

Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

2023-2025



COMUNE DI CASALECCHIO DI RENO

Sezione I Scheda anagrafica dell'Amministrazione	
Sezione II Valore Pubblico, Performance e Prevenzione della Corruzione	
II. 1 VALORE PUBBLICO	
II 1.1 Definizione di Valore Pubblico	7
II 1.2 Dimensione di Valore Pubblico	8
II 1.3 Gli indirizzi strategici delle Linee programmatiche del D.U.P	10
II 1.4 La Matrice del Valore Pubblico: gli obiettivi	11
II 1.5 Accessibilità fisica e digitale: strategie e obiettivi	12
II 1.6 Pari opportunità: strategie e obiettivi	14
Allegati Sezione II. 1 Valore Pubblico	
Allegato II. 1 A - Strategie dell'ente: Linee e Obiettivi strategici 2019-2024	
Allegato II. 1 B - Matrice Valore Pubblico: Obiettivi operativi	
Allegato II. 1 C - Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare	
II. 2 PERFORMANCE	
II 2.1 Contesto di riferimento: I soggetti coinvolti, ruoli e responsabilità	16
II 2.2 Gli Obiettivi del Comune di Casalecchio di Reno	19
II 2.3 Gli Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione	20
Allegati Sezione II. 2 Performance	
Allegato II. 2 A - Piano degli obiettivi di gestione 2023—2025	
Allegato II. 2 A.1 - Progetti di sviluppo 2023—2025	
Allegato II. 2 A.2 - Schede budget 2023	

II. 3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	
II 3.1 Valutazione di impatto del contesto esterno ed interno	31
II 3.2 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi	56
II 3.3 Misure organizzative generali per il trattamento del rischio	60
II 3.4 Piano di monitoraggio e riesame	91
II 3.5 Mappatura dei processi	93
II 3.6 Sistema dei Valori e Codice di comportamento	102
II 3.7 Programmazione dell'attuazione della trasparenza	103
Allegati Sezione II.3 - Rischi corruttivi e trasparenza	
Allegato II. 3 A - Mappatura dei processi per la Prevenzione della Corruzione	
Allegato II. 3 B - Sistema dei Valori e Codice di comportamento	
Allegato II. 3 C - Mappatura degli obblighi di Trasparenza	
III ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
III 1 Struttura organizzativa	109
III 2 Organizzazione del lavoro agile	114
III 3 Piano triennale dei fabbisogni del personale	120
III 3.1 Consistenza del personale al 31 dicembre 2022	120
III 3.2 Programmazione strategica delle risorse umane e di copertura del fabbisogno	122
III 3.3 - Strategie di formazione del Personale	123
Allegati Sezione III—ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Allegato III. 2 A - Disciplina del Lavoro Agile	
Allegato III. 3 A - Personale Assegnato ai Dirigenti	
Allegato III. 3 B - Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2023 - 2025	
IV MONITORAGGIO	
IV - Monitoraggio	130

I. Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione Ente	<i>Comune di Casalecchio di Reno</i>
Indirizzo	Via dei Mille, 9
Sindaco	MASSIMO BOSSO
Popolazione	35.433 al 31 dicembre 2022
Superficie	17,34 kmq
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Comune
Codice Ateco	7511
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Codice univoco AOO	AE851F0
Codice fiscale	01135570370
Partita IVA	00534551205
Codice IPA	c_b880

I. Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

COMUNICAZIONE CON CITTADINO	
Centralino	051 /598 111
Numero verde	800 011 837 - (solo da rete fissa)
EMAIL ISTITUZIONALE	semplice@comune.casalecchio.bo.it
PEC	comune.casalecchio@cert.provincia.bo.it
Sito web istituzionale	https://www.comune.casalecchio.bo.it
Newsletter settimanale	tiny.cc/iscrizionenewsletter
Pagina Facebook	facebook.com/comunecasalecchio
Canale Telegram	t.me/CasalecchioComune
App segnalazioni	me.comuni-chiamo.com/@casalecchiodireno

Il sistema delle segnalazioni

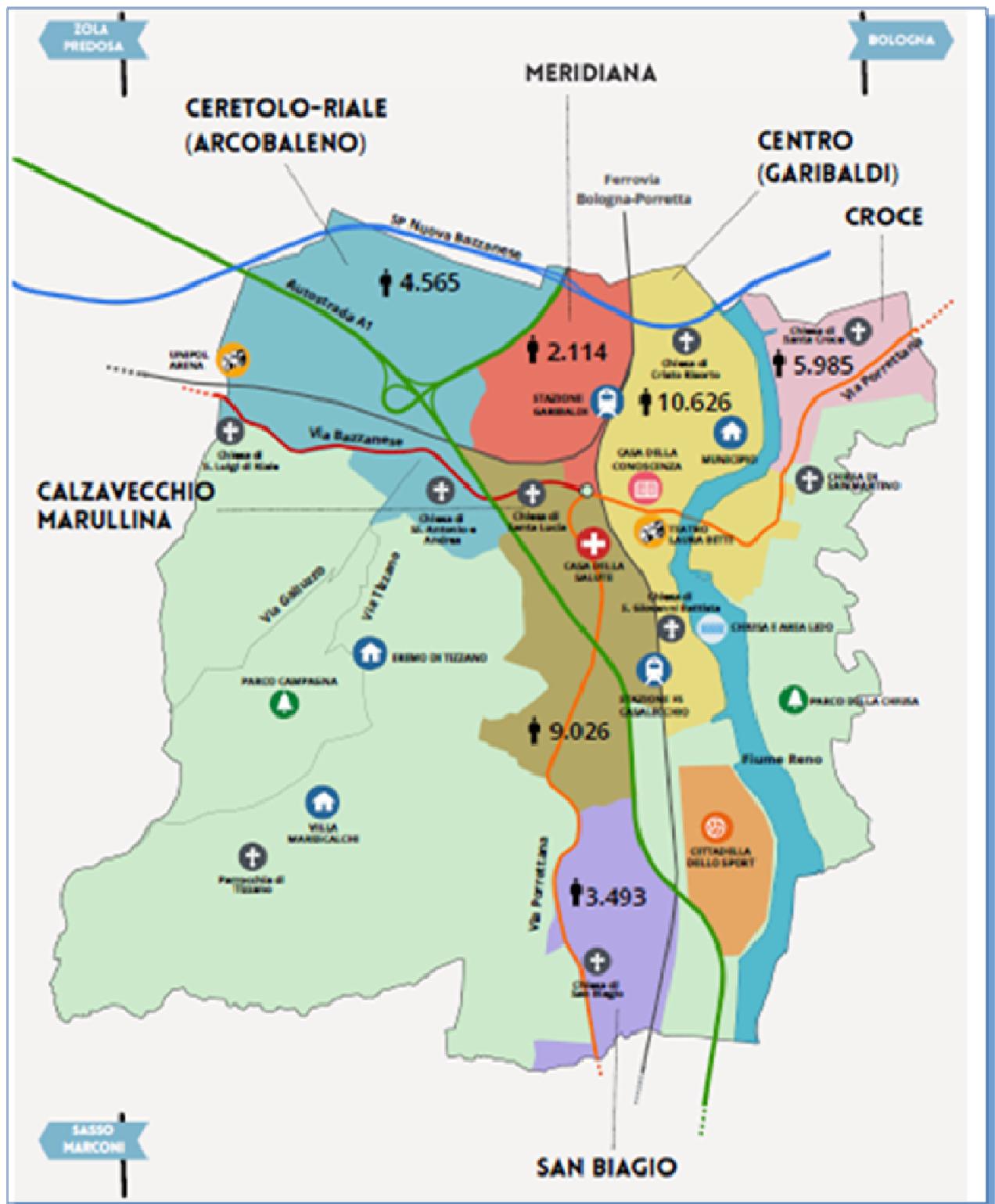
Dal 19/11/2022 il Comune di Casalecchio di Reno ha adottato **app Comuni-Chiamo** per le segnalazioni relative a raccolta differenziata, verde, animali, manutenzione del territorio.

Progressivamente nel corso del 2023 tutte le segnalazioni in arrivo al Comune dovranno essere processate attraverso l'app che offre un'interfaccia più semplice per l'utente e una maggiore efficacia per gestire e tenere traccia di tutte le segnalazioni da parte dell'Amministrazione comunale e di Adopera Srl.

Restano escluse da questa modalità le richieste di pronto intervento che hanno numeri verdi dedicati delle società che se ne occupano.

La segnalazione può essere effettuata:

- * tramite l'App "Comuni-Chiamo" scaricabile da Play Store o da App Store
- * via web dal sito istituzionale



Il Valore pubblico, performance e anticorruzione

II. 1 VALORE PUBBLICO

II 1.1 Definizione di Valore Pubblico

Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder. Le *Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017* del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il *“miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”*.

In generale può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, sostenibilità ambientale delle scelte, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera.

In particolare, un ente crea Valore Pubblico in senso stretto ed ampio:

In senso stretto

Un ente crea Valore Pubblico in senso stretto quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere rispetto alla loro situazione di partenza (IMPATTO DEGLI IMPATTI).

In senso ampio

Un ente crea Valore Pubblico in senso ampio quando coinvolgendo dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti misurabili (PERFORMANCE DELLE PERFORMANCE).

In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici, come l'efficacia quanti-qualitativa, l'efficienza economico finanziaria, gestionale, ecc., sulla base di specifici **driver** come la **semplificazione**, la **digitalizzazione**, la **piena accessibilità** e le **pari opportunità**.

Infine, per proteggere il Valore Pubblico generato, è necessario **programmare misure di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza ed azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale**.

Il 1.2 Dimensione di Valore Pubblico

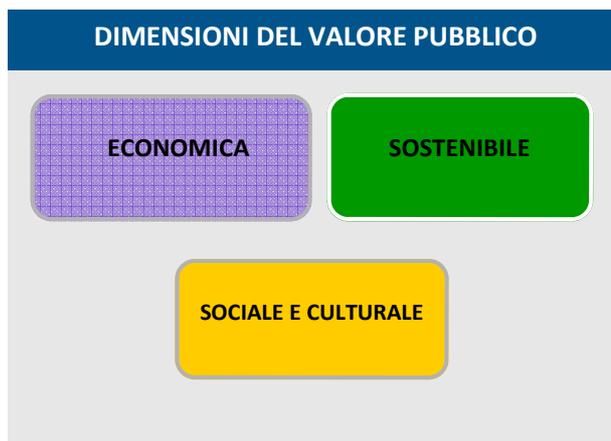
Il Comune di Casalecchio di Reno pone il Valore Pubblico al centro della propria programmazione strategica, in quanto leva fondamentale per garantire una crescita **sostenibile, equa e inclusiva** della comunità come evocata nelle Linee programmatiche di governo: **“Casalecchio Avanti, Insieme”**.

In linea con tale contesto, sono state identificate le seguenti **dimensioni del Valore Pubblico**, fondamentali per il percorso da intraprendere:

ECONOMICA si riferisce alle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, professionisti, ecc.) e alle relative condizioni economiche;

SOCIALE E CULTURALE si riferisce allo sviluppo di una comunità basata sulla promozione del benessere psico-fisico, della formazione e sulla diffusione culturale sia internamente sia esternamente all’Amministrazione, con particolare attenzione ai soggetti fragili (minori, donne, ecc.) e alle relative condizioni sociali;

SOSTENIBILE è relativo alle sfide ambientali, climatiche ed energetiche che la Città dovrà affrontare al fine di erogare servizi inclusivi e sostenibili con il territorio circostante.



Tale visione trova la sua corrispondenza nella **sotto Sezione 2 Performance**, in quanto ogni obiettivo definito dal Comune rientra all’interno di una delle dimensioni del Valore Pubblico, ed è valutato sulla base dei driver (**semplificazione, digitalizzazione, piena accessibilità, pari opportunità**) identificati all’interno del D.M. del 24 giugno 2022, rendendo così i risultati misurabili e fruibili all’interno ed all’esterno dei diversi stakeholder.

Lo sviluppo delle 3 dimensioni grazie ai 4 driver indicati, determina il **RADAR della transizione del Valore Pubblico** che caratterizza la Città di Casalecchio di Reno, permettendo così l’individuazione delle aree di miglioramento in cui intervenire con iniziative mirate attraverso un’attività di pianificazione maggiormente puntuale ed incisiva.

In linea con quanto descritto, l'Ente ha individuato una metodologia per la misurazione del Valore Pubblico generato dalle proprie attività e l'individuazione dello stato del processo di transizione. In particolare, tale metodologia si basa sull'utilizzo della Matrice del Valore Pubblico del Comune di Casalecchio di Reno: una griglia 3 [dimensioni] x 4 [driver] che permette di misurare il Valore Pubblico complessivamente generato dal Comune rispetto alla programmazione. In particolare, ogni obiettivo definito all'interno della programmazione 2023-2025 si colloca all'interno di un'intersezione, in quanto fa riferimento ad una delle 3 dimensioni e può essere valutato in base a uno dei driver descritti.

Al fine di misurare il Valore Pubblico generato, in ogni intersezione della matrice, si calcola la media del raggiungimento degli obiettivi collocati.

La media del livello di raggiungimento degli indicatori collocati sulla specifica colonna permette di definire un indice di Valore Pubblico per dimensione e di conseguenza, la media degli indicatori di Valore Pubblico per dimensione consente di calcolare un indicatore di Valore Pubblico complessivo, il quale deve essere letto come **“Valore pubblico generato dal Comune di Casalecchio di Reno rispetto alla programmazione definita per l'anno corrente”**, la cui interpretazione deriva dalla seguente scala di valutazione:

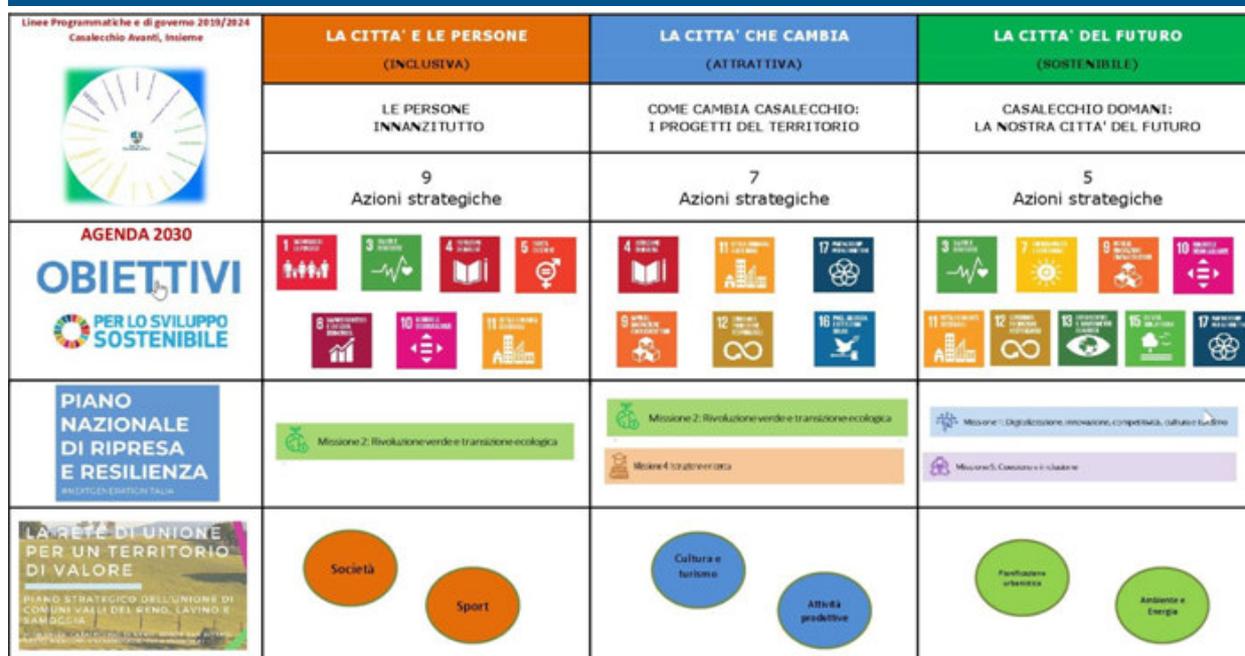
DIMENSIONE DEL VALORE PUBBLICO			
	ECONOMICA	SOCIALE E CULTURALE	SOSTENIBILE
SEMPLIFICAZIONE	Media del raggiungimento degli obiettivi di SEMPLIFICAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE ECONOMICA	Media del raggiungimento degli obiettivi di SEMPLIFICAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE SOCIALE E CULTURALE	Media del raggiungimento degli obiettivi di SEMPLIFICAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE SOSTENIBILE
DIGITALIZZAZIONE	Media del raggiungimento degli obiettivi di DIGITALIZZAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE ECONOMICA	Media del raggiungimento degli obiettivi di DIGITALIZZAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE SOCIALE E CULTURALE	Media del raggiungimento degli obiettivi di DIGITALIZZAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE SOSTENIBILE
PIENA ACCESSIBILITÀ	Media del raggiungimento degli obiettivi di PIENA ACCESSIBILITÀ che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE ECONOMICA	Media del raggiungimento degli obiettivi di PIENA ACCESSIBILITÀ che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE SOCIALE E CULTURALE	Media del raggiungimento degli obiettivi di PIENA ACCESSIBILITÀ che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE SOSTENIBILE
PARI OPPORTUNITÀ	Media del raggiungimento degli obiettivi di PARI OPPORTUNITÀ che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE ECONOMICA	Media del raggiungimento degli obiettivi di PARI OPPORTUNITÀ che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE SOCIALE E CULTURALE	Media del raggiungimento degli obiettivi di PARI OPPORTUNITÀ che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE SOSTENIBILE
INDICI DI VALORE PUBBLICO	GENERAZIONE DI V.P. ALL'INTERNO DELLA DIMENSIONE ECONOMICA: media del raggiungimento degli obiettivi per tutti i driver	GENERAZIONE DI V.P. ALL'INTERNO DELLA DIMENSIONE SOCIALE E CULTURALE: media del raggiungimento degli obiettivi per tutti i driver	GENERAZIONE DI V.P. ALL'INTERNO DELLA DIMENSIONE SOSTENIBILE: media del raggiungimento degli obiettivi per tutti i driver
VALORE PUBBLICO GENERATO RISPETTO ALLA PROGRAMMAZIONE: media degli indici delle dimensioni			

Valutazione valore pubblico generato	Livello Valore Pubblico generato	Intervalli Valore Pubblico generato
Inferiore alle aspettative dell'Amministrazione	Basso	[0% ; 20%]
	Moderato	[20% ; 40%]
In linea alle aspettative dell'Amministrazione	Adeguito	[40% ; 60%]
Superiore alle aspettative dell'Amministrazione	Buono	[60% ; 80%]
	Ottimo	[80% ; 100%]

Il 1.3 Gli indirizzi strategici delle Linee Programmatiche e del (DUP)

Il sistema di programmazione e controllo del Comune di Casalecchio di Reno si caratterizza per l'immediata riconducibilità alla pianificazione strategica e per la tracciabilità dei collegamenti tra i vari livelli. Le **Linee Programmatiche di Mandato**, che hanno sviluppato il programma elettorale "**Casalecchio Avanti, Insieme**" presentato al Consiglio Comunale il 9/7/2019, sono state tradotte in 3 Linee strategiche e 21 Azioni strategiche, articolati a loro volta in 68 obiettivi strategici, da realizzare nell'arco del mandato 2019–2024. Gli indirizzi strategici rappresentano le aree tematiche di azione dell'Amministrazione e sono stati definiti in coerenza con le Missioni di bilancio di cui al d.lgs. 118/2011, mentre gli obiettivi strategici esprimono, nei singoli indirizzi di competenza, le priorità prefissate da perseguire nel quinquennio attraverso obiettivi operativi di medio periodo.

Albero di Programmazione Strategica e Operativa



L'albero della programmazione è la rappresentazione schematica delle linee di mandato del Sindaco "Casalecchio Avanti Insieme", da cui discendono gli obiettivi operativi e i risultati attesi con l'Agenda 2030, il PNRR ed il Piano Strategico dell'Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia. Lo scopo è quello di leggere l'azione strategica del Comune di Casalecchio di Reno in connessione con le strategie di altri ambiti istituzionali.

Lo schema esplicita le connessioni tra l'azione strategica del Comune e gli obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals) inseriti nell'Agenda 2030, le missioni strategiche del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e i contenuti del Piano strategico dell'Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia "**La rete di Unione per un territorio di valore**", di cui Casalecchio fa parte, [adottato dall'Unione con deliberazione consiliare n. 4 del 22/02/2021](#).

Gli obiettivi strategici nel **Documento Unico di Programmazione (DUP)** sono direttamente collegati alla pianificazione sottostante del Piano della performance, secondo un modello ad albero che parte dagli indirizzi strategici fino agli obiettivi operativi 2023/2025, declinati nella sezione performance in Progetti di sviluppo triennali.

Il DUP ai sensi dell’art 170 del d lgs 267/2000 costituisce la guida strategica e operativa dell’Ente nelle sue due sezioni: la Sezione strategica e la Sezione operativa dove la prima ha un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo (5 anni), mentre la seconda pari a quello del bilancio di previsione (3 anni).

Si rimanda, pertanto, alla Sezione strategica della [Nota di aggiornamento del DUP 2023-25](#), approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 91 del 22/12/2022, per l’illustrazione dettagliata delle priorità politiche dell’Ente nell’ambito dei 21 Azioni strategiche.

Il 1.4 La Matrice del Valore Pubblico: gli obiettivi

La Matrice del Valore Pubblico del Comune di Casalecchio di Reno per gli anni 2023 – 2025 è composta da n. 121 obiettivi operativi, declinati in base alle dimensioni di Valore Pubblico, individuati dalla Giunta comunale, e dai drivers di cui al D.M. n. 132/2022.

Tale matrice sarà utilizzata in fase di consuntivazione degli obiettivi, al fine di verificare il raggiungimento dei target individuati nella programmazione di II livello, e definire il Valore Pubblico complessivo generato rispetto alla programmazione.

DIMENSIONE DEL VALORE PUBBLICO				
	ECONOMICA	SOCIALE E CULTURALE	SOSTENIBILE	TOTALE
SEMPLIFICAZIONE	18	7	5	30
DIGITALIZZAZIONE	4	10	2	16
PIENA ACCESSIBILITÀ	12	9	14	35
PARI OPPORTUNITÀ	6	29	5	40
TOTALE	40	55	26	121

Per la consultazione di dettaglio degli obiettivi operativi associati alle dimensioni e ai driver di Valore Pubblico, si rimanda all’allegato II.1 - B

1.5 Accessibilità fisica e digitale: strategie e obiettivi

1.5.1 Accessibilità fisica

Le barriere architettoniche sono ostacoli fisici, fonte di disagio per la mobilità di chiunque ed in particolare di chi ha una capacità ridotta o impedita in forma permanente o temporanea a causa di una disabilità non solo motoria ma anche mentale, cognitiva, sensoriale.

Sono barriere architettoniche:

- Gli ostacoli che limitano o impediscono gli spostamenti a chiunque, la comoda e sicura utilizzazione di parti, attrezzature o elementi;
- La mancanza di accorgimenti o segnalazioni che permettono l'orientamento e la riconoscibilità dei luoghi e delle fonti di pericolo per chiunque e in particolare per i non vedenti, per gli ipovedenti e per i non udenti.

I P.E.B.A., ovvero i Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche, sono strumenti di pianificazione e coordinamento per monitorare e superare le barriere architettoniche negli edifici e negli spazi pubblici, fornendo una previsione del tipo di soluzione da apportare per ciascuna barriera architettonica rilevata, i relativi costi e le priorità di intervento.

Il Piano, che deve essere approvato dal Consiglio comunale, deve trovare una corrispondenza nel Bilancio di previsione e nel Piano Triennale delle Opere Pubbliche, di cui dovrebbe costituire un allegato.

La Regione Emilia Romagna nei prossimi mesi fornirà le linee guida da seguire per la stesura, approvazione e adozione del PEBA, con la raccomandazione ai comuni di dotarsi di un ufficio (EBA) per il coordinamento delle fasi progettuali e il monitoraggio, e di individuare un responsabile che si interfacci con la Regione.

Il territorio di Casalecchio è oggetto di un'importante rigenerazione urbana ed edilizia, anche a seguito delle nuove previsioni di viabilità trasportistica. Tutti gli interventi pubblici sono stati progettati e attuati perseguendo gli obiettivi di accessibilità e inclusività nei confronti soprattutto di coloro che si trovano in determinate condizioni di salute, anche temporanee. L'Amministrazione per questo intende adottare un Piano che favorisca lo sviluppo di un "ambiente facilitatore", un ambiente cioè che consenta a tutti di compiere agevolmente le tre azioni: raggiungere, usare, comprendere. L'Amministrazione per questo intende adottare un Piano che diventi anche linea guida per gli interventi di privati su aree pubbliche o di pubblico accesso.

Il PEBA è un documento complesso e trasversale, che coinvolgerà più Servizi dell'Ente:

- Urbanistica: il PEBA è uno strumento di programmazione urbanistica che definirà indicazioni e regolamenti
- Lavori Pubblici: il PEBA dovrà essere integrato nel Piano Triennale delle Opere
- Edilizia Privata: il PEBA sarà integrato nei regolamenti edilizi affinché i privati siano obbligati a costruire senza barriere
- Comunicazione e Relazioni esterne: il servizio si occuperà di coordinare il processo partecipativo con cittadini e associazioni;
- Casalecchio delle Culture: società sportive ed associazioni parteciperanno attivamente nella fase consultiva poiché impianti sportivi e luoghi di cultura rappresentano punti sensibili e dovranno essere compresi nel PEBA;
- Parchi, rifiuti, energia e inquinamento: i parchi pubblici saranno tra gli obiettivi del PEBA
- Polizia Locale: indispensabile per il presidio del territorio e punto di raccolta delle segnalazioni dei cittadini.
- SIT: si occuperà di far dialogare l'applicativo utilizzato per la mappatura e le schede di intervento per ogni criticità rilevata
- Adopera srl: la società sarà tenuta al rispetto delle regole antibarriera nei lavori di manutenzione e coinvolta nel lavoro di mappatura degli edifici.

1.5.2 Accessibilità digitale

Per accessibilità digitale si intende la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.

In attuazione della Direttiva UE 2016/2102, AGID (Agenzia per l'Italia Digitale) ha emanato le Linee Guida sull'Accessibilità degli strumenti informatici, in vigore dal 10 gennaio 2020, che indirizzano la Pubblica Amministrazione all'erogazione di servizi sempre più accessibili.

Le amministrazioni hanno l'obbligo:

- Entro il 31 marzo di ogni anno di pubblicare gli Obiettivi di accessibilità per l'anno corrente e lo stato di attuazione del piano per l'utilizzo del telelavoro.
- Entro il 23 settembre di ogni anno di effettuare un'analisi completa dei siti web e compilare la dichiarazione di accessibilità su form.agid.gov.it in cui si attesta lo stato di conformità di ciascun sito e applicazione mobile ai requisiti di accessibilità.

Il Comune di Casalecchio di Reno è in regola con la pubblicazione entro il 23 settembre di ogni anno della Dichiarazione di Accessibilità (pubblicata nella parte bassa della homepage del sito www.comune.casalecchio.bo.it) ed entro il 31 marzo di ogni anno degli Obiettivi di Accessibilità approvati con Deliberazione di Giunta comunale (pubblicati sul sito istituzionale nella sezione **AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE** > Altri contenuti > Accessibilità e catalogo dei dati, metadati e banche dati).

Nel compito di sviluppare l'accessibilità degli strumenti informatici il Comune di Casalecchio di Reno è supportato dal Responsabile della Transizione digitale dell'Unione dei Comuni Valli Reno Lavino Samoggia; la materia dell'accessibilità digitale rientra, tra le altre, negli obiettivi previsti nel Piano Triennale della Pubblica Amministrazione 2021 - 2023, approvato con delibera di [Giunta dell'Unione n.ro 11 del 30/01/2023](#).

Per il 2023 è allo studio da parte dell'Unione l'acquisto di un software che realizzi la piena conformità dei siti istituzionali alle WCAG (World Content Accessibility Guidelines) 2.1 AA, le guidelines per l'accessibilità dei siti web create dal World Wide Web Consortium (W3C) nell'ambito della World Accessibility Initiative (WAI).

