategia deve integrare interventi di carattere generale, di competenza del RPCT, delle strutture di vertice o dei livelli organizzativi trasversali, con interventi specifici coerenti con tali misure, messi in atto da ciascuna delle Aree funzionali o Unità Operativa Autonoma, in particolare, ove le misure generali risultino potenzialmente insufficienti.

Sono quindi, individuate le sotto riportate regole per l'attuazione della legalità o integrità, e le misure minime di contrasto per la prevenzione del rischio corruzione, di impatto per l'intera organizzazione del Comune di Senigallia, alcune indicate dalla normativa in materia come obbligatorie, che individuano le modalità più idonee a prevenire i rischi. La strategia comunale di gestione del rischio contempla quindi, le “*misure generali*” di seguito descritte.

MISURA DI CONTRASTO - CODICE IDENTIFICATIVO MISURA:

- Adempimenti relativi alla Trasparenza **M01**
- Codici di comportamento **M02**
- Informatizzazione processi **M03**
- Accesso telematico a dati, documenti e procedimenti **M04**
- Monitoraggio termini procedurali **M05**
- Monitoraggio dei comportamenti in caso di conflitto di interessi **M06**
- Controllo formazione decisione procedimenti a rischio **M07**
- Inconferibilità - incompatibilità di incarichi dirigenziali e incarichi amministrativi di vertice **M08**
- Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extraistituzionali **M09**
- Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici **M10**
- Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage – revolving doors*) **M11**
- Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito *Whistleblowing* **M12**
- Patti di integrità **M13**
- Formazione **M14**
- Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione **M15**
- Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile **M16**
- Monitoraggio sui modelli di prevenzione della corruzione in enti pubblici vigilati dal Comune ed in società ed enti di diritto privato in controllo pubblico e partecipati dal Comune **M17**
- Controllo successivo di regolarità amministrativa sugli atti amministrativi **M18**

- MISURA M01 LA TRASPARENZA

Ai sensi dell'articolo 43 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 *“All'interno di ogni amministrazione il responsabile per la prevenzione della corruzione, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, svolge, di norma, le funzioni di Responsabile per la trasparenza...”*.

Nell'ambito della discrezionalità accordata dalla norma e della propria autonomia organizzativa, il Comune di Senigallia ha previsto la coincidenza tra le due figure.

Peraltro, l'intervenuta modifica alla disciplina apportata dal legislatore con il recente D.lgs 97/2016 ha riunito in un solo soggetto, l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (acronimo: RPCT).

L'articolo 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal d.lgs. 97/2016 (Foia) prevede:

“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”.

Secondo l'ANAC *“la trasparenza è una misura di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione”*.

Ed in conseguenza della cancellazione del *programma triennale per la trasparenza e l'integrità*, ad opera del decreto legislativo 97/2016, l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza è parte integrante del presente Piano nella *“apposita sezione trasparenza”* ad essa dedicata.

Normativa di riferimento: D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i. - L. n. 190/2012 - Capo V della L. n. 241/1990 Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013

Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

Azioni da intraprendere:

Le misure/azioni riferite alla trasparenza, nonché i soggetti coinvolti, sono disciplinati e programmati nel paragrafo *Sezione Trasparenza* della presente sezione del PIAO, cui si rinvia, ove sono descritti *l'organizzazione dei flussi informativi di amministrazione trasparente e le azioni e strumenti attuativi in materia di accesso dei cittadini a documenti, dati e informazioni*.

Soggetti responsabili: Responsabile per la trasparenza e tutti i responsabili con funzioni dirigenziali.

Il Responsabile per la trasparenza svolge attività di controllo verificando l'attuazione degli adempimenti di trasparenza.

I titolari di funzioni dirigenziali dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

I titolari di funzioni dirigenziali responsabili degli uffici dell'amministrazione e il responsabile per la trasparenza controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico.

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

- MISURA M02 CODICI DI COMPORTAMENTO

In attuazione della delega conferita con la L. 190/2012 “al fine 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” il Presidente della Repubblica ha emanato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 16 aprile 2013, n. 62).

Lo strumento dei codici di comportamento è una misura di prevenzione al fine di orientare in senso legale ed eticamente corretto lo svolgimento dell’attività amministrativa. L’articolo 54 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall’art. 1, comma 44, della L. 190/2012, dispone che la violazione dei doveri contenuti nei codici di comportamento, compresi quelli relativi all’attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

Normativa di riferimento: art. 54 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall’art. 1, comma 44, della L. 190/2012

D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 “*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*”.

Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013

Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

Azioni da intraprendere: si rimanda integralmente alle disposizioni di cui al DPR 62/2013 sopra citato e al Codice di Comportamento Integrativo, adottato con Deliberazione della Giunta comunale n 15 del 28/01/2014 e successivamente definitivamente approvato con delibera G.M. n. 139 del 5/08/2014 disponibile nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale <https://www.comune.senigallia.an.it/servizi-online/amministrazione-trasparente/?at-node=283>

- a) Il Codice viene consegnato all’atto di sottoscrizione del contratto ai dipendenti e agli incaricati a qualsiasi titolo dall’ente;
- b) Lo stesso è pubblicato oltre che nell’apposita sezione del sito web istituzionale, Amministrazione trasparente del Comune di Senigallia, anche nella intranet comunale, ferma restando l’attività di sensibilizzazione sul rispetto dei doveri contenuti nel Codice da parte di ciascuna Area/U.O.A. comunale;
- c) L’attività di formazione sul tema è programmata e descritta nella *Sezione 3.4. Formazione del personale*, alla quale si rinvia.

Soggetti responsabili:

Responsabile area Risorse umane ed i Responsabili Aree/U.O.A., per la rispettiva competenza, per il punto a)

Responsabile area Risorse umane per i punti di cui sopra b) e c)

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

- MISURA M03 INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI

Come evidenziato dallo stesso Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), l’informatizzazione dei processi rappresenta una misura trasversale di prevenzione e contrasto particolarmente efficace dal

momento che consente la tracciabilità dell'intero processo amministrativo, evidenziandone ciascuna fase e le connesse responsabilità.

Azioni da intraprendere: con l'obiettivo di giungere alla maggiore diffusione possibile dell'informatizzazione dei processi, tutti i Responsabili titolari di funzioni dirigenziali sono chiamati a relazionare al R.P.C.T. con riguardo al livello di informatizzazione dei processi attuati nei rispettivi settori ed alla fattibilità e tempi, tenuto conto anche delle risorse finanziarie necessarie e disponibili, di una progressiva introduzione/ estensione della stessa . La valutazione dello stato dell'arte consentirà di vagliare eventuali misure volte all'applicazione dell'informatizzazione in ulteriori processi, ove possibile.

Soggetti responsabili: tutti i responsabili titolari di funzioni dirigenziali

Termine: Report annuale da trasmettere al RPC con la relazione annuale dei dirigenti/responsabili di funzioni dirigenziali entro il 30 dicembre.

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

- MISURA M04 ACCESSO TELEMATICO A DATI, DOCUMENTI E PROCEDIMENTI

Rappresenta una misura trasversale particolarmente efficace dal momento che consente l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e quindi la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza.

Normativa di riferimento: D.lgs. 82/2005 art. 1, legge n. 190/2012, Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

Azioni da intraprendere: con l'obiettivo di giungere alla maggiore diffusione possibile dell'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti, tutti i Dirigenti/responsabili di funzioni dirigenziali sono chiamati a relazionare al R.P.C. con riguardo all'esistenza di tale strumento nei rispettivi settori e alla possibilità di ampliarne / introdurne l'utilizzo.

Soggetti responsabili: tutti i dirigenti/responsabili di funzioni dirigenziali

Termine: verifica con relazione dei dirigenti entro il 30 dicembre

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

- MISURA M05 REALIZZAZIONE MONITORAGGIO DEL RISPETTO DEL TERMINE PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI

I dirigenti/responsabili di funzioni dirigenziali nell'ambito dei processi individuati in aree di rischio dovranno effettuare – autonomamente e con l'ausilio dei sistemi informatici a disposizione – un monitoraggio continuo dei procedimenti e dei provvedimenti in questione, dandone informazione tempestiva al R.P.C., in particolare di fatti corruttivi tentati o realizzati, nonché il contesto in cui l'azione si è realizzata e le contestazioni ricevute per il mancato adempimento degli obblighi di trasparenza.

L' amministrazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, predisporrà, con la collaborazione dei dirigenti/responsabili di funzioni dirigenziali, un apposito elenco riportante i termini dei procedimenti amministrativi gestiti, al fine di verificare il rispetto dei tempi da parte dei responsabili dei diversi procedimenti amministrativi sulla base del seguente schema:

- Denominazione e oggetto del procedimento
- Struttura organizzativa competente
- Responsabile del procedimento
- Termine di conclusione previsto dalla legge o dal regolamento
- Termine di conclusione effettivo
- Mezzi e modalità di comunicazione dell'esito del procedimento

Il monitoraggio dei termini del procedimento, che ai sensi dell' art. 1, comma 9, lett. d) della legge n. 190/2012 costituisce uno degli obiettivi del Piano, è uno strumento particolarmente rilevante.

La L. 190/2012 è intervenuta sulla questione relativa alla tempistica procedimentale e, considerata l'inerzia dell'amministrazione nel provvedere quale elemento potenzialmente sintomatico di corruzione e illegalità, ha rafforzato l'obbligo in capo agli enti di monitorare il rispetto dei termini, previsti da leggi o regolamenti, per la conclusione dei procedimenti e di eliminare tempestivamente le anomalie riscontrate.

Ai fini del monitoraggio dei termini di conclusione, **ciascun** Responsabile di area funzionale/U.O.A. **dovrà effettuare l'indagine e trasmettere, con propria attestazione, i risultati al RPCT entro il 30 dicembre**, evidenziando il rispetto dei termini e/o qualsiasi altra anomalia accertata, indicando, per ogni procedimento nel quale i termini non sono stati rispettati, le motivazioni di fatto e di diritto di cui all'art 3 della legge 241/1990 e s.m.i., che giustificano il ritardo.

Reiterate segnalazioni del mancato rispetto dei termini del procedimento costituiscono un segnale di un possibile malfunzionamento, che va non solo monitorato ma valutato al fine di proporre azioni correttive.

Soggetti responsabili: tutti i responsabili di funzioni dirigenziali

Termine: Report annuale da trasmettere al RPC con la relazione annuale dei dirigenti/responsabili di funzioni dirigenziali entro il 30 dicembre

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

- **MISURA M06 MONITORAGGIO DEI COMPORTAMENTI IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI**

L'articolo 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012 prevede l'obbligo di definire le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione.

A tal fine, devono essere verificate le ipotesi di relazione personale o professionale sintomatiche del possibile conflitto d'interesse tipizzate dall'articolo 6 del D.P.R. n. 62/2013 "Codice di

comportamento dei dipendenti pubblici” nonché quelle in cui si manifestino “gravi ragioni di convenienza” secondo quanto previsto dal successivo articolo 7 del medesimo decreto.

Normativa di riferimento: I riferimenti normativi principali sono rappresentati dagli artt. 6,7 e 14 del Codice di Comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013, dall’art. 6-bis della legge 241/1990 introdotto dalla legge n. 190/2012, anche se ci sono disposizioni specifiche nell’ambito della normativa di settore (*es. art. 42 Codice Appalti*), trattate nell’ambito di processi specifici dell’Area di rischio Contratti pubblici.