Le WCAG 2.1 consistono in uno sviluppo delle WCAG 2.0, nato per "migliorare la guida all'accessibilità per tre gruppi principali: utenti con disabilità cognitive o di apprendimento, utenti con problemi di vista e utenti con disabilità su dispositivi mobili". Sono pertanto un'estensione, con ulteriori 17 criteri di successo, delle WCAG 2.0, con le quali sono retrocompatibili.

Il D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 attuando la delega prevista dall'art. 1, commi 49 e 50, della L. n. 190/2012, si pone quale principale obiettivo il contrasto della corruzione e la prevenzione dei conflitti di interessi mediante una disciplina recante le inconferibilità e le incompatibilità degli incarichi nelle PA e negli enti privati da esse controllate e quelli ricoperti presso gli enti regolati o finanziati ovvero presso organi di indirizzo politico nazionali, regionali e locali, che tenda ad assicurare la distinzione tra responsabilità politica e di gestione. Il sistema di vigilanza sull'osservanza delle disposizioni contenute nel precitato Decreto Legislativo fa capo, a livello interno, al RPCT.

1.7 Pari opportunità: strategie e obiettivi

1.7.1 Pari Opportunità e visione di un futuro antidiscriminatorio ed equo

L'attenzione alle pari opportunità è collegata alla più ampia attenzione all'armonizzazione dei tempi di vita personale, familiare e lavorativa delle persone e dei dipendenti, armonizzazione che si raggiunge promuovendo varie forme di flessibilità, sempre temperando le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione. In quest'ottica, si consolideranno misure formative e informative volte alla riduzione del digital gap, per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

L'attenzione alle pari opportunità è sempre stato obiettivo di questa Amministrazione che ha approvato con deliberazione di Giunta comunale n.18 del 23 febbraio 2021, il Piano delle azioni positive per il triennio 2021/2023; tale obiettivo può essere realizzato anche sviluppando sinergie con le realtà locali a livello metropolitano, regionale e nazionale. Sviluppare connessioni con il mondo del lavoro (aziende private) presenti sul territorio di Casalecchio di Reno promuove per le dipendenti pari opportunità rispetto ai colleghi di genere maschile, con lo scopo di migliorare la qualità professionale e di equo trattamento sia a livello stipendiale che di opportunità di lavoro.

In questo contesto, sono stati sviluppati gli interventi a favore dello sviluppo del lavoro agile e delle modalità di lavoro flessibile, in armonia con le normative e contratti.

Benessere Organizzativo

Il benessere organizzativo è collegato a decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

L'Amministrazione promuove lo sviluppo di un "sistema benessere" attraverso servizi, azioni, comportamenti e investimenti orientati al diversity management inteso come insieme di politiche e pratiche aziendali volte alla valorizzazione delle differenze di ogni lavoratrice e lavoratore, per la creazione di situazioni di dialogo ed equilibri all'interno dell'Amministrazione che creino nel personale dipendente senso di appartenenza, motivazione, soddisfazione e coinvolgimento attivo nelle politiche e strategie dell'Amministrazione.

Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

L'Amministrazione si pone l'obiettivo di contrastare qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, intendendo per discriminazione, come recita l'articolo 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, "un comportamento che causa un trattamento non paritario di una persona o di un gruppo in virtù della sua appartenenza ad una determinata categoria, stabilita da fattori quali il sesso, la razza, il colore della pelle, l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza a una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o l'orientamento sessuale".

L'Amministrazione si impegna a promuovere politiche, prassi e comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi come indicato nel "Protocollo Metropolitano sulla Comunicazione di Genere e sul Linguaggio non discriminatorio", volto a promuovere l'uso di una comunicazione rispettosa della differenza di genere, sottoscritto dalla Città Metropolitana di Bologna e istituzioni pubbliche e private il 21 novembre 2019.

L'Amministrazione effettua la propria attività comunicativa in coerenza anche con il "Manifesto della comunicazione istituzionale interculturale per gli enti e i comunicatori pubblici" della Regione Emilia Romagna.

Gli obiettivi descritti sopra trovano attuazione attraverso le seguenti azioni e iniziative:

- Prevedere, conformemente a nuovi sviluppi normativi e contrattuali, quando possibile e compatibile con il Servizio, un ampliamento della flessibilità di orario di lavoro e delle modalità di lavoro, compresa quella del lavoro agile, per favorire esigenze familiari o di salute su richiesta.
- Proseguire l'esperienza dello smart working nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a livello normativo e contrattuale. Questo strumento, oltre che politica di conciliazione, è una leva che può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra responsabili e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili".
- Proseguire nel potenziamento delle piattaforme tecnologiche in una dimensione di transizione al digitale in ottica inclusiva e orientata più al raggiungimento di "risultati" che al "tempo di lavoro".
- Programmare percorsi di formazione, a distanza e non, per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, tenendo conto delle differenze di età, condizioni personali e genere, in un'ottica inclusiva.
- Agevolare la partecipazione delle dipendenti e dei dipendenti, a partire dai livelli dirigenziali, a percorsi formativi sulle tematiche dell'inclusione, dell'antidiscriminazione e del contrasto alla violenza di genere sui luoghi di lavoro e all'esterno.
- Promuovere informazione, formazione e sensibilizzazione sul tema del mobbing, in particolare sul riconoscere i segnali di stress, favorire forme di comunicazione efficaci e gestione dei conflitti.
- Si promuoveranno iniziative e azioni di sensibilizzazione, in collaborazione con il CUG – Comitato Unico di Garanzia dell'Unione, in occasione della seguenti Giornate:
 - 8 marzo: Giornata internazionale dei diritti della donna;
 - 21 marzo: Giornata internazionale per l'eliminazione della discriminazione razziale;
 - 28 aprile: Giornata mondiale della Sicurezza e della Salute sul lavoro;
 - 1 maggio: Festa del lavoro;
 - 17 maggio: Giornata internazionale contro l'omo-lesbo-bi-transfobia;
 - 21 maggio: Giornata internazionale per la Diversità Culturale, il Dialogo e lo Sviluppo;
 - 25 novembre: Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne;
 - 3 dicembre: Giornata internazionale dei diritti delle persone con disabilità.
- Promuovere inoltre un percorso per la definizione di un "Piano di Azione per il contrasto al razzismo, le discriminazioni per origini e appartenenza culturale e i crimini motivati dall'odio", sul modello di quello realizzato da altre Amministrazioni comunali (Reggio Emilia, Bologna, Torino).
- Promuovere un'indagine sul benessere del personale dipendente.
- Consolidare le attività di partenariato con reti locali o internazionali a promozione di azioni di sensibilizzazione e valorizzazione delle differenze, in particolare con le reti "RE-A-DY"-Rete Anti discriminazione delle pubbliche Amministrazioni per l'orientamento sessuale e l'identità di genere" e la rete Città del Dialogo Interculturale.
- Promuovere forme di mobilità sostenibile.
- Favorire l'orientamento della comunicazione esterna ed interna ad un approccio consapevole e rispettoso di ogni differenza. Si facilitano tutte le forme di comunicazione inclusiva, linguaggio e simbolismi che considerino le diverse condizioni personali.
- Supportare e sostenere il CUG Comitato Unico di Garanzia dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia quale strumento per promuovere e monitorare e azioni positive.

II. 2 PERFORMANCE

Il 2.1 Contesto di riferimento: i soggetti coinvolti, i ruoli e le responsabilità

Il ciclo della performance è un processo che collega la pianificazione strategica alla programmazione operativa, alla definizione degli obiettivi, alla misurazione dei risultati e alla valutazione della performance posta in essere, con riferimento all'ambito organizzativo ed individuale.

L'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150, articola il ciclo di gestione della performance in sei fasi.

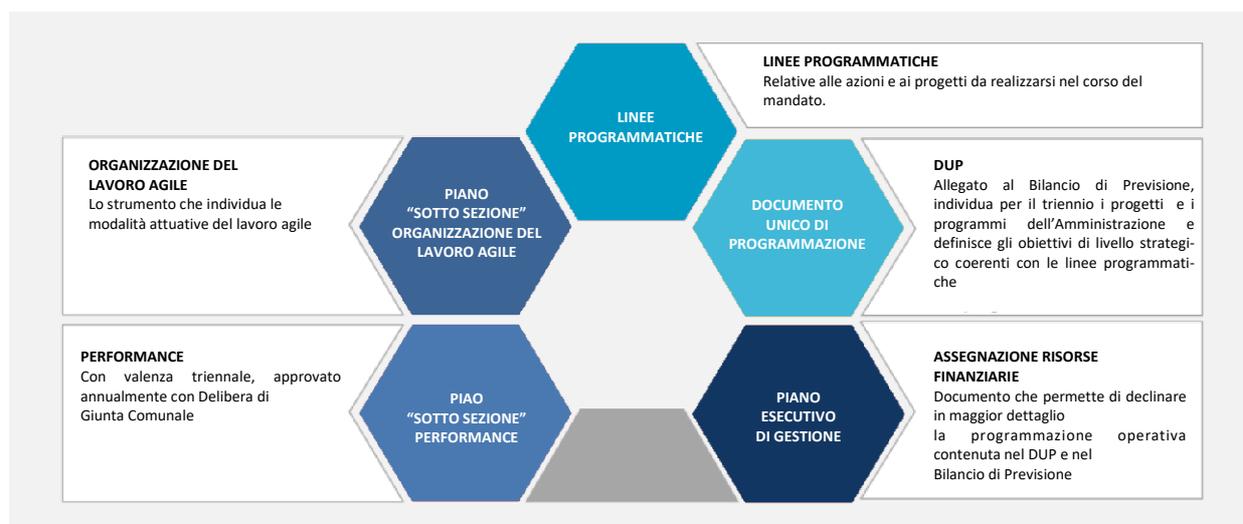
1. **La pianificazione strategica** deve supportare il processo di assunzione delle decisioni strategiche e deve fornire motivazioni e sostegno al cambiamento, individuando gli obiettivi, i vincoli causati dalla dinamica del cambiamento e la conoscenza delle relazioni di causa-effetto che derivano dal raggiungimento degli obiettivi stessi. La pianificazione strategica presuppone, quindi, la definizione degli obiettivi da raggiungere, oltre che l'individuazione e la quantificazione di stime sui risultati futuri, a medio e lungo termine.
- 2.
2. **La programmazione operativa e il budgeting** costituiscono un'attività amministrativa atta a tradurre gli obiettivi strategici, previsti nella fase precedente, in decisioni da attuare tramite la gestione a breve termine, definendo in questo modo gli obiettivi operativi. Lo strumento utilizzato per tale funzionalità è il budget.
3. La fase concernente il **monitoraggio e gli interventi correttivi** è finalizzata all'attivazione di un controllo interno atto a garantire la correttezza della misurazione e valutazione della performance dell'amministrazione, al fine di agire laddove si individuano eventuali problematiche sulla pianificazione operativa con puntuali interventi correttivi.
4. **La misurazione della performance organizzativa ed individuale**, il cui output è un **sistema di misurazione della performance** ma anche un programma di audit, quindi di revisione dello stesso sistema, oltre che un eventuale piano di miglioramento. La valutazione della performance organizzativa analizza le cause di un eventuale scostamento tra i risultati effettivamente raggiunti dall'amministrazione e quelli programmati; ha come output un piano per il miglioramento sia qualitativo che quantitativo della performance.
5. **La valutazione della performance individuale e l'uso di sistemi premianti** da cui discende una graduatoria delle performance dei dipendenti ed una proposta di assegnazione dei premi incentivanti, rientranti nel trattamento accessorio.
6. **La rendicontazione interna ed esterna** dei risultati è rappresentata con un reporting **multilivello dei risultati ottenuti denominato Relazione della performance**, da adottare entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento. Tale documento è indirizzato sia ai soggetti interni che esterni e deve essere chiaro e comprensibile in modo da poter essere compreso da tutti i soggetti esterni. Quest'ultima fase è un chiaro indirizzo al rispetto del principio della trasparenza, oltre che della partecipazione, perché possono essere previsti anche degli incontri con i rappresentanti di interessi esterni all'ente.

Riguardo i soggetti coinvolti nel ciclo della performance, al centro di tale processo il Comune di Casalecchio di Reno pone prima di tutto i cittadini e gli utenti, in particolare nella fase di pianificazione, tenendo conto del contesto esterno e ascoltando i bisogni, e nella fase di rendicontazione delle azioni e dei risultati, attraverso il sistema della trasparenza e la rilevazione del livello di soddisfazione dei servizi offerti mediante i sistemi di rilevazione della qualità.

Gli altri attori del ciclo della performance sono gli organi di indirizzo politico amministrativo, **Sindaco, Consiglio Comunale e Giunta Comunale**, che intervengono per i rispettivi ambiti di competenza.

In linea con gli indirizzi metodologici del Dipartimento della Funzione Pubblica c'è il **Nucleo Valutazione**, chiamato a garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione della performance. Ha una composizione monocratica e svolge le proprie funzioni a livello sovracomunale. Nominato dal Presidente dell'Unione, è stato scelto tramite avviso pubblico, con esperienza in posizione di responsabilità in ambito management, pianificazione e controllo di gestione, valutazione dei risultati e con competenze utili per incentivare i processi di innovazione all'interno dell'Unione Valli del Reno Lavino e Samoggia e i comuni che vi hanno aderito. Il Nucleo viene supportato nelle proprie attività dal Servizio Programmazione e controllo strategico del comune di Casalecchio di Reno.

Valore pubblico, performance e anticorruzione



Documenti programmatici dell'Ente che compongono gli elementi essenziali del Ciclo della Performance

Le principali attività del Nucleo si focalizzano sia sulla gestione e lo sviluppo del Ciclo della Performance, sia sul **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**. Infatti, collabora con le strutture interne ai fini della validazione della correttezza e dell'adeguatezza dei processi di misurazione e monitoraggio, propone l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e valida la **Relazione sulla Performance**. Altre attività sono la redazione della **Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione** dell'Ente e la promozione e controllo degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dei dati e delle informazioni pubblicati sul sito web istituzionale.

Gli altri soggetti che partecipano al Ciclo della Performance sono il **Segretario Generale, i Dirigenti, i Responsabili di Servizio titolari di Posizione organizzativa e il personale dipendente.**

Nella fase di definizione degli obiettivi all'interno del Piano della performance, sono stati presi in considerazione i seguenti indirizzi:

- ❖ garantire la misurabilità, fruibilità e comprensibilità delle informazioni anche verso l'esterno;
- ❖ porsi degli obiettivi che attraverso azioni/iniziative di digitalizzazione, semplificazione, volte ad incrementare la piena accessibilità e le pari opportunità, permettano un reale incremento delle dimensioni del Valore Pubblico (economica, socio-culturale e sostenibile) e quindi determinino una reale transizione dell'Amministrazione;
- ❖ rispettare i 5 criteri previsti dalla Metodologia SMART per la declinazione degli indicatori di performance al fine di facilitare l'applicazione del punto precedente. Ogni indicatore deve, infatti, essere:

S	Specific (Specifico)	
M	Measurable (Misurabile)	
A	Achievable (Raggiungibile)	
R	Realistic (Realistico)	
T	Time-Based (Temporizzabile)	

2.2 Gli obiettivi del Comune di Casalecchio

La programmazione è il processo di analisi e valutazione che, comparando e ordinando coerentemente tra loro le politiche e i piani per il governo del territorio, consente di organizzare, in una dimensione temporale predefinita, le attività e le risorse necessarie per la realizzazione di fini sociali e la promozione dello sviluppo economico e civile delle comunità di riferimento.

Gli obiettivi raccolti nei **Progetti di sviluppo** triennali sono sviluppati a partire dagli obiettivi strategici, definiti nelle Linee programmatiche di mandato, e rappresentano la declinazione e dettaglio degli obiettivi operativi contenuti nel DUP, secondo la struttura logica della gestione del ciclo della performance. Vengono assegnati dalla Giunta comunale a ciascun Dirigente ma possono anche avere un impatto trasversale su Servizi di altre Aree. Nelle schede dei Progetti di sviluppo vengono riportati, in maniera sintetica, le responsabilità politiche, le finalità, gli stakeholders, i risultati attesi per il periodo triennale di riferimento e gli indicatori per i quali è proposto un target di raggiungimento. Ogni obiettivo è individuato mediante un codice di otto caratteri numerici dato da: l'indirizzo strategico, l'obiettivo strategico, la Missione e il Programma, secondo la classificazione del bilancio pubblico armonizzato, e un numero progressivo.

Nelle **Schede budget** vengono definite le singole azioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi individuati nei livelli superiori del ciclo di programmazione. Ogni posizione organizzativa, di concerto con il proprio dirigente, articola le azioni in fasi, individua gli indicatori di performance e di attività per monitorare il raggiungimento degli obiettivi gestionali e colloca le risorse umane necessarie.

Quest'ultimo passaggio garantisce come il ciclo di programmazione sia leggibile come un unico processo che partendo dalla declinazione della strategia si conclude con l'assegnazione degli obiettivi alle persone che devono realizzarli e, quindi, un totale allineamento con il processo di valutazione individuale.

Le schede sono contrassegnate da un codice di otto caratteri numerici dato da: il centro di responsabilità dell'Area, il Servizio, il centro di costo e un numero progressivo.

Per la programmazione del triennio 2023 – 2025, al fine di realizzare un collegamento più evidente tra gli obiettivi di performance e quelli assegnati ai Dirigenti per la prevenzione della corruzione, si è ricorso ad un nuovo modello di scheda dei progetti di sviluppo e di scheda budget che prevede la sezione denominata "MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO E TRASPARENZA", dove agli obiettivi sono associati i processi mappati nel Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza 2022. Per il 2023 sono stati rilevati i processi ad alto e medio rischio.

L'insieme degli obiettivi di performance sono riportati nell'allegato II. 2 A - Piano degli obiettivi di gestione 2023—2025

2.3 Gli obiettivi di semplificazione e digitalizzazione

2.3.1 I Servizi per il Cittadino

A partire dal 2018 il Comune di Casalecchio di Reno ha avviato una ricognizione dei procedimenti e la contestuale riorganizzazione verso procedure digitali, con accesso da casa per il cittadino.

Laddove inizialmente la riflessione riguardava la sola digitalizzazione delle istanze, nel corso di questi ultimi tre anni si è proceduto ad una riflessione molto più ampia che vede integrati i seguenti sistemi:

1. **riconoscimento digitale del cittadino** attraverso le credenziali SPID e CIE
2. **digitalizzazione delle istanze** attraverso la piattaforma elixForms, laddove non siano presenti sistemi integrati di backoffice specifici
3. integrazione con i **sistemi di pagamento PagoPa** (contestuali all'istanza o differiti a seconda della scelta del cittadino)
4. sistema di **messaggistica** massiva o su misura **integrata con AppIO**, per comunicazioni istituzionali o di servizio, oppure la notifica di pagamenti

Questi quattro punti cardine costituiscono lo schema di lavoro sul quale si fonda la nostra organizzazione per la pianificazione delle attività di digitalizzazione.

A) Accesso alle istanze attraverso SPID (o CIE)

La sicurezza nella trasmissione dei dati da parte dei cittadini attraverso credenziali sicure è stata una svolta importante nel sistema di digitalizzazione delle istanze, perché consente di eliminare gli step di caricamento dei documenti di identità. Lo sportello polifunzionale "Semplice" è il punto accreditato per il rilascio delle credenziali SPID.

B) Istanze online

A partire **dal 2022** Il Comune di Casalecchio di Reno si è dato come obiettivo che tutte le nuove istanze siano esclusivamente in formato nativo digitale: i diversi servizi, a seconda della complessità delle attività di back-office, si organizzano principalmente attraverso due canali:

- istanze digitali integrate direttamente con i loro programmi, perché la software house di riferimento mette a disposizione un sistema di modulistica online
 - chiede la collaborazione a "Semplice" nella redazione di moduli informatici con il sistema elixForms
- Per quanto riguarda le istanze antecedenti al 2022, si procede all'organizzazione di una attività di recupero cercando di garantire ogni anno l'aggiornamento delle vecchie procedure attraverso la digitalizzazione delle istanze.

Oltre alla piattaforma elixForms, al momento, ci si avvale di:

- Piattaforma ministeriale ANPR per il rilascio di certificazioni, autocertificazioni e richieste di residenza
- Piattaforma Accesso Unitario della Regione Emilia Romagna per le pratiche SUE e SUAP
- Istanze digitali Softech per i Servizi Educativi e Scolastici

Lo sportello "Semplice" presta assistenza alla compilazione per tutte le pratiche, in caso i cittadini avessero difficoltà nella gestione autonoma.

Nell'anno 2023 si intende aprire un ulteriore punto di accoglienza.

C) Pagamenti PagoPA

Analogamente all'aggiornamento della modulistica, anche per quanto riguarda i pagamenti l'obiettivo è che tutti siano trasferiti sul sistema nazionale.

Nel 2022 si è proceduto alla complessa organizzazione dell'attività preparatoria e al passaggio a questo sistema di pagamento ad alcuni servizi che consentono attività di monitoraggio sperimentale.

Per l'anno 2023 puntiamo a:

- integrare con il pagamento contestuale tutte le istanze online che lo prevedano;
- offrire ampia diffusione del portale dei pagamenti online del Comune, già attivo e pubblicato lo scorso anno, ma poco utilizzato sempre per attività sperimentali di controllo;
- consentire pagamenti PagoPA anche presso SEMPLICE laddove i cittadini avessero difficoltà nella gestione autonoma.

D) Messaggistica AppIO

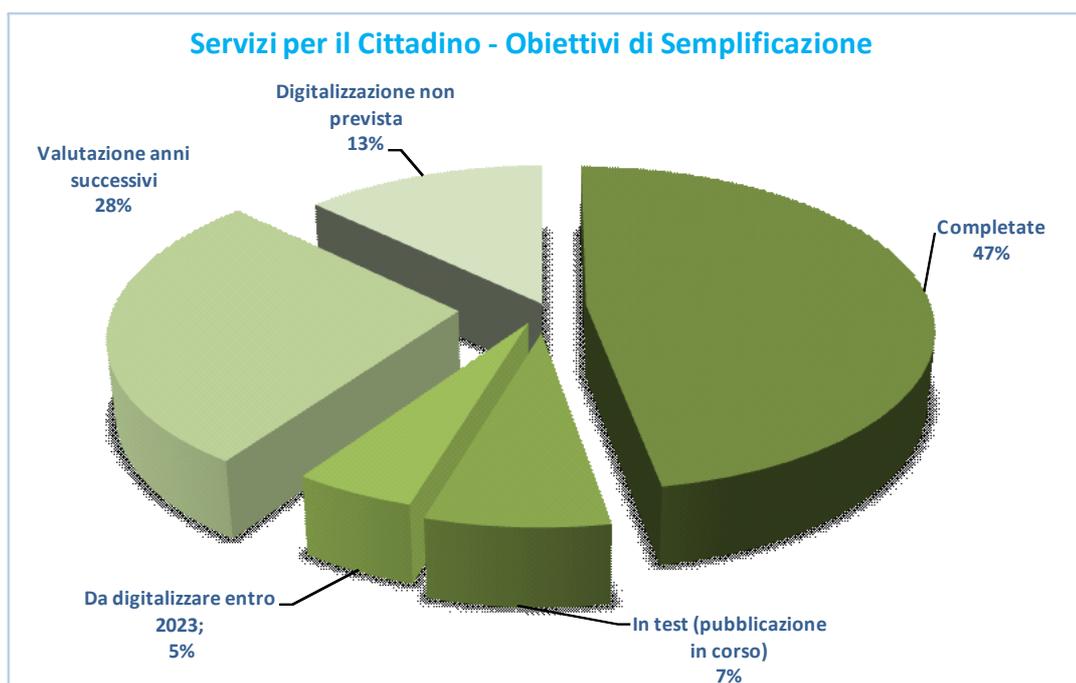
Attività avviata quasi sottotono, si è rivelata nel corso del 2022 una possibilità estremamente interessante. Si pensava fosse un'applicazione poco diffusa/utilizzata: in realtà rispetto ai servizi che sono stati attivati ha dato riscontri piuttosto positivi.

Si tratta di un Servizio versatile, che consente un canale aggiuntivo con la cittadinanza per:

- informazioni massive, piuttosto che personalizzate secondo sistemi di estrazione dalla banca dati anagrafica, cui è strettamente correlata;
- trasmissione di avvisi di pagamento o notifica degli stessi.

E) Ambiti ulteriori di sviluppo

Il percorso per la digitalizzazione dei servizi ha avviato lo studio per inserire una messaggistica automatica per tutte le pratiche trattate con il modulo "elix form", la creazione di un "fascicolo del cittadino" e la costruzione di un portale integrato digitale per la gestione delle notificazione e degli atti.



2.3.2 I servizi per i professionisti e le imprese

Semplificazione attraverso i sistemi di digitalizzazione

A partire dal 2018 il Servizio SUE SUAP Attuazione PSC ha avviato una ricognizione dei procedimenti e la contestuale riorganizzazione verso procedure digitali, introducendo e programmando le seguenti attività:

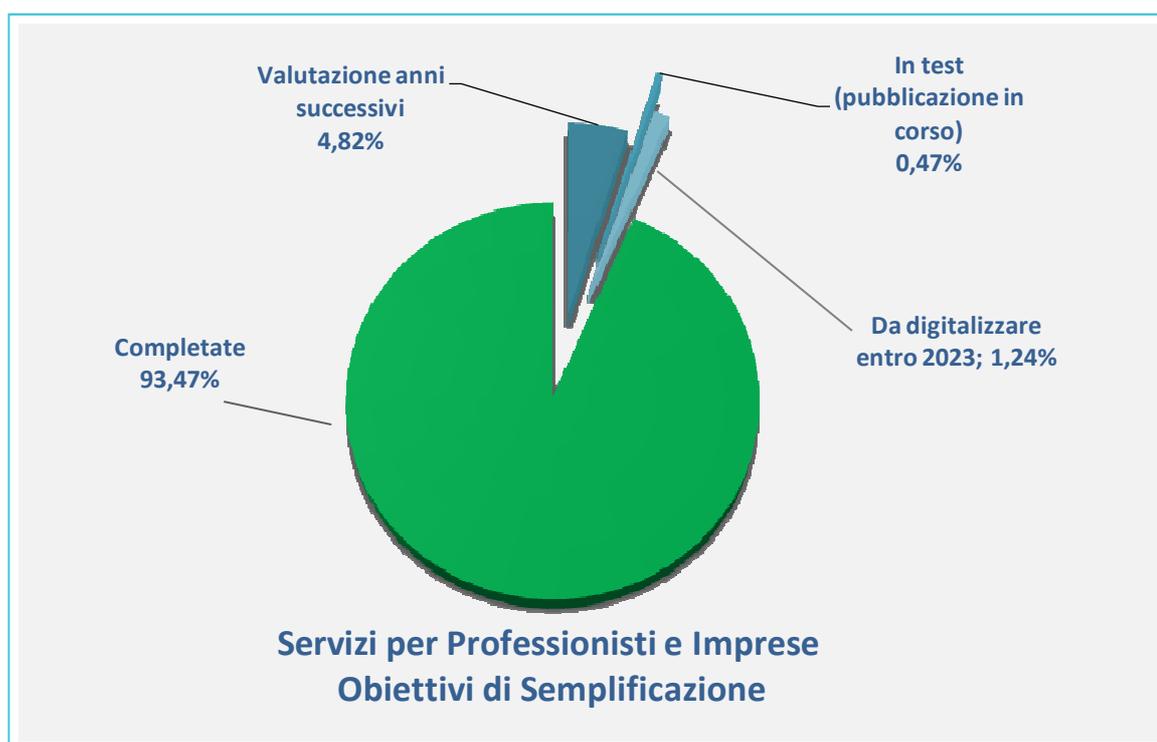
- avvio della presentazione pratiche SUAP esclusivamente attraverso il portale Accesso Unitario;
- implementazione delle interfaccia con PagoPA (la piattaforma di pagamento verso la Pubblica Amministrazione)
- Interfaccia tra il portale Accesso Unitario e il Software interno gestionale dell’edilizia;
- dematerializzazione delle richieste di accesso ai documenti archivistici e delle relative ricerche

Dal 1 febbraio 2023 è previsto l’utilizzo esclusivo del portale Accesso Unitario per la presentazione delle pratiche edilizie. Si prevede, nel corso del 2023, l’avvio del progetto di dematerializzazione dell’archivio cartaceo edilizio che comporterà la creazione di un portale per la presentazione della richiesta di accesso agli atti e la selezione delle pratiche da parte dell’ utente.

E’ richiesta pertanto la presentazione delle istanze al Servizio SUE SUAP Attuazione PSC tramite il portale Accesso Unitario, fatte salve le residue per le quali non sia stato predisposto il procedimento da parte della Regione per le quali sono previste le seguenti modalità di presentazione:

- tramite modulo on line disponibile sulla piattaforma Elixform; oppure in via subordinata:
- via pec sulla base della modulistica disponibile sul sito ufficiale del Comune di Casalecchio di Reno

Si prevede nel corso del 2023 di ridurre progressivamente il numero delle istanze da presentare con quest’ultima modalità.



II.3 — RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Premessa

La redazione della presente Sezione tiene conto del lavoro di sinergia e coordinamento condotto a far tempo dal 2018 (e tuttora in corso) dai RPCT dei Comuni dell’Unione Reno, Lavino e Samoggia – di cui il Comune di Casalecchio di Reno fa parte – che ha portato alla redazione di PTPCT – Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza coordinati, ovvero composti da parti comuni ed omogenee per tutti gli Enti (normativa, soggetti coinvolti, contesto esterno, contesto interno – parte generale, misure organizzative generali, sistema dei valori e codice di comportamento, trasparenza-parte descrittiva generale e trasparenza-parte tabellare obblighi di pubblicazione) e dal alcune parti personalizzate (mappatura dei processi e misure specifiche, valutazione del rischio).

Il descritto processo di raccordo e coordinamento ha coinvolto anche l’Azienda consortile dell’Unione ASC –Insieme e si è esteso fino a ricomprendere la redazione di un Codice di comportamento unico aggiornato alle Linee Guida di ANAC di cui alla delibera n. 177 del 19.02.2020, codice approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 94 del 31.05.2022 ed allegato alla presente Sezione del PIAO.

Per la redazione della presente Sezione Rischi Corruttivi del PIAO coordinata e la elaborazione di parti comuni e condivise tra l’Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia ed i Comuni facenti parte della stessa, ha esercitato un ruolo determinante la Conferenza dei Segretari con il supporto attivo del Dirigente dell’Area Servizi al Cittadino e di Staff e dei Servizi Istituzionali del Comune di Casalecchio di Reno.

In ciascun Comune e nell’Unione l’ufficio che supporta il RPCT nella prevenzione della corruzione è la Segreteria Generale.



Comune di
Casalecchio di Reno



Unione dei Comuni
Valli del Reno,
Lavino e Samoggia



Comune di
Monte San Pietro



Comune di
Valsamoggia

Sezione Rischi Corruttivi
e Trasparenza del PIAO
Coordinata
Anni 2023-2025



Comune di
Zola Predosa



Comune di
Sasso Marconi

La redazione della presente sezione, inoltre, non può non tener conto della guerra attualmente in corso in Ucraina e dell'emergenza sanitaria da COVID 19, una pandemia mondiale che ha sensibilmente condizionato anche l'attività delle Pubbliche Amministrazioni soprattutto nel corso degli anni 2020 e 2021; gli Enti Locali, ed i Comuni in particolare, sono stati in prima linea a fronteggiare la situazione emergenziale soprattutto dal punto di vista socio-economico, per sostenere cittadini e attività economiche le cui condizioni sono state fortemente compromesse da una crisi tra le più gravi in epoca moderna. L'emergenza sanitaria ha necessariamente imposto la revisione delle priorità nelle attività dell'Ente e nelle loro modalità di svolgimento, anche con riferimento all'ambito della prevenzione della corruzione.

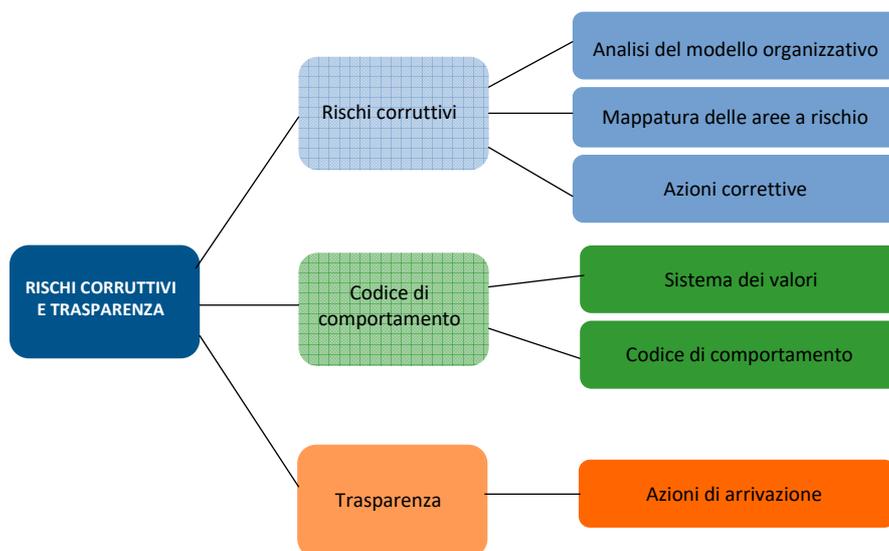
Impostazione e struttura della Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza

L'ambito istituzionale di riferimento della presente Sezione è quello dei Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia, Zola Predosa e dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia.

Secondo le direttive contenute nel PNA, la presente Sezione è riferita al periodo 2023-2025 e tiene conto delle recenti delibere dell'ANAC.

Sotto il profilo strutturale il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza del Comune di Casalecchio di Reno si articola in tre sezioni:

1. prima sezione, contenente l'analisi dei rischi corruttivi a sua volta articolata in:
 - analisi del contesto esterno, interno e del modello organizzativo dell'Ente;
 - mappatura delle aree a rischio di corruzione;
 - azioni correttive previste, responsabilità e tempistica di attuazione per ciascuna azione/ misura individuata.
2. seconda sezione, contenente il "Sistema dei Valori e Codice di comportamento" adottato ai sensi del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e del D.P.R. n. 62/2013.
3. terza sezione, contenente le misure per l'attuazione e la promozione della Trasparenza unitamente all'elenco degli obblighi di pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni, comprensivo dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione e della pubblicazione ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. e dalle Linee Guida dell'ANAC – Autorità Nazionale Anti Corruzione.



Nell'elaborazione della presente Sezione del PIAO, al fine di allinearne la struttura con quanto indicato nel Decreto 132/2022 (Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione), i contenuti del Piano, pur mantenendo l'articolazione nelle tre sezioni sopra indicate, sono stati organizzati secondo lo schema di seguito riportato:



Le finalità della Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza

La principale finalità della Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali; al fine di prevenire e contrastare detto rischio, l'Amministrazione valuta e gestisce il rischio corruttivo secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto esterno e interno, la valutazione del rischio con l'identificazione, l'analisi e la ponderazione dello stesso ed il successivo trattamento mediante l'identificazione, programmazione e attuazione delle misure di prevenzione.

La Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO, dunque, si configura anche come atto di organizzazione e strumento di ottimizzazione e razionalizzazione delle attività, redatto nell'ambito di un quadro normativo ben definito e delineato dal legislatore e completato dalle deliberazioni e Linee Guida dell'ANAC; l'attività di redazione di tale sezione ha tenuto conto dei principi strategici, metodologici e finalistici indicati nel PNA 2022.

Le fonti normative ed i riferimenti amministrativi



I soggetti coinvolti

Il processo di adozione della presente sezione e la sua attuazione prevede l'azione coordinata dei soggetti di seguito indicati.

Gli Organi politici:

- il **Sindaco** ha individuato, sulla base del modello organizzativo dell'Ente, da ultimo aggiornato con la deliberazione n. 124 del 12.10.2021, la figura del R.P.C. e della trasparenza e dell'Accesso civico: in tale ruolo è stato confermato il Segretario Generale Dott. Fanti Andrea quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione, della Trasparenza e dell'Accesso Civico in considerazione dei compiti e delle funzioni di assistenza giuridico amministrativa svolti (provvedimento sindacale P.G. n. 22674 del 01.09.2021). Il RPCT opera in costante coordinamento ed in piena sinergia con il Dirigente dell'Area Servizi al Cittadino e di Staff, con il Dirigente dell'Area Risorse, con i Responsabili dei Servizi Istituzionali, del Servizio Comunicazione e Relazioni Esterne e del Servizio Programmazione e Controllo, anche attraverso la cosiddetta "cabina di regia", più avanti descritta ed istituita proprio al fine di coordinare tutte le attività svolte nell'ambito della prevenzione dei fenomeni corruttivi e della piena attuazione delle misure di trasparenza.
- la **Giunta** comunale ha adottato il PIAO come previsto dalla normativa allo stato vigente, nonché il PEG - Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025
- il **Consiglio** comunale ha approvato gli obiettivi strategici anche in materia di prevenzione della corruzione, previsti nei principali atti di programmazione dell'Ente quali il DUP -Documento Unico di Programmazione 2019/2024. Nella definizione degli indirizzi e delle strategie, è valorizzato lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione e sono incentivati percorsi formativi e di sensibilizzazione del personale.
- la **Commissione Consiliare Affari Istituzionali di Controllo e Garanzia** si è appositamente riunita nella seduta del 26/01/2023 per la trattazione dell'argomento, così approfondendo e seguendo il percorso di redazione della presente Sezione del PIAO 2023/2025.
- gli Amministratori partecipano attivamente alla sensibilizzazione della cittadinanza e alla promozione della cultura della legalità e dell'integrità, tra l'altro anche attraverso l'organizzazione della

rassegna Politicamente Scorretto.

Gli organi politici sopra citati, ciascuno per quanto di propria competenza, hanno individuato gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione raccordandosi in modo sinergico con la struttura burocratica e il RPCT, al fine di garantire una sostanziale integrazione tra il ciclo di gestione della performance e la prevenzione della corruzione mediante il processo di gestione del rischio.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - RPCT

- Svolge i compiti indicati nel PNA ed in particolare quelli indicati nell'Allegato 3 al PNA 2019, ed i compiti di vigilanza in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi (art. 15 D. Lgs. 39/2013); nello svolgimento dei compiti e funzioni attribuite, il RPCT può verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono intaccare, anche solo potenzialmente, corruzione e illegalità e può richiedere ai dipendenti che hanno istruito un procedimento di fornire motivazione per iscritto circa le circostanze di fatto e di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento finale.
- Elabora la proposta della Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO in stretto raccordo e sinergia con i R.P.C.T. dei Comuni e dell'Unione; svolge, inoltre, i compiti esplicitati nella L. n. 190/2012, nella Circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1/2013 e nelle delibere dell'ANAC che nel tempo sono state approvate.
- Si coordina ed interagisce in fase di programmazione e monitoraggio del PIAO con i Responsabili dell'elaborazione delle altre sezioni e sottosezioni del Piano mediante la convocazione della Cabina di Regia e di incontri di audit.
- Collabora e si coordina con i RUP – Responsabile Unico del Procedimento ricevendo da questi ultimi le segnalazioni di eventuali anomalie emerse dagli esiti dei tracciamenti degli affidamenti di contratti pubblici di lavori, forniture e servizi.
- Collabora e interagisce con il gestore delle segnalazioni di operazioni sospette in materia di contrasto al riciclaggio per quanto di competenza e su specifica segnalazione del gestore.
- Elabora la relazione annuale sull'attività svolta, assicurandone, altresì, la pubblicazione.
- Svolge un'attività limitata alla vigilanza e all'impulso per quello che riguarda l'adozione delle misure di prevenzione della corruzione da parte delle società controllate dal Comune di Casalecchio di Reno con particolare riferimento a quelle in house e partecipate, in conformità alla Determina dell'ANAC n. 1134/2017.
- Svolge un'attività di monitoraggio sulle richieste di accesso civico "semplice" e "generalizzato" come precisato nella sezione dedicata di questo Piano.
- Si avvale del supporto del Responsabile della Protezione dei Dati personali, se necessario, eventualmente anche per la gestione delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato fermo restando il potere del RPCT di richiedere un parere al Garante per la protezione dei dati personali.
- Svolge le funzioni in materia di trasparenza individuate dall'art. 43 del D. Lgs. 33/2013 e s.m.i. ed in particolare svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate.
- Segnala all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di valutazione (OIV) le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione.

In caso di assenza temporanea ed improvvisa il RPCT viene sostituito dal Dirigente dell'Area Servizi al Cittadino e di Staff.

I Dirigenti ed i Responsabili di Servizio titolari di posizione organizzativa, i titolari degli uffici di diretta collaborazione

- Partecipano al processo di gestione del rischio (mappatura dei processi a rischio).

- Propongono per ogni singolo processo le azioni di prevenzione e relativa tempistica di attuazione.
- Osservano le misure contenute nella presente Sezione e partecipano al periodico monitoraggio dello stesso, collaborando attivamente con il RPCT.
- Assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione da parte del proprio personale tenendone conto in sede di valutazione della performance individuale.
- Adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, o la sospensione e la rotazione del personale in conformità alle previsioni contenute nella presente Sezione.
- Hanno l'obbligo di informare il RPCT su ogni fatto o atto che sia rilevante per il funzionamento e l'osservanza della presente Sezione.

Il Nucleo di Valutazione (unico per i Comuni dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia e per l'Unione stessa)

Questo Ente, unitamente agli altri Comuni dell'Unione e all'Unione stessa, ha istituito il Nucleo di Valutazione Associato; è stato incaricato il Prof. Luca Mazzara, professionista esterno all'Amministrazione, distinto dal RPCT così come diversi sono il ruolo e le responsabilità delle due figure.

In particolare l'OIV:

- Svolge i compiti connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa.
- Promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.
- Esprime parere sul Codice di comportamento.
- Partecipa al processo di gestione del rischio.
- Verifica, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, che la presente Sezione del PIAO sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale e, altresì, che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.
- Verifica i contenuti della relazione predisposta annualmente dal RPCT recante i risultati dell'attività svolta.

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.) (unico per i Comuni dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia e per l'Unione stessa)

Questo Ente ha delegato, per il tramite dell'Unione dei Comuni, l'esercizio della funzione disciplinaria datoriale all'Ufficio Procedimenti Disciplinari metropolitano, istituito presso la Città Metropolitana di Bologna, secondo quanto previsto dall'Accordo approvato dalla Giunta dell'Unione con deliberazione n. 130 del 05/12/2022. Il responsabile di detto ufficio è un soggetto esterno all'Amministrazione, distinto dal RPCT, così come diversi sono il ruolo e le responsabilità delle due figure.

In particolare il Responsabile dell'UPD:

- Gestisce i procedimenti disciplinari nell'ambito di propria competenza.
- Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria.
- Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

Il DPO – Data Protection Officer o RPD – Responsabile della Protezione dei dati personali

In conformità agli artt. 37-39 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali, questo Ente ha individuato quale DPO lo Studio Legale Wildside Human First – Referente Avv. Cathy La Torre; si tratta quindi di un soggetto esterno all'Amministrazione, distinto dal RPCT così come diversi sono il ruolo e le responsabilità delle due figure.

In particolare il DPO:

- Collabora con il RPCT.
- Costituisce una figura di riferimento per il RPCT per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, ferme restando le funzioni e le responsabilità del RPCT.

I **Dipendenti** del Comune di Casalecchio di Reno.

- Partecipano al processo di gestione del rischio.
- Osservano le misure contenute nella presente Sezione del PIAO e nel Codice di comportamento, collaborando attivamente con il RPCT.
- Segnalano le situazioni di illecito al RPCT.
- Segnalano i casi personali di conflitto di interesse e la sussistenza di procedimenti penali a proprio carico.

I **Collaboratori** a qualsiasi titolo dell'Amministrazione.

- Osservano le misure contenute nella presente Sezione del PIAO e nel Codice di comportamento.
- Segnalano le situazioni di illecito.

I **Cittadini**, le **Associazioni**, le **Organizzazioni portatrici di interessi** (Stakeholders)

- Partecipano alla costruzione e all'aggiornamento della presente Sezione del PIAO con la formulazione di osservazioni e proposte.

In una logica di sensibilizzazione e di promozione della partecipazione attiva dei cittadini alla cultura della legalità, il Comune di Casalecchio di Reno pubblica annualmente un avviso per la presentazione di contributi o di suggerimenti per la redazione e aggiornamento della Sezione del PIAO; i contributi eventualmente pervenuti formano oggetto di specifica valutazione, i cui esiti sono tenuti in considerazione nella fase redazionale del Piano per il triennio successivo e nella fase di monitoraggio e sono resi noti mediante la pubblicazione della Sezione nella specifica sezione del sito web istituzionale.

Per la redazione della presente Sezione del PIAO per il triennio 2023/2025 il citato avviso è stato pubblicato all'albo pretorio on line dell'Ente dal 23.11.2022 al 20.12.2022 e diffuso nel medesimo periodo sul sito istituzionale; a cura del Sindaco, inoltre, è stata inviata una specifica comunicazione a stakeholders qualificati, quali associazioni di categoria e sindacati. In merito alla redazione della presente Sezione del PIAO non sono pervenuti contributi né suggerimenti da parte di cittadini o stakeholders .

L'attività redazionale ha comunque tenuto conto degli esiti del monitoraggio semestrale sull'attuazione e l'idoneità delle misure generali e specifiche previste nei Piani precedenti nonché delle risultanze del processo di riesame sul funzionamento complessivo del sistema che periodicamente viene svolto dal RPCT in occasione della relazione annuale.

Processo di adozione della sezione rischi corruttivi e trasparenza e metodologia seguita

Nel percorso di costruzione della presente Sezione, sono stati tenuti in considerazione i seguenti aspetti di ordine sostanziale:

1. il coinvolgimento dei Dirigenti e dei Responsabili operanti nelle aree a più elevato rischio dell'Ente nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per l'implementazione della presente Sezione. Tale attività – che non sostituisce ma integra l'opportuna formazione rispetto alle finalità e agli strumenti della Sezione stessa - è stata il punto di partenza per la definizione di azioni preventive efficaci rispetto alle reali esigenze dell'Ente;
2. la rilevazione delle misure di contrasto (controlli specifici, valutazioni ex post dei risultati raggiunti, particolari misure nell'organizzazione degli uffici e nella gestione del personale addetto, specifiche misure di trasparenza sulle attività svolte) già adottate, oltre all'indicazione delle misure che, attualmente non presenti, si prevede di adottare in futuro;

3. la sinergia strutturale e interrelazione tra misure anticorruptive e disciplina della trasparenza, in un'ottica non solo di rispetto del dettato normativo (D.Lgs n. 97/2016), ma anche di qualificazione dell'agire amministrativo volta al generale efficientamento del sistema;
4. il recepimento del codice di comportamento del pubblico dipendente dettato dal DPR n. 62 del 18.04.2013, con la conseguente condivisione di un sistema di valori uniforme in un ambito territoriale istituzionalmente definito che si estende all'intero territorio di competenza dell'Unione;
5. la previsione e l'adozione di specifiche attività di formazione del personale, anch'esse tendenzialmente uniformi per gli Enti dell'Unione, con attenzione prioritaria al responsabile anticorruzione dell'amministrazione e ai dirigenti amministrativi e Responsabili competenti, per le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione. Questo Ente ha inoltre aderito alla Rete dell'Integrità e della Trasparenza della Regione Emilia Romagna che si occupa, tra l'altro, di strutturare un percorso formativo di base in materia di anticorruzione e di trasparenza da somministrare, tramite una specifica piattaforma, ai dipendenti degli Enti aderenti.

La stesura della presente Sezione è stata quindi realizzata mettendo a sistema tutte le azioni operative proposte dai Dirigenti e Responsabili di Servizio e le azioni di carattere generale che ottemperano le prescrizioni della L.190/2012. Particolare attenzione è stata posta nel garantire la "fattibilità" delle azioni previste, sia in termini operativi, che finanziari (evitando spese o investimenti non sostenibili da parte dell'Ente), attraverso la verifica della coerenza rispetto agli altri strumenti di programmazione nonché alle altre sezioni del PIAO.

Dal punto di vista metodologico, al fine di procedere alla mappatura delle aree a maggiore rischio di corruzione e di individuare le azioni correttive, nella redazione, in passato, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, dei suoi successivi aggiornamenti e della presente Sezione del PIAO, il RPCT ha sentito i referenti dei singoli servizi (Dirigenti e Responsabili di Servizio) acquisendo i loro contributi, tra l'altro, anche mediante la convocazione della Cabina di Regia e confronto con i Dirigenti in sede di Conferenza di Direzione nonché mediante acquisizione di contributi, conservati agli atti, in modo da svolgere una verifica diretta sullo stato di attuazione delle azioni previste dal precedente Piano e quindi condividere alcune proposte di implementazione o modifica delle stesse. Ciò ha consentito di considerare in maniera specifica la singola realtà organizzativa sia per ciò che attiene la mappatura dei processi, sia per la parte di analisi del rischio, sia in ultimo per ciò che riguarda l'individuazione di misure correttive; ha consentito, inoltre, una responsabilizzazione fattiva ed effettiva di tutti i soggetti appartenenti alla struttura stessa

Sono tenute inoltre, in debita considerazione le risultanze relative alle verifiche ed ai monitoraggi svolti nel periodo di riferimento, attivati dal RPCT con modalità adeguate all'organizzazione interna dell'Ente, fermo restando l'obbligo di informazione in capo ai Dirigenti e Responsabili di Servizio circa l'eventuale necessità di intervenire tempestivamente sui processi e sulle misure; le risultanze dei monitoraggi, le richieste ed i relativi riscontri rimangono tracciati e conservati agli atti. Dunque, si è tenuto conto dei contributi degli stakeholders, delle indicazioni via via impartite dagli Amministratori (nel 2022, pubblicazione di tutti i contratti di subappalto) e degli esiti del monitoraggio semestrale sull'attuazione e l'idoneità delle misure generali e specifiche previste dai Piani precedenti nonché delle risultanze del processo di riesame sul funzionamento complessivo del sistema che periodicamente viene svolto dal RPCT in occasione della relazione annuale.

Per quanto riguarda, in particolare, l'attività di monitoraggio, nel corso dell'anno 2022 è stato attuato un Piano di Monitoraggio e Riesame che ha tenuto conto delle indicazioni contenute nel PNA 2019 e che ha riscontrato l'attuazione delle misure di trattamento del rischio e l'idoneità delle stesse con particolare riferimento ai seguenti processi: appalti, contributi/sovvenzioni, incarichi. Si rinvia allo specifico paragrafo dedicato. Analogamente si intende procedere per l'anno 2023 prestando particolare attenzione alle procedure di affidamento di contratti pubblici finanziati con risorse PNRR/altri fondi europei o regionali.

SEZIONE II: RISCHI CORRUTTIVI

Per poter essere efficace e garantire il risultato preordinato alla sua adozione la Sezione Rischi Corruptivi deve contenere:

- a) analisi del contesto (esterno ed interno);
- b) analisi del modello organizzativo scelto dall'ente: definizione di ruoli e responsabilità, così come descritto nella sezione Organizzazione del PIAO;
- c) le aree di rischio (cd. mappatura dei rischi);
- d) misure organizzative obbligatorie ed ulteriori per la prevenzione;
- e) la progettazione di un efficace Sistema di Controllo interno;
- f) la formazione in generale ed in particolare in tema di prevenzione della corruzione.

II.3.1 Valutazione di impatto del contesto esterno ed interno

Per meglio comprendere a quali tipi di eventi corruptivi le Amministrazioni risultano maggiormente esposte, e quindi individuare i fattori di rischio e conseguentemente gli interventi e le misure da porre in essere in ottica di prevenzione e repressione della corruzione, è necessario riportare una serie di informazioni sulle caratteristiche del contesto ambientale esterno (dinamiche economiche, sociali, criminologiche e culturali del territorio) e interno all'Ente. Nei paragrafi che seguono sono riportati alcuni dati informativi che si ritengono a tal fine significativi.

II.3.1.1 Analisi del contesto esterno

Il contesto esterno di riferimento viene analizzato sulla base di dati acquisiti in autonomia ed anche sulla base del contributo fornito dalla Rete Regionale dell'Integrità e della Trasparenza - RIT, a cui questo Ente ha aderito e di cui si parlerà più nel dettaglio nei paragrafi che seguono.

II.3.1.1.1 Il quadro regionale

Il paragrafo riportato di seguito costituisce il prodotto di una collaborazione interistituzionale, nell'ambito della "Rete per l'Integrità e la Trasparenza" della Regione Emilia Romagna, per condividere, tra tutti i Responsabili della prevenzione della corruzione e Trasparenza degli enti aderenti, documenti e criteri di riferimento per la descrizione del contesto, socio-economico e criminologico, del territorio regionale emiliano-romagnolo, in fase di aggiornamento dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della Trasparenza, e dal corrente anno delle Sezioni Rischi Corruptivi e Trasparenza del PIAO, delle amministrazioni.

Scenario economico-sociale a livello regionale*

L'andamento dell'economia mondiale dipende dall'evoluzione del conflitto in Ucraina, dalla pressione dell'inflazione, dall'irrigidimento delle politiche monetarie e dal rallentamento dell'attività in Cina. La guerra in Ucraina ha effetti diretti e indiretti non solo in Europa, ma anche a livello globale con l'aumento dei prezzi e la riduzione della disponibilità di materie prime, in particolare energetiche e alimentari. Gli aumenti degli alimentari e dell'energia colpiranno ovunque le fasce più povere della popolazione. I lock down conseguenti alla gestione dei casi di covid in Cina hanno bloccato alcune filiere produttive mondiali e ulteriormente rallentato l'attività, pesando sul commercio mondiale, inoltre, la crisi del settore immobiliare ha reso più difficile la gestione dell'indebitamento privato e dei governi locali. L'irrigidimento della politica monetaria della Banca centrale statunitense (Fed), dovuto all'aumento dell'inflazione fino ai massimi da 40 anni, è stato seguito da quasi tutte le banche centrali, ha determinato un'eccezionale rivalutazione del dollaro e ha messo sotto pressione i paesi con squilibri commerciali e quelli con un elevato indebitamento, soprattutto in dollari, ponendo problemi di stabilità finanziaria. I rischi di un errata calibrazione delle politiche monetarie, fiscali e finanziarie sono decisamente aumentati a fronte di una maggiore fragilità dell'economia mondiale e dei mercati

finanziari.

A ottobre il Fondo monetario internazionale ha ulteriormente ridotto le stime della crescita globale, che si ridurrà dal 6,0 per cento del 2021 al 3,2 nel 2022 e non andrà oltre il 2,7 per cento nel 2023, ma un terzo dell'economia mondiale sarà in recessione l'anno prossimo. L'inflazione a livello globale salirà dal 4,7 per cento del 2021 al 8,8 per cento per l'anno in corso, per ridursi gradualmente al 6,5 per cento nel 2023, con il rischio di disordini in molti paesi in via di sviluppo. La consistente ripresa del commercio mondiale dello scorso anno (+10,1 per cento) si ridurrà nel 2022 al 4,3 per cento e risulterà ancora più contenuta nel 2023 (+2,5 per cento).

Per quanto concerne lo scenario regionale, nelle stime la ripresa del prodotto interno lordo prevista per il 2022 è stata nuovamente rivista al rialzo (+3,6 per cento), per quattro decimi in più, in considerazione dell'elevato livello di attività nei primi nove mesi dell'anno e fors'anche nell'aspettativa di un rientro dei prezzi dell'energia, ciò permetterebbe a fine anno di superare il livello del Pil del 2018, il più elevato antecedente alla pandemia. Ma la ripresa dovrebbe bruscamente arrestarsi nel 2023 (+0,2 per cento), a seguito degli elevati costi dell'energia, in una situazione di possibile razionamento, e della pesante riduzione del reddito disponibile, in particolare, per le famiglie a basso reddito, tanto che la stima della crescita è stata ridotta di un punto percentuale e otto decimi. Da uno sguardo al lungo periodo emerge che la crescita è rimasta sostanzialmente ferma da più di 20 anni. Il Pil regionale in termini reali nel 2022 dovrebbe risultare superiore dello 0,8 per cento rispetto al livello massimo toccato nel 2007 e superiore di solo l'11,3 per cento rispetto a quello del 2000.