Azioni da intraprendere:

- Nella motivazione/dispositivo degli atti determinativi dei titolari di funzioni dirigenziali, va specificato che non sono stati rilevati conflitti di interesse ai sensi dell’art. 6-bis della Legge n. 241/1990;
- Negli atti deliberativi va allegata una apposita dichiarazione di assenza conflitto di interesse, sottoscritta sia dal responsabile del procedimento che dal titolare di funzione dirigenziale/Responsabile di Area funzionale /U.O.A.;
- Nel caso si verifichino le ipotesi di conflitto di interesse, la segnalazione, da parte del dipendente interessato, deve essere scritta e indirizzata al responsabile di funzioni dirigenziali del relativo settore il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizzi un conflitto di interesse idoneo a ledere l’imparzialità dell’azione amministrativa. Egli deve rispondere per iscritto al dipendente che ha effettuato la segnalazione, sollevandolo dall’incarico oppure motivando le ragioni che gli consentono comunque l’espletamento dell’attività.

Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall’incarico, lo stesso dovrà essere affidato dal dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento.

Qualora la situazione di cui al punto precedente riguardi un responsabili di funzioni dirigenziali, questi la comunica al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Gli eventuali casi e le soluzioni adottate dovranno essere evidenziate annualmente in occasione della relazione dirigenziale da redigere entro il 30 dicembre.

Soggetti responsabili: tutti i dipendenti interessati e tutti i titolari di funzioni dirigenziali

Termine: Report annuale da trasmettere al RPC con la relazione annuale dei responsabili di funzioni dirigenziali entro il 30 dicembre

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

- **MISURA M07 MECCANISMI DI CONTROLLO NELLA FORMAZIONE DELLE DECISIONI DEI PROCEDIMENTI A RISCHIO**

L’articolo 1, comma 9, lett. b) della legge n. 190/2012 prevede per le attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione l’attivazione di idonei meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire detto rischio.

Normativa di riferimento: art. 1, comma 9, lett. b) legge n. 190/2012 Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

Azioni da intraprendere: compatibilmente con la dotazione organica dell’ufficio/servizio, la figura che firma il provvedimento finale deve essere distinta dal responsabile del procedimento.

Il Responsabile di Area funzionale/U.O.A. deve motivare l'assunzione diretta della responsabilità del procedimento.

Soggetti responsabili: tutti i Responsabili di Area funzionale/U.O.A.

Termine: Report annuale da trasmettere al RPC con la relazione annuale dei responsabili di funzioni dirigenziali entro il 30 dicembre

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

- **MISURA M08 INCONFERIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI E INCARICHI AMMINISTRATIVI DI VERTICE**

Normativa di riferimento: decreto legislativo n. 39/2013, Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013, Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

Il d.lgs. 39/2013 prevede un regime di inconferibilità e incompatibilità in relazione ad alcuni incarichi nella pubblica amministrazione, negli enti pubblici e negli enti privati in controllo pubblico, al fine di assicurare l'imparzialità dell'esercizio delle funzioni amministrative, rafforzando la separazione e la reciproca autonomia tra organi di indirizzo politico e organi amministrativi e prevenendo la commistione con interessi privati.

Tale regime attiene a:

- Incarichi amministrativi di vertice
- Incarichi dirigenziali interni o esterni

Azioni da intraprendere:

La misura è a regime per quanto concerne l'acquisizione, prima del conferimento degli incarichi, di:

- Autocertificazione da parte dei responsabili di funzioni dirigenziali e del Segretario generale all'atto del conferimento dell'incarico circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità previste dal sopra citato decreto.

- Autocertificazione da parte dei responsabili di funzioni dirigenziali e del Segretario generale circa l'insussistenza delle cause di incompatibilità previste dal sopra citato decreto all'atto del conferimento dell'incarico e annualmente nel corso dell'incarico.

Soggetti responsabili: Titolari di funzioni dirigenziali e Segretario generale, Responsabile Area 7 Risorse umane

Termine: All'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale/responsabili di funzioni dirigenziali e di segretario oltre che annualmente nel corso dell'incarico come sopra esplicitato.

Note: Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

- **MISURA M09 INCARICHI D'UFFICIO, ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI VIETATI AI DIPENDENTI**

L'articolo 53, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165/2001 prevede che "...con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e

successive modificazioni, sono individuati, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2”.

In attuazione di tale disposizione, con deliberazione n. 169 del 18/09/2020, la Giunta comunale approvava la disciplina organica degli incarichi extra istituzionali del personale dipendente del Comune di Senigallia.

Azioni da intraprendere nel triennio:

- Verifica della disciplina regolamentare dell’Ente esistente ed eventuale aggiornamento della stessa;
- Informativa da fornire ai dipendenti – puntuale vigilanza in ordine agli adempimenti, anche di natura fiscale

Soggetti responsabili: Responsabile Area 7 Risorse Umane

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

- MISURA M10 FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI

L’articolo 35-*bis* del d.lgs n.165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012 prevede che, al fine di **prevenire il fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici** “*Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:*

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”.

Normativa di riferimento: art. 35-*bis* del d.lgs n.165/2001, Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

Azioni da intraprendere: obbligo di autocertificazione circa l’assenza delle cause ostative indicate dalla normativa citata per:

- a) membri commissione di cui alle lettere a) e c)* dell’art. 35 bis;
- b) responsabili dei processi operanti nelle aree di rischio individuate dal presente Piano, appartenenti al livello giuridico D, con funzioni direttive.

*Per quanto concerne lo specifico processo afferente la *nomina dei componenti delle commissioni giudicatrici e dei seggi di gara di cui all’art. 77 del D.lgs 50/2016*, nell’ambito della procedura di gara da aggiudicare con il criterio dell’offerta economicamente più vantaggiosa, si rinvia alla circolare esplicativa redatta del Vice Segretario generale (nota prot. 64417 del 25/11/2022); con essa, al fine di fornire supporto ai vari Responsabili e semplificare l’attività, è stata predisposta

dal Vice Segretario generale, apposita modulistica da utilizzare per le Commissioni giudicatrici composte sia da Commissari esterni, sia da Commissari interni. **Si veda, per il dettaglio, la misura specifica pianificata nell' Area di rischio Contratti pubblici**, di cui all'Allegato "PIAO 2022/2024_ Sezione 2.3_Processi_rischio corruttivo_Misure".

Soggetti responsabili: responsabili di funzioni dirigenziali interessati all'organizzazione di commissioni, Responsabile Area Risorse umane per acquisizione delle autocertificazioni di cui al precedente punto b)

Termine: Report annuale da trasmettere al RPCT con la relazione annuale dei Responsabili titolari di funzioni dirigenziali, entro il 30 dicembre.

Note misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

- **MISURA M11 ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (pantouflage – revolving doors)**

L'articolo 53, comma 16-ter, del d.lgs n. 165/2001 recita: "***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".

Il divieto di *pantouflage* o *revolving doors* (c.d. porte girevoli) intende prevenire uno scorretto esercizio dell'attività istituzionale da parte del dipendente pubblico, un conflitto di interessi ad effetti differiti, finalizzato a preconstituirsì un *favor* nei confronti di colui che, in futuro, potrebbe conferirgli incarichi professionali, acclarando il diretto collegamento con il principio costituzionale di trasparenza, imparzialità, buon andamento e di quello che impone ai pubblici impiegati esclusività del servizio a favore dell'Amministrazione (art. 97 e 98 Cost.).

Normativa di riferimento: art. 53, comma 16-ter del D.lgs n. 165/2001, Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

Azioni da intraprendere:

a) nelle procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi prevedere l'obbligo di autocertificazione, da parte degli operatori economici interessati, circa il fatto di non avere stipulato rapporti di collaborazione / lavoro dipendente con i soggetti individuati con la precitata norma. Tale misura risulta essere a regime per gran parte delle aree funzionali dell'ente.

Andrà inserita una clausola ad hoc negli atti di gara di qualsiasi tipo di procedura di appalto o di concessione sia di servizi e forniture che di lavori, con esclusione dalla procedura di gara qualora la dichiarazione non sia resa.

b) La misura andrà implementata con la predisposizione di un modello di "*dichiarazione di impegno*" da far sottoscrivere, esclusivamente all'atto del pensionamento, ai dipendenti che hanno svolto funzioni direttive o RUP, quindi inserita una clausola specifica.

Soggetti responsabili:

-Responsabili di Area/UOA interessati alle procedure di affidamento di cui al punto sopra a)

-Responsabile Area 7 Risorse Umane, per quanto concerne il punto b)

Termine: Report annuale da trasmettere al RPC con la relazione annuale dei responsabili di funzioni dirigenziali entro il 30 dicembre

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

- **MISURA M12 WHISTLEBLOWING**

Il nuovo art. 54-bis del D.lgs 165/2001 “**Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti**” recita:

*“1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, **segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'[articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190](#), ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione...”***

Il whistleblower (letteralmente *soffiatore di fischietto*) è colui il quale testimonia un illecito durante lo svolgimento delle proprie mansioni lavorative e decide di segnalarlo a un soggetto che possa agire efficacemente al riguardo. Il whistleblowing consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano oggettivi comportamenti illeciti a danno dell'interesse dell'Ente (e non quelle relative a soggettive lamentele personali). La segnalazione si configura essenzialmente come uno *strumento preventivo* dal momento che la sua funzione primaria è quella di portare all'attenzione dell'organismo preposto i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza. Per assicurare tempestività di intervento ed evitare la divulgazione incontrollata di segnalazioni potenzialmente lesive per l'immagine dell'ente è preferibile che sia preposto a ricevere le segnalazioni un organo o una persona interna.

Per l'applicazione della misura si rimanda integralmente alle disposizioni di cui al DPR 62/2013 sopra citato e al Codice di Comportamento Integrativo, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n 162 del 17.12.2013.

All'art. 7 del Codice di Comportamento del Comune di Senigallia, a cui il PTPCT fa espresso rinvio, è prevista la suddetta misura.

Considerato che l'art. 54bis 165/2001, introdotto dalla Legge 190/2012 e sostituito con legge 179/2017, al comma 5 recita “L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione”.

l'ente, a seguito di approfondimenti sulla procedura più idonea all'inoltro di segnalazioni e sulla piattaforma informatica messa a disposizione degli enti dall'Anac nel gennaio 2019, ha avviato l'attivazione della procedura per l'inoltro e la segnalazione di illeciti. **La Giunta municipale con deliberazione n. 78/2019 ha approvato le linee procedurali** per la segnalazione di illecito o irregolarità e disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblower).

Nell'apposita sezione di Amministrazione trasparente, il Comune di Senigallia ha messo a disposizione di dipendenti, collaboratori e fornitori di beni e servizi dell'ente un nuovo strumento per contrastare la corruzione. A tal fine ha aderito al progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali, adottando una piattaforma informatica che consente di adempiere agli obblighi normativi e di inviare segnalazioni.

In data 19 maggio 2022, il RPCT comunicava a tutti i dipendenti e collaboratori che il Comune di Senigallia ha messo a disposizione il canale informativo sopra descritto, un canale informatico di whistleblowing, nell'ambito del progetto WhistleblowingPA.

L'informativa dettagliata è pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente al link <https://www.comune.senigallia.an.it/servizi-online/amministrazione-trasparente/?at-node=362> ove possono essere richieste maggiori informazioni o inviata la segnalazione di illeciti, di cui si è venuti a conoscenza, in maniera sicura e confidenziale.

Il whistleblowing è uno strumento legale a disposizione del lavoratore per segnalare eventuali condotte illecite riscontrate nell'ambito della propria attività lavorativa.

La legge n. 179/2017 ha introdotto nuove ed importanti tutele per coloro che segnalano: l'Amministrazione comunale si è attivata per utilizzare modalità anche informatiche e strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

La segnalazione, effettuata attraverso l'apposita piattaforma on line suesposta, garantisce assoluta riservatezza:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima;
- la segnalazione viene ricevuta esclusivamente dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e gestita garantendo la confidenzialità del segnalante;
- la piattaforma permette il dialogo, anche in forma anonima, tra il segnalante e l'RPCT per richieste di chiarimenti o approfondimenti;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela della riservatezza del segnalante e della segnalazione è protetta in ogni contesto.

Al link <https://www.comune.senigallia.an.it/servizi-online/amministrazione-trasparente/?at-node=362>, possono essere richieste maggiori informazioni o inviata la segnalazione.