Nel 2022 la ripresa dell'attività a livello nazionale sarà trainata dal nord ovest, dalla Lombardia in particolare, con l'Emilia-Romagna sul terzo gradino del podio nella classifica delle regioni italiane per ritmo di crescita, dietro il Veneto. Nel 2023 la stagnazione riallineerà la crescita delle regioni italiane, che sarà guidata dal Lazio, seguito dalla Lombardia, ma l'Emilia-Romagna si confermerà al terzo posto. Anche a causa dell'aumento dei prezzi di beni essenziali, come alimentari ed energia, nel 2022 la crescita dei consumi delle famiglie (+5,5 per cento) supererà la dinamica del Pil imponendo una riduzione dei risparmi. Lo stesso avverrà anche nel 2023 (+0,5 per cento), ma con una dinamica decisamente inferiore a seguito della necessità di effettuare tagli ad altre voci di spesa. Gli effetti sul tenore di vita saranno evidenti. Nel 2022 i consumi privati aggregati risulteranno ancora inferiori del 2,1 per cento rispetto a quelli del 2019 antecedenti la pandemia. Rispetto ad allora, il dato complessivo cela anche un aumento della disuguaglianza, derivante dalle asimmetrie degli effetti dell'inflazione sul reddito disponibile di specifiche categorie lavorative e settori sociali.

Anche nel 2022, grazie alla ripresa dell'attività produttiva, gli investimenti fissi lordi registreranno una crescita prossima alle due cifre (+9,8 per cento), continuando a trainare la ripresa nonostante l'aumentata incertezza. L'atteso stop del ritmo di crescita dell'attività, in un quadro di notevole incertezza sull'evoluzione futura, bloccherà anche lo sviluppo dell'accumulazione nel 2023 (+0,2 per cento). Nonostante la rapida crescita dei livelli di accumulazione dell'economia per l'anno corrente essi risulteranno superiori del 20 per cento a quelli del 2019, ma ancora inferiori del 7,5 per cento rispetto a quelli del massimo risalente ormai al 2008, prima del declino del settore delle costruzioni.

Il rallentamento dell'attività nei paesi che costituiscono i principali mercati di sbocco delle esportazioni regionali ne conterrà la crescita prevista per quest'anno (+5,4 per cento), che comunque offrirà un sostanziale sostegno alla ripresa. Nonostante un atteso rallentamento della dinamica delle vendite all'estero nel 2023 (+2,3 per cento), le esportazioni continueranno a fornire un contributo positivo alla crescita. Al termine del 2022 il valore reale delle esportazioni regionali dovrebbe risultare superiore del 9,6 per cento rispetto a quello del 2019 e, addirittura, del 40,4 per cento rispetto al livello massimo precedente la lontana crisi finanziaria, toccato nel 2007. Si tratta di un chiaro indicatore dell'importanza assunta dai mercati esteri, ma anche della maggiore dipendenza da questi, nel sostenere l'attività e i redditi regionali a fronte di una minore capacità di produzione di valore aggiunto.

Nel 2022, esaurita la spinta derivante dal recupero dei livelli di attività precedenti, le difficoltà nelle catene di produzione internazionali, l'aumento delle materie prime, ma soprattutto dei costi dell'energia ridurranno decisamente la crescita del valore aggiunto reale prodotto dall'industria in senso stretto regionale allo 0,6 per cento. Il settore non sfuggirà alla recessione nel 2023 subendo una riduzione dell'1,1 per cento del valore aggiunto. Al termine dell'anno corrente, il valore aggiunto reale dell'industria risulterà superiore di solo lo 0,7 per cento rispetto a quello del 2019 e del 6,0 per cento rispetto al massimo del 2007 precedente la crisi finanziaria.

Grazie ai piani di investimento pubblico e alle misure di incentivazione adottate dal governo a sostegno del settore, della sicurezza sismica e della sostenibilità ambientale anche nel 2022, si sta registrando una notevole crescita del valore aggiunto reale delle costruzioni (+13,8 per cento), che trainerà la crescita complessiva, anche se con una dinamica inferiore a quella dello scorso anno. La tendenza positiva subirà un decisissimo rallentamento nel 2023 (+1,4 per cento), con lo scadere delle misure adottate a sostegno del settore e il rallentamento del complesso dell'attività. Al termine del corrente anno il valore aggiunto delle costruzioni risulterà superiore del 28,8 per cento a quello del 2019. Ciò nonostante, sarà ancora inferiore del 24,5 per cento rispetto agli eccessi del precedente massimo del 2007.

La dinamica dell'inflazione e l'aumentata incertezza hanno posto un freno alla ripresa dei consumi che però conterrà solo leggermente la tendenza positiva dei servizi nel 2022 (+4,1 per cento). Ma nel 2023 il deciso rallentamento della dinamica dei consumi e la variazione della loro composizione a favore di quelli essenziali, soprattutto da parte delle fasce della popolazione a basso reddito, dovrebbero ridurre decisamente il ritmo di crescita del valore aggiunto dei servizi (+0,7 per cento), che solo al termine del prossimo anno recupererà i livelli del 2019 (+0,2 per cento) e risulterà superiore di solo il 3,1 per cento rispetto al massimo antecedente la crisi finanziaria toccato nel 2008, soprattutto per effetto della compressione dei consumi e dell'aumento della diseguaglianza.

Nel 2022 le forze di lavoro cresceranno solo modestamente (+0,2 per cento) e non potranno ancora compensare il calo subito nel 2020 nemmeno nel 2023, quando la loro crescita accelererà ulteriormente (+0,8 per cento) sotto la spinta della necessità di impiego. Il tasso di attività, calcolato come quota della forza lavoro sulla popolazione presente in età di lavoro, si manterrà al 72,4 per cento nel 2022 e si riprenderà nel 2023 salendo al 72,9 per cento, ma sarà ancora 1,2 punti percentuali al di sotto del livello del 2019.

Nonostante le misure di salvaguardia adottate, la pandemia ha inciso sensibilmente sull'occupazione, colpendo particolarmente i lavoratori non tutelati e con effetti protratti nel tempo. Nell'anno in corso si avrà una leggera accelerazione della crescita dell'occupazione (+0,9 per cento), contenuta dall'aumento delle ore lavorate, ma gli occupati a fine anno rimarranno ancora al di sotto del livello del 2019 di un punto e mezzo percentuale. Nel 2023 si avrà una decelerazione della crescita dell'occupazione (+0,7 per cento), una previsione soggetta a notevoli incertezze. Il tasso di occupazione (calcolato come quota degli occupati sulla popolazione presente in età di lavoro) nel 2022 risalirà al 69,0 per cento, un punto e due decimi al di sotto del livello del 2019, e nel 2023 nonostante la ripresa non dovrebbe risalire oltre il 69,4 per cento un livello ancora inferiore a quello del 2019.

Il tasso di disoccupazione era pari al 2,8 per cento nel 2002, è salito fino all'8,5 per cento nel 2013 per poi gradualmente ridiscendere al 5,5 per cento nel 2019. Le misure di sostegno all'occupazione e l'ampia fuoriuscita dal mercato del lavoro ne hanno contenuto l'aumento nel 2020. Nel 2022, nonostante la crescita dell'attività e dell'occupazione, il progressivo rientro sul mercato del lavoro, evidenziato dall'aumento delle forze di lavoro, conterrà la riduzione del tasso di disoccupazione che dovrebbe scendere al 4,8 per cento. Nel 2023, l'aumento dell'offerta di lavoro e il contenimento della crescita dell'occupazione sosterranno il tasso di disoccupazione che risalirà al 4,9 per cento.

**Fonte: Unioncamere- Ufficio studi*

Profilo criminologico del territorio regionale*

Come ormai provato da diverse indagini delle forze investigative, anche in Emilia-Romagna si deve registrare una presenza criminale e mafiosa di lunga data, la cui pericolosità, per diverso tempo, è rimasta confinata nell'ambito dei mercati illeciti (soprattutto nel traffico degli stupefacenti), ma che in tempi recenti sembrerebbe esprimere caratteristiche più complesse.

Infatti occorre ricordare, in primo luogo, la progressione delle attività mafiose nell'economia legale, specie nel settore edile e commerciale, e, parallelamente, lo strutturarsi di un'area grigia formata da attori eterogenei, anche locali, con cui i gruppi criminali hanno stretto relazioni al fine di sfruttare opportunità e risorse del territorio (appalti, concessioni, acquisizioni di immobili o di aziende, ecc.).

A rendere tale scenario ancora più complesso occorre considerare, inoltre, la presenza di gruppi criminali stranieri, i quali generalmente sono impegnati nella gestione di alcuni grandi traffici illeciti, sia in modo autonomo che in collaborazione con la criminalità autoctona (fra tutti, si ricorda il traffico degli stupefacenti e lo sfruttamento della prostituzione). Non vanno trascurati, da ultimo, il comparire della violenza e i tentativi di controllo mafioso del territorio, i cui segni più evidenti sono rappresentati dalle minacce ricevute da alcuni operatori economici, esponenti politici, amministratori locali o professionisti dell'informazione, oltre che dalla preoccupante consistenza numerica raggiunta dalle estorsioni, dai danneggiamenti e dagli attentati dinamitardi e incendiari (reati, questi, solitamente correlati fra di loro).

Secondo le recenti indagini giudiziarie, il nostro territorio oggi sembrerebbe essere quindi di fronte a un fenomeno criminale e mafioso in via di sostanziale mutamento: non più isolato dentro i confini dei traffici illeciti come è avvenuto in passato, ma ormai presente anche nella sfera della società legale e capace di mostrare, quando necessario, i tratti della violenza tipici dei territori in cui ha avuto origine.

Alla luce di questo scenario indubbiamente preoccupante, di recente la Direzione Nazionale Antimafia ha espresso un giudizio particolarmente severo sull'Emilia-Romagna, rappresentandola infatti come una regione che addirittura avrebbe maturato «i tratti tipici dei territori infestati dalla cultura mafiosa [...], dove il silenzio e l'omertà [oramai] caratterizzano l'atteggiamento della società civile».

In realtà, tanto le amministrazioni del territorio, quanto l'opinione pubblica e la società civile non solo sono consapevoli di questa pericolosa presenza criminale, ma ormai da diverso tempo cercano di affrontarla nei modi e con gli strumenti che gli sono più consoni.

Oltre infatti alle politiche regionali specificatamente dedicate alla promozione della legalità e che almeno da un decennio caratterizzano l'azione della Regione Emilia-Romagna, altre attività volte a prevenire e contrastare le mafie e il malaffare realizzate anche da questo ente dimostrano che nessuna sottovalutazione del problema sembrerebbe esserci stata da parte della società civile, considerati gli straordinari sviluppi registrati in questi anni dal fronte dell'antimafia civile, il quale ha visto attivamente e progressivamente coinvolte numerose associazioni del territorio regionale fino a diventare fra i più attivi nel panorama italiano. Allo stesso modo, non si può neppure negare che l'opinione pubblica oggi si dimostri disattenta, inconsapevole o, peggio ancora, indifferente di fronte a tale problema. Già nel 2012, quindi molto prima che le forze investigative portassero a compimento l'operazione "Aemilia", due cittadini su tre non avevano nessuna difficoltà ad ammettere la presenza delle mafie nella nostra regione e quattro su dieci nel proprio comune, indicando la 'ndrangheta e la camorra fra le organizzazioni più attive.

Sebbene sia riduttivo limitare l'attenzione a queste due mafie, poiché altre organizzazioni criminali - non tutte di tipo mafioso - sembrerebbero operare all'interno della nostra regione (comprese quelle straniere), le mafie di origine calabrese e campana, come dimostrano i riscontri investigativi degli ultimi anni, in effetti sono le organizzazioni criminali maggiormente presenti nel territorio dell'Emilia-Romagna. Se ciò è vero, tuttavia va detto che esse agiscono all'interno di una realtà criminale più articolata di quella propriamente mafiosa, all'interno della quale avvengono scambi e accordi reciprocamente vantaggiosi fra i diversi attori sia del tipo criminale che economico legale al fine di accumulare ricchezza e potere. A questa complessa realtà criminale, come è noto, partecipano anche singoli soggetti, i quali commettono per proprio conto o di altri soggetti - mafiosi e non - soprattutto reati

finanziari (si pensi al riciclaggio), oppure offrono, sia direttamente che indirettamente, sostegno di vario genere alle organizzazioni criminali.

Tali riflessioni sono state tenute in debita considerazione nella redazione della presente Sezione del PIAO, in particolar modo per quel che concerne la predisposizione di misure per il contrasto al fenomeno del riciclaggio di denaro e per la corretta gestione degli appalti pubblici, soprattutto se finanziati da fondi PNRR. L'attenzione dell'amministrazione verso il pericolo dei fenomeni di infiltrazione mafiosa si è concentrata anche sulla prevenzione nell'ambito delle grandi opere pubbliche realizzate e in corso di realizzazione sul territorio comunale, e trova riscontro nel progetto "Casalecchio di Reno: tra legalità e trasparenza sulle grandi opere".

Di seguito, in modo sintetico, si riportano alcuni dati riferiti ai delitti contro la Pubblica amministrazione al fine di esaminarne gli sviluppi e l'incidenza che hanno avuto in Emilia-Romagna e nelle sue province dal 2008 al 2020, ovvero il primo e l'ultimo anno per cui l'Istituto nazionale di statistica ha reso i dati disponibili.*

Benché una quota sfugga al controllo del sistema penale, i reati commessi ai danni della pubblica amministrazione costituiscono una minima parte della massa complessiva dei delitti denunciati ogni anno nella nostra regione così come nel resto dell'Italia.

Come infatti si può osservare nella tabella sottostante, negli ultimi tredici anni in Emilia-Romagna ne sono stati denunciati meno di cinquemila - in media 400 ogni anno -, corrispondenti al 4% di quelli denunciati nell'intera Penisola e a quasi la metà di quelli denunciati nel Nord-Est.

TABELLA 1:

NUMERI ASSOLUTI E PERCENTUALI RIGUARDANTI I DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMMESSI DAI PUBBLICI UFFICIALI DENUNCIATI DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA. PERIODO 2008-2020.

	ITALIA		NORD-EST		EMILIA-ROMAGNA	
	Frequenza	%	Frequenza	%	Frequenza	%
Sottrazione, ecc. cose sottoposte a sequestro	36.311	31,9	3.085	30,3	1.771	35,9
Violazione colposa cose sottoposte a sequestro	28.487	25,0	2.077	20,4	1.232	25,0
Abuso d'ufficio	15.212	13,4	1.422	14,0	568	11,5
Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità	7.828	6,9	666	6,5	306	6,2
Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione	8.553	7,5	701	6,9	279	5,7
Peculato	4.822	4,2	558	5,5	207	4,2
Indebita percezione di erogazioni pubbliche	4.239	3,7	789	7,7	201	4,1
Istigazione alla corruzione	2.287	2,0	294	2,9	129	2,6
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	1.320	1,2	136	1,3	53	1,1
Concussione	1.324	1,2	128	1,3	50	1,0
Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	638	0,6	105	1,0	45	0,9
Pene per il corruttore	930	0,8	93	0,9	37	0,8
Induzione indebita a dare o promettere utilità	311	0,3	28	0,3	13	0,3
Malversazione di erogazioni pubbliche	457	0,4	47	0,5	13	0,3
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	205	0,2	16	0,2	7	0,1
Corruzione per l'esercizio della funzione	333	0,3	22	0,2	7	0,1
Corruzione in atti giudiziari	133	0,1	8	0,1	6	0,1
Peculato mediante profitto dell'errore altrui	298	0,3	8	0,1	2	0,0
Rifiuto di atti d'ufficio (Militare)	25	0,0	4	0,0	2	0,0
Corruzione, ecc. membri Comunità europee	22	0,0	3	0,0	0	0,0
Utilizzazione invenzioni, ecc.	4	0,0	1	0,0	0	0,0
TOTALE	113.739	100,0	10.191	100,0	4.928	100,0

Fonte: elaborazione Regione Emilia-Romagna su dati del Ministero dell'Interno.

Osservandone la composizione nei dettagli, si deduce che più di due terzi di essi si riferiscono a violazioni agli articoli 334 e 335 del Codice penale, due delitti, questi, che si concretizzano con la sottrazione o il danneggiamento di cose sottoposte a sequestro da parte di chi ne ha la custodia allo scopo di favorire intenzionalmente il proprietario o che per negligenza ne provoca la distruzione o agevola la sottrazione. Ancora, l'11,5% dei reati in esame riguardano l'abuso d'ufficio, il 6,2% l'interruzione di un

servizio pubblico o pubblica necessità, il 5,7% il rifiuto di atti di ufficio, il 4,2% il peculato, il 4,1% l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, il 2,6% l'istigazione alla corruzione, l'1,1% la corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, l'1% la concussione, mentre tutti gli altri reati costituiscono complessivamente il 2,6% (132 casi in numero assoluto, di cui 45 riguardano la rivelazione e utilizzazione di segreti di ufficio e 37 il reato previsto all'art. 321 del c.p., ovvero le pene per il corruttore).

Una sintesi utile di quanto sopra illustrato è riportata nella tavola successiva, in cui sono riportati quattro indici di criminalità ottenuti accorpando le fattispecie esaminate fin qui nel dettaglio, ciascuno dei quali denota una specifica attività criminale contro la Pubblica amministrazione diversa da tutte le altre sia sotto il profilo della gravità che gli viene attribuita dal Codice penale che degli attori coinvolti.

Il primo di questi indici designa l'abuso di funzione, il quale è stato ottenuto dall'accorpamento dei reati di abuso d'ufficio, rifiuto e omissione di atti d'ufficio, rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica, rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio, utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio; il secondo indice designa l'appropriazione indebita ed è costituito dai reati di peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui, indebita percezione di erogazioni pubbliche, malversazione di erogazioni pubbliche; il terzo indice connota l'ambito della corruzione - intesa sia nella forma passiva che attiva - ed è costituito dai reati di concussione, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio, corruzione in atti giudiziari, corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, induzione indebita a dare o promettere utilità, istigazione alla corruzione, concussione, corruzione di membri e funzionari di organi di Comunità europee o internazionali, pene per il corruttore; l'ultimo indice, infine, è stato ottenuto accorpando i reati di interruzione di servizio pubblico o di pubblica necessità, dalla sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro e dalla violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro e si riferisce perciò a una categoria generica di reati contro la Pubblica amministrazione denominata appunto altri reati contro la P.A..

TABELLA 2:

INCIDENZA E TENDENZA DI ALCUNI FENOMENI CRIMINALI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN ITALIA, NEL NORD-EST, IN EMILIA-ROMAGNA E NELLE SUE PROVINCE. PERIODO 2008-2020. TASSI SU 100 MILA ABITANTI E TENDENZA

	ABUSO DI FUNZIONE			APPROPRIAZIONE INDEBITA			CORRUZIONE			ALTRI REATI CONTRO LA P.A.		
	Frequenza	Tasso	Tendenza	Frequenza	Tasso	Tendenza	Frequenza	Tasso	Tendenza	Frequenza	Tasso	Tendenza
Italia	24.432	3,1	-	9.816	1,3	+	6.865	0,9	+	72.626	9,3	-
Nord-est	2.233	1,5	-	1.402	0,9	+	728	0,5	+	5.828	3,9	-
Emilia-Romagna	894	1,6	-	423	0,7	+	302	0,5	-	3.309	5,8	-
Piacenza	41	1,1	+	24	0,6	+	24	0,6	-	142	3,8	-
Parma	158	2,8	+	37	0,6	+	34	0,6	+	220	3,8	-
Reggio Emilia	62	0,9	+	21	0,3	+	29	0,4	+	605	8,9	-
Modena	87	1,0	+	45	0,5	+	37	0,4	+	525	5,8	-
Bologna	214	1,7	-	69	0,5	+	42	0,3	-	932	7,2	-
Ferrara	71	1,6	-	41	0,9	-	43	0,9	+	183	4,0	-
Ravenna	68	1,4	+	106	2,1	+	26	0,5	-	312	6,2	-
Forlì-Cesena	114	2,2	+	50	1,0	-	23	0,5	+	194	3,8	-
Rimini	76	1,8	+	25	0,6	+	42	1,0	-	196	4,6	-

Fonte: elaborazione Regione Emilia-Romagna su dati del Ministero dell'Interno.

I numeri del riciclaggio*

La rilevanza del rischio di riciclaggio nel nostro Paese ha posto in evidenza come, tra i reati che producono proventi da riciclare, la corruzione costituisca una minaccia significativa. Un'efficace azione di prevenzione e di contrasto della corruzione può pertanto contribuire a ridurre il rischio di riciclaggio. Per altro verso, l'attività di antiriciclaggio costituisce un modo efficace per combattere la corruzione: ostacolando il reimpiego dei proventi dei reati, essa tende infatti a rendere anche la corruzione meno vantaggiosa.

Poiché la corruzione possa qualificarsi come un reato presupposto del riciclaggio, è lecito in questa sede esaminare i due reati congiuntamente.

Nel corso degli ultimi decenni l'attività di contrasto alla criminalità organizzata e ai corrotti si è molto concentrata sull'attacco ai capitali di origine illecita e ciò è avvenuto anche grazie al supporto di un sistema di prevenzione che ha costituito un importante complemento all'attività di repressione dei reati, intercettando e ostacolando l'impiego e la dissimulazione dei relativi proventi. In questo sistema di prevenzione l'Unità di Informazione Finanziaria (UIF), istituita presso la Banca d'Italia col d.lgs. n. 231/2007 (che è la cornice legislativa dell'antiriciclaggio in Italia), è l'autorità incaricata di acquisire i flussi finanziari e le informazioni riguardanti ipotesi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo principalmente attraverso le segnalazioni di operazioni sospette trasmesse da intermediari finanziari, professionisti e altri operatori. Di queste informazioni l'UIF effettua l'analisi finanziaria, utilizzando l'insieme delle fonti e dei poteri di cui dispone, e ne valuta la rilevanza ai fini della trasmissione agli organi investigativi e della collaborazione con l'autorità giudiziaria per l'eventuale sviluppo dell'azione di repressione.

Negli anni 2008-2021 sono giunte all'UIF dall'Emilia-Romagna circa 76 mila segnalazioni di operazioni sospette, corrispondenti al 7% delle segnalazioni arrivate nello stesso periodo da tutta la Penisola. Sia in Emilia-Romagna che nel resto delle regioni il numero di segnalazioni è sensibilmente aumentato nel tempo (in Emilia-Romagna mediamente del 22,5% annuo), un segnale, questo, che può essere interpretato come una crescita di attenzione verso tale fenomeno da parte dei soggetti qualificati a collaborare con l'UIF.

TABELLA 3:

NUMERO DI SEGNALAZIONI DI OPERAZIONI SOSPETTE, INCIDENZA E TENDENZA MEDIA NELLE REGIONI ITALIANE. PERIODO 2008-2021. VALORI ASSOLUTI, TASSI SU 100 MILA ABITANTI E TENDENZA

	Frequenza	%	Tassi	Tendenza
Piemonte	68.737	6,5	112,2	21,5
Valle d'Aosta	2.145	0,2	121,0	37,8
Liguria	27.693	2,6	126,0	23,9
Lombardia	210.461	19,9	153,1	18,1
Veneto	80.291	7,6	117,8	21,9
Trentino-Alto Adige	13.513	1,3	92,6	26,7
Friuli-Venezia Giulia	17.547	1,7	102,9	19,0
Emilia-Romagna	75.670	7,2	123,3	22,5
Toscana	68.516	6,5	142,2	22,7
Marche	27.215	2,6	126,6	30,6
Umbria	9.654	0,9	78,3	22,1
Lazio	124.191	11,7	157,5	20,5
Campania	121.929	11,5	150,5	24,7
Abruzzo	15.635	1,5	84,8	20,0
Molise	4.133	0,4	94,7	29,1
Puglia	55.195	5,2	97,3	24,6
Basilicata	6.563	0,6	81,6	24,7
Calabria	28.591	2,7	104,6	18,9
Sicilia	59.689	5,6	227,2	27,5
Sardegna	15.099	1,4	22,6	24,1
Totale	1.057.010	100,0	126,8	21,2

Fonte: elaborazione Regione Emilia-Romagna su dati UIF, Banca d'Italia.

Le denunce rilevate dalle forze di polizia riguardo ai reati di riciclaggio confermano tale tendenza. Come si può osservare nella tabella sottostante, nel periodo 2008-2021 l'Emilia-Romagna ha riportato circa mille e cinquecento denunce, seguendo l'andamento in crescita riscontrabile nel resto dell'Italia. Più di un terzo delle denunce ha riguardato la sola provincia di Modena, un territorio, questo, dove tale reato ha inciso ed è cresciuto in misura sensibilmente più alta rispetto al resto della Regione. Le altre province, infatti, hanno registrato un tasso di delittuosità inferiore alla media regionale e italiana benché la tendenza, anche in queste province, così come è avvenuto nel resto dell'Italia, sia da diversi anni in crescita.

TABELLA 4:

FREQUENZA, TASSI MEDI SU 100 MILA ABITANTI E TREND DEL REATO DI RICICLAGGIO DI DENARO DENUNCIATO DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA. PERIODO 2008-2021 VALORI ASSOLUTI, TASSI SU 100 MILA ABITANTI E TENDENZA

	Frequenza	Tasso	Tendenza
Italia	22.683	2,9	+
Nord-est	3.459	2,3	+
Emilia-Romagna	1.452	2,5	+
Piacenza	71	1,9	+
Parma	99	1,7	+
Reggio nell'Emilia	113	1,7	+
Modena	515	5,7	+
Bologna	256	2,0	+
Ferrara	63	1,4	+
Ravenna	135	2,7	+
Forlì-Cesena	83	1,6	+
Rimini	102	2,4	+

Fonte: elaborazione Regione Emilia-Romagna su dati del Ministero dell'Interno.

* Fonte: estratto da uno studio del Gabinetto della Presidenza della Giunta della Regione Emilia-Romagna, Area sicurezza urbana e legalità, a cura di Eugenio Arcidiacono.

Attività di contrasto sociale e amministrativo a livello regionale*

Il territorio regionale dell'Emilia Romagna, ove si colloca il Comune di Casalecchio di Reno, è da sempre volto alla promozione della legalità nonché al contrasto della criminalità.

Alla luce dello scenario sopra rappresentato in ordine alla infiltrazione della criminalità organizzata e al rischio di riciclaggio di denaro nel territorio emiliano-romagnolo, sono state realizzate sia dalla Regione che da molti altri enti del territorio numerose attività, volte a prevenire e contrastare le mafie e il malaffare:

- con l'adozione della L.R. 18/2016 "Testo unico per la promozione della legalità e per la valorizzazione della cittadinanza e dell'economia responsabili", (c.d. Testo Unico della Legalità), la Regione Emilia-Romagna ha dedicato una particolare attenzione ai progetti di promozione della legalità, incentivando tutte le iniziative per la promozione della cultura della legalità sviluppate d'intesa con i diversi livelli istituzionali, ivi incluse le società a partecipazione regionale, che comprendono anche il potenziamento dei programmi di formazione del personale e lo sviluppo della trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Numerose disposizioni sono volte a rafforzare la prevenzione dei fenomeni di corruzione ed illegalità a partire dal settore degli appalti pubblici. Tra le misure previste:

- la valorizzazione del rating di legalità delle imprese (art. 14);
- la creazione di elenchi di merito, a partire dal settore dell'edilizia ed in tutti i comparti a maggior rischio di infiltrazione da parte della criminalità organizzata (art. 14);
- la diffusione della Carta dei Principi delle Imprese e dell'Elenco di Merito delle imprese e degli operatori economici (art. 14);
- il monitoraggio costante degli appalti pubblici, anche in collaborazione con l'Autorità anticorruzione (art. 24);
- la riduzione delle stazioni appaltanti, favorendo la funzione di centrale unica di committenza esercitata dalle unioni di comuni (art. 25);
- la promozione della responsabilità sociale delle imprese, al fine di favorire il pieno rispetto delle normative e dei contratti sulla tutela delle condizioni di lavoro (art. 26).

- la Regione - in base all'art. 15 della L.R. n. 18 del 2016 - ha promosso una "Rete per l'Integrità e la Trasparenza", ossia una forma di raccordo tra i Responsabili della prevenzione della corruzione e della Trasparenza delle amministrazioni del territorio emiliano-romagnolo. La Rete, a cui hanno aderito, al 31.12.2021, 246 enti, permette ai relativi Responsabili della prevenzione della corruzione e della Trasparenza di affrontare e approfondire congiuntamente i vari e problematici aspetti della materia, creando

azioni coordinate e efficaci, pertanto, di contrasto ai fenomeni corruttivi e di cattiva amministrazione nel nostro territorio. È stato anche costituito un Tavolo tecnico sul tema dell'antiriciclaggio.

- con l'approvazione della nuova legge urbanistica regionale (L. R. 21 dicembre 2017 n. 24 - Disciplina regionale sulla tutela e l'uso del territorio), sono state introdotte norme ed obblighi specifici di contrasto dei fenomeni corruttivi e delle infiltrazioni della criminalità organizzata nell'ambito delle operazioni urbanistiche. In particolare, l'articolo 2 (Legalità, imparzialità e trasparenza nelle scelte di pianificazione), ha introdotto l'obbligo di acquisire l'informazione antimafia, disciplinata dall'articolo 84 del D. Lgs. 159/2011, relativamente ai soggetti privati che propongono alle amministrazioni comunali l'esame e l'approvazione di progetti urbanistici, nell'ambito dei diversi procedimenti regolati dalla legge (accordi operativi, accordi di programma e procedimento unico per i progetti di opere pubbliche e di interesse pubblico e per le modifiche di insediamenti produttivi).

- in attuazione della deliberazione di Giunta n. 15 del 8 gennaio 2018, per le specifiche esigenze legate al processo della ricostruzione post-sisma, è stato sottoscritto il 9 marzo 2018 il Protocollo di intesa per la legalità negli appalti di lavori pubblici e negli interventi urbanistici ed edilizi, tra la Regione, il Commissario delegato per la ricostruzione e le nove Prefetture/Uffici territoriali del governo, operanti in Emilia-Romagna, volto ad incrementare le misure di contrasto ai tentativi di inserimento della criminalità organizzata nel settore delle opere pubbliche e dell'edilizia privata, migliorando l'interscambio informativo tra gli enti sottoscrittori, garantendo maggiore efficacia della prevenzione e del controllo, anche tramite l'estensione delle verifiche antimafia a tutti gli interventi finanziati con fondi destinati alla ricostruzione. Nell'ambito di tale Protocollo, con la deliberazione di Giunta n. 2032 del 14.11.2019, è stato approvato l'Accordo attuativo dell'Intesa per la presentazione alle Prefetture - UTG, attraverso il sistema informativo regionale SICO, della notifica preliminare dei cantieri pubblici.

- nel 2020 la Regione ha sostenuto e finanziato, con un contributo complessivo di quasi 1 milione di euro, 39 progetti presentati da enti locali e università, per interventi per la diffusione della legalità sul territorio emiliano. Uno di questi è il progetto del Comune di Casalecchio di Reno denominato "Casalecchio di Reno: tra legalità e trasparenza sulle grandi opere" di cui si dirà diffusamente in seguito.

- molteplici sono le iniziative culturali e i seminari proposti alle comunità, tra cui cinque corsi di formazione specialistica per operatori delle imprese e degli enti pubblici. E ancora, progetti per la costituzione di osservatori provinciali e comunali e cinque rilevanti progetti per il recupero di beni confiscati.

- da fine luglio 2020, è operativa in Regione Emilia-Romagna la Consulta regionale per la legalità e la cittadinanza responsabile, organismo con funzioni conoscitive, propositive e consultive di cui fanno parte rappresentanti delle istituzioni locali e statali, del mondo del lavoro e dei settori produttivi, della società civile ed esperti degli ambiti professionali, accademici e di volontariato, volta a compattare, a difesa della legalità e contro la criminalità organizzata, tutto il sistema istituzionale e socioeconomico dell'Emilia-Romagna.

- in data 23 dicembre 2021, è stato sottoscritto dalla Regione Emilia Romagna e dai sindacati Cgil, Cisl e Uil il nuovo Protocollo su legalità e appalti, volto a promuovere nelle procedure pubbliche di affidamento la qualità del lavoro, la prevenzione e la lotta alla criminalità organizzata, estendendone il campo di applicazione e rafforzandone i contenuti.

** Fonti:*

- *Gabinetto del Presidente della Giunta Regionale – Settore sicurezza urbana e legalità; struttura di coordinamento della Rete regionale per l'Integrità e la Trasparenza - Giunta regionale - Anno 2021*

- *PTPCT 2022-2024 Regione Emilia-Romagna*

Con particolare riferimento alle iniziative poste in essere dalla Regione per il contrasto al riciclaggio si menziona l'esperienza di Intercent ER, Agenzia per lo sviluppo dei mercati telematici della Regione Emilia-Romagna che funge da centrale unica di acquisto per le pubbliche amministrazioni della regione, nell'ambito del "Progetto per il contrasto al riciclaggio e al finanziamento al terrorismo".

In attuazione della delibera di Giunta regionale n. 23596/2022 Intercent ER ha avviato il progetto sperimentale per il contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo nell'ambito della macrocategoria a rischio denominata "Procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori servizi e forniture secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici". Sono state individuate tre procedure di gara su cui avviare la sperimentazione, una per ognuno dei Servizi in cui era articolata l'Agenzia: Beni e servizi sanitari; Beni e servizi di spesa comune; Innovazione tecnologica, trasformazione digitale e standard. Dal mese di febbraio 2022 per le gare coinvolte nella sperimentazione e per tutti gli operatori economici che hanno presentato offerta, il funzionario della gara ha compilato un'apposita check list sulla base dei dati e delle informazioni acquisite nel corso dell'istruttoria, al fine di verificare la sussistenza di anomalie che abbiano rilievo ai fini dell'individuazione di operazioni sospette di riciclaggio. I risultati della sperimentazione hanno evidenziato che nelle procedure di gara analizzate non sono stati rilevati indicatori di anomalia o elementi di sospetto che abbiano rilevanza ai fini del contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo.

Si richiamano in questa sede il progetto promosso dall'Amministrazione comunale nell'anno 2021 e concluso nel 2022 denominato "Casalecchio di Reno: tra legalità e trasparenza sulle grandi opere" e la rassegna annuale "Politicamente scorretto". Entrambe le iniziative, di cui si dirà più diffusamente in seguito, si fondano sull'obiettivo diffondere la cultura della legalità stimolando riflessioni e proposte da parte di una vasta platea di stakeholders.

Tenuto conto, infine, dei dati emersi nel contesto esterno regionale di riferimento a decorrere dall'anno 2020 nonché dei finanziamenti PNRR, si è ritenuto di mappare con un grado di maggiore dettaglio, a partire dal PTPCT 2021 e nei successivi aggiornamenti, i processi per l'acquisto di lavori, beni e servizi nella parte riservata alle schede-processo. Tale impostazione è stata mantenuta nella redazione della presente sezione del PIAO.

II.3.1.1.2 Il quadro della Città Metropolitana di Bologna

Scenario economico-sociale metropolitano*

Il 47% dei comuni della Città metropolitana di Bologna sono di medio-piccole dimensioni, mentre un altro 27% ha meno di 5.000 abitanti. Al 31 dicembre 2020 i residenti sono poco più di un milione, di cui stranieri circa il 12,4%, con una crescita stimata di circa 25.000 al 2033.

In ordine al contesto sociale, sul fronte dell'istruzione, i residenti possiedono un diploma nel 40,8% dei casi, una licenza media inferiore nel 25,4%, la licenza elementare nel 14,6% e nel 15,4% una laurea.

Le imprese attive a fine 2020 risultano 83.605, 254 unità, -0,30% in meno rispetto all'anno precedente, con un calo dello 0,2% per le imprese femminili del 2,0% per le imprese attive giovanili.

Anche il reddito complessivo medio è in lieve flessione (-0,38%) rispetto all'anno precedente, benché più alto del 9,4% rispetto a quello regionale e del 20,8% rispetto alla media nazionale: le tipologie di reddito più frequenti, in termini sia di numerosità sia di ammontare, sono quelle relative al lavoro dipendente e alle pensioni.⁹

Il 2021, in continuità con il 2020, ha registrato una significativa contrazione del turismo.

Il complesso dei servizi alla persona erogati dal sistema di welfare del territorio beneficia della ricchezza dei soggetti operanti nel terzo settore: le organizzazioni di volontariato (che operano in ambito sociale, educativo, di tutela e promozione dei diritti, sanitario e assistenziale, di protezione civile e ambientale); le associazioni di promozione sociale che operano in ambito culturale, sportivo e ricreativo, sociale e le cooperative sociali. A inizio 2022 risultano iscritte ai relativi registri/albi regionali: 661 organizzazioni di volontariato, 1533 associazioni di promozione sociale e 137 cooperative sociali con sede nella provincia

di Bologna.

Quanto ai servizi per la cultura/attività ricreative, sul territorio metropolitano risultano presenti n. 126 musei, n. 22 teatri storici e circa 255 biblioteche.

Per un'analisi più approfondita delle caratteristiche del territorio e socio-demografiche dell'area metropolitana si rimanda al PTPCT 2022-2024 della Città Metropolitana di Bologna.

**Fonte: PTPCT 2022 - 2024 Città Metropolitana di Bologna*

Profilo criminologico del territorio metropolitano*

Per quanto concerne l'analisi del profilo criminologico del territorio della Città Metropolitana di Bologna, per la sua posizione centrale nel contesto regionale, il capoluogo rappresenta un punto centrale sia sul piano economico-imprenditoriale, che su quello politico-amministrativo e, pertanto, risulta particolarmente appetibile per le organizzazioni criminali. In città si conferma la presenza di soggetti affiliati o contigui alla 'ndrangheta, che nel tempo hanno mantenuto un approccio marcatamente imprenditoriale, prediligendo, tra le proprie direttrici operative, l'infiltrazione del tessuto economico-produttivo, nonché nel gioco online illegale. Per quanto attiene alla presenza della camorra nel bolognese, si conferma l'operatività di numerosi clan napoletani nelle truffe alle assicurazioni, nell'esercizio abusivo del credito e nell'intestazione fittizia di beni, con conseguente riciclaggio e investimenti illeciti. Si conferma, altresì, l'operatività di gruppi criminali di matrice straniera nel settore degli stupefacenti e nello sfruttamento della prostituzione. Nella provincia bolognese permane anche l'operatività di altre organizzazioni criminali, attive principalmente nel traffico e nello spaccio di sostanze stupefacenti.

Da segnalare che anche in questo territorio le profonde ripercussioni della pandemia da COVID-19 sui mercati finanziari e, soprattutto la grave crisi di liquidità che ha investito specialmente le piccole e medie imprese operanti nei settori più colpiti dal lockdown (turismo, ristorazione e commercio), possono costituire una favorevole condizione per il reinvestimento degli ingenti flussi di denaro provenienti dalle attività illecite.

**Fonti:*

- *PTPCT 2022-2024 Città Metropolitana di Bologna*
- *Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia relativamente ai periodi 2019, 2020 e gennaio-giugno 2021*

Attività di contrasto sociale e amministrativo a livello metropolitano*

Con atto del Sindaco metropolitano n. 139 del 24.07.2019 è stato approvato il "Protocollo di Intesa in materia di Appalti di Lavori Forniture e Servizi" che coinvolge tra l'altro anche il Comune di Bologna, le Associazioni sindacali maggiormente rappresentative e le Associazioni di categoria, il quale si pone tra gli obiettivi il rafforzamento del contrasto alla concorrenza sleale, ai tentativi di corruzione/concussione, alle turbative d'asta, alle infiltrazioni mafiose e alla criminalità organizzata da parte di imprese irregolari e false cooperative, nonché di promuovere, tra l'altro, il lavoro regolare.

Con il PTPCT 2019/2021 la Città Metropolitana ha introdotto, tra le proprie misure di contrasto generali, l'obbligo di un Patto d'integrità, da sottoscrivere tra la Città Metropolitana e gli Operatori economici, quale parte integrante e sostanziale della procedura di affidamento e di successiva esecuzione di contratto pubblico di appalto, al fine di prevenire e contrastare fenomeni di illegalità.

In data 23.04.2015 la Città Metropolitana ha sottoscritto un Protocollo Anticontraffazione con Prefettura e Forze di Polizia, Università di Bologna, Istituto Zooprofilattico sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna, Agenzia delle Dogane e dei Monopoli per l'Emilia Romagna e le Marche, CCIAA di Bologna, Associazione degli Industriali, Ascom, Confesercenti, Vigili del Fuoco - tutti di Bologna, Direzione Territoriale del Lavoro di Bologna, Direzioni provinciali INAIL e INPS, AUSL, per il contrasto alla commercializzazione di prodotti contraffatti e per la tutela della concorrenza.

Con riferimento ai fondi stanziati per la ripresa post emergenza epidemiologica, con atto del Sindaco

Metropolitano n. 280/2021 è stata creata tra Città Metropolitana e comune capoluogo una Cabina di regia, quale organo di indirizzo politico di coordinamento per l'attuazione degli interventi del PNRR e dei fondi europei, presieduta dal Sindaco e sotto il coordinamento della Direzione Generale, alle cui sedute partecipa anche il Segretario generale, con poteri di indirizzo, impulso, monitoraggio e coordinamento generale. Inoltre, il Servizio Amministrativo e gare opere pubbliche dell'Area Servizi Territoriali Metropolitanari è stato individuato quale ufficio referente dedicato alle procedure d'appalto, in ottemperanza agli obblighi previsti dal PNRR. Infine, il PTPCT 2022-2024 della Città Metropolitana, ha introdotto in via di prima applicazione l'estensione delle misure specifiche dell'area contratti pubblici agli appalti finanziati con Fondi derivanti dal PNRR.

* Fonti: PTPCT 2022-2024 Città Metropolitana di Bologna

Da ultimo si registra la creazione di un Osservatorio permanente per la legalità ed il contrasto alla criminalità organizzata del Comune di Bologna che, con la realizzazione del sito internet <http://www.comune.bologna.it/osservatorio-legalita/it/cos-e-l-osservatorio/>, punta alla diffusione capillare di una cultura della legalità in modo particolare fra le fasce più giovani.

La consapevolezza di un impegno comune e diffuso volto a sottrarre risorse finanziarie alla criminalità organizzata ha indotto il Tribunale di Bologna e numerose realtà associative (tra le quali Avviso Pubblico), sindacali, cooperative, imprenditoriali ed istituzionali a sottoscrivere il Protocollo di intesa per la gestione dei beni sequestrati e confiscati.

Nel prosieguo del Piano verranno altresì evidenziate ulteriori azioni poste in essere dall'Ente, per prevenire e contrastare fenomeni corruttivi tenuto conto, tra l'altro, dei dati emersi nell'analisi del contesto esterno di riferimento.

II.3.1.1.3 Il quadro locale

Contesto Istituzionale

Il Comune di Casalecchio di Reno è inserito nell'area territoriale della Città Metropolitana di Bologna e fa parte dell'Unione dei Comuni della Valle del Reno, Lavino e Samoggia.

Il Sindaco del Comune di Casalecchio di Reno riveste la carica di Presidente dell'Unione dei Comuni e fa parte della Conferenza dei Sindaci della Città Metropolitana.

Per la descrizione dei riflessi sul contesto interno della adesione del Comune di Casalecchio di Reno all'Unione dei Comuni si rinvia al paragrafo dedicato al "contesto interno".

Le caratteristiche del territorio

Il Comune di Casalecchio di Reno è situato nel tratto vallivo del fiume Reno, alla congiunzione con la Pianura Padana, con una superficie di circa 17 km². Lo sviluppo urbano è determinato dall'intersezione tra la Via Porrettana, in direzione Nord-Sud, e la Via Bazzanese, in direzione Est-Ovest ed è presente, prevalentemente nell'area di fondovalle del Reno. Oggi, il Comune di Casalecchio di Reno risente di una forte antropizzazione che ha prodotto una elevata urbanizzazione residenziale, artigianale e infrastrutturale; la densità abitativa è di oltre 2000 ab/km, seconda solo a Bologna in tutto il territorio metropolitano.

Il territorio comunale, un importante crocevia tra la pianura bolognese, quella modenese e l'Appennino tosco-emiliano, è attraversato da una rete di densa comunicazione stradale che vede quotidianamente il transito medio, sui circa 94 chilometri di strade cittadine, di oltre 300.000 veicoli, tra le ore 6 e le ore 20, ad esclusione del traffico autostradale che non è stato conteggiato. Sul territorio transitano inoltre quotidianamente circa 21 linee di trasporto pubblico locale, tra urbane ed extraurbane, con un valore medio giornaliero di circa 26.370 passeggeri che salgono e scendono sul territorio. Il territorio comunale è caratterizzato dalla presenza di poli commerciali, direzionali e ricreativi di rilevanza regionale e di grandi capacità ricettive.

Per una approfondita disamina del contesto demografico, economico, produttivo ed istituzionale si

rinvia al Documento Unico di Programmazione 2019 - 2024 – Nota di aggiornamento 2023/2025 - Sezione Strategica.

La tutela della legalità

Ai fini dell'analisi del contesto occorre tenere conto, in primo luogo, del quadro che emerge dalle importanti attività di indagine svolte negli ultimi anni.

Gli accertamenti emersi dalle indagini giudiziarie, dalle relazioni della Direzione Investigativa Antimafia e dalle sentenze più recenti, tra le quali assume specifica rilevanza quella pronunciata all'esito del giudizio di primo grado nel processo denominato "Black Monkey", nonché l'inchiesta "Aemilia", hanno messo in luce la presenza, sul territorio regionale, ivi compreso quello dell'area bolognese, di organizzazioni criminali, italiane (in particolare modo 'ndranghetiste) e straniere, di attività di investimento sul territorio, di una potente capacità di inserimento delle organizzazioni criminali nei settori economici (non ultimo, quello del gioco d'azzardo) e, circostanza di grande rilevanza, il coinvolgimento, nelle attività criminali, di soggetti appartenenti a settori professionali ed alla Pubblica Amministrazione.

Le indagini hanno condotto all'adozione, sul territorio regionale e dell'area metropolitana, di misure interdittive e di provvedimenti di sequestro, già convertiti o destinati, almeno in parte, a convertirsi in provvedimenti di confisca di beni anche di valore cospicuo.

La consapevolezza dell'esigenza di un impegno comune e diffuso volto a sottrarre risorse finanziarie alla criminalità organizzata ha indotto il Tribunale di Bologna e numerose realtà associative (tra le quali Avviso Pubblico alla quale il Comune di Casalecchio di Reno aderisce), sindacali, cooperative, imprenditoriali ed istituzionali a sottoscrivere il Protocollo d'intesa per la gestione dei beni sequestrati e confiscati. Sul piano istituzionale, prima tra le Regioni, la Regione Emilia Romagna, come precedentemente esposto, ha approvato un Testo Unico della legalità (legge 28 ottobre 2016 n. 18) e ha agito per finanziare progetti di Enti locali, tra i quali il progetto denominato "Casalecchio di Reno: tra legalità e trasparenza sulle grandi opere", realizzato nel corso degli anni 2021 e 2022.

La realizzazione di grandi opere nel territorio comunale come la costruzione dei lavori del nodo Ferrostradale di Casalecchio di Reno (c.d. "Nuova Porrettana) nonché il ponte sul fiume Reno, la ristrutturazione dell'area commerciale del Futurshow, avrebbero potuto rappresentare un'occasione interessante per la criminalità organizzata per innestarsi nei meccanismi economici legali deviandoli, anche attraverso la corruzione; il rischio è infatti assai elevato, soprattutto nei periodi di forte crisi economica come quello attuale, aggravato anche dalla pandemia mondiale da COVID19 e dalla guerra nell'est Europa. Partendo dunque da queste considerazioni e tenuto conto anche delle ingenti risorse connesse tra l'altro alla realizzazione di opere finanziate con fondi PNRR, l'Amministrazione ha ritenuto necessario alzare il livello di attenzione mettendo in campo misure come la pubblicazione sul sito web istituzionale dei contratti di subappalto e la realizzazione del menzionato progetto "Casalecchio di Reno: tra legalità e trasparenza sulle grandi opere" .

Detto progetto, co-finanziato dalla Regione Emilia-Romagna, aveva l'obiettivo di concretizzare azioni volte a rafforzare la rete interistituzionale per prevenire e contrastare la criminalità organizzata e i fenomeni di infiltrazione mafiosa in occasione della realizzazione di grandi opere nel territorio comunale. Tra le varie attività poste in essere, il progetto ha visto la realizzazione di sinergie con l'Osservatorio permanente per la legalità e il contrasto alla criminalità del Comune di Bologna, per la sensibilizzazione e la diffusione dei contenuti del progetto e delle attività connesse, realizzate attraverso l'implementazione dei siti web del Comune di Casalecchio e dell'Osservatorio. Nell'ambito del progetto, in collaborazione con il Centro Vittime di Reato e di Calamità, è stato altresì avviato il nuovo "Sportello Legalità", che si connota come un'evoluzione ed un ulteriore sviluppo dello "Sportello di ascolto" già esistente da anni sul territorio comunale, con l'obiettivo di creare una sede di confronto e condivisione su fatti e situazioni di irregolarità e/o illegalità. Inoltre, in collaborazione con l'Associazione Avviso Pubblico, dal 4 novembre al 14 dicembre 2021 sono stati realizzati seminari, laboratori e percorsi formativi specifici e mirati, in materia di appalti di grandi opere, ma anche di riciclaggio e usura, di contrasto e prevenzione della corruzione, delle infiltrazioni mafiose e dell'illegalità in generale, rivolti sia a funzionari ed Amministratori pubblici sia a cittadini, giovani e stakeholders qualificati. Nell'ambito del "Progetto Legalità" è stata poi curata la programmazione di seminari, convegni e spettacoli rivolti alla cittadinanza

sul tema della legalità, la realizzazione di laboratori, workshop in materia e di focus aventi ad oggetto le vittime di reato e la presentazione di pubblicazioni a tema, in occasione della rassegna culturale “Politicamente scorretto 2022”.

Tra le varie iniziative volte a promuovere la cultura della legalità e della responsabilità per la sua risoranza nazionale, particolare rilevanza riveste la rassegna denominata “Politicamente scorretto”, progetto culturale ideato dal Comune di Casalecchio di Reno in collaborazione con Carlo Lucarelli, con il sostegno della Regione Emilia Romagna e in partnership con Libera Associazioni, Nomi e Numeri contro le mafie, con Avviso Pubblico, ATER Circuito Regionale Multidisciplinare e con OPENGROUP.

La rassegna, che comprende una serie di iniziative, appuntamenti, mostre, presentazioni, ecc., durante una intera settimana nel mese di novembre di ogni anno dal 2005 si occupa dei temi della legalità con il coinvolgimento del mondo della scuola e la partecipazione di un numeroso pubblico come si evince dai dati di seguito indicati:

Valore pubblico, performance e anticorruzione

Politicamente scorretto							
attività / indicatore	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Giornate di programmazione	9	12	/	8	7	10	6
Attività organizzate	18	12	/	30	19	19	21
Ospiti	35	20	/	47	33	36	49
Partecipanti alle iniziative	5510	5.589	/	6.223	5.089	7.016	5.210
Visualizzazioni del sito nel periodo di	7.550***	12.991**					
Visualizzazioni social (FB e Twitter)	30.415***	62.491**					

*Edizione 2020 rinviata al giugno 2021 a causa della pandemia Covid-19

**Dato riferito al periodo aprile-dicembre 2021

***Dato riferito al periodo ottobre-dicembre 2022

Per completare il quadro locale, anche al fine di evidenziare l’evoluzione del contesto e delle violazioni nel corso degli ultimi anni e dell’impatto sulla prevenzione della corruzione, appaiono inoltre rilevanti i dati, relativi al periodo 2016/2022, che, in collegamento con quanto previsto nel DUP, emergono dall’attività, svolta nel territorio dalla Polizia Locale attraverso le attività di Polizia giudiziaria, gli interventi di educazione alla sicurezza e legalità, i controlli e tutela del consumatore del territorio, le violazioni di legge e regolamenti.

Attività di Polizia giudiziaria							
attività / indicatore	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Notifiche di PG	304	407	275	532	576	504	452
Numero persone fotoseglate	7	5	2	5	1	7	9
Numero accompagnamenti per	10	7	3	6	9	10	24
Altri Atti di P.G.	32	33	21	18	106	112	110
Querele di competenza del giudice di Pace	5	1	3	8	5	3	5
CNR Controlli in materia Codice della	4	11	4	13	11	9	4
CNR Controlli in materie di edilizia ed	0	3	1	9	9	21	10
CNR altre materie	22	46	46	22	27	39	33
CNR ignoti	15	8	8	15	20	28	22
Sequestri penali	8	3	3	9	7	7	5
Accertamenti a tutela degli atti minori	3	7	7	9	10	21	24
Rinvenimento veicoli da provenienza furtiva	11	6	6	16	13	6	11
Sequestro di stupefacenti	4	0	0	0	0	0	0
Reato in materia di stupefacenti	1	0	0	0	0	0	0

Controlli a tutela del consumatore e del territorio							
attività / indicatore	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Controlli mercati	209	216	182	200	198	205	203
Controlli edilizia e ambiente	267	202	105	230	237	243	160
Controlli commercio vicinato	15	19	34	46	36	21	30
Controllo attività turistica	4	2	1	7	9	3	6
Controlli attività artigianali	13	3	2	3	0	10	21
Controlli pubblici esercizi	21	17	44	33	65	23	54
Interventi a tutela del consumatore	n.d.	n.d.	n.d.	467	110	56	47
Controlli rifiuti	96	50	32	101	2	30	24
Segnalazioni raccolte da cittadini e associazioni	705	647	914	869	640	757	361
Infrazioni in materia di commercio	6	1	4	8	25	44	20
Infrazioni in materia di pubblici esercizi	1	0	0	3	48	3	6
Telecamere gestite per videosorveglianza	86	111	95	92	72	56	56
Rilascio e/o controllo filmati di videosorveglianza (dato complessivo Corpo Unico)	347.04	535.10	609.06	531.27	737,12	652.38	377.58
Controllo filmati di videosorveglianza (dato complessivo Corpo Unico)	160.21	138.14	167.59	81.20	84.42	93.42	91.30
Rilascio di filmati di videosorveglianza (dato complessivo Corpo Unico)	449	657	619	336	371	477	288

Interventi di Educazione alla sicurezza e legalità

attività / indicatore	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Incontri con studenti per educazione sicurezza e legalità	28	32	0	85**	16*	76	72	87

* n. 15 incontri svolti nell'ambito del Consiglio Comunale dei ragazzi e delle ragazze e n. 1 incontro per commemorare le stragi di Capaci e Via D'Amelio.

** 85 incontri, di cui 77 in materia di educazione stradale, 3 in materia di protezione civile e 5 incontri svolti nell'ambito del Consiglio Comunale dei ragazzi e delle ragazze

Violazioni di Legge e Regolamenti rilevate dalla Polizia Locale

attività / indicatore	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Numero patenti ritirate	17	13	5	13	11	17	27
Ricorso al prefetto CDS (dato complessivo Corpo Unico)	49	69	72	39	39	63	54
Ricorso al giudice di Pace complessivi CDS (dato complessivo Corpo Unico)	59	69	35	60	54	46	46
Veicoli non assicurati	125	111	86	91	104	63	122
Guida sotto l'effetto di stupefacenti o	0	2	1	5	0	0	0
Guida in stato di ebbrezza alcolica	2	5	5	4	7	7	3
Violazioni amministrative in	0	0	0	0	0	0	0
Controlli di prevenzioni e contrasto con altre forze di polizia	n.d.	n.d.	n.d.	0	0	20	20
Controlli di aree sensibili del territorio (2019:controllo parchi+ insediamenti abusivi)	107	141	108	58	257	110	105
Contenzioso: presenza in udienza (dato complessivo Corpo Unico)	12	42	15	46	35	67	32
Interventi per danneggiamento	38	38	30	36	50	52	45

Violazioni di Legge e Regolamenti rilevate dalla Polizia Locale

attività / indicatore	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Interventi per insediamento abusivo	51	16	21	35	46	53	61
Interventi per disturbo alla quiete pubblica	65	69	38	108	207	164	60
Attività di pronto e intervento	6118	3071	1485	2595	2.650	2.401	1855
Conducenti sottoposti a pretest alcool	6	4	106	259	71	211	76
Conducenti sottoposti a verifica tasso alcoolemico	3	10	6	24	1	22	20
Conducenti sottoposti a verifica assunzione stupefacenti	2	9	6	24	0	36	13
Infrazioni in materia di ambiente	396	192	75	105	76	124	90
Altre Infrazioni ai regolamenti comunali	50	15	8	53	54	50	55

Valore pubblico, performance e anticorruzione

Da ultimo giova ricordare che sul territorio comunale opera il “Centro per le Vittime” che offre orientamento e sostegno alle persone vittime di reati, di violenze, di intimidazioni, fornendo gratuitamente consulenze di carattere legale e psicologico ed orientandole verso specifici servizi.