La segnalazione e la documentazione ad essa allegata, sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241 «Nuove norme sul procedimento amministrativo» (ai sensi del co. 4, art. 54-bis, d.lgs. 165/2001).

Seppure la legge non lo preveda espressamente, a maggior ragione, la segnalazione e la documentazione ad essa allegata, si ritiene debbano essere escluse dall'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, co. 2, del d.lgs. 33/2013.

- MISURA M13 PROTOCOLLI DI LEGALITA'

L'art. 1, c. 17, L. 6/11/2012, n. 190, prevede che “le stazioni appaltanti possono 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'attuazione del citato

principio comporta il preliminare esame e predisposizione dei citati protocolli e/o patti. Pertanto verrà verificata la predisposizione degli stessi anche in confronto con altri comuni, con particolare riferimento a quelli di cui al protocollo di intesa approvato con delibera G.M. n. 103 del 24 giugno 2014.

I patti di integrità e i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto.

Il Comune di Senigallia, in data 27 novembre 2015, ha sottoscritto con la Prefettura-Ufficio Territoriale del Governo di Ancona un apposito protocollo di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata negli appalti pubblici, a mezzo del quale si impegna, tra l'altro, a predisporre i bandi e i disciplinari di gara in conformità a quanto previsto dal richiamato art. 1 comma 17 della Legge n.190/12.

Con nota prot. 78454/2015 il Segretario Generale ha inviato ai Dirigenti e Capi Ufficio del Comune, una direttiva per l'applicazione delle disposizioni contenute nel sopra citato protocollo.

Considerata la validità triennale di tale protocollo, l'ente con nota prot. n. 24610/2019 ha chiesto alla Prefettura se è in programma l'attivazione di procedimento per il rinnovo del protocollo, manifestando la disponibilità del Comune di Senigallia a valutare il nuovo testo che venisse predisposto.

Nel frattempo, in data 1° febbraio 2022 il Comune di Senigallia ha sottoscritto con la Prefettura – Ufficio territoriale del Governo di Ancona, uno specifico “Protocollo di Intesa per la legalità, lo sviluppo del settore ricettivo-alberghiero e nelle attività economico-commerciali e la prevenzione dei tentativi di infiltrazione criminale” (acquisito al protocollo dell'Ente con n. 6084/2022), in quanto si è ravvisata l'esigenza di focalizzare l'attività di prevenzione e contrasto delle infiltrazioni della criminalità organizzata ai settori sopra indicati, tradizionalmente oggetto di mire delittuose e tra i distretti imprenditoriali maggiormente colpiti da problematiche inerenti la disponibilità di liquidità, anche a seguito dell'attuale crisi economica connessa al fenomeno epidemiologico da COVID-19.

In base all'art. 2 del presente Protocollo, il Comune si impegna a sottoporre a controlli di veridicità tutte le autocertificazioni prodotte a corredo delle SCIA (segnalazione certificata di inizio attività) di nuove aperture, subingressi o variazioni relative alle strutture ricettive di cui alla L.R. 11 luglio 2006 n. 9 ed agli esercizi commerciali operanti nel settore della ristorazione , della somministrazione di alimenti e bevande e degli stabilimenti balneari.

Le iniziative da intraprendere, di seguito riportate:

Estensione delle cautele antimafia all'interno del comparto turistico ed esercizi commerciali operanti nel settore della ristorazione, della somministrazione di alimenti e bevande e degli stabilimenti balneari. Compimento di verifiche attraverso la Banca Dati Nazionale della Documentazione Antimafia nelle forme richieste per il rilascio dell'informazione antimafia. Presentazione a cura del Titolare della Ditta interessata, a corredo della SCIA, di apposita modulistica recante l'elenco dei familiari conviventi dei soggetti da scrutinare ai sensi dell'art. 85 del D.Lgs 159/2011, concernono le verifiche legate alle SCIA commerciali, che sono **di esclusiva competenza del SUAP**, funzione, ad oggi, non risultante in capo al Comune di Senigallia, in quanto **conferita nell'Unione dei Comuni “Le Terre della Marca Senone”**, di cui fa parte anche il Comune. Ma per la pianificazione ed attuazione della misura in oggetto, si rinvia alla sezione anticorruzione del PIAO dell'Unione dei Comuni.

- MISURA M14 LA FORMAZIONE

Per quanto concerne il percorso formativo da svilupparsi nel triennio 2022/2024, si rinvia alla sottosezione 3.4 *Formazione del personale*, con specifico riferimento alla materia dell'anticorruzione, al fine di innalzare non solo i livelli di competenza e professionalità delle risorse umane, ma anche diffondere la cultura dell'integrità del funzionario pubblico, della legalità e della trasparenza. Il miglioramento delle risorse di etica e legalità possedute dai dipendenti, rappresenta per l'Ente, obiettivo che genera valore pubblico.

- MISURA M15 ROTAZIONE DEI DIPENDENTI

La rotazione del personale, in particolare nei settori a più elevato rischio di corruzione, è una delle misure previste dal legislatore nella legge 190/2012.

Come evidenziato dall'Anac negli ultimi PNA, si tratta di una misura che presenta senza dubbio profili di criticità attuativa, e che la stessa deve essere impiegata "senza determinare inefficienze e malfunzionamenti".

Si ritiene che la riorganizzazione amministrativa interna, sopra argomentata, abbia consentito di conseguire maggiore aderenza al principio di rotazione per effetto della attribuzione della direzione delle aree a rischio corruttivo in capo a più titolari di funzioni dirigenziali.

Meccanismi volti a:

- migliorare la fungibilità delle competenze e l'interscambiabilità dei ruoli in ragione delle diverse fasi del procedimento (istruttoria, di controllo e decisorio);
- evitare l'esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità all'interno del processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- evitare che si creino le condizioni per il consolidarsi di relazioni idonee ad alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa.

Occorre distinguere la rotazione del personale cd. *ordinaria*, sopra descritta, introdotta dalla legge 190/2012 quale misura organizzativa di prevenzione della corruzione dall'istituto della **rotazione cd. straordinaria** prevista dall'articolo 16, comma 1, lettera l-quater del Dlgs 165/2001: i dirigenti/titolari di funzioni dirigenziali "...provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".

Azioni da intraprendere:

Fermo restando che la rotazione straordinaria è prevista direttamente dalla legge, nelle recenti *Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l quater del d.lgs. n. 165 del 2001* approvate dall'Anac con delibera n. 215 del 26 marzo 2019, l'Autorità ritiene necessario che nei Piani triennali per la prevenzione della corruzione delle Amministrazioni si prevedano adeguate indicazioni operative e procedurali che possano consentire la migliore applicazione di tale istituto.

L'amministrazione avvierà quindi un percorso in tal senso anche valutando l'opportunità di Introdurre, nel proprio codice di comportamento, il dovere in capo ai dipendenti interessati da procedimenti penali, di segnalare immediatamente all'ente l'avvio di tali procedimenti.

- MISURA M16 AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE

Nell'ambito della strategia di prevenzione e contrasto della corruzione è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. A tal fine una prima azione consiste nel diffondere i contenuti del presente Piano mediante pubblicazione nel sito web istituzionale per la consultazione on line da parte di soggetti portatori di interessi, sia singoli individui che organismi collettivi, ed eventuali loro osservazioni.

L'accrescimento della comunicazione sia all'esterno che all'interno degli uffici, rappresenta un obiettivo dell'Amministrazione comunale volto a favorire la creazione di valore pubblico.

Normativa di riferimento: Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

Azioni da intraprendere:

- a) Pubblicazione nel sito istituzionale del Piano Anticorruzione (*ora sezione del PIAO*), nonché dell'aggiornamento annuale.
- b) Il Piano viene pubblicato anche sulla intranet del Comune in area riservata al personale al fine di dare massima diffusione e, quindi attuazione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi.
- c) Analogamente segnalazione in occasione della prima assunzione in servizio.

Soggetti responsabili: R.P.C.T. per il punto di cui sopra *a)* – Responsabile Area risorse umane/Ufficio risorse umane per i punti *b)* e *c)*

Termine:

Entro 30 giorni dalla pubblicazione della delibera di approvazione del piano - punti *a)* e *b)*.

All'atto della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, in caso di assunzione del dipendente – punto *c)*.

- MISURA M17 MONITORAGGIO SUI MODELLI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE IN ENTI PUBBLICI VIGILATI ED IN SOCIETÀ ED ENTI DI DIRITTO PRIVATO IN CONTROLLO PUBBLICO E PARTECIPATI

Al fine di dare attuazione alle norme contenute nella l. n. 190/2012 gli enti pubblici vigilati dal Comune e gli enti di diritto privato in controllo pubblico ai quali partecipa il Comune, sono tenuti ad introdurre adeguate misure organizzative e gestionali. Qualora questi enti si siano già dotati di modelli di organizzazione e gestione del rischio ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001, possono adattarli alle previsioni normative della legge 190 del 2012.

Normativa di riferimento: D.Lgs 39/2013, Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), Linee guida adottate dall'Anac con delibera n. 1134 dell'8/11/2017

Azioni da intraprendere:

- Acquisizione di dichiarazioni attestanti le verifiche effettuate dagli enti di cui sopra in tema di *pantouflage*.
- Per quanto concerne il monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione, l'ente si attiva con azioni di impulso e vigilanza sulla nomina del RPCT e sull'avvenuta adozione del Piano anticorruzione e misure di prevenzione anche integrative del "modello 231", in relazione alla diversa natura della partecipazione del Comune di Senigallia in tali enti/società.

Soggetti responsabili: Il titolare di funzioni dirigenziali Area 12 Finanze/tributi/economato.

Termine: Report redatto dal Responsabile Area 12 Finanze/tributi/economato da trasmettere al RPCT con la relazione annuale da redigere entro il 30 dicembre.

- MISURA M18 CONTROLLO SUCCESSIVO DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA SUGLI ATTI AMMINISTRATIVI

La misura assicura il buon andamento dell'azione dell'ente (art. 97, comma 2, della Costituzione). La misura intende migliorare la qualità dei provvedimenti amministrativi attraverso raccomandazioni e suggerimenti che il Segretario Generale, coadiuvato dall'unità di controllo costituita ad hoc, invia ai Responsabili delle Aree/U.O.A. titolari di funzioni dirigenziali, in un'ottica di tipo collaborativo in base agli atti campionati e verificati, estratti per semestre di riferimento. In tal senso, i rilievi effettuati e le indicazioni fornite, cui i Responsabili debbono attenersi, rappresentano arricchimento del bagaglio formativo e professionale consentendo di uniformare i comportamenti, al fine di rafforzare la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Questa tipologia di controllo, unitamente al controllo di regolarità contabile, come afferma l'autorevole deliberazione della Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per le Marche n. 137/2022/VSGC, rappresenta, *presupposto imprescindibile di ogni altro controllo* previsto dall'art. 147 del TUEL, in quanto, tutti implicano, a monte, una verifica circa la legittimità e la regolarità dell'azione amministrativa.

La misura è già in vigore, deve considerarsi generale e trasversale, comune a tutte le aree funzionali/U.O.A. dell'ente anche qualora, non sia stata associata a tutte le aree e a tutti i processi di lavoro mappati.

Normativa di riferimento: Art. 97, comma 2, della Costituzione – D.lgs 267/2000 art. 147 e seguenti - Regolamento sul sistema dei controlli interni del Comune di Senigallia (approvato con DCC n. 14 del 13/02/2013)

Azioni da intraprendere:

Revisione del vigente Regolamento, approvato nel 2013, sul sistema dei controlli interni previsti dal Titolo VI, Capo II, del Tuel, in esito al processo di macro riorganizzazione amministrativa realizzata nel 2021. Particolare attenzione verrà dedicata alla regolamentazione del controllo di qualità dei servizi mediante confronto con i Responsabili di Area/U.O.A. e sulla base delle specifiche valutazioni formulate dalla Corte dei Conti in ordine ai referti relativi ai pregressi esercizi inviati dall'Ente.

Indicatore:

Aggiornamento delle metodologie di svolgimento del controllo successivo di regolarità amministrativa nell'ambito del più ampio obiettivo di aggiornamento/integrazione del Regolamento relativo all'intero sistema dei controlli interni mediante redazione di un nuovo Regolamento; quindi, trasmissione, previa valutazione della Giunta, della relativa proposta di deliberazione al Consiglio Comunale, entro l'anno 2022.

Di seguito sono riportate, a titolo esemplificativo, [alcune misure “tipo” che incidono su problemi specifici](#), sulla base delle quali i Responsabili delle Aree dovranno individuare le *misure specifiche*, con riferimento a singoli processi, ove ritenuto, all’esito della valutazione dei Responsabili medesimi.

<i>N. Prog. 2022</i>	<i>Definizione della tipologia di misura</i>	<i>Descrizione della tipologia di misura</i>
1	Criteria oggettivi che limitino la discrezionalità ed evitino l'interpretazione.	La misura consiste nel proporre modifiche regolamentari e/o circolari-direttive finalizzate a semplificare la procedura ed evitare dubbi interpretativi.
2	Aggiornamento tempestivo dei regolamenti comunali, alla normativa.	La misura consiste nell'individuare gli interventi che si rendono necessari per l'aggiornamento dei regolamenti comunali alla normativa nazionale e regionale, ed avviare le procedure per l'iter di predisposizione degli aggiornamenti.
3	Criteria oggettivi che limitino la discrezionalità ed evitino l'interpretazione.	La misura consiste nella definizione in sede di programmazione, di criteri che limitino la discrezionalità ed evitino l'interpretazione. L'introduzione di un criterio deve considerare/prevedere l'attività da svolgere nella fase di controllo in modo tale da non aggravare o rendere di fatto impossibile la stessa.
4	Standardizzazione delle procedure delle aree funzionali/U.O.A.	La misura consiste nel prevedere linee guida, relative alle attività che vengono svolte dalle Aree al fine di valorizzare le migliori prassi uniformando le procedure.
5	Predisposizione di check list per standardizzare la fase controllo.	La misura consiste nell'aiutare il controllore attraverso una lista di adempimenti da svolgere durante l'attività di controllo.
6	Controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazioni e atti di notorietà.	La misura consiste nella predisposizione e successiva adozione di un atto con cui vengono definiti i criteri e stabilite le modalità di effettuazione dei controlli a campione. Si consiglia di prevedere un minimo di controlli da effettuare e l'eventualità di aumentare gradualmente il campione fino ad estenderlo a tutte le dichiarazioni in base alle anomalie riscontrate nell'iniziale attività di verifica.
7	Digitalizzazione del procedimento.	La misura consiste nell'informatizzazione della gestione del procedimento o di alcune fasi, attraverso la realizzazione di un software specifico o nel riuso/adattamento di un software preesistente.
8	Informatizzazione dell'attività di verifica e dell'esito dei controlli in loco.	La misura consiste nel progettare e realizzare un'applicazione per processare e registrare i controlli.
9	Formazione del personale.	Attenzione alla formazione delle risorse umane al fine di innalzare i livelli di competenza e professionalità e diffondere la cultura dell'integrità del funzionario pubblico, della legalità e della trasparenza.
10	Definizione dell'organizzazione interna della struttura.	La misura consiste nel precisare e divulgare all'interno della struttura le competenze di ciascuno

		in modo da agevolare i flussi tra le varie fasi dei procedimenti.
11	Coordinamento tra programmazione e gestione e controllo.	La misura consiste nel generare un flusso di ritorno (feedback) tra coloro che controllano e coloro che gestiscono il procedimento.
12	Segregazione delle funzioni.	Affidamento della gestione delle varie fasi del procedimento a rischio a più persone, distinguendone/separandone le responsabilità (istruttoria, controllo, decisione, esecuzione, ecc.).
13	Rotazione dei componenti interni e esterni nelle commissioni.	La misura consiste nell'adozione di un atto con cui vengono definiti i criteri e stabilite le modalità di rotazione dei componenti delle commissioni.
14	Rotazione del personale addetto ai controlli.	La misura consiste nel generare una alternanza tra i dipendenti che effettuano procedimenti di controllo.
15	Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse.	Comunicazione, all'atto di assegnazione all'ufficio e/o successivamente: - dell'adesione ad associazioni o organizzazioni i cui ambiti di interesse siano coinvolti o possano interferire con lo svolgimento dell'attività d'ufficio; - di attività di collaborazione o consulenza anche a titolo gratuito.
16	Monitoraggio di verifica dei rapporti tra Amministrazione e soggetti esterni.	Previsione di meccanismi idonei a monitorare i rapporti tra Amministrazione e soggetti esterni.
17	Pubblicazione degli esiti dei controlli in forma aggregata.	La misura consiste nel rendere pubblica l'attività di verifica degli esiti dei controlli sulle autodichiarazioni. La pubblicazione dei risultati, in forma aggregata, può essere prevista nel bando.
18	Motivazione degli atti - Tracciabilità delle decisioni rilevanti prese.	Chiarezza ed esaustività della motivazione inserita nell'atto. Qualora la motivazione non possa essere interamente riportata nel provvedimento si prevede di redigere una relazione sintetica da cui risultino l'iter, i soggetti, le motivazioni che hanno condotto all'adozione di atti, documenti o decisioni considerate particolarmente "sensibili" o "complesse". Il documento potrà essere conservato su programma gestionale Jente, ai fini di un riscontro documentale.
19	Previsione e attuazione della restituzione degli esiti dell'attività di controllo.	La misura consiste nell'informare gli stakeholder dell'avvenuta attività di controllo (sulla qualità dei servizi) e dei suoi esiti attraverso pubblicazione sui siti istituzionali nelle pagine dedicate allo specifico procedimento.

A partire dagli spunti forniti da ANAC negli *Orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza* approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022 e da approfondimenti contenuti in precedenti PNA, sono state elaborate alcune misure **ulteriori, applicabili ai processi dell'Area a rischio "contratti pubblici"**. Si tratta, infatti, di un'area di particolare rilievo anche con riferimento alla realizzazione degli interventi del PNRR.

<i>N. Prog. 2022</i>	<i>Definizione della tipologia di misura</i>	<i>Descrizione della tipologia di misura</i>
20	Rispondenza tra programmazione e attività	Attestazione in ordine allo svolgimento della verifica di conformità degli atti di acquisizione di lavori, servizi e forniture ai documenti di programmazione.

	gestionale in materia di contratti pubblici.	
21	Programmazione di gare aggregate	Ricognizione periodica dei fabbisogni al fine di bandire gare aggregate ed evitare il frazionamento artificioso.
22	Previdente utilizzo della programmazione.	Continuo monitoraggio delle scelte di programmazione per evitare che situazioni inizialmente gestibili con procedure ordinarie diventino urgenti e non imputabili a fattori imprevedibili dall'Amministrazione aggiudicatrice (comma 2 lett.c) art. 63 D.lgs 50/2016).
23	Rotazione degli operatori economici (inviti e affidamenti diretti)	Introduzione del principio che non consente il reinvio del medesimo operatore economico alla procedura successiva.
24	Affidamenti diretti per estrema urgenza in mancanza dei presupposti	Il Responsabile con funzione dirigenziale che procede all'affidamento diretto per ragioni di estrema urgenza derivanti da eventi imprevedibili dall'amministrazione deve motivare: - circa l'effettiva sussistenza di ragioni di estrema urgenza, tali per cui le procedure ordinarie andrebbero a compromettere l'azione amministrativa; - in merito all'urgenza, che questa non sia imputabile all'amministrazione.
25	Modifiche alla durata del contratto – Proroga	1.Dare conto, in sede di approvazione del provvedimento di proroga, della specifica previsione nel bando di gara che prevede tale facoltà, nonché delle ragioni che lo consentono. 2.Monitorare i provvedimenti con cui vengono disposte le proroghe.
26	Valutazione anomalia delle offerte	Predisposizione di uno schema di processo verbale atto a documentare il procedimento di valutazione delle offerte anormalmente basse e a specificare, eventualmente, le motivazioni in ordine alla mancata esclusione.
27	Concessione	Predisposizione di uno schema di processo verbale atto a documentare la verifica della sussistenza (mantenimento) del rischio gestionale in capo al concessionario a seguito di transazione.
28	Attività di controllo nel merito dell'esecuzione	Predisposizione di un verbale di verifica, anche mediante check list, della rispondenza dei controlli effettuati alla disciplina prevista nel capitolato.
29	Verifiche sull'avvalimento	Il RUP o il direttore dei lavori verificano, a campione, che l'aggiudicatario abbia effettivamente impiegato i mezzi e le risorse indicate nell'avvalimento.
30	Prevenzione delle varianti inammissibili	1. Dare conto nel provvedimento che autorizza la variante: - della sussistenza dei presupposti di legge; - della verifica circa la persistenza della regolarità progettuale; - che l'ammontare della variante non presenti un collegamento, anche in termini quantitativi, con il ribasso d'asta proposto in sede di gara; - dell'eventuale sussistenza del verbale di sospensione disposta dal Direttore lavori o dal RUP.

		2. Implementazione dei controlli sull'esecuzione al fine di verificare la rispondenza al progetto e far fronte tempestivamente alle problematiche relative all'esecuzione, al fine di limitare il ricorso alle varianti.
31	Applicazione di protocolli specifici in materia di affidamenti	

In sede di programmazione delle misure, per ciascun processo mappato, laddove previste dai Responsabili di funzioni dirigenziali tramite l'autoanalisi del rischio, vengono individuate, tra quelle *tipo* sopra elencate, le “*misure specifiche*”, con riferimento a singoli processi, con relativa **tempistica di attuazione ed indicatori**, come risultanti dall'Allegato “PIAO 2022/2024_ Sezione 2.3_Processi_rischio corruttivo_Misure”.

2.3.8 Monitoraggio sull' idoneità e sull'attuazione delle misure.

Nell'ambito del monitoraggio degli obiettivi operativi (*di cui alla sezione 2.2*) particolare attenzione viene dedicata allo stato di applicazione delle misure di prevenzione della corruzione, affinché sia garantito che gli obiettivi, assegnati ai Responsabili con funzioni dirigenziali/A.P., siano raggiunti in un contesto di assoluto rispetto della legalità e dell'integrità dell'azione amministrativa. Per tale motivo **dovrà essere contemplata nella scheda, una apposita sezione riferita al processo eventualmente collegato all'obiettivo ed al monitoraggio della misura, in un'ottica di integrazione del sistema dei controlli interni.**

Considerato che le strutture comunali sono state particolarmente impegnate nel fronteggiare l'emergenza conseguente all'evento alluvionale del 15/16 settembre 2022, che ha colpito pesantemente gran parte del territorio, l'avvio sperimentale del monitoraggio, secondo la nuova scheda di seguito proposta, si ritiene possa essere pianificato a decorrere dall'anno 2023 per poter entrare "a regime" nel 2024, tenuto comunque conto degli sviluppi futuri post alluvionale, secondo lo schema esemplificativo sottoriportato.

SCHEDA MONITORAGGIO OBIETTIVO PERFORMANCE

Processo collegato/misura di prevenzione della corruzione

Tempistica	Indicatori	Attuata / Non attuata	Attività avviata / Non avviata	Motivazione per cui non si prevede di adottare la misura
------------	------------	-----------------------	--------------------------------	--

Il monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione si struttura su due livelli:

- il primo di autovalutazione in capo ai responsabili delle singole aree - che sono chiamati a fornire gli elementi utili per dimostrare il raggiungimento degli obiettivi
- ed un secondo, di competenza del RPCT, che dovrà concentrarsi sui processi a più elevato rischio di corruzione.