Nell’ultimo periodo l’attività svolta dal Centro, che collabora con i Comuni del Distretto, con la Regione Emilia-Romagna, con la Città Metropolitana, con l’Azienda USL e con l’Università di Bologna, ha portato a rilevanti risultati illustrati nella tabella che segue:

Centro per le vittime c/o Casa della solidarietà

attività / indicatore	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Accessi utenti totali	368	305	375	418	598	313	331
Di cui Italiani	216	206	235	289	437	256	251
Di cui stranieri	152	99	140	129	161	57	76
Casalecchiesi	178	154	197	232	283	174	163
Altri comuni	190	151	178	180	315	139	164
Reati contro la persona	25	19	19	23	28	27	30
Reati contro il patrimonio	7	4	6	10	8	13	11
Altri interventi a tutela dei cittadini	113	83	90	118	114	183	183
Disagi sociali e familiari	223	313	260	267	456	164	197

Valore pubblico, performance e anticorruzione

II.3.1.2 Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno all'Ente tiene necessariamente conto del riordino istituzionale attuato a seguito dell'adesione del Comune di Casalecchio di Reno all'**Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia**, che determina un cambiamento dell'assetto organizzativo e che si riflette in maniera sostanziale sulle attività legate al contrasto alla corruzione ed alla tutela della legalità.

Preme infatti ricordare, seppur in maniera sintetica, che al fine di perseguire gli obiettivi di miglioramento dei servizi comunali e gestire in forma associata le funzioni previste dalla Legge Regionale n. 21/2012, l'Ente ha conferito alla suddetta Unione, previa approvazione di specifiche convenzioni ex articolo 30, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, la gestione di funzioni inerenti i servizi in materia di:

- acquisizione beni e servizi e realizzazione appalti e lavori (Centrale Unica di committenza);
- amministrazione del personale (i processi riconducibili all'area di rischio "Acquisizione e gestione del personale" sono mappati nel PTPCT dell'Unione);
- protezione civile;
- sistemi informatici e tecnologie dell'informazione;
- servizi sociali, erogazione delle relative prestazioni ai cittadini e coordinamento pedagogico per la prima infanzia;
- urbanistica – Ufficio di Piano Associato;
- SUAP – Sportello Unico delle Attività Produttive telematico ed funzioni economico produttive;
- Polizia Locale con la costituzione di un Corpo Unico per i Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro e Zola Predosa e la gestione coordinata di attività amministrative per tutti i Comuni dell'Unione (compresi Sasso Marconi e Valsamoggia);
- Servizio Controllo di gestione

Con riferimento, in particolare, all'esercizio delle funzioni in ambito socio-assistenziale, socio-sanitario integrato e socio-educativo, in data 27.11.2009 i Comuni dell'Unione hanno costituito un'Azienda Speciale di tipo consortile denominata "InSieme-Azienda Consortile Interventi Sociali Valli del Reno, Lavino e Samoggia", successivamente trasformata in Azienda Speciale dell'Unione stessa.

L'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia, inoltre, gestisce le seguenti funzioni delegate dalla Regione Emilia Romagna:

- Sismica;
- Vincolo idrogeologico;
- Forestazione;
- Difesa suolo;
- Programmazione fondi montagna;
- Sviluppo aree montane;
- Gestione raccolta funghi;

Per quanto riguarda, infine, i Servizi Generali, i Servizi Finanziari e le attività di comunicazione istituzionale e gestione del sito web dell'Unione, gli stessi vengono gestiti rispettivamente dai Servizi Istituzionali, Finanziari e Comunicazione del Comune di Casalecchio di Reno per effetto di uno specifico accordo da ultimo approvato con deliberazione di Giunta comunale di Casalecchio di Reno n. 199 del 13.12.2022.

La sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO dell'Unione è corredata della mappatura dei processi riferiti alle funzioni conferite o comunque gestite dall'Unione stessa; a tale documento, si rinvia integralmente per la mappatura dei processi, l'individuazione delle fasi e attività di ciascun processo, la valutazione del rischio e l'individuazione delle cause, l'individuazione delle misure specifiche, il monitoraggio in relazione agli indicatori e al risultato atteso nei tempi programmati per l'attuazione delle misure specifiche.

Va comunque evidenziato come i R.P.C.T. dei singoli Comuni che aderiscono all’Unione e il R.P.C.T. di quest’ultima operino in costante coordinamento, creando sinergie di azione attraverso la cosiddetta “Conferenza di direzione”, ovvero l’incontro tra i Segretari/Dirigenti apicali dei Comuni e dell’Unione che avviene con cadenza quindicinale. Questo è dunque il luogo in cui i Segretari dei Comuni ed il Direttore dell’Unione interagiscono e condividono prassi e procedimenti che abbiano rilievo anche sotto il profilo della tutela della legalità e della trasparenza.

Va precisato, altresì, che il Comune di Casalecchio di Reno si avvale di un **Servizio di Avvocatura civica** gestito in convenzione con il Comune di Zola Predosa; di seguito si riportano in formato tabellare alcuni dati, utili a delineare il contesto interno dell’Ente anche ai fini della prevenzione della corruzione.

Avvocatura Civica							
attività / indicatore	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Giudizi pendenti	20	23	29	27	26	53	25
Avvio nuovi giudizi	4	7	7	11	17	28	12
Pareri legali espressi	55	56	40	85	65	87	82

Ai fini di una puntuale analisi dello schema organizzativo, da ultimo aggiornato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 124 del 12.10.2021, si rinvia alla Sezione Organizzazione del PIAO. Trattasi di un modello che, da un lato, a seguito della riduzione del personale e, dall’altro, del conferimento in Unione di un sempre maggiore numero di funzioni, è in continua evoluzione.

Nel corso dell’anno 2021 il Comune di Casalecchio di Reno ha visto il completamento dell’attuazione di un nuovo assetto della propria struttura organizzativa, sostanzialmente e radicalmente mutato rispetto agli anni precedenti: riorganizzazione delle macro - aree che compongono la struttura dell’ente, incarichi dirigenziali e Posizioni Organizzative razionalizzate nel numero e nell’istituzione, procedure selettive e di mobilità riguardanti alcune categorie di dipendenti hanno determinato una buona attuazione della misura della rotazione ordinaria e ciò contribuirà, tra l’altro, alla prevenzione del rischio corruttivo. Anche nel corso dell’anno 2022 le diverse procedure selettive e di mobilità svolte hanno permesso di garantire una buona rotazione del personale in servizio; in particolare nel corso dell’anno 2022 sono stati nominati una nuova figura dirigenziale e due nuovi Responsabili titolari di Posizione Organizzativa; inoltre, nel mese di dicembre 2022 si è svolta la procedura di selezione degli incarichi di Posizione Organizzativa, in scadenza al 31.12.2022 con l’attribuzione di nuovi incarichi a partire dal 1/01/2023. Tuttavia, l’organizzazione, per definizione, esige flessibilità e adattamento ai mutamenti.

La Cabina di Regia e l’adesione alla Rete Regionale per l’Integrità e la Trasparenza

Sempre nell’ambito del contesto interno all’Ente sono state sviluppate ulteriori misure organizzative tra le quali l’introduzione di incontri periodici e predefiniti tra il R.P.C.T., il Dirigente dell’Area Servizi Al Cittadino e di Staff, il Dirigente dell’Area Risorse, i Responsabili dei Servizi Istituzionali, Comunicazione e Relazioni Esterne e del Servizio Programmazione e controllo, (cosiddetta “cabina di regia”) con l’obiettivo di verificare lo stato di attuazione delle azioni/misure previste nel Piano nell’ottica di una attività a matrice, e specificatamente:

- il rispetto effettivo della tempistica individuata per le azioni/misure preventive individuate per i processi a rischio nell’ambito di ciascuna area;
- i collegamenti tra il Piano e gli strumenti di programmazione dell’Ente;
- il rispetto degli obblighi di pubblicazione di dati e documenti previsti nella Sezione Trasparenza del presente documento;

- l'utilizzo del software gestionale JEnte nonché l'attività del gruppo di lavoro per gli adempimenti previsti dalla legge 190/2012 sugli obblighi di pubblicazione;
- gli incontri formativi rivolti alla rete dei referenti amministrativi sulla pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente.

L'esperienza della c.d. "cabina di regia", istituita nell'anno 2016, si è rivelata positiva, ed è stata mantenuta anche nel corso dell'anno 2022 e si programma di mantenerla anche per l'anno 2023 quale strumento operativo utile per favorire le interazioni e il coordinamento con altre figure interne all'Ente, parti attive del sistema di prevenzione della corruzione (RUP, gestore antiriciclaggio, responsabili delle altre sezioni del PIAO) nonché, ove se ne ravvisi la necessità, con il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza delle società partecipate.

In particolare, nel corso del 2022, si è ritenuto utile attivare lo strumento della cabina di regia al fine di esercitare l'attività di vigilanza e impulso sull'adempimento degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza in capo alle società partecipate. In data 30.09.2022 e 25.11.2022 si sono svolti due incontri della Cabina di regia con la partecipazione del RPCT della società controllata Melamangio S.p.a., al fine di condividere gli obiettivi e le priorità in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. A tal proposito si rinvia al paragrafo dedicato ai Controlli sulle società non quotate e sugli enti partecipati della sezione Misure organizzative del presente documento.

A completamento del quadro delle azioni e strumenti messi in campo per la prevenzione ed il contrasto della corruzione, si menziona la deliberazione di Giunta Comunale n. 139 del 12.12.2017, con la quale il Comune di Casalecchio di Reno ha aderito alla Rete Regionale per l'Integrità e la Trasparenza (RIT), quale sede di confronto volontaria cui possono partecipare i RPCT, al fine di condividere esperienze messe in campo con i Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, organizzare attività comuni di formazione, confrontare e condividere valutazioni e proposte tra istituzioni, associazioni e cittadini. La RIT si presenta come forma istituzionale innovativa ed unica nel panorama nazionale, in quanto offre l'opportunità di valorizzare la funzione del RPCT, soggetto centrale nell'ambito della normativa anticorruzione, dotandolo di un supporto conoscitivo e operativo anche al fine di superare alcune criticità messe in evidenza da ANAC, quali l'"isolamento" del RPCT, l'atteggiamento di mero adempimento nella predisposizione del Piano, le difficoltà organizzative legate anche alla scarsità di risorse finanziarie; la RIT, inoltre, potrà qualificarsi anche come utile interlocutore nei confronti dell'ANAC, per agevolare l'adozione di politiche di contrasto alla corruzione volte alla semplificazione e sempre più calibrate alle caratteristiche socio - economiche territoriali.

Sempre nell'ambito del contesto interno all'Ente, ed in particolare nell'ambito delle misure organizzative assunte ed in concomitanza con l'avvio dell'Ufficio Associato per i procedimenti disciplinari nell'ambito dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia, è stata effettuata un'analisi delle procedure inerenti i procedimenti disciplinari o sanzionatori in capo ai dipendenti dell'ente.

Le politiche dell'Ente per la promozione della legalità e della trasparenza

La presente Sezione del PIAO, come in passato il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, costituisce un tassello di un più ampio disegno. Sin dall'inizio del mandato 2014/2019 e con continuità nel presente mandato amministrativo 2019/2024, il Comune di Casalecchio di Reno ha scelto di improntare la sua azione amministrativa al perseguimento di obiettivi destinati, nel loro complesso, a rafforzare l'efficienza e la qualità dell'azione amministrativa, la fiducia nel ruolo delle istituzioni, il senso di appartenenza dei singoli alla collettività.

Svolgere azioni di contrasto ai fenomeni di esclusione sociale e di promozione dell'equità sociale, promuovere il senso civico ed il valore della partecipazione dei singoli e delle formazioni sociali alle decisioni ed al governo della cosa pubblica, garantire elevati livelli di trasparenza dell'azione pubblica, promuovere lo svolgimento di attività culturali, diffondere nella cittadinanza la consapevolezza del diritto a conoscere le azioni dell'Ente e l'utilizzo delle risorse amministrative, sensibilizzare la cittadinanza al rispetto

del territorio e degli esseri viventi sono alcune delle finalità che l'Ente ha inteso ed intende perseguire, nella consapevolezza che la promozione della legalità presuppone, ma non si esaurisce nella rigorosa applicazione delle norme e delle procedure di legge e che la trasparenza delle attività dell'Ente costituisce un potente strumento di controllo democratico sull'azione amministrativa.

L'Ente opera, in tal modo, in attuazione del principio del necessario coordinamento tra gli obiettivi strategici in materia di trasparenza contenuti nella Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO e quelli degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale dell'amministrazione e degli obiettivi di Performance come individuati dalla Sezione del PIAO ad essi dedicata.

Il tema della promozione della legalità e della trasparenza, nelle sue varie accezioni, trova, quindi, idonea e puntuale attuazione nelle politiche previste e contenute nel Documento Unico di Programmazione 2019-2024 – Nota di aggiornamento per il triennio 2023/2025 - approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 91 del 22.12.2022 - ed, in particolare:

Obiettivo strategico codice 2 – 05 Piano Casalecchio sicura: diffondere la cultura della legalità

2-05.0301-2 - Obiettivo operativo: presidio dell'ordine pubblico

2-05.0302-4 - Obiettivo operativo: azioni educative/formative

2-05.0302-7 - Obiettivo operativo: Obiettivo operativo: promozione della cultura della legalità sul territorio

Obiettivo strategico codice 2 – 07 Quando una macchina funziona bene non fa rumore: Trasparenza, prevenzione della corruzione e performance

2-07.0102-1 - Obiettivo operativo: Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza

2-07.0101-3 - Obiettivo operativo: Piano della comunicazione

Le strategie del DUP trovano puntuale corrispondenza nei progetti di sviluppo della Sezione Performance del PIAO 2.2 Gli obiettivi del Comune di Casalecchio, ed in particolare:

2.21.410.02 - Politicamente Scorretto ed. 2023

2.20.200.01 - Predisposizione di uno schema di regolamento per la costituzione della consulta della legalità

Tra le politiche dell'Ente per la promozione della legalità e della trasparenza si ritiene di menzionare l'adesione del Comune ad "Avviso Pubblico", la rete degli enti locali per la formazione civile contro le mafie, associazione nata nel 1996 con l'intento di collegare ed organizzare gli amministratori pubblici che concretamente si impegnano a promuovere la cultura della legalità democratica nella politica, nella Pubblica Amministrazione e sui territori da essi amministrati.

Nell'ottica di promuovere una cultura della legalità e prevenire fenomeni corruttivi ed al fine di contrastare il gioco d'azzardo, la ludodipendenza e promuoverne la prevenzione, posto che nel territorio comunale attualmente sono installate n. 2 V.L.T. – Sale videolottery, una della quali ricade nel raggio di applicazione della normativa sui luoghi sensibili e sta avviando le pratiche per il processo di delocalizzazione, il Comune di Casalecchio di Reno ha posto in essere una serie di iniziative, di seguito elencate:

- adesione al Manifesto dei Sindaci contro la Ludopatia (deliberazione di Consiglio comunale n. 60 del 18.07. 2013);
- sostegno alla proposta di legge di iniziativa popolare per la tutela della salute degli individui tramite il riordino delle norme vigenti in materia di giochi con vincite in denaro - giochi d'azzardo (deliberazione di Giunta comunale n. 85 del 15.10.2013);
- approvazione di linee di indirizzo in materia di pubblicità discriminatoria, lesiva della dignità della persona o finalizzata alla promozione del gioco d'azzardo (deliberazione di Giunta comunale n. 6 del 26.01.2016);

- promozione del progetto “Al lavoro non t’azzardare”;
- coordinamento di una serie di interventi preventivi di informazione e successivi di controllo del rispetto dell’ordinanza sindacale, in particolare sul rispetto degli orari di spegnimento/accensione delle apparecchiature per il gioco d’azzardo;
- adesione, con deliberazione di Giunta comunale n. 27 del 14.03.2017, all’appello al Parlamento ed al Governo al fine di approvare rapidamente leggi per rafforzare la prevenzione ed il contrasto alle mafie ed alla corruzione promosso dalle associazioni “Avviso Pubblico”, “Libera”, “Legambiente” e dalle Confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL;
- approvazione, con deliberazione di Consiglio comunale n. 62 del 27.07.2017, il Regolamento comunale per la prevenzione ed il contrasto delle patologie e delle problematiche legate al gioco d’azzardo lecito e la mappatura dei luoghi sensibili del territorio in attuazione della L.R. 5/2013 s.m.i. e DGR n. 831/2017;
- promozione del progetto “Libri per gioco”, grazie ad un finanziamento della Regione Emilia-Romagna – Piano Slot-Free ER, che ha visto confermata l’adesione di 14 esercizi commerciali tra Casalecchio di Reno e Monte San Pietro, progetto che mira a sostituire i libri alle slot machines negli esercizi commerciali dei Comuni dell’Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia, attraverso bookcrossing, “Gratta e leggi” con premi in libri ed eventi;
- in occasione del 28° anniversario delle stragi di Capaci e di via D’Amelio, sabato 23.05.2020 in diretta streaming rappresentanti dell’Amministrazione comunale e delle istituzioni territoriali hanno ricordato i giudici G. Falcone e P. Borsellino nella commemorazione ufficiale presso il cippo loro dedicato nel giardino del municipio ed alle ore 17.57 (orario della strage di Capaci) è stato pubblicato il video delle commemorazioni casalecchiesi sulla pagina Facebook istituzionale del Comune in accordo con l’iniziativa dell’A.N.C.I. – Associazione Nazionale dei Comuni Italiani. Nella stessa giornata, insieme ad A.N.C.I. ed alla Fondazione Falcone è stato esposto un lenzuolo all’esterno della sede municipale ed anche tutti i cittadini sono stati invitati a compiere questo gesto simbolico presso le rispettive case, inviando foto al Comune;
- con deliberazione n. 81 del 18.10.2018 è stato modificato il Regolamento per la prevenzione e il contrasto delle patologie e delle problematiche legate al gioco d’azzardo lecito e aggiornato la mappatura dei luoghi sensibili redatta secondo i criteri definiti dalla L. R. Emilia Romagna n. 5/2013;
- adozione della deliberazione di Giunta comunale n. 4 del 15.01.2019 recante “Atto di indirizzo in tema di gioco d’azzardo patologico”;
- è tuttora in corso la verifica dell’avvenuta chiusura o delocalizzazione delle V.L.T. presenti sul territorio non rispettanti i requisiti richiesti in raccordo con il Corpo di Polizia Locale, oltre che dell’effettiva presenza sulle apparecchiature delle etichette già rilasciate, nonché l’assegnazione di etichette a i nuovi esercizi con apparecchi da gioco SLOT presenti nell’elenco dell’Agenzia delle Dogane, raffrontandosi con quest’ultimo Ente e la Questura di Bologna per il rilascio di ulteriori licenze;
- organizzazione, nel mese di novembre 2022, della XVII edizione di “Politicamente scorretto”.
- progetto "Vite in gioco", a cura della cooperativa Dai Crocicchi di Bologna: un percorso rivolto agli istituti scolastici del territorio dell’Unione Reno Lavino Samoggia sul tema del Gioco d’azzardo Patologico unendo un’azione di sensibilizzazione e prevenzione in fasce d’età fortemente a rischio per l’uso dei giochi d’azzardo (11-13 e 14-18) ad azioni di coinvolgimento diretto di ragazzi grazie alle tecniche dell’improvvisazione teatrale; a giugno 2022 si è concluso il laboratorio realizzato dal gruppo di ragazzi e ragazze dell’ Istituto Salvemini;
- la cooperativa Dai Crocicchi di Bologna in collaborazione con il Centro per le vittime di reato e calamità presente a Casalecchio di Reno e nei Comuni dell’Unione Valli del Reno ha attivato un gruppo d’ascolto e lavoro in rete con lo sportello di sovra indebitamento;
- nell’a.s. 2021/22 è stato realizzato il progetto di peer education sull’educazione alla legalità e il contrasto alla mafia, che ha coinvolto il Consiglio Comunale dei Ragazzi e delle Ragazze di Casalecchio e il liceo da Vinci;
- nella nota di aggiornamento al DUP 2023/2025 è emerso come elemento di attenzione, in un’ottica di promozione della cultura della legalità, la necessità di costituire la Consulta della Legalità; l’obiettivo strategico è stato inserito nei Piani di Sviluppo ed è stato declinato come obiettivo operativo nella

sezione Performance del presente documento.

L'accesso Civico ai dati e ai documenti

La presente sezione del PIAO recepisce nella sottosezione Trasparenza le disposizioni normative inerenti l'Accesso Civico Generalizzato e descrive le procedure definite dall'Ente per l'accesso ai dati, ai documenti ed alle informazioni detenute dal Comune di Casalecchio di Reno nel rispetto della normativa vigente e nell'ambito dell'autonomia organizzativa dell'Ente.

Nel corso dell'anno 2018, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 44 del 07.06.2018, è stato approvato un regolamento che disciplina la materia dell'accesso in modo organico e declina le singole fattispecie dell'istituto (accesso documentale, civico, generalizzato): il testo regolamentare approvato è stato il risultato di un intenso lavoro di coordinamento e sinergie tra i Comuni dell'Unione e l'Unione stessa, sulla base di un testo elaborato e diffuso dalla Città Metropolitana di Bologna adattato alla realtà istituzionale del Comune di Casalecchio di Reno e degli altri Enti dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia.

II.3.1.3 Impatto del contesto esterno e interno sul rischio corruttivo interno e conseguenti misure

Per quanto riguarda l'impatto che il contesto esterno ed il contesto interno generano ai fini della prevenzione e del contrasto del rischio corruttivo, si ritiene che il sostanziale rinnovamento dell'organizzazione dell'Ente, la cui attuazione ha trovato compiuta realizzazione nel corso dell'anno 2020 ed è proseguita nel corso degli anni 2021 e 2022 con l'avvicendamento di diverse figure apicali, unitamente alle funzioni trasferite all'Unione (tra le quali la gestione delle procedure di appalto di importo superiore a € 40.000 ed il servizio controllo di gestione), costituiscano strumenti efficaci per la prevenzione della corruzione, determinandosi, tra l'altro, un cambiamento di buona parte dei vertici della struttura burocratica e, quindi, una sostanziale attuazione della misura della rotazione ordinaria. Inoltre, la suddivisione delle funzioni in materia di programmazione e di gestione delle procedure per gli acquisti di beni e servizi e di lavori e la loro attribuzione a servizi/soggetti giuridici diversi (Servizi Istituzionali e Servizi Finanziari e altri Servizi comunali per gli acquisti di beni e servizi; area tecnica dell'Ente e società partecipata Adopera S.r.l. per i lavori) rappresenta una scelta strategica rispondente a finalità di maggiore efficienza e di prevenzione della corruzione in una delle materie più rischiose, quella degli appalti appunto. Per un inquadramento più completo della nuova organizzazione e della rinnovata distribuzione delle funzioni e delle competenze si rimanda alla deliberazione di Giunta Comunale n. 124 del 12.10.2021 ed agli atti conseguenti e collegati per la sua attuazione, tra i quali gli atti riferiti alle procedure selettive e concorsuali per l'individuazione del nuovo personale; si richiamano in questa sede, inoltre, il DUP – Documento Unico di Programmazione 2019/2024 – Nota di aggiornamento per il triennio 2023/2025 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 91 del 22.12.2022 per l'individuazione delle principali strategie anche in materia di prevenzione della corruzione, la sottosezione Performance del presente PIAO per l'individuazione degli obiettivi operativi e di performance organizzativa, delle risorse umane e strumentali, il Conto annuale per le attività e le loro modalità di gestione in relazione al personale in servizio presso l'Ente. I citati documenti di programmazione, fondamentali per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Ente, sono integrati dalla Sezione Organizzazione del PIAO – Sottosezione Disciplina del lavoro agile è strutturata con obiettivi ed indicatori adeguati allo svolgimento e monitoraggio delle attività in modalità di lavoro "smart working" del personale: tale sezione rappresenta una delle leve da azionare per responsabilizzare il personale e al contempo formare adeguatamente i vertici affinché l'azione amministrativa sia gestita, tra l'altro, con integrità e legalità, unitamente alla Sezione Performance, che di seguito sarà ulteriormente richiamata con l'intento di favorire l'integrazione ed il coordinamento degli strumenti di programmazione anche nella logica di prevenzione del rischio corruttivo. In tal senso si sono orientate anche le recenti scelte organizzative dell'Ente finalizzate a connotare l'Area Servizi al Cittadino e di Staff con una maggiore attenzione alla digitalizzazione e

ai servizi on line, nella convinzione che ciò porti ad una semplificazione delle procedure, favorendo il cittadino, e al contempo una maggiore tracciabilità e trasparenza delle azioni, scoraggiando eventuali comportamenti non del tutto conformi alla legge, al Sistema dei Valori e al Codice di Comportamento del Comune di Casalecchio di Reno; l'Agenda Digitale e la realizzazione delle azioni e dei progetti ad essa collegati, rappresenta uno degli obiettivi strategici di questa Amministrazione di cui è data evidenza nel Documento Unico di Programmazione.

Analogamente l'indagine di customer satisfaction attuata con una periodicità biennale e attualmente in corso, consente di uscire da una logica di autoreferenzialità con l'obiettivo di elevare la qualità dei servizi offerti al cittadino e di strutturare i servizi stessi in modo adeguato per rispondere ai reali bisogni dell'utenza.

Quanto alla mappatura dei processi, si rimanda alle Schede – Processo allegate al presente documento, evidenziando sin d'ora che in occasione della redazione della presente sezione del PIAO per l'anno 2023, in conformità ai principi metodologici della gradualità, della selettività e della prevalenza della sostanza sulla forma, viene confermato il maggiore dettaglio della mappatura dei processi afferenti alla materia degli appalti, tenuto conto, tra l'altro, dell'elevato rischio connesso alla gestione di procedure per le quali sono stati concessi ingenti finanziamenti PNRR.

II.3.2 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi

La complessità del tema della gestione del rischio impone all'ente di sviluppare efficaci strategie di prevenzione ed eliminazione delle criticità interne.

L'elaborazione di tali strategie richiede in primo luogo la disponibilità e la conoscenza di una serie di elementi informativi che vanno dai dati già presenti a quelli acquisibili a seguito di un'approfondita analisi interna.

Attraverso la combinazione di tali elementi, che consente analisi comparative delle diverse tipologie di criticità, sono state definite delle aree prioritarie di possibile intervento.

Si tratta della c.d. "mappatura del rischio" che costituisce il passo fondamentale per l'identificazione delle criticità, per una più precisa valutazione dei rischi, delle loro cause e delle loro conseguenze, ai fini della pianificazione delle azioni preventive e protettive.

L'identificazione dei pericoli e dei rischi rappresenta certamente la prima tappa di un modello organizzativo dedicato alla prevenzione dei reati.

Il pericolo può essere definito, ai fini che qui rilevano, come qualunque fattore, interno o esterno, in grado di nuocere alla corretta gestione della cosa pubblica. Il rischio è invece la probabilità di accadimento o di ricorrenza di un evento anche in relazione alle tecniche attuate per prevenirlo.

Una corretta mappatura dei rischi consente la valutazione analitica delle attività maggiormente esposte al rischio che si verifichi un danno diretto o indiretto di natura economica, patrimoniale, sanzionatoria o d'immagine verso l'esterno.

Più precisamente occorre effettuare, come peraltro già rilevato:

- l'analisi del contesto esterno ed interno all'ente di riferimento;
- l'analisi del contesto organizzativo al fine di individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- l'individuazione di specifici protocolli e procedure volte a prevenire la commissione dei reati e dei fenomeni corruttivi;
- l'individuazione delle modalità di gestione delle attività formative idonee a prevenire la commissione dei reati.

Dal punto di vista metodologico, già l'aggiornamento del PTPCT per l'anno 2020 e 2021 ha seguito l'Allegato 1 al PNA 2019, al fine di addivenire, tra l'altro, alla riduzione del rischio corruttivo dal punto di vista sostanziale e non meramente formale; tale metodologia è stata seguita anche in occasione della

redazione della presente Sezione del PIAO per l'anno 2023.

Il processo di gestione del rischio di corruzione, pertanto, si articola in tre fasi:

1. analisi del contesto esterno e interno (si rimanda alla specifica sezione di questo documento), per la quale si è fatto riferimento, tra l'altro, ai contributi forniti dalla RIT – Rete per l'Integrità e la Trasparenza della Regione Emilia Romagna.
2. valutazione del rischio: identificazione, analisi, ponderazione (esplicitata, dal punto di vista metodologico, nel presente paragrafo e rappresentata graficamente nelle "Schede – Processo" per ciascun processo mappato), per la quale i Dirigenti e Responsabili di Servizio sono stati direttamente coinvolti al fine di fornire contributi utili per la redazione della presente Sezione del PIAO per l'anno 2023.
3. trattamento del rischio: identificazione e programmazione delle misure (esplicitato, dal punto di vista metodologico, nel paragrafo seguente e rappresentato graficamente nelle "Schede – Processo" per ciascun processo mappato), per il quale i Dirigenti e Responsabili di Servizio sono stati direttamente coinvolti al fine di fornire contributi utili per la redazione della presente Sezione del PIAO per l'anno 2023.

1. Analisi del contesto esterno e interno

Per l'analisi del contesto nel suo complesso si rimanda alla specifica sezione di questo documento.

2. Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la macro – fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e ponderato. L'intero processo di valutazione del rischio è stato gestito con il coinvolgimento attivo dei Dirigenti e Responsabili P.O. coordinati dal RPCT.

La complessità del tema della gestione del rischio impone all'Ente di sviluppare efficaci strategie di prevenzione ed eliminazione delle criticità interne.

L'elaborazione di tali strategie richiede, in primo luogo, la disponibilità e la conoscenza di una serie di elementi informativi che vanno dai dati già presenti a quelli acquisibili a seguito di un'approfondita analisi interna.

L'identificazione dei rischi persegue l'obiettivo di individuare i comportamenti o fatti, che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'Ente, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo. Il pericolo può essere definito, ai fini che qui rilevano, come qualunque fattore, interno o esterno, in grado di nuocere alla corretta gestione della cosa pubblica.

L'identificazione dei rischi nell'ambito del Comune di Casalecchio di Reno viene effettuata utilizzando le seguenti tecniche: interviste e incontri con i Dirigenti ed i Responsabili titolari di P.O., l'analisi dei documenti, in particolare le determinazioni ed i contratti stipulati dall'Ente nella forma della scrittura privata sottoposti a controllo successivo di regolarità amministrativa (delle risultanze del controllo successivo si tiene conto per i fini che in questa sede interessano), l'esame di eventuali segnalazioni rilevanti ai fini del rischio di corruzione.

Successivamente all'identificazione, il rischio viene analizzato secondo un approccio di tipo qualitativo: l'analisi del rischio costituisce il passo fondamentale per l'identificazione delle criticità per una più precisa valutazione dei rischi, delle loro cause e delle loro conseguenze, ai fini della pianificazione delle azioni preventive e protettive.

Il rischio va valutato in termini di probabilità di accadimento o di ricorrenza di un evento anche in relazione alle tecniche attuate per prevenirlo.

Una corretta mappatura dei rischi consente la valutazione analitica delle attività maggiormente esposte al rischio che si verifichi un danno diretto o indiretto di natura economica, patrimoniale, sanzionatoria o d'immagine.

In considerazione di ciò sono state effettuate:

- l'analisi del contesto esterno ed interno all'Ente;

- l'analisi del contesto organizzativo al fine di individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati o comunque possono avere luogo fenomeni corruttivi;
- l'individuazione di specifici protocolli e procedure volte a prevenire la commissione dei reati e di fenomeni corruttivi;
- l'individuazione delle modalità di gestione delle attività formative idonee alla prevenzione degli stessi.

Ogni processo è stato identificato e misurato dai singoli Dirigenti/Responsabili titolari di P.O. in base ad un **indice di rischio** idoneo a misurare il livello di criticità del processo ed a consentire la successiva comparazione con il livello di criticità degli altri processi. Ogni processo è stato, in particolare, analizzato secondo due dimensioni o indicatori di rischio:

- la **probabilità di accadimento**, cioè la stima di quanto è probabile che il rischio si manifesti in un processo in relazione, ad esempio, alla presenza di discrezionalità, di fasi decisionali o di attività esterne a contatto con l'utente;
- l'**impatto dell'accadimento**, cioè la stima dell'entità del danno, materiale o di immagine, connesso all'eventualità che il rischio si concretizzi.

In una logica di priorità, sono stati selezionati i processi che, in funzione della situazione specifica, presentano possibili rischi per l'integrità.

Tali rischi sono stati, a loro volta, classificati in relazione al grado di "pericolosità" ai fini delle norme anti-corrruzione e sulla base della valutazione della priorità dei rischi secondo le metodologie proprie del risk management (gestione del rischio) ed ogni processo è stato caratterizzato ed identificato in base ad un indice di rischio in grado di misurare il suo specifico livello di criticità. In particolare, per ciascuno dei due indicatori di rischio sopra indicati, fin dalle prime redazioni del PTPCT dell'Ente il processo di pesatura si è contraddistinto per la risposta a diversi quesiti che, per ciascun processo, hanno portato alla determinazione dell'indice di rischio Alto, Medio, Basso. L'indice di rischio attribuito, sostanzialmente confermato nella ponderazione dei processi, è stato monitorato e verificato nuovamente da ciascun Dirigente/Responsabile di Servizio in occasione della redazione della presente sezione del PIAO per l'anno 2023. Oggetto di particolare attenzione, in quanto ritenute significative per la realtà organizzativa dell'Ente ed il contesto territoriale nel quale lo stesso si trova ad agire, sono state le seguenti variabili:

- a) probabilità di accadimento: discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti (livello alto: ampia discrezionalità; livello medio: apprezzabile discrezionalità; livello basso: modesta discrezionalità) – coerenza operativa, ovvero coerenza tra le prassi sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi/di regolamentazione che disciplinano il processo (livello alto: quadro normativo nazionale e regionale complessi e quadro giurisprudenziale contrastante, processo gestito da una o più unità operative; livello medio: quadro normativo nazionale complesso e quadro giurisprudenziale contrastante, processo gestito da una o più unità operative; livello basso: quadro normativo nazionale puntuale e quadro giurisprudenziale uniforme, processo gestito da un'unica unità operativa).
- b) Impatto dell'accadimento: impatto sull'immagine dell'Ente (livello alto: un articolo/servizio negli ultimi tre anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione; livello medio: un articolo/servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione; livello basso: nessun articolo/servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione) – impatto in termini di contenzioso (livello alto: l'evento rischioso potrebbe generare molteplici contenziosi particolarmente impegnativi per l'Ente; livello medio: l'evento rischioso potrebbe generare molteplici contenziosi abbastanza impegnativi per l'Ente; livello basso: l'evento rischioso non potrebbe generare contenzioso o comunque genererebbe contenzioso di poco conto per l'Ente).

In seguito all'applicazione dei menzionati indicatori di rischio tenuto conto delle variabili indicate, a ciascun processo risulta attribuito il seguente indice di rischio:

1. Alto
2. Medio
3. Basso

Nella redazione della presente sezione del PIAO per l'anno 2023 è confermata la valutazione dei livelli di rischio dei singoli processi secondo il suddetto parametro: alto, medio e basso, già adottato nella costruzione del Piano 2013, in quanto tale metodologia si ritiene congrua ed adeguata al perseguimento del fine di individuare il livello di esposizione al rischio delle attività e dei relativi processi; detta metodologia, inoltre, risponde alle indicazioni per la gestione dei rischi corruttivi previste nell'Allegato 1 al PNA 2019.

3. Trattamento del rischio

La gestione del rischio, perché sia efficace, deve essere effettuata nel rispetto dei seguenti principi:

- la gestione del rischio crea e protegge il valore della buona amministrazione quale bene tutelato;
- la gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione;
- la gestione del rischio è parte del processo decisionale;
- la gestione del rischio è sistematica, strutturata e tempestiva;
- la gestione del rischio si basa sulle migliori informazioni disponibili;
- la gestione del rischio è trasparente e inclusiva;
- la gestione del rischio è dinamica e favorisce il miglioramento continuo dell'organizzazione.

Per ognuno dei processi della mappatura, valutati attraverso elementi di potenziale criticità in relazione al proprio indice di rischio, sono state definite, con il coinvolgimento attivo di Dirigenti e Responsabili titolari di P.O., le azioni da intraprendere (o misure da attuare), il responsabile e la tempistica di attuazione; nel presente aggiornamento per l'anno 2023, ed in particolare alle Schede – Processo allegate, in conformità al principio di gradualità si ritiene di confermare l'implementazione della parte delle misure per il trattamento del rischio corruttivo con l'individuazione di indicatori e di risultati attesi in seguito all'attuazione di ciascuna misura, anche con riferimento specifico alla materia degli appalti.

Il R.P.C.T. svolge semestralmente, con il coinvolgimento dei Dirigenti, dei Responsabili di Servizio titolari di posizione organizzativa ed in sinergia con la "cabina di regia" implementata nell'anno 2016 e tutt'oggi mantenuta, un monitoraggio sull'attuazione delle azioni/misure previste nella presente Sezione del PIAO e sulla loro idoneità a neutralizzare il rischio corruttivo così come identificato e misurato.

Le risultanze dei monitoraggi effettuati con riferimento al PTPC 2022/2024, conservate agli atti, evidenziano l'efficacia e l'adeguatezza delle misure adottate al fine di prevenire e controllare il rischio di corruzione; infatti, visto che nell'Ente non sono stati riscontrati eventi corruttivi nel corso dell'anno 2022, si ritiene di confermare dette misure.

II.3.3 Misure organizzative generali per il trattamento del rischio

Premessa: disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici: misure di prevenzione della corruzione

La disciplina dei contratti pubblici è stata investita, negli anni recenti, da una serie di interventi legislativi che hanno contribuito, da un lato, ad arricchire il novero di disposizioni ricadenti all'interno di tale ambito e, dall'altro lato, a produrre una sorta di "stratificazione normativa", per via dell'introduzione di specifiche legislazioni di carattere speciale e derogatorio che, in sostanza, hanno reso più che mai composito e variegato l'attuale quadro legislativo di riferimento aumentando sensibilmente il rischio del verificarsi di eventi corruttivi in una materia, quella degli appalti, già evidentemente esposta.

In particolare il d.l. n. 77/2021 è intervenuto, tra l'altro, anche rispetto al complesso delle procedure di affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici finanziati a valere sulle risorse del PNRR e del PNC, stabilendo procedure semplificate allo scopo di contemperare le esigenze di celerità nell'esecuzione delle opere – presupposto per l'erogazione dei relativi finanziamenti – con il regolare espletamento delle fasi che caratterizzano le procedure di gara.

Al fine di prevenire il rischio di possibili criticità e prevedere misure per mitigarle, questo Ente, nell'elaborazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, ritiene necessario prevedere la misura come più avanti indicata.

Inoltre, l'allegato 8 al PNA 2022 recante "Check – list per gli appalti e l'allegato 9 al PNA 2022 recante "Elenco degli obblighi di pubblicazione della sezione Amministrazione Trasparente – Sottosezione di 1° livello Bandi di gara e contratti" sono da intendersi integralmente recepite nella presente sezione e saranno oggetto di condivisione con la struttura burocratica.

Le misure generali

Le misure atte a prevenire il rischio di corruzione possono definirsi "generali" quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'Ente; si definiscono "specifiche" quando incidono su problemi/processi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

Le principali misure generali sono le seguenti:

1. Codice di comportamento;
2. Rotazione del personale, ordinaria e straordinaria;
3. Inconferibilità, incompatibilità, incarichi extraistituzionali;
4. Whistleblowing;
5. Formazione;
6. Trasparenza;
7. Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro;
8. Commissioni e conferimento di incarichi in caso di condanna.

Le principali misure generali e specifiche possono essere classificate secondo le seguenti categorie:

1. Misure di controllo;
2. Misure di trasparenza;
3. Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
4. Misure di regolamentazione;
5. Misure di semplificazione;
6. Misure di formazione;
7. Misure di rotazione/alternative;
8. Misure di disciplina del conflitto di interessi;

Di seguito, nella presente sezione del PIAO, vengono esaminate le misure generali, indicando per ciascuna misura informazioni riferite alla classificazione e all’attuazione della stessa (eventuali fasi, tempi, responsabile, indicatori); le medesime indicazioni sono altresì riportate nelle schede-processo con riferimento all’attuazione delle misure specifiche.

Le misure di prevenzione, da implementare per ridurre le probabilità che il rischio si verifichi, si distinguono altresì in:

- misure obbligatorie, la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative;
- misure ulteriori o specifiche, che l’ente decide facoltativamente di adottare;
- misure di carattere trasversale o generali, tra cui si segnalano principalmente la trasparenza, l’informatizzazione dei processi, il codice di comportamento e sistema dei valori.

L’individuazione di ciascuna misura comporta altresì l’individuazione del responsabile della sua implementazione.

Infine, per quanto concerne l’aspetto formativo, essenziale per il mantenimento e lo sviluppo del Piano nel tempo, è riservata particolare attenzione alle tematiche della trasparenza e dell’integrità, sia dal punto di vista della conoscenza della normativa e degli strumenti previsti nel Piano sia dal punto di vista valoriale, in modo da accrescere sempre più lo sviluppo del senso etico. Come precedentemente anticipato, inoltre, questo Ente ha aderito alla Rete dell’Integrità e della Trasparenza della Regione Emilia Romagna che si occupa, tra l’altro, di strutturare un percorso formativo di base in materia di anticorruzione e di trasparenza da somministrare, tramite una specifica piattaforma, ai dipendenti degli Enti aderenti. Per l’anno 2023 è intenzione di questo Ente programmare, in raccordo con gli altri Enti dell’Unione, un percorso formativo specifico sul nuovo codice di comportamento recentemente approvato, in forma omogenea nei contenuti, da tutti i Comuni dell’Unione.

Premesso quanto sopra, la presente sezione del Piano procede con l’analisi delle misure organizzative di carattere generale già presenti e del loro grado di attuazione e implementazione nell’Ente; tali misure, così come anche le misure specifiche identificate nelle schede-processo, vengono integralmente confermate in quanto si sono dimostrate efficaci ed idonee a neutralizzare il rischio corruttivo.

Nomina RASA ed attività in materia contrattualistica

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione /Tempi di attuazione	Responsabile dell’attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di trasparenza	//	In atto	Dirigente Area Risorse	1.SI/NO 2.presenza del dato sul sito istituzionale

Tra le misure organizzative di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione, il PNA 2016 prevede l’individuazione del soggetto preposto all’iscrizione ed all’aggiornamento dei dati nell’Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA).

Occorre considerare, infatti, che ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (RASA) dell’inserimento e dell’aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa.

Il soggetto preposto è stato individuato nell’ambito dell’Area Servizi al Cittadino e di Staff – Servizi Istituzionali dell’Ente e precisamente nella figura della Responsabile titolare di P.O. Dott.ssa Federica Gamberini, in ragione delle competenze svolte e della professionalità della medesima.

Nomina “Gestore” in materia di antiriciclaggio per la segnalazione di operazioni sospette

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione /Tempi di attuazione	Responsabile dell’attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di trasparenza	--	In atto	Dirigente Area Risorse	1.SI/NO 2.presenza del dato sul sito istituzionale

Il Comune di Casalecchio di Reno, sempre nell’ambito delle misure organizzative di prevenzione della corruzione e di trasparenza, ha altresì nominato il Responsabile delegato a valutare e trasmettere le segnalazioni alla Unità di Informazione Finanziaria per l’Italia (U.I.F.) istituita presso la Banca d’Italia, il cosiddetto “Gestore”.

Infatti il Decreto del Ministero dell’Interno del 25.09.2015, il cui obiettivo è di reprimere il riciclaggio di denaro, di beni o di altre utilità di provenienza delittuosa nonché di contrastare il terrorismo, prevede che le Pubbliche Amministrazioni individuino al proprio interno un responsabile, cosiddetto “Gestore”, delegato a valutare le operazioni sospette di riciclaggio di proventi e di attività criminose e di finanziamento del terrorismo e di segnalarle alla Unità di Informazione Finanziaria per l’Italia (UIF) presso la Banca d’Italia.

Il soggetto “gestore” è stato individuato nell’ambito dei Servizi Finanziari dell’Ente e precisamente nella figura del Responsabile del Servizio stesso, Barbara Dalle Olle, in ragione delle competenze svolte e della professionalità del medesimo.

Alla luce delle indicazioni fornite da ANAC nel PNA 2022 e della richiamata attenzione sull’attività di contrasto al riciclaggio, questo Ente si riserva di valutare, nel corrente anno 2023, la sostenibilità dell’implementazione delle misure di contrasto al riciclaggio di denaro, beni o altra utilità di provenienza delittuosa per prevedere eventualmente ulteriori misure in occasione dell’aggiornamento della Sezione Rischi Corruttivi del PIAO 2024/2026. Già per il corrente anno 2023, tuttavia, si prevede l’attuazione della misura di seguito descritta, denominata **Misure per la prevenzione della corruzione nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici in deroga alla disciplina ordinaria**; tale misura si ritiene idonea ed efficace anche quale strumento per il contrasto del fenomeno del riciclaggio di denaro, costituendo un’implementazione dei controlli messi in campo dall’Amministrazione sulla gestione dei flussi di denaro provenienti da finanziamenti PNRR.

Misure per la prevenzione della corruzione nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici in deroga alla disciplina ordinaria

Classificazio- ne	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di controllo	Protocollo di intesa per il monitoraggio e controllo dei finanziamenti PNRR	Anno 2023	RPCT, Dirigenti	1.Sottoscrizione protocollo di intesa: SI/NO 2. Trasmissione dati alle autorità di controllo: SI/NO

Rotazione del personale

Tipologia	Classificazio- ne	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Ordinaria	Misura di rotazione	1. procedure selettive/ concorsuali 2.assegnazione incarichi	In atto	RPCT, Dirigenti	1.SI/NO 2.numero di incarichi assegnati a nuove figure
Straordinaria	Misura di rotazione	1.dovere di segnalazione previsto nel PTPCT 2.aggiornamento codice di comportamento	1. In atto 2. Misura programmata, da attuarsi nel corso dell'anno 2022	RPCT, Dirigenti	1.numero di comunicazioni ricevute 2.SI/NO

Con la misura della rotazione ordinaria si intende evitare che si possano consolidare delle rischiose posizioni "di privilegio" nella gestione diretta di attività, correlate alla circostanza che lo stesso funzionario si occupi personalmente per lungo tempo dello stesso tipo di procedimenti e si relazioni sempre con gli stessi utenti.

La misura della rotazione straordinaria si attiva successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi e sarà altresì disposta dal Segretario Generale, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera l quater) del D.Lgs 165/2001, con provvedimento motivato, nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

La misura della rotazione, sia ordinaria sia straordinaria, è inevitabilmente legata alle scelte organizzative operate dall'amministrazione e all'elevato contenuto tecnico di alcune professionalità, soprattutto per le figure apicali.

Rimane fermo il dovere di ciascun dipendente pubblico, qualora fosse interessato da procedimenti penali, di segnalare immediatamente all'Amministrazione l'avvio di tali procedimenti (dovere che nella presente sezione del Piano viene formalmente affermato e ribadito).

Con riferimento specifico alla rotazione ordinaria, l'Amministrazione del Comune di Casalecchio di Reno tiene conto del principio auspicato dalla normativa in merito all'adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio e delle indicazioni contenute nel PNA, in base al quale le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità, titolari di posizione organizzativa e responsabili di procedimento, operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione, misura d'importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione.

L'Amministrazione si impegna, inoltre, a valutare periodicamente per quali posizioni è possibile prevedere percorsi di polifunzionalità che consentano rotazioni, laddove possibile, evitando che possano consolidarsi delle posizioni "di privilegio" nella gestione diretta di attività a rischio, pur con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture. Anche in questa ottica gli incarichi di posizioni organizzative vengono attribuiti per un periodo inferiore al mandato amministrativo e sono stati conferiti a seguito di selezione pubblica interna per un periodo generalmente biennale.

Per l'anno 2022 è stata attivata una procedura selettiva per l'individuazione del Dirigente dell'Area Servizi al Territorio; è stata avviata, inoltre, una selezione per l'assegnazione dell'incarico di Responsabile titolare di P.O. per i Servizi Casalecchio delle Culture – Cultura, Sport e Comunità e Servizio SUE-SUAP-Attuazione PSC; infine, a dicembre 2022 inoltre sono state gestite le procedure selettive per l'assegnazione dei nuovi incarichi di Responsabile titolare di P.O. per il periodo 2023/2024.

Dunque, da un lato l'inserimento di nuovo personale ai vertici dell'organizzazione comunale dall'altro la costituzione dell'Unione hanno comportato di per sé fenomeni di rotazione funzionale e territoriale o comunque un cambiamento nell'esercizio dei ruoli di responsabilità. Oltre a ciò pare difficile intervenire, soprattutto nell'ottica di un meccanismo rotativo in senso proprio.

In tale contesto, occorre ricordare come la massima salvaguardia possibile delle competenze e delle professionalità acquisite, poste a presidio di materie e procedure complesse, sia a tutela degli standard di efficienza degli uffici e della continuità dell'azione amministrativa.

Meccanismi di rotazione straordinaria saranno conseguentemente attivati solo nel caso in cui si verificino accertati fenomeni di corruzione.

Le rilevanti scelte organizzative sopra citate determinano, di fatto, una rotazione funzionale del personale che interessa trasversalmente la struttura burocratica dell'Ente; è meritevole di menzione, inoltre, la segregazione delle funzioni in materia di programmazione e gestione delle procedure di appalto di valore inferiore a 40.000 € e delle procedure di valore superiore a tale soglia, la cui gestione è affidata al SAG – Servizio Associato Gere dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia: si tratta di una misura alternativa alla rotazione funzionale e territoriale attuata in un settore, quello degli appalti, a rischio elevato di corruzione. Analogamente, per gli appalti di lavori pubblici si segnala la segregazione delle funzioni quale misura alternativa alla rotazione ordinaria in quanto alla gestione interna da parte del Servizio Lavori Pubblici e Mobilità si affianca quella del SAG e quella della società patrimoniale

Adopera S.r.l.

Occorre menzionare, infine, la segregazione delle funzioni in materia informatica e di gestione del personale per effetto del trasferimento all’Unione di tali attività e conseguente istituzione in Unione dei corrispondenti Servizi.

Infine, per una completa attuazione della misura della rotazione ordinaria, i Dirigenti devono farsi parte attiva per la proposta e successiva attuazione di misure organizzative necessarie per assicurare la rotazione del personale nell’ambito della struttura da essi diretta, coordinandosi con il Segretario Generale; in subordine, devono farsi carico di proporre misure alternative alla rotazione ordinaria.

Andranno quindi privilegiati meccanismi di:

1. condivisione delle fasi procedurali, prevedendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l’unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell’istruttoria.
2. articolazione dei compiti e delle competenze: la concentrazione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto, infatti, può esporre l’Amministrazione a rischi come quello che il medesimo soggetto possa compiere errori o tenere comportamenti scorretti senza che questi vengano alla luce.

In conclusione, l’attuazione di misure rotative richiederà nel corso dell’anno 2023 riflessioni operative, coinvolgenti, in maniera pregnante, anche la parte istituzionale politico-amministrativa.

Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

Classificazione	Fa si di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell’attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di disciplina del conflitto di interessi	1.dovere di segnalazione - obbligo di astensione	In atto	RPCT, Dirigenti, Responsabile Servizio Personale Associato	1.Numero di segnalazioni 2.Acquisizione dichiarazioni
	2. dichiarazioni	In atto per le posizioni dirigenziali e gli incarichi di collaborazione/ consulenza (demandata al Servizio Personale Associato per i dipendenti)	RPCT, Dirigenti, Responsabile Servizio Personale Associato	1.Numero di segnalazioni 2.Acquisizione dichiarazioni

L’art. 1, comma 41, della legge n. 190/2012 ha introdotto l’art. 6 bis nella legge n. 241 del 1990, rubricato “Conflitto di interessi”. La disposizione stabilisce che “Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto anche potenziale”. La valutazione andrà effettuata, pertanto, sia sul conflitto cd. "potenziale", sia rispetto a situazioni di conflitto "reali”.

Va, a tal riguardo, chiarito che il conflitto di interessi reale (o attuale) è quindi quello che si presenta nel momento in cui l'agente deve esprimere un giudizio o manifestare la sua volontà.

Questa definizione richiede la presenza di alcuni elementi chiave:

1. una relazione di agenzia, ossia una relazione tra un soggetto delegante (principale) e uno delegato (agente), in cui il secondo ha il dovere fiduciario di agire nell'interesse (primario) del primo;
2. la presenza di un interesse secondario nel soggetto delegato (di tipo finanziario o di altra natura).

La definizione proposta riguarda il cosiddetto conflitto d'interesse "reale" (o attuale), ossia quello che si manifesta durante il processo decisionale: proprio nel momento in cui è richiesto all'agente di operare in modo indipendente, senza interferenze, l'interesse secondario tende a interferire con quello primario.

L'agente è, invece, in conflitto d'interessi potenziale quando avendo un interesse secondario, normalmente a seguito del verificarsi di un certo evento o per il fatto di avere relazioni sociali e/o finanziarie con individui o organizzazioni, questo stesso "potrebbe potenzialmente tendere a interferire", quindi in un momento successivo, con un interesse primario, portando l'agente in una situazione di conflitto reale.

Il conflitto d'interessi potenziale può quindi essere definito come la situazione in cui l'interesse secondario (finanziario o non finanziario) di una persona potrebbe potenzialmente tendere a interferire con l'interesse primario di un'altra parte, verso cui la prima ha precisi doveri e responsabilità.

Il conflitto di interessi apparente (o percepito), infine, è la situazione in cui l'interesse secondario dell'agente può apparentemente interferire, agli occhi di osservatori esterni, con l'interesse primario del Comune, e in quanto tale potrebbe essere causa di danno all'immagine dell'Ente.

La citata previsione normativa, rispetto ad entrambe le fattispecie in esame, contiene due prescrizioni sostanziali:

- un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali, nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

La disposizione contenuta nel Codice prevede l'astensione anche nei casi di "gravi ragioni di convenienza". Il conflitto può essere causato da fattori diversi e non sempre immediatamente evidenti, derivanti da eventuali attività condotte al di fuori del rapporto di lavoro.

Avere un conflitto d'interessi non significa porre in essere una violazione dei doveri di comportamento, ma questa può verificarsi qualora tale conflitto non sia esplicitato, reso evidente al referente sovraordinato, affrontato e risolto nel pubblico interesse anche tramite l'astensione dalla partecipazione a scelte, decisioni, attività relative all'oggetto rilevato in conflitto.

Nel caso di dubbio sull'eventuale conflitto è necessaria la richiesta di valutazione al proprio Dirigente (o Responsabile di Servizio).

Il Dirigente (o Responsabile di Servizio), ove rilevi il conflitto, provvederà direttamente a risolvere lo stesso tramite gli opportuni interventi organizzativi, temporanei o definitivi, relativi all'oggetto specifico ovvero alla funzione.

Nel caso in cui, invece, il conflitto non possa essere valutato o risolto dal Dirigente, dovrà essere interpellato formalmente il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che determinerà gli opportuni provvedimenti risolutivi del conflitto.

Se il conflitto riguarda il Dirigente, a valutare le iniziative da assumere sarà il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il R.P.C.T. effettua un costante monitoraggio su tutte le segnalazioni di conflitto presentate.

L'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse ed il conseguente dovere di comportamento è previsto e disciplinato anche nel Codice di comportamento di questo Ente, allegato alla presente sezione del Piano.

Si confermano la seguente procedura e le misure da attuare per prevenire il conflitto d'interesse reale, potenziale, apparente:

- il dipendente che riveste incarichi di responsabilità, al momento dell'assegnazione all'ufficio o dell'accettazione della nomina, rende una dichiarazione circa l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi utilizzando preferibilmente il modulo all'uopo predisposto; la medesima dichiarazione è da rendersi al Dirigente responsabile del procedimento a cura del consulente o collaboratore preliminarmente alla nomina o all'accettazione dell'incarico;
- la dichiarazione citata al precedente capoverso è soggetta ad aggiornamento annuale, fermo restando l'obbligo del dipendente di comunicare tempestivamente eventuali variazioni alle dichiarazioni rese;
- il dipendente che rileva un conflitto d'interesse lo segnala per iscritto al rispettivo dirigente;
- il dirigente, ove rilevi il conflitto, provvede direttamente a risolverlo tramite gli opportuni interventi organizzativi, temporanei o definitivi, relativi all'oggetto e informa il R.P.C.T.;
- nel caso in cui il dirigente non possa valutare o risolvere il conflitto segnalato, deve essere interessato formalmente il R.P.C.T. per la determinazione degli opportuni provvedimenti risolutivi;
- nel caso in cui il conflitto riguardi il dirigente, il R.P.C.T. valuta le iniziative da assumere;
- il R.P.C.T. effettua un costante monitoraggio su tutte le segnalazioni di conflitto presentate e monitora la sensibilizzazione di tutto il personale al rispetto della misura in occasione delle iniziative formative periodicamente organizzate.