Ciascun Responsabile con funzioni dirigenziali/A.P. è chiamato a compilare il report che segue, documentando l'attuazione delle misure di propria competenza, in relazione agli indicatori alle stesse correlati, collaborando attivamente nell'attività di monitoraggio di secondo livello svolta dal RPCT.

Misure di prevenzione della corruzione				
Tempistica	Indicatori	Attuata / Non attuata	Attività avviata / Non avviata	Motivazione per cui non si prevede di adottare la misura

All'esito dell'attività di monitoraggio di secondo livello, il RPCT redige un report complessivo finale e di esso si terrà conto, sia ai fini della produzione della relazione annuale ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012, sia in sede di aggiornamento annuale della programmazione.

2.3.9 SEZIONE TRASPARENZA

Accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche: questa è l'accezione della trasparenza nel d. lgs. 33/2013. Come tale è una misura fondamentale di prevenzione della corruzione.

Ma prima ancora, **la trasparenza è fondamentale nella creazione di valore pubblico**, accanto all'innovazione, semplificazione e digitalizzazione dei processi. Anche la trasparenza, come tutte le misure di prevenzione della corruzione, deve essere realizzata avendo riguardo al destinatario finale dell'azione amministrativa.

L'ORGANIZZAZIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI DI AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

Nel Comune di Senigallia l'organizzazione per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione è quella risultante dalla tabella ***Elenco degli obblighi di pubblicazione 2022_2024, quale***

“ALLEGATO 1”

al presente PIAO, costituendone parte integrale e sostanziale. Elenco, peraltro, corrispondente all'allegato alla deliberazione Anac numero 1310 “*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*”, ove sono riportanti i nominativi dei Responsabili di trasmissione e pubblicazione di ciascun dato, fermo restando la Responsabilità dei titolari con funzioni dirigenziali dell'ente, ai sensi dell' art. 43 comma 3 del decreto legislativo 33/2013 che prevede “*i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscano il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge*”.

Il modello organizzativo adottato per assicurare il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione è, quindi, un modello a rete che individua quali sono le strutture responsabili della pubblicazione per le diverse sottosezioni di Amministrazione Trasparente e le strutture tenute alla trasmissione del dato al fine della pubblicazione. L'elenco, era già stato aggiornato, per il triennio 2022/2024, con DGM n. 134 del 24/05/2022, nell'ottica di un miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi, con l'obiettivo di favorire il valore pubblico di impatto “sociale” sulla collettività, confermato, in tale sede, salvo minimi adeguamenti resi necessari con riferimento alla indicazione dei nominativi di alcuni Responsabili di trasmissione e pubblicazione dati.

Ad ogni buon conto, si valuteranno eventuali modifiche, da apportare alla specifica sottosezione di Amministrazione Trasparente afferente gli obblighi di pubblicazione di “Bandi di gara e contratti” (di cui alla deliberazione Anac n. 1310/2016), proposte nell' Allegato n. 9) allo schema di PNA 2022, con validità dal prossimo triennio 2023/2025 (*Comunicato dell'Autorità Nazionale Anticorruzione datato 21/11/2022*).

Come ribadito nel vigente PNA 2019, gli obblighi di pubblicazione integrano livelli essenziali delle prestazioni che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad erogare, non solo ai fini di trasparenza e prevenzione e contrasto della corruzione, ma anche ai fini di prevenzione e contrasto della “cattiva

amministrazione". Così intesa, la trasparenza dei dati pubblici rappresenta il perno attorno al quale far leva per migliorare la qualità e l'efficienza dell'amministrazione.

Rispetto a quelli dell'elenco allegato sopra citato, l'amministrazione comunale di Senigallia pubblica anche **dati ulteriori** relativi a:

- Elenco autovetture di servizio
- Tipologie di spesa ed entrata.

Oltre a rendere disponibile per il cittadino nell'apposita sottosezione "Altri Contenuti", i video delle "giornate della trasparenza" organizzate annualmente in diretta streaming dall'ente.

A partire dal corrente anno 2022, nel rispetto dei principi comunitari volti a garantire un'adeguata visibilità alla comunità interessata dai progetti e dagli interventi in merito ai risultati degli investimenti e ai finanziamenti dell'Unione europea, nella sottosezione "Altri Contenuti", in Amministrazione trasparente, verranno pubblicati dati ulteriori, relativi alle **iniziative attinenti al PNRR, creando una apposita sezione del sito istituzionale**, al fine di dare massima trasparenza e conoscibilità delle misure di attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, come raccomandato anche dall'Anac, nello schema di PNA 2022.

Rispetto al dato organizzativo, è qui opportuno sottolineare che il RPCT svolge un ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione, ma non sostituisce gli uffici, come indicati nella suddetta tabella quanto all'individuazione, contenuto, trasmissione e pubblicazione dei dati.

AZIONI E STRUMENTI ATTUATIVI IN MATERIA DI ACCESSO DEI CITTADINI A DOCUMENTI, DATI E INFORMAZIONI

Principalmente attraverso la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni previsti per legge, nella sezione del sito istituzionale "Amministrazione trasparente" del Comune, secondo il sopracitato *Allegato 1*, l'Amministrazione comunale di Senigallia assicura la libertà di accesso civico che rappresenta oggetto e fine del decreto cosiddetto *Freedom of Information Act*.

L'altro strumento attraverso il quale è garantita la libertà di accesso, è rappresentato dall'istituto dell'accesso civico, estremamente potenziato rispetto alla prima versione del decreto legislativo 33/2013. Il Comune di Senigallia si è dotato di una organizzazione interna al fine di garantire l'effettivo esercizio dell'accesso civico da parte del cittadino che, sul sito istituzionale sezione Amministrazione trasparente, può reperire la modulistica e le informazioni relativamente alle due diverse tipologie "**accesso civico**" e "**accesso civico generalizzato**" previste dai commi 1 e 2 dell'art. 5.

Al fine di evitare comportamenti disomogenei tra uffici del Comune, è stato adottato un Regolamento contenente una disciplina unitaria sulle diverse forme di accesso, con l'intento di *fornire un quadro organico e coordinato* dei vari profili applicativi relativi alle tre tipologie:

- accesso documentale, disciplinato dalla Legge n. 241/1990, che continua a sussistere,

- accesso civico "semplice" di cui all'art. 5, comma 1 del D.lgs. n. 33/2013,
- accesso generalizzato, introdotto dal novellato art. 5 (comma 2) del D.lgs. n. 33/2013.

Il presente **“Regolamento per l’esercizio del diritto di accesso ai documenti amministrativi, del diritto di accesso civico e generalizzato e del diritto di accesso agli atti dei consiglieri comunali”**, approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 91 del 30/10/2018 è pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente del sito.

Nel Regolamento sopra citato, è altresì istituito il **“registro degli accessi”**, come raccomandato dall’Anac con delibera 1309/2016, che può essere visionato nell’apposita sottosezione di Amministrazione trasparente, aggiornato con cadenza semestrale. A partire dal 2019, al fine di innalzare i livelli di trasparenza, promuovere il miglioramento degli standard di qualità dei servizi pubblici e la tutela dei cittadini/utenti sono pubblicati nella sotto-sezione di secondo livello "accesso civico" i contenuti ulteriori relativi all'accesso ai documenti amministrativi previsto dalla legge n. 241/1990 (accesso documentale); all'interno della rete intranet comunale è creata un’ area tematica dedicata a tutte le tipologie di accesso agli atti.

Si dà atto che, nella sezione Amministrazione trasparente, il cittadino può consultare le carte della qualità pubblicate, ai sensi dell’art. 32 del d.lgs 33/2013, adottate previa consultazione pubblica, al fine di garantire forme di coinvolgimento attivo degli stakeholders:

- Servizi Cimiteriali
- Servizi Demografici
- Ufficio Tributi e Canoni
- Teatro La Fenice
- MUSINF - Museo Comunale d'Arte moderna, dell'Informazione e della Fotografia
- Polizia Locale
- Biblioteca
- Area Tecnica Territorio e Ambiente

e, quella delle Farmacie comunali 1 e 2, aggiornata di recente con DGM n. 286 del 9/11/2022.

Per quanto concerne l’aggiornamento delle carte dei

- Servizi Sociali
- Servizi Infanzia da 3 mesi a 3 anni
- Ufficio Sportello Unico Attività Produttive - SUAP

è visualizzato il collegamento al sito dell’Unione dei Comuni “Le Terre della Marca Senone”, cui si rimanda, in quanto trattasi di funzioni e servizi in essa trasferiti.

Si dà atto che, è in fase di predisposizione una specifica carta della qualità dei servizi, ex art. 5 Delibera ARERA 15/2022 (approvativa del Testo unico per la regolazione della qualità del servizio di gestione dei rifiuti urbani – TQRIF), come strumento essenziale dell’impegno del soggetto gestore nell’assicurare agli utenti-cittadini un certo livello di qualità delle prestazioni erogate e del miglioramento continuo del servizio oltre a garantire la loro partecipazione alle procedure di valutazione e definizione degli standard qualitativi medesimi.

Ne consegue che, l'analisi della qualità dei servizi erogati, avverrà in conformità agli standard qualitativi previsti nelle Carte dei Servizi adottate. A tal proposito, nella proposta di aggiornamento del Regolamento sul sistema dei controlli interni, in fase di approvazione, sono indicati gli strumenti e le modalità per effettuare il controllo sulla qualità dei servizi, che il Comune di Senigallia intende adottare a decorrere dal 2023. Presupposto per il buon funzionamento dell'impianto è innanzitutto la preliminare ricognizione di tutti i servizi erogati dall'ente, il cui censimento è stato avviato all'inizio del 2022, al fine di completare l'iter di predisposizione e redazione delle carte. Per il dettaglio del monitoraggio, si rinvia all'apposita sezione 4 del presente PIAO.

Nella presente sezione Trasparenza, da ultimo, come richiesto nel PNA 2016 (*pag. 21*), viene di seguito confermato, il **nominativo del RASA** indicato ed individuato nella persona del Segretario generale, Dott.ssa Imelde Spaccialbelli, profilato per la stazione appaltante "Convenzione tra i Comuni di Senigallia, Arcevia, Barbara, Ostra, Ostra Vetere e Serra de' Conti (C.F. CFAVCP-0000891)".

Il RASA rappresenta il soggetto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) stessa.

L'individuazione del RASA è intesa come **misura organizzativa ulteriore di trasparenza** in funzione di prevenzione della corruzione; il nominativo del RASA è **a tutt'oggi pubblicato nella sezione "Altri contenuti" di "Amministrazione trasparente"**.

- **Promozione della cultura della legalità e della cittadinanza responsabile**

L'attuazione della disciplina della trasparenza non si esaurisce nella pubblicazione on line di dati, ma prevede ulteriori strumenti. L'articolo 11, comma 2, del d. lg. n. 150 del 2009, infatti, fa riferimento a "iniziative" volte a garantire un adeguato livello di trasparenza nonché a favorire la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità. In tale prospettiva, vanno lette le **"apposite giornate della trasparenza"** di cui al comma 6 dell'articolo 11 sopra richiamato.

Compatibilmente con le disposizioni anticontagio del covid-19 e la sostenibilità organizzativa, si svolgono due giornate annuali della trasparenza, per garantire la trasparenza, proporre approfondimenti su temi particolarmente sentiti, raccogliere idee e suggerimenti.

Per favorire lo sviluppo della cultura dell'etica e della legalità fra i giovani, il Comune di Senigallia, nell'ambito della realizzazione di progetti mirati al coinvolgimento e all'ascolto delle future generazioni, sta valutando l'opportunità di attivare, realizzare e promuovere un progetto di lunga durata con il coinvolgimento del **Consiglio Municipale dei Ragazzi (CMR)**, organismo costituito da un gruppo spontaneo di ragazzi. Il progetto, in fase di approvazione, ha l'obiettivo di accrescere la coscienza civica di giovani e giovanissimi, di coinvolgerli in processi di partecipazione attiva, nei quali possano comprendere e conoscere in maniera diretta e trasparente, i meccanismi che regolano la città, oltre alla conoscenza degli organi istituzionali comunali e dei diritti e doveri della Costituzione Italiana.

MONITORAGGIO

Il RPCT verifica, anche con il supporto del personale eventualmente allo stesso assegnato, l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione mediante:

- richiesta di report annuale ai Responsabili delle Aree/U.O.A. titolari di funzioni dirigenziali dell'Ente, referenti anticorruzione e trasparenza che lo coadiuvano;
- il monitoraggio effettuato in merito al diritto di accesso civico (art. 5 del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.).

Opera, altresì, un controllo, a campione:

- con cadenza annuale, preliminarmente alla pubblicazione dei dati trasmessi ad Anac, ai sensi dell'art. 32 della Legge 190/2011, ed in sede di controllo ai fini della successiva attestazione resa dell'Organismo di Valutazione;
- con cadenza semestrale, in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa, delle determinazioni estratte;

Uno specifico monitoraggio viene effettuato, in sede di attestazione annuale, dall'Organismo di Valutazione, circa l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, mediante verifica diretta sul sito istituzionale - sezione Amministrazione Trasparente, della completezza e tempestività dell'aggiornamento di singoli dati estratti con deliberazione dall'Anac.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il modello organizzativo adottato dall'Ente **si articola in strutture di I livello** (o di massima dimensione), denominate “Aree funzionali” e “Unità organizzative autonome” (U.O.A.) e **strutture di II livello**, denominate uffici.

Le Aree e le U.O.A. sono dirette da dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa e titolari di funzioni dirigenziali, conferite, con decreto sindacale, ai sensi dell'art.109 del D.Lgs.30 marzo 2001, n.165.

Le Aree funzionali sono preposte all'erogazione dei servizi e prodotti finali, per gli utenti esterni ed interni, e dei prodotti organizzativi di funzionamento per l'organizzazione. Garantiscono quindi lo stabile ed ordinario svolgimento delle attività assegnate e gestite.

Le Aree funzionali sono individuate nel Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei servizi.

Il Regolamento vigente prevede **n. 12 Aree Funzionali, n.1 Unità Organizzativa Autonoma e n.3 Uffici alle dirette dipendenze del Segretario generale**, come rappresentato nello schema organizzativo allegato (*All_Piao_Sez_3.1_Organigramma*).

Ogni Area può riunire più unità organizzative di dimensioni intermedie, denominate Uffici, in base ad associazioni di competenze adeguate all'assolvimento autonomo e compiuto di una o più attività omogenee. Al vertice degli uffici possono essere nominati di

Gli Uffici possono essere costituiti anche al di fuori delle strutture di massima dimensione. In questi casi la responsabilità può essere attribuita al Segretario generale o ad un Responsabile di Area Funzionale.

L'incarico di Responsabile di Ufficio è conferito, con provvedimento del Responsabile di Area, prioritariamente a dipendenti appartenenti alla cat. D.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Comune di Senigallia adotta i modelli di organizzazione del lavoro agile e del lavoro da remoto.

LAVORO AGILE

Il Comune di Senigallia ha avviato l'utilizzo del lavoro agile nella fase strettamente "emergenziale" della pandemia da COVID-19, "come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa" ai sensi dell'art. 87, comma 1, del D.L. 17/03/2020, n. 18, nonché secondo le disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile dettate dall'art. 263, comma 1, del D.L. 19/05/2020, n. 34. Successivamente, data la necessità di superare l'utilizzo del lavoro agile quale strumento di contrasto del fenomeno epidemiologico e alla luce delle conseguenti disposizioni per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni, il Comune ha mantenuto il lavoro agile come possibile modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, prevedendo l'accesso ad esso, nelle more della regolamentazione a regime dell'istituto da parte della contrattazione collettiva, nel rispetto delle condizioni dettate dal DPCM 08/10/2021 e secondo le linee guida ministeriali adottate in data 30/11/2021 ai fini della relativa attuazione.

Nella fase "emergenziale", il lavoro agile ha richiesto l'utilizzo di strumenti di proprietà dei dipendenti per l'accesso al sistema di remotizzazione del desktop "Citrix", che ha consentito le medesime modalità di lavoro utilizzate in presenza con la garanzia della riservatezza dei dati e delle informazioni trattati dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile (il sistema Citrix non consente il transito del dato dal sistema informativo comunale, né la sua memorizzazione anche solo temporanea nel dispositivo personale). Nel corso dell'anno 2022, si è provveduto alla riorganizzazione dell'infrastruttura IT, attraverso la dotazione di postazioni notebook che, nel corso del triennio 2022-2024, saranno consegnate a tutto il personale amministrativo. Questo modello organizzativo è garanzia sia di flessibilità, in quanto ciascun notebook può essere utilizzato indipendentemente dalla sua collocazione fisica, sia di riservatezza dei dati, poiché tutte le postazioni sono controllate da remoto e sottoposte a politiche di sicurezza centralizzate.

Il lavoro agile viene ora adottato come strumento "ordinario" per conseguire il miglioramento dei servizi all'utenza e l'innovazione organizzativa, garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

In coerenza con la disciplina recentemente dettata dalla contrattazione collettiva, il lavoro agile viene adottato come una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per i processi e le attività di lavoro da individuarsi sulla base dei **criteri generali che saranno stabiliti**

dall'amministrazione previo confronto con i soggetti sindacali. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

La prima azione da compiere è, pertanto, quella di individuare i processi e le attività che si possono svolgere in modalità agile; **tale mappatura di processi e attività costituisce l'elemento propedeutico per il passaggio dal lavoro agile "emergenziale" al lavoro agile "ordinario".**

La mappatura dei processi e delle attività vedrà il coinvolgimento dei Responsabili di tutte le Aree funzionali e Unità organizzative autonome, i quali saranno chiamati ad analizzare le funzioni svolte dai propri uffici e a classificarle in relazione alla possibilità di essere rese in modalità agile, ed in quale misura, secondo una specifica griglia di valutazione. La mappatura restituirà, dunque, anche il numero dei dipendenti potenzialmente collocabili in lavoro agile. Oltre che alla mappatura dei processi e delle attività, i Responsabili saranno tenuti anche a rilevare l'eventuale **lavoro arretrato** accumulato dai propri uffici, ai fini della redazione di uno specifico **piano di smaltimento** dello stesso.

Per i processi e le attività che risulteranno poter essere svolti in modalità agile, l'applicazione effettiva del lavoro agile dovrà avvenire secondo modalità da **non pregiudicare in alcun modo o ridurre la fruizione dei servizi** da parte degli utenti, nonché secondo un'adeguata **rotazione del personale, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza.**

Ai fini dell'accesso al lavoro agile, il lavoratore dovrà essere in possesso di **specifiche competenze professionali**, quali la capacità di utilizzo dei sistemi remoti di connessione, degli applicativi per video chiamate e video conferenze e degli strumenti per segnalare eventuali disfunzioni tecniche e, in generale, dovrà possedere le conoscenze riferite all'istituto del lavoro agile, così come disciplinato dalle normative vigenti e dalla contrattazione collettiva, e alla sua applicazione.

Al fine di consentire l'acquisizione delle conoscenze sull'istituto del lavoro agile e sulle modalità e sui risvolti della sua applicazione, anche sotto gli aspetti della salute e sicurezza sul posto di lavoro e della riservatezza dei dati e delle informazioni trattati, **l'Ente organizzerà iniziative formative specifiche**, rivolte sia ai Responsabili di Area e di Unità organizzative autonome, sia ai lavoratori potenzialmente collocabili in lavoro agile.

Per quanto concerne la disciplina delle modalità attuative del lavoro agile, **sarà adottato uno specifico regolamento.**

L'implementazione del modello di organizzazione del lavoro agile rende necessario, per l'organizzazione, misurare l'impatto del lavoro agile sulla performance organizzativa ed individuale. Saranno pertanto individuati specifici indicatori, di cui si fornisce una esemplificazione non esaustiva:

INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Diminuzione assenze (es. [(Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno X - Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno X-1)/Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno X-1])*

Aumento produttività (es. quantità di pratiche ordinarie lavorate/servizi erogati per ufficio, unità organizzativa, etc.)

Qualità erogata (es. standard di qualità dei servizi erogati in modalità agile, come i tempi di erogazione)

Qualità percepita (es. % customer satisfaction di utenti serviti da dipendenti in lavoro agile)

Riduzione dei tempi di lavorazione di pratiche ordinarie

INDICATORI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Risultati

Efficacia quantitativa: n. di pratiche, n. utenti serviti, n. incarichi portati a termine (sia con riferimento ad attività ordinaria che a progetti specifici che possono o meno essere collegati a obiettivi riportati nei documenti nel PIAO); n. di pratiche in lavoro agile/n. pratiche totali, n. utenti serviti in lavoro agile/ n. utenti serviti, n. incarichi portati a termine in lavoro agile/ n. incarichi totali

Efficacia qualitativa: qualità del lavoro svolto (valutazione da parte del superiore o rilevazioni di customer satisfaction sia esterne che interne) nel complesso e con riferimento agli output del lavoro agile, se possibile

Efficienza produttiva: n. di pratiche, n. utenti serviti, n. di incarichi portati a termine in rapporto alle risorse oppure al tempo dedicato

Efficienza temporale: tempi di completamento pratiche/servizi/incarichi, rispetto scadenze; tempi di completamento pratiche/servizi in lavoro agile

Comportamenti da osservare:

responsabilità, autorganizzazione/autonomia, comunicazione, orientamento al risultato/compito, problem solving, lavoro di gruppo, capacità di risposta, autosviluppo e orientamento all'utenza:

Item:

Dipendenti:

- capacità di auto organizzare i tempi di lavoro
- flessibilità nello svolgimento dei compiti assegnati e nelle modalità di rapportarsi ai colleghi
- orientamento all'utenza
- puntualità nel rispetto degli impegni presi
- rispetto delle regole/procedure previste
- disponibilità a condividere con una certa frequenza lo stato avanzamento di lavori relativi a obiettivi/incarichi assegnati
- disponibilità a condividere le informazioni necessarie con tutti i membri del gruppo

- *comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati (frequenza, grado di partecipazione, ecc.)*
- *comunicazione scritta non ambigua, concisa, corretta*
- *comunicazione orale chiara e comprensibile*
- *ascolto attento dei colleghi*

Posizioni organizzative titolari di funzioni dirigenziali:

- *revisione dei processi e dei modelli di lavoro della struttura diretta, anche in ordine alle modalità di erogazione dei servizi, in funzione di un approccio agile all'organizzazione*
- *definizione e comunicazione degli obiettivi di Area e degli obiettivi individuali ai dipendenti*
- *monitoraggio dello stato avanzamento delle attività dell'Area e del singolo dipendente*
- *feed-back frequenti ai dipendenti sull'andamento delle loro performance*
- *gestione equilibrata del gruppo ibrido non creando disparità tra lavoratori agili e non*
- *capacità di delega*

LAVORO DA REMOTO

Il Comune di Senigallia adotta, altresì, il lavoro da remoto. Diversamente dal lavoro agile, il lavoro da remoto può essere prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. Il lavoro da remoto si realizza per mezzo dei dispositivi tecnologici messi a disposizione dall'amministrazione e può essere svolto presso il domicilio del dipendente. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi in cui prestare l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della relativa idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale, concordando con il lavoratore anche tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare tali verifiche. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo, il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Al lavoratore sono garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico. L'amministrazione potrà adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, per le attività che saranno previamente individuate dall'amministrazione nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale previste dalla contrattazione collettiva.

Pertanto, anche per il lavoro da remoto, la prima azione da compiere è quella di **individuare le attività** per le quali è richiesto un presidio costante del processo e sussistono i requisiti tecnologici

che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ad ai sistemi informativi, oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro. La mappatura delle attività “remotizzabili” si svolgerà contestualmente a quella relativa al lavoro agile e con le medesime modalità.

Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro da remoto, le **iniziative formative** previste in relazione al lavoro agile avranno ad oggetto anche il lavoro da remoto.

Il **regolamento** da adottare per il lavoro agile detterà anche la disciplina delle modalità attuative del lavoro da remoto.

Anche per il lavoro da remoto si pone l’esigenza di adottare criteri specifici per la valutazione e misurazione della performance.

A riguardo si rinvia a quanto sopra specificato per il lavoro agile, fatto salvo che gli indicatori previsti dovranno essere eventualmente adattati in relazione alle specificità di questo modello rispetto al modello del lavoro agile.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

3.3.1 Premessa

L'articolo 6 del D.lgs. 30/03/2001 n. 165 e ss.mm.ii., concernente l'organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale prevede che le amministrazioni pubbliche adottino, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità di servizi ai cittadini, il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, nonché con le linee di indirizzo emanate all'art. 6 ter del medesimo decreto legislativo. Inoltre, lo stesso articolo 6, come novellato dal D. Lgs n. 75/2017, introduce elementi significativi tesi a superare il concetto tradizionale e statico di dotazione organica e implica un'analisi quantitativa e qualitativa delle necessità delle amministrazioni, puntando sulle professionalità emergenti e più innovative, in ragione dell'evoluzione tecnologica e organizzativa.

Il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e può essere aggiornato annualmente in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale, rappresentando uno strumento programmatico, modulare e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane, in coerenza con l'organizzazione degli uffici.

3.3.2 Programmazione personale

In sede di prima applicazione del PIAO, si dà atto che, **il piano triennale del fabbisogno di personale - PTFP 2022-2024, era già stato adottato ed approvato dalla Giunta municipale con atto n. 324 del 30/12/2021** e successivamente variato con Deliberazioni di Giunta: n. 43 del 09/03/2022, n. 145 del 07/06/2022, n. 199 del 26/07/2022, n. 230 del 30/08/2022 e n. 321 del 15/12/2022.

Il Piano del fabbisogno e le sue variazioni possono essere visualizzati nella sottosezione "Provvedimenti" della Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale del Comune di Senigallia, ove vengono pubblicati gli atti degli organi politici, ad intervenuta pubblicazione all'albo pretorio on line, al seguente link:

<http://www3.comune.senigallia.an.it:8081/jattipubblicazioni/AmministrazioneTrasparente>

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

3.4.1 Premessa

La pianificazione della formazione nasce dall'esigenza di favorire in maniera efficace lo sviluppo delle competenze e delle conoscenze necessarie all'organizzazione per realizzare gli obiettivi, per supportare processi di cambiamento nonché per migliorare la performance organizzativa e le prestazioni individuali.

In tale prospettiva, l'obiettivo principale della formazione è la valorizzazione delle risorse umane facendo leva sia sulle conoscenze e competenze di tipo tecnico-professionale e relazionale, sia sullo stimolo della motivazione, importante per il raggiungimento degli obiettivi, il miglioramento dei servizi e l'incremento del benessere organizzativo.

3.4.2 Priorità strategiche e aree tematiche di intervento

La politica formativa del Comune di Senigallia per il triennio 2022-2024 intende raggiungere gli obiettivi strategici necessari a colmare il gap rispetto all'adeguatezza del ruolo, a sviluppare le competenze professionali e ad adempiere agli aggiornamenti obbligatori, puntando altresì a sviluppare quelle skills che favoriscono comportamenti innovativi e la pianificazione strategica.

Le priorità strategiche per il triennio di riferimento sono individuabili nei seguenti punti:

- 1) potenziamento delle soft-skills dei Responsabili di Area/U.O.A. che devono sempre più orientare il proprio know-how dalle competenze tecniche legate al settore di intervento, verso competenze trasversali di programmazione strategica, monitoraggio e leadership efficace;
- 2) analisi annuale del fabbisogno formativo per rispondere in modo efficace ai bisogni di crescita del personale e di eliminazione del gap formativo attraverso il coinvolgimento dei Responsabili di Area/U.O.A., considerati nell'attuale assetto organizzativo i soggetti in grado di rilevare i vari bisogni formativi a livello di singolo servizio e/o di ciascun dipendente;
- 3) formazione dei nuovi assunti al fine di favorire il loro inserimento nell'organizzazione (condivisione della missione e dei valori dell'ente, sviluppo delle competenze nell'utilizzo dei principali programmi utilizzati dall'ente, conoscenza dell'organizzazione dell'Ente e del codice di comportamento...);
- 4) aggiornamento per chi rientra al lavoro dopo una lunga assenza per agevolare il reinserimento;
- 5) realizzazione della formazione obbligatoria, nello specifico avvio di azioni formative in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- 6) adesione ai piani nazionali/regionali favorendo ed incentivando la partecipazione dei dipendenti ad eventi formativi di vario livello (INPS VALORE PA, PA110 e lode, seminari informativi organizzati dalla regione...)
- 7) svolgimento di una formazione specifica e trasversale coinvolgendo più dipendenti appartenenti a diverse aree dell'Ente, con l'obiettivo specifico di rafforzare l'azione amministrativa, sviluppare le competenze digitali ed accrescere il senso di appartenenza.

Le principali aree tematiche di intervento formativo dell'ente, previsti nel triennio, all'interno delle quali vengono attivati percorsi formativi di particolare impatto per il focus strategico sono riportate nella seguente tabella:

AREE TEMATICHE	CORSI
AREA AMMINISTRATIVA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO SVILUPPO DEL PERSONALE	La stesura degli atti amministrativi
	Conoscenza ed utilizzo del MEPA
	Codice dei contratti
	Accesso documentale, civico e civico generalizzato
	Aggiornamento sulle notifiche
	Procedure di affidamento di opere pubbliche, servizi e
	Il Nuovo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il personale del comparto Funzioni locali
AREA MANAGERIALE	Formazione in merito al project Management
AREA CONTROLLO DI GESTIONE	Formazione sul sistema di definizione e monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi
AREA INFORMATICA E DIGITALE	Gestione dei flussi documentali
	Digitalizzazione dei servizi
	Sicurezza informatica
	Syllabus
	Pubblicazioni sul sito istituzionale
	Formazione sull'utilizzo dei software in uso agli uffici
AREA COMUNICAZIONE	Strumenti e metodi per favorire la comunicazione interna ed esterna
	Conoscenza lingua inglese
AREA ECONOMICO FINANZIARIA	Aggiornamenti su contabilità finanziaria, contabilità economico-patrimoniale, tributi, partecipate e consolidato
AREA ATTIVITA' URBANISTICA OPERE PUBBLICHE E AMBIENTE	Novità legislative in merito a edilizia e urbanistica
	Aggiornamento valutazioni ambientali VIA, VAS, VINCA
AREA CULTURALE ED EDUCATIVA	Accessibilità ai beni culturali

AREA PARI OPPORTUNITA'	Benessere organizzativo e stress lavoro correlato
AREA LAVORO A DISTANZA	Lavorare per obiettivi e risultati - consigli per lavorare in smart working o da remoto
	Lavoro a distanza, normative ed evoluzione dei modelli di leadership
AREA POLIZIA LOCALE	Formazione specifica di settore
FORMAZIONE OBBLIGATORIA	Anticorruzione, trasparenza e privacy
	Aggiornamento lavoratori sicurezza sui luoghi di lavoro
	Formazione dei preposti
	Formazione/aggiornamento dei RLS
	Formazione dei responsabili
	Aggiornamento/formazione addetti all'emergenza antincendio
	Aggiornamento/formazione addetti all'emergenza primo soccorso

3.4.3 Risorse economiche

Per il triennio 2022 – 2024 sono state stanziare le risorse sotto indicate:

Capitolo	Tipologia di corsi	2022	2023	2024
1056/19	Formazione ed aggiornamento del personale	29.000,00	20.000,00	20.000,00
1056/20 1056/24	Formazione obbligatoria (anticorruzione, sicurezza sul lavoro)	8.275,00	7.275,00	7.275,00

Le risorse del bilancio comunale dedicate alla formazione vengono stanziare in capitoli e vengono utilizzate per acquistare o affidare servizi di formazione dedicati a gruppi di persone o a singoli dipendenti. Per quanto riguarda lo stanziamento per la formazione del personale, una parte è destinata alla formazione trasversale organizzata dall'Ente e una parte è ripartita fra le Aree dell'Ente in misura proporzionale ai dipendenti assegnati a ciascuna di esse, per la formazione specifica di settore.

3.4.4 Obiettivi e risultati attesi

La formazione nel triennio 2022-2024 mira essenzialmente a:

- far acquisire una visione d'insieme ed unitaria dell'organizzazione comunale e del suo funzionamento, superando le logiche settoriali;

- far acquisire una conoscenza di base comunale condivisa, funzionale anche alla circolazione delle informazioni e delle comunicazioni all'interno dell'organizzazione;
- sviluppare la capacità di gestione dei processi;
- accrescere la percezione del livello di qualità del proprio operato e del servizio offerto contribuendo anche a migliorare il benessere organizzativo;
- sviluppare le competenze digitali.

A fronte dell'innovazione e del cambiamento che sta vivendo la Pubblica Amministrazione particolare importanza riveste il percorso avviato negli ambiti di sviluppo digitale; questa fase di transizione è supportata anche con l'aggiornamento della strumentazione informatica del personale.

Per quanto riguarda i risultati attesi nel triennio:

- raggiungimento del livello di competenza base del 100% dei dipendenti individuati dai responsabili per il progetto Syllabus;
- formazione manageriale di tutti i Responsabili di Area/U.O.A.;
- formazione 100% neoassunti;
- revisione dell'architettura del sistema informatico relativamente alle postazioni utente, così da consentire una più adeguata ed efficiente strumentazione informatica attraverso l'assegnazione di un notebook al 100% del personale man mano che si andranno a sostituire le postazioni obsolete. Tale azione consentirà anche l'attivazione di modalità di lavoro flessibile, sia internamente, sia attraverso modalità di lavoro a distanza;
- configurazione a favore del 100% del personale sopraindicato dei software di office automation e collaboration erogati in cloud, al fine di consentire la piena disponibilità e fruibilità degli strumenti di lavoro sia in modalità in presenza che a distanza. La strumentazione fornita, favorirà l'organizzazione di call intra ed extra area organizzativa, la condivisione della documentazione nel pieno rispetto della normativa gdpr.

3.4.5 Incentivazione alla formazione

L'Ente promuove la formazione per il personale sia con l'organizzazione di corsi interni sia favorendo l'adesione a corsi organizzati da enti o scuole di formazione esterne. Per quanto riguarda la **formazione obbligatoria in materia di anticorruzione, trasparenza, privacy e codice di comportamento** il Comune di Senigallia ha aderito ad un protocollo d'intesa "Comuni lab – Laboratorio ...in comune per sviluppare consolidare e sostenere il cambiamento delle amministrazioni pubbliche – Progettazione e gestione di percorsi formativi in modalità aggregata Triennio 2021-2023", cui partecipano i Comuni di Ancona, Chiaravalle, Fabriano, Falconara Marittima e Jesi. Lo scopo generale degli enti aderenti al protocollo è di perseguire in sinergia le seguenti finalità:

- promuovere il miglioramento dei cicli di gestione della performance degli enti coinvolti;
- potenziare, attraverso i percorsi formativi condivisi, l'integrazione tra soggetti istituzionali del territorio, attraverso la creazione di reti e buone prassi a livello locale;
- garantire la diffusione di valori fondamentali condivisi quali: etica, integrità, legalità, trasparenza, autonomia, responsabilità;

- favorire lo sviluppo delle competenze di quanti operano all'interno degli Enti aderenti, anche al fine di creare un sistema diffuso di competenze analoghe sul territorio;
- promuovere forme di comparazione e di benchmarking tra amministrazioni, per stimolare buone pratiche e comportamenti virtuosi.

L'Area Risorse Umane si impegna costantemente a diffondere iniziative formative organizzate da enti esterni ritenute meritevoli di attenzione e a favorire la partecipazione del personale attraverso un'azione di sensibilizzazione soprattutto nei confronti dei responsabili di Area/U.O.A. affinché ci sia, anche da parte delle posizioni apicali, l'orientamento volto a promuovere la partecipazione dei dipendenti a eventi formativi di interesse.

Inoltre il Comune di Senigallia, al fine di agevolare la formazione superiore dei propri dipendenti dà piena applicazione alle disposizioni sul "diritto allo studio" (art. 46 del CCNL, 16 novembre 2022). Sempre allo stesso scopo, il CCNL prevede la concessione di permessi retribuiti per partecipare a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, nella misura massima di otto giorni all'anno, ai sensi dell'art. 40 comma 1 del CCNL, 16 novembre 2022.

La formazione è riconosciuta come orario di lavoro ed i relativi oneri sono a carico dell'amministrazione, ai sensi dell'art. 55, comma 6 del CCNL, 16 novembre 2022. Inoltre nell'ottica di valorizzazione del patrimonio professionale presente nell'ente è incentivato anche il ruolo dei formatori interni, cioè dei dipendenti esperti che organizzano e tengono corsi di formazione per i colleghi su aree tematiche specifiche.

4 SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

4.1 IL MONITORAGGIO DEL PIAO

In un’ottica di graduale integrazione dei diversi strumenti di pianificazione e programmazione assorbiti all’interno del PIAO, nonché in considerazione del fatto che la maggior parte di essi, se non tutti, per l’anno 2022, sono stati approvati separatamente secondo la normativa previgente, **per il corrente anno, si ritiene di procedere ad un monitoraggio di ciascun Piano assorbito e, successivamente, valutare il coordinamento fra gli stessi, eventualmente anche attraverso una deliberazione di integrazione (cfr in tal senso Quaderno ANCI 36/2022).**

Tale considerazione in merito al monitoraggio, deriva anche dal fatto che non si dispone di un anno zero di raffronto da cui sviluppare analisi di impatto e di benchmark e in ragione del limitato periodo di validità del presente PIAO, il quale dovrà essere aggiornato (per il triennio 2023-2025) se non tassativamente entro il 31 gennaio, comunque entro i primi mesi del prossimo anno.

Il monitoraggio delle sezioni “Valore pubblico” e “Performance”

Il decreto attuativo del PIAO prevede che, per il monitoraggio delle sezioni “Valore pubblico” e “Performance”, si faccia riferimento alle modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009. Tale riferimento normativo si interseca giocoforza, per gli enti locali, con quanto disciplinato dal TUEL in materia di controlli interni, con particolare riferimento al controllo strategico e di gestione, nonché con la disciplina stabilita nei Regolamenti in materia vigenti, nello specifico nel Regolamento sul funzionamento del sistema dei controlli interni e nel Sistema di misurazione e valutazione della performance in uso all’Ente.

La tabella sotto riportata sintetizza le modalità di monitoraggio e la relativa disciplina di riferimento.

SEZIONE/ SOTTOSEZIONE PIAO	MODALITA’ MONITORAGGIO	DISCIPLINA DI RIFERIMENTO	SCADENZA
2.1 Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del DUP	Art. 147-ter D.Lgs. n. 267/2000 Art. 7 nuovo Regolamento sul funzionamento del sistema dei controlli interni	Almeno una volta nel corso dell’anno e alla fine di ogni anno
2.2 Performance	Grado di realizzazione degli obiettivi gestionali e di performance	Art. 11 nuovo Regolamento sul funzionamento del sistema dei controlli interni	Verifiche trimestrali in corso di gestione e alla fine di ogni anno

	Colloqui e verifiche infrannuali dell'andamento della performance rispetto agli obiettivi	Art. 6 del D.Lgs. n. 150/2009 Artt. 8 e 9 Sistema di misurazione e valutazione della performance	31 luglio e in occasione delle variazioni di PEG
	Relazione annuale sulla performance	Art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009	30 giugno

Giova sottolineare che, nel corso dell'anno 2022, l'Ente ha sistematizzato l'attività di monitoraggio periodico degli obiettivi in corso di gestione attraverso l'implementazione di apposito modulo della procedura informatica e la messa a sistema della struttura programmatica così come approvata all'inizio dell'anno. Il lavoro è passato attraverso la ricostruzione dell'albero della performance dell'Ente per il 2022 e l'attribuzione di specifica codifica a ciascun obiettivo ai vari livelli, appositamente censiti ed inseriti nel modulo informatizzato. Si è, in tal modo, costruito uno strumento efficiente e dinamico per l'espletamento delle attività di monitoraggio periodico degli obiettivi di performance, che vedono coinvolti tutti i Responsabili assegnatari ai quali è richiesto di rendicontare l'andamento della loro gestione ai fini della verifica della coerenza con la strategia definita, aggiornando lo stato delle fasi e il valore degli indicatori associati a ciascun obiettivo.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 206 del 29.07.2022 è stato formalizzato il primo monitoraggio infrannuale dello stato di avanzamento degli obiettivi gestionali e di performance al 30.06.2022 effettuato utilizzando lo strumento sopra descritto; il monitoraggio è stato formalizzato anche tenendo conto di quanto espresso dall'Organismo di Valutazione nella seduta del 22.07.2022 e, unitamente ai successivi eventuali monitoraggi infrannuali, costituirà supporto per l'elaborazione della Relazione sulla Performance di cui al D.Lgs. n. 150/2009.

La sistematizzazione dell'intera struttura programmatica ha consentito, altresì, di monitorare lo stato di attuazione degli obiettivi strategici ed operativi, che costituiscono obiettivi di livello superiore dai quali discendono gli obiettivi gestionali e di performance; l'evidenza dello stato di realizzazione della strategia è stata inserita nel Documento Unico di Programmazione 2023/2025 approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 93 del 30.11.2022 ai fini della necessaria ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi per la definizione della programmazione futura.

La metodologia di monitoraggio degli obiettivi implementata nel corso dell'anno 2022, opportunamente rivista ed aggiornata per renderla costantemente funzionale nel corso del tempo, costituirà a regime strumento di ausilio al monitoraggio delle sezioni Valore pubblico e Performance del PIAO; in particolare, attraverso il monitoraggio della performance individuale e organizzativa sarà possibile individuare l'andamento della strategia dalla quale essa discende e misurare il grado di generazione di valore pubblico che l'avanzamento della strategia ha consentito di ottenere.

Il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”

Il monitoraggio dell’**attuazione delle misure di prevenzione della corruzione**, tenuto conto delle indicazioni fornite nei Piani Nazionali di Anac, si struttura su due livelli.

- Il primo di autovalutazione costante in capo ai Responsabili delle singole Aree funzionali/U.O.A. Con periodicità almeno trimestrale, in concomitanza con lo svolgimento delle sedute delle Conferenze convocate dal Segretario generale/R.P.C.T. dell’ente, potranno essere svolti audit specifici, con verifiche sul campo.

Ciascun Responsabile titolare di funzione dirigenziale è chiamato a fornire gli elementi utili per dimostrare il raggiungimento degli obiettivi, in sede di reporting, dovendo rendicontare lo stato di avanzamento delle misure di prevenzione della corruzione di propria competenza, documentandone l’attuazione in relazione agli indicatori alle stesse correlati, *entro il 30 dicembre di ogni anno*.

Per le modalità di monitoraggio “sperimentale” delle misure individuate nell’ambito dei processi collegati agli obiettivi di performance/operativi, si rinvia al dettaglio della pagina 61.

Al Responsabile è altresì richiesto di collaborare attivamente, nell’attività di supervisione e controllo svolta dal RPCT.

Ogni Area funzionale viene valutata per l’attuazione delle misure da parte delle proprie strutture.

- Un secondo livello di monitoraggio, di competenza del RPCT, dovrà concentrarsi sui processi a più elevato rischio di corruzione; il RPCT, in questo caso, redige un report complessivo finale in sede di relazione annuale - ai sensi dell’art. 1, comma 14, della Legge 190/2012 - sulla base del modello adottato dall’Anac con comunicato del Presidente.

Tale relazione viene trasmessa alla Giunta comunale, all’Organismo di Valutazione. Essa costituisce, secondo PNA 2019, un importante strumento di monitoraggio in grado di evidenziare l’attuazione della strategia di prevenzione della corruzione - contenuta in tale sezione del PIAO - l’efficacia o gli scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate. Le relazioni annuali predisposte dal RPCT sono visionabili sul sito web istituzionale dell’ente nell’apposita sezione di Amministrazione trasparente.

Qualora l’organo di indirizzo politico lo richieda oppure il Responsabile stesso lo ritenga opportuno, quest’ultimo riferisce direttamente sull’attività svolta.

- Altro strumento di monitoraggio implementato, previsto dalla normativa (art. 14, c. 4 del D.lgs n. 150/2009) consiste nell’attestazione da parte dell’Organismo di Valutazione circa l’assolvimento degli obblighi di trasparenza, oggetto di rilevazione - secondo la griglia approvata annualmente, con deliberazione, da Anac - mediante verifica diretta sul sito istituzionale comunale alla sezione “Amministrazione Trasparente”.

Al fine di favorire l'uniformità dei comportamenti all'interno dell'ente, **il sistema di monitoraggio si integra con il controllo a campione** sui provvedimenti dirigenziali, posto sotto la direzione del Segretario generale; tale controllo **successivo di regolarità amministrativa** è volto a verificare ex post la correttezza e la regolarità dell'azione amministrativa, e le risultanze sono trasmesse ai responsabili di Area funzionale anche in un'ottica "collaborativa".

Per il Comune di Senigallia, il predetto controllo è attualmente disciplinato dal Regolamento del sistema dei controlli interni, approvato con Deliberazione di Consiglio comunale n. 14 del 13/02/2013; *obiettivo strategico* dell'Amministrazione in carica è quello di ridefinire l'assetto dei controlli interni che il Comune è tenuto ad effettuare nell'ambito dell'autonomia normativa ed organizzativa, nel rispetto delle disposizioni di cui agli articoli 147, 147bis, 147ter, 147quater, 147 quinquies del D.lgs. n. 267/2000, alla luce della nuova conformazione della struttura comunale basata sulla individuazione di più Aree funzionali omogenee.

Considerata l'importanza del sistema dei controlli interni, *fondamentale presidio per il buon andamento dell'attività amministrativa dell'Ente*, è stato istituito un Ufficio Controllo di Gestione, Direzione e Coordinamento delle Aree funzionali. Obiettivo per l'anno in corso è, tra l'altro, l'adozione di una disciplina regolamentare aggiornata e l'**attivazione di un sistema integrato dei controlli interni**, previsti dal Titolo VI, Capo III del T.U.E.L.

Nell'aggiornamento della disciplina regolamentare, saranno previste tecniche per il controllo successivo di regolarità amministrativa che lo proiettano nella logica del rischio. Il Segretario generale, che ha la direzione di tale controllo, nell'ambito del piano specifico semestrale, da lui adottato, può prevedere di innalzare la percentuale minima di atti da estrarre, adottati nell'ambito delle Aree individuate come a maggior rischio di corruzione, anche nel Piano Nazionale Anticorruzione; nella previsione, potrà tenersi conto delle evidenze e criticità riscontrate nei controlli precedenti relativamente a specifici ambiti o servizi o tipologie di atti, nonché agli esiti del controllo di gestione riferiti all'esercizio precedente, estendendo, se del caso, il controllo anche in relazione agli operatori economici destinatari di affidamenti, con la precipua finalità di evidenziare il rispetto del principio di trasparenza e di rotazione, quali misure di contrasto della corruzione nell'ambito del sistema degli appalti pubblici.