Il Pantouflage o incompatibilità successiva

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione e/Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di disciplina del conflitto di interessi	1. dichiarazione all'atto dell'assunzione 2. dichiarazione all'atto della cessazione 3. inserimento clausole specifiche nei contratti e bandi di gara per l'acquisto di beni, servizi, lavori	In atto	RPCT, Dirigenti, Responsabile Servizio Personale Associato, Servizio Associato Gare	1. Acquisizione dichiarazioni 2. SI/NO
Misura di disciplina del conflitto di interessi	4. specifica consulenza/supporto, da parte del RPCT, agli ex dipendenti che prima di assumere un nuovo incarico richiedano assistenza per valutare l'eventuale violazione del divieto	Anno 2023	RPCT	1. Richieste di consulenza/supporto: numero 2. Consulenze rilasciate: numero

L'istituto è contemplato dall'art. 1 comma 42 della Legge n. 190/2012 che ha introdotto il comma 16 ter all'art. 53 del D. Lgs. 165/2001 e si configura come una misura generale di incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione.

Il divieto di pantouflage o post – employment si applica ai dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, ivi compresi i soggetti legati da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo.

Consiste nel divieto per i dipendenti e incaricati (anche esterni) che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Il divieto di pantouflage si applica ai dipendenti che esercitano funzioni apicali o a cui sono state conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'Ente; il divieto si applica, inoltre, non solo al soggetto che ha firmato l'atto ma anche a coloro che hanno partecipato al procedimento ed altresì agli amministratori e direttori generali degli enti di diritto privato in controllo, regolati o finanziati in quanto muniti di poteri gestionali.

Per contrastare il rischio connesso alla violazione del divieto di pantouflage vengono previste le seguenti misure:

- A. è previsto l'obbligo per il dipendente, al momento dell'assunzione in servizio o accettazione dell'incarico, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage. Dell'acquisizione delle dichiarazioni è incaricato il Servizio Personale Associato dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia.
- B. è previsto l'obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage. Dell'acquisizione delle dichiarazioni è incaricato il Servizio Personale Associato dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia.
- C. nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, è inserita la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici; analoga clausola è inserita nei contratti d'appalto. Dell'inserimento delle clausole nei bandi e nei contratti sono incaricati i Responsabili dei Servizi competenti e il Responsabile dei Servizi Istituzionali per i contratti da stipularsi in forma pubblica amministrativa.

Conferimento e svolgimento di incarichi extra-ufficio

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di disciplina del conflitto di interessi	1. Richiesta autorizzazione – modulistica	In atto	RPCT, Dirigenti, Responsabile Servizio Personale Associato	1.numero di autorizzazioni richieste
Misura di trasparenza	2. Istruttoria	In atto		2. numero di autorizzazioni rilasciate
	3. Rilascio autorizzazione	In atto		3.pubblicazione sul sito - presenza del dato sul sito istituzionale
	4. Pubblicazione sul sito web istituzionale degli incarichi conferiti; comunicazione al DFP	In atto		4.comunicazione al DFP
Misura di semplificazione	5.black list	In atto	Responsabile Servizio Personale Associato	5. SI/NO (adozione di atti per la procedura interna)
Misura di regolamentazione	6.procedura interna, previa rilevazione richieste frequenti	In atto	Responsabile Servizio Personale Associato	

Ciascun dipendente è tenuto al rispetto di quanto previsto dall'art. 53, comma 5, del D. Lgs. 165/2001 in materia di autorizzazione di incarichi extra-impiego.

Quest'ultimo disciplina puntualmente:

- l'attività oggetto di divieto assoluto di incarichi extra impiego;
- gli incarichi non soggetti ad alcuna autorizzazione;
- le attività che possono essere svolte previa autorizzazione;
- la procedura, la tempistica e le modalità di autorizzazione;
- le attività che costituiscono conflitto di interessi;
- i limiti economici entro i quali possono essere svolte le attività extra impiego;
- le disposizioni per il personale part-time e comandato;
- le penalità e le sanzioni in caso di svolgimento di incarichi senza autorizzazione;
- le modalità di comunicazione degli incarichi all'anagrafe della prestazione (DFP), adempimento seguito, per gli incarichi conferiti ai dipendenti, dal Servizio Personale Associato dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia.

Il Regolamento unico per la disciplina degli incarichi esterni svolti dal personale dipendente, approvato dalla Giunta dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia con deliberazione n. 15 del 21.02.2022, disciplina puntualmente, al Capo I del Titolo II, la procedura per la richiesta e successivo rilascio dell'autorizzazione per lo svolgimento di incarichi extra – ufficio e prevede una black list di

attività non autorizzabili; il Servizio Personale Associato, inoltre, ha predisposto la modulistica necessaria. La procedura interna risulta adeguata, tenuto conto delle richieste più frequenti di incarichi extra-istituzionali così come risultano pubblicate nella specifica sezione del sito web istituzionale.

Il dipendente è tenuto a comunicare tempestivamente e formalmente lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, anche gratuiti.

Le regole a cui attenersi per la gestione di incarichi extra-impiego sono state oggetto di informativa a tutto il personale dell'ente attraverso la pubblicazione del codice di comportamento nella pagina intranet e nel sito internet dell'Ente, così anche il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato pubblicato e opportunamente diffuso; inoltre, il RPCT insieme ai dirigenti tengono monitorate con massima attenzione le diverse situazioni che possono presentarsi, avviando controlli ispettivi mirati e attivati anche d'ufficio.

Incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di rotazione	//	In atto – L'applicazione della misura è subordinata all'emanazione di sentenze di condanna	RPCT	1.SI/NO 2.numero di incarichi dirigenziali ruotati

La recente normativa ha introdotto anche alcune specifiche previsioni in ordine all'attribuzione e al mantenimento degli incarichi dirigenziali nelle ipotesi di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione.

In caso di condanne per reati contro la Pubblica Amministrazione, ai sensi e per gli effetti previsti dall'art. 3 del D.Lgs n. 39 dell'8 aprile 2013, si distinguono le seguenti ipotesi:

A) Personale assunto con contratto dirigenziale a tempo determinato

Per il personale dirigente, assunto con contratto a tempo determinato, nei cui confronti intervengano sentenze, anche non passate in giudicato, per reati previsti dall'art. 3, comma 1, Legge n. 97/2001, quando l'Ente viene ufficialmente a conoscenza delle predette pronunce, adotterà il provvedimento di sospensione del contratto e dell'incarico, per la durata della sanzione accessoria stabilita dal giudice in sentenza, fatto salvo che non sia stata disposta l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

Qualora la sentenza sia riferita a reati contro la Pubblica Amministrazione, diversi da quelli previsti dall'art. 3, comma 1, Legge n. 97/2001, se il giudice si pronuncia in ordine alla sanzione accessoria interdittiva, la sospensione del contratto avrà pari durata. Nel caso in cui il giudice non si sia pronunciato sulla sanzione accessoria, la sospensione avrà durata pari al doppio della condanna inflitta, fino ad un massimo di anni 5.

Al termine del periodo di sospensione l'Amministrazione, sempre che non sia nel frattempo intervenuto il termine finale previsto dal contratto originale, prima di riammettere il Dirigente, valuterà la persistenza dell'interesse all'esecuzione dell'incarico, anche tenuto conto del tempo trascorso e l'oggettiva possibilità per il Dirigente di garantire una prestazione utile all'Ente, nel residuo periodo intercorrente tra la riammissione e il termine finale originale. Nel periodo di sospensione del contratto al Dirigente non compete alcun trattamento economico.

B) Personale assunto con contratto dirigenziale a tempo indeterminato

Per il personale dirigente assunto con contratto a tempo indeterminato, nei cui confronti intervengano sentenze, anche non passate in giudicato, per reati previsti dall'art. 3, comma 1, Legge n. 97/2001, quando l'Ente viene ufficialmente a conoscenza delle predette pronunce, adotterà il provvedimento di sospensione dell'incarico, per la durata della sanzione accessoria stabilita dal giudice in sentenza, fatto salvo che non sia stata disposta l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

Qualora la sentenza sia riferita a reati contro la Pubblica Amministrazione, diversi da quelli previsti dall'art. 3, comma 1, Legge n. 97/2001, se il giudice si pronuncia in ordine alla sanzione accessoria interdittiva, la sospensione dell'incarico avrà pari durata. Nel caso in cui il giudice non si sia pronunciato sulla sanzione accessoria, la sospensione avrà durata pari al doppio della condanna inflitta, fino ad un massimo di anni 5. In tale periodo al personale dirigente di ruolo, potranno venire conferiti incarichi diversi da quelli che comportano l'esercizio delle competenze di amministrazione e gestione.

E' in ogni caso escluso il conferimento di incarichi relativi ad 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, di incarichi che comportano esercizio di vigilanza o controllo. Fatto salvo che siano conferibili incarichi per lo svolgimento di attività in staff e/o per studio e ricerca, nel caso in cui l'amministrazione non sia in grado di conferire incarichi compatibili con le disposizioni previste dall'art. 3, comma 4, del D.Lgs n. 39/2013, il Dirigente viene posto a disposizione del ruolo senza incarico per il periodo di inconfiribilità e potrà essergli erogato il solo trattamento economico di base.

Il personale dirigente e non dirigente, nei cui confronti siano intervenute sentenze di condanna anche non definitive, per reati contro la pubblica Amministrazione non potrà in nessun caso prendere parte nei procedimenti di scelta del contraente né far parte di commissioni di gare per l'affidamento di forniture di beni, servizi, o appalti d'opera né di concorsi o selezioni per l'accesso all'impiego nell'Ente.

Conferimento di incarichi a soggetti interni ed esterni all'amministrazione, compresi gli incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico e le cariche in enti privati regolati o finanziati

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di regolamentazione	1.procedura selettiva	In atto	RPCT , Dirigenti, Responsabile Servizio Personale Associato	1.SI/NO – rispetto del regolamento
Misura di disciplina del conflitto di interessi	2. preventiva acquisizione dichiarazioni di insussistenza di cause di inconfiribilità e incompatibilità, da verificarsi tempestivamente e comunque entro 60 giorni			2. dichiarazioni acquisite e verificate
Misura di semplificazione	3.incarichi conferiti: controllo successivo di regolarità amministrativa e pubblicazione curriculum e dichiarazioni			3.controlli mensili su atti sorteggiati – numero di atti controllati
Misura di trasparenza	4. incarichi conferiti: pubblicazione atti e dichiarazioni sul sito web istituzionale e trasmissione dati al DFP per gli incarichi a soggetti esterni			4. presenza degli atti e dei dati sul sito mediante l'applicativo JEnte

Il Titolo IV del Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi prevede una specifica disciplina inerente i limiti, i criteri e le modalità per l'affidamento di incarichi a soggetti esterni all'amministrazione finalizzata a consentire la razionalizzazione della spesa ed il contenimento degli stessi. Nel particolare vengono definite le tipologie di incarico ed i presupposti di legittimità propedeutici al conferimento dei medesimi.

Viene sancita come metodologia principale per l'individuazione del soggetto incaricato la procedura selettiva ad evidenza pubblica lasciando il conferimento in via diretta a casi eccezionali esaurientemente motivati e nello specifico:

- a) situazioni di particolare urgenza, non prevedibili e non imputabili all'amministrazione;
- b) incarichi relativi ad attività di consulenza o di formazione delle risorse umane inerenti innovazioni normative o organizzative da attuarsi con tempistiche ridotte;
- c) incarichi relativi a programmi o progetti finanziati o cofinanziati da altre amministrazioni pubbliche o dall'Unione Europea;
- d) attività comportanti prestazioni di assistenza legale per le quali sussistono ragioni di urgenza o che richiedano notoriamente specialità della competenza e/o professionalità;
- e) precedente selezione pubblica andata deserta o infruttuosa.

Il RPCT ha poteri di verifica circa la sussistenza di situazioni di inconferibilità e incompatibilità con riferimento agli incarichi conferiti; gestisce inoltre i procedimenti di accertamento di dette situazioni nel rispetto del principio del contraddittorio ed in conformità alla legge e alle indicazioni contenute nel PNA 2019.

Nell'anno 2022 non sono state rilevate situazioni di inconferibilità e incompatibilità.

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di regolamentazione	1.procedura	In atto	RPCT , Dirigenti	1.SI/NO – applicazione della regolamentazione della procedura
Misura di segnalazione e protezione	2. procedura utilizzabile dai dipendenti e collaboratori dell'Ente e dai lavoratori e collaboratori di imprese fornitrici > inserimento clausole specifiche nei contratti		SIA – Servizio Informatico Associato	2. N. segnalazioni pervenute
	3.istruttoria segnalazioni e azioni conseguenti		RPCT	3. N. segnalazioni gestite

Il Comune di Casalecchio di Reno, in considerazione della modifica apportata dalla legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) al D. Lgs. n. 165/2001 con l'inserimento dell'articolo 54 bis "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, ha definito nell'anno 2014 la procedura per favorire la presentazione di segnalazioni di "illeciti" da parte dei propri dipendenti e di altri soggetti previsti dalla vigente normativa; nel corso dell'anno 2018 questo Ente si è dotato di un programma informatico per la presentazione e gestione informatizzata delle segnalazioni nel rispetto di tutte le misure a tutela della riservatezza del segnalante.

Le menzionate procedure e linee per la segnalazione di illeciti o irregolarità sono state oggetto di revisione, tenuto conto della Legge 30.11.2017 n. 179 con la quale è stato modificato l'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001; la nuova procedura, alla quale si rinvia integralmente e costituisce parte integrante formale e sostanziale del presente Piano pur non essendo ad esso materialmente allegata, è stata diffusa internamente e pubblicata sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" – Sotto sezione "Altri contenuti"; la piattaforma per l'invio di segnalazioni è disponibile all'indirizzo <https://www.segnalazioni.net/>.

La normativa ha introdotto nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire la segnalazione da parte del dipendente, agli organi legittimati ad intervenire, di violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico: una misura volta a fare emergere fattispecie di illeciti, già nota nei Paesi anglosassoni come "whistleblowing". Segnalazioni che si connotano come manifestazioni di senso civico attraverso cui il pubblico dipendente o il collaboratore o consulente dell'Ente o il lavoratore-collaboratore di imprese fornitrici contribuiscono all'emersione e alla prevenzione di rischi e di situazioni pregiudizievoli per l'Amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo: presupposto della segnalazione, pertanto, è che la stessa sia effettuata nell'interesse all'integrità della Pubblica Amministrazione.

Al fine di rendere effettiva l'applicazione della misura, sono inserite, a cura del Responsabile del Servizio Personale Associato, specifiche indicazioni nei contratti di assunzione dei dipendenti, anche a tempo determinato; mentre a cura dei Responsabili dei Servizi competenti sono inserite specifiche clausole nei disciplinari di incarico e nei contratti di appalto per l'acquisto di beni, servizi e lavori; tra i soggetti legittimati ad effettuare segnalazioni di illeciti nell'ambito dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, rientrano altresì i dipendenti e i collaboratori delle società in cui il Comune detiene partecipazioni, in quanto fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Amministrazione. In ogni caso saranno prese in considerazione unicamente le segnalazioni che riguardino illeciti o irregolarità relativi all'amministrazione per la quale l'impresa opera.

Il Comune di Casalecchio di Reno ha individuato nel R.P.C.T. il soggetto destinatario delle segnalazioni da parte del dipendente o collaboratore che intende denunciare un illecito o un'irregolarità all'interno dell'amministrazione comunale, di cui è venuto a conoscenza, nell'esercizio dell'attività lavorativa e che può riguardare comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico.

La segnalazione potrà avere ad oggetto anche attività illecite non ancora poste in essere, ma che il segnalante ritenga ragionevolmente che possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti. Inoltre non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati/dell'identità dell'autore degli stessi, ma è sufficiente che ne sia ragionevolmente convinto.

Nel caso in cui il R.P.C.T., nella gestione di una segnalazione pervenuta tramite il canale del Whistleblowing, venga a trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, egli deve immediatamente darne atto con comunicazione formale al Sindaco e la segnalazione in oggetto sarà presa in carico da un Dirigente a ciò formalmente incaricato.

Ciascun dipendente/collaboratore è tenuto alla massima collaborazione con le strutture competenti dell'Ente in relazione alla prevenzione della corruzione ed alla verifica della responsabilità disciplinare derivanti dalla violazione delle disposizioni di Legge, contratto, regolamento, Codice Disciplinare, Codice di Comportamento e Sezione Rischi Corruttivi del PIAO. Da tale dovere di collaborazione discende la possibilità di denuncia di comportamenti illeciti o comunque di fatti e circostanze valutabili nell'ambito penale o disciplinare.

Il dipendente/collaboratore che denuncia l'illecito è tutelato nei modi previsti dalla legge.

Le segnalazioni anonime pervenute attraverso il canale del Whistleblowing in generale non saranno prese in considerazione; il RPCT, tuttavia, potrà valutare di prendere in considerazione segnalazioni anonime ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati. In ogni caso, all'interno della presente sezione, in sede di aggiornamento annuale, viene registrata l'eventuale presenza di segnalazioni anonime pervenute nell'annualità precedente.

Il RPCT che riceve la segnalazione, procede all'esame preliminare della stessa e avvia l'istruttoria entro quindici giorni lavorativi; l'istruttoria dovrà concludersi entro sessanta giorni dall'avvio.

I dati relativi alle segnalazioni pervenute tramite il canale del Whistleblowing vengono conservati unicamente in formato digitale sul server del fornitore della piattaforma gestionale informatica per il periodo di tempo necessario allo svolgimento di tutti gli adempimenti connessi alla segnalazione. In ogni caso i dati vengono conservati per 10 anni e nell'ipotesi in cui sia instaurato un giudizio relativo ai fatti oggetto di segnalazione, il termine si prolunga fino alla conclusione del giudizio stesso. Il fornitore della piattaforma informatica di gestione delle segnalazioni è nominato Responsabile esterno del trattamento dei dati personali e i suoi obblighi sono disciplinati in maniera specifica e puntuale da apposito contratto.

Nell'anno 2022 non sono pervenute segnalazioni, neppure anonime.

L'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 prevede che l'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante, che dovessero verificarsi come conseguenza ad una segnalazione di illecito, è comunicata in ogni caso all'ANAC. Nel caso in cui la segnalazione di tali misure ritorsive pervenga al RPCT del Comune, quest'ultimo offre il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata all'Autorità.

L'istituto della tutela del dipendente che segnala illeciti ed i conseguenti doveri di comportamento sono state oggetto di specifica previsione nel Codice di comportamento recentemente aggiornato.

Formazione dei dipendenti e degli amministratori comunali

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di formazione Misura di sensibilizzazione e partecipazione Misura di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	1.rilevazione fabbisogni formativi e redazione del Piano della formazione 2. organizzazione iniziative formative per il personale	Anno 2023	RPCT, Dirigenti, Servizio Personale Associato	1.SI/NO 2. numero di giornate 3. numero di partecipanti

La formazione dei dipendenti rappresenta una delle principali misure di prevenzione della corruzione nell'ambito lavorativo al fine di consolidare la consapevolezza del dipendente pubblico di dover operare attraverso modalità corrette, ispirate ai principi costituzionali del buon andamento e dell'imparzialità dell'amministrazione. Al fine di massimizzare l'impatto della presente Sezione del PIAO, è stata prevista una attività di informazione/formazione rivolta a tutti coloro che potenzialmente sono interessati al tema, così come disposto dalle norme. La registrazione delle presenze consente di assolvere ad uno degli obblighi individuati dalla legge 190/2012 e ribadito dalla circolare della Funzione Pubblica del 25 gennaio 2013.

Infatti la legge 190/2012 prevede "forme di presa d'atto, da parte dei dipendenti, del Piano di prevenzione della corruzione sia al momento dell'assunzione sia, per quelli in servizio, con cadenza periodica". A tal fine il Comune di Casalecchio di Reno, in stretto raccordo e sinergia con gli altri Comuni dell'Unione e con l'Unione stessa, ha realizzato degli incontri formativi/informativi rivolti ai dipendenti comunali, proseguendo l'attività formativa già realizzata negli ultimi anni in materia di trasparenza, integrità e legalità.

E' stato progettato un percorso formativo anche tenendo conto dell'offerta formativa della Rete per l'Integrità e la Trasparenza della Regione Emilia Romagna.

La formazione realizzata negli ultimi anni, è articolata in diversi incontri rivolti ai dirigenti, ai responsabili dei servizi titolari di posizioni organizzative, ai dipendenti dell'Ente ed agli Amministratori ha approfondito le tematiche inerenti la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'integrità, i valori, l'etica dei comportamenti, la legalità.

Per l'anno 2022 il RPCT ha organizzato due giornate formative in house, affidando il servizio di formazione a UPI Emilia-Romagna, per la trattazione di alcuni argomenti ritenuti prioritari in ottica di prevenzione della corruzione: in data 2.12.2022 si è svolto il corso avente ad oggetto "Gli appalti pubblici e la disciplina anticorruzione" (relatore Avv. Stefano Bianchini), durante il quale è stato dedicato uno spazio all'illustrazione del nuovo Codice di Comportamento dell'Ente, e in data 6.12.2022 si è tenuto il corso in materia di "Trasparenza amministrativa e diritto di accesso" (relatore Dott. Tiziano Tessaro). Entrambi i corsi si sono svolti in presenza al fine di favorire il massimo coinvolgimento dei fruitori e l'interazione con i relatori e hanno visto la partecipazione dei Dirigenti e Responsabili titolari di P.O., nonché dei dipendenti assegnati a funzioni di coordinamento o caratterizzate da particolare rischio corruttivo.

Nel corso dell'anno 2022, inoltre, sono state organizzate tre giornate formative rivolte ai referenti amministrativi (ovverosia ai redattori degli atti), durante le quali sono stati trattati argomenti disciplinati nel Piano di Prevenzione della Corruzione e nel codice di comportamento ed inoltre previsti nel Sistema dei Valori. I tre incontri hanno avuto ad oggetto il conferimento di incarichi professionali a soggetti esterni all'amministrazione, argomento sul quale ha recentemente posto l'attenzione la Corte dei Conti Sezione di Controllo Emilia-Romagna (Del. 241/2021), la redazione degli atti amministrativi, con un particolare focus su gli obblighi di pubblicazione e sul sistema dei controlli interni e infine il protocollo e la gestione documentale. Si tratta di ambiti rilevanti ed esposti al rischio corruttivo e, per tali ragioni, ritenuti prioritari nella formazione dei dipendenti. Nel corso delle giornate formative sono stati presentati materiali al fine di ridurre la discrezionalità degli operatori e al contempo fornire strumenti di supporto.

Per l'anno 2023 si intende programmare un percorso formativo specificamente dedicato al codice di comportamento recentemente approvato.

Di seguito, le iniziative formative ritenute maggiormente significative in materia di prevenzione della corruzione organizzate nell'ultimo anno.

Formazione in materia di prevenzione della corruzione, di trasparenza ed integrità anno 2022

attività / indicatore	n. incontri	dipendenti coinvolti
Illustrazione PTPC, obblighi di pubblicazione e trasparenza	1	Amministratori e Consiglieri componenti della Commissione Consiliare Affari Istituzionali, di Controllo e Garanzia
Illustrazione PTPC e obblighi di pubblicazione e trasparenza in base alle linee guida ANAC e al PNA 2019	1	Rivolto ai dirigenti e ai titolari di posizione organizzativa
Incarichi professionali, Il protocollo e la gestione documentale, Gli atti amministrativi: redazione, pubblicazione e controlli	3	Rivolti ai referenti amministrativi
Corso di formazione “Gli appalti pubblici e la disciplina anticorruzione” con illustrazione del nuovo Codice di Comportamento dell’Ente (relatore Avv. Stefano Bianchini)	5 ore	Rivolto ai dirigenti, ai titolari di posizione organizzativa e ai dipendenti assegnati a funzioni di coordinamento o caratterizzate da particolare rischio corruttivo
Corso di formazione “Trasparenza amministrativa e diritto di accesso” (relatore Dott. Tiziano Tessaro)	4 ore	Rivolto ai dirigenti, ai titolari di posizione organizzativa e ai dipendenti assegnati a funzioni di coordinamento o caratterizzate da particolare rischio corruttivo

Valore pubblico, performance e anticorruzione

Coordinamento tra il sistema di controllo interno ed il Piano anticorruzione

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di controllo Misura di regolamentazione	//	In atto	RPCT , Dirigenti	1.SI/NO – numero di controlli effettuati in relazione alle diverse tipologie 2.rispetto del regolamento sui controlli interni

Il sistema di controllo interno, inteso come *“l’insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi”* una conduzione dell’attività sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati, ha lo scopo di indirizzare, verificare e controllare le attività dell’ente al fine di conferire il massimo valore sostenibile ad ogni attività dell’organizzazione.

La formalizzazione del sistema di controlli interni in appositi regolamenti costituisce idonea misura finalizzata a presidiare e prevenire in modo efficace la commissione di reati.

L’analisi sul corretto funzionamento dei controlli interni, necessariamente, include:

- a) la valutazione delle metodologie e dei procedimenti;
- b) la verifica delle attività di controllo effettivamente svolte e delle metodologie concretamente adottate.

Le regole fondamentali del sistema di controllo interno sono:

- la chiara e formalizzata separazione dei ruoli nello svolgimento delle principali attività;
- la tracciabilità delle singole operazioni;
- l’adozione di processi decisionali in base a criteri oggettivi.

Allo stato attuale il Comune di Casalecchio di Reno dispone di un proprio regolamento: l’attività di contrasto alla corruzione non può non essere coordinata con l’attività di controllo prevista dal *“Regolamento sui controlli interni”*.

Il sistema dei controlli interni introdotto dal decreto legge 10 ottobre 2012, n. 174 *“Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012”*, poi convertito in Legge 213 del 7 dicembre 2012, costituisce un’opportunità ulteriore in funzione di ausilio al perseguimento degli obiettivi del presente Piano. I controlli interni debbono essere organizzati, da ciascun Ente, in osservanza al principio di separazione tra funzione di indirizzo e compiti di gestione.

Secondo l’art. 147, comma 4, del TUEL novellato: *“Nell’ambito della loro autonomia normativa e organizzativa, gli enti locali disciplinano il sistema dei controlli interni secondo il principio della distinzione tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione”*.

Con propria deliberazione n. 3 del 31.01.2013, il Consiglio comunale ha approvato il Regolamento dei controlli interni che prevede un corposo sistema di controlli e una reportistica periodica, da attuare con la collaborazione dei dirigenti e dei servizi coinvolti al fine di mitigare i rischi di corruzione.

Tipologia di controllo	Frequenza report	Responsabile report	Destinatari
Controllo Strategico	Semestrale/ Annuale	Segretario Generale, Dirigenti e Responsabili P.O.	Amministratori e Dirigenti
Controllo di Gestione	Infrannuale	Tutti i Dirigenti e i Responsabili P.O.	Amministratori, Dirigenti Referto Annuale Corte Dei Conti
Controllo successivo di regolarità amministrativa	Mensile e Semestrale	Segretario Generale	Sindaco, Presidente del Consiglio comunale, Nucleo di Valutazione, Dirigenti, Revisori dei Conti, Commissione Affari Istituzionali di Garanzia e Controllo
Controllo di regolarità contabile	Permanente	Dirigente Area Risorse	Dirigenti, Responsabili P.O.
Controllo sugli organismi partecipati e sulle società partecipate non quotate	Semestrali	Dirigente Responsabile del Contratto Di Servizio, Segretario Generale, Dirigente Area Risorse	Giunta e Consiglio comunale
Controllo sugli equilibri finanziari	Infrannuale	Dirigente Area Risorse	Giunta comunale Revisori Dei Conti
Controllo sulla qualità dei servizi	Infrannuale	Tutti i Dirigenti	Concorre alla redazione del Report Strategico e alla valutazione della Performance Organizzativa. Pubblicazione Sul Sito Web

Il sistema dei controlli sopra descritti è costantemente attuato dai responsabili indicati ed è un lavoro in continuo divenire.

Il controllo successivo di regolarità amministrativa sugli atti

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di controllo	1.sorteggio atti da controllare	In atto	RPCT	1.SI/NO – numero di atti controllati
Misura di regolamentazione	2. istruttoria 3.reportistica mensile 4.relazione semestrale			2.numero di report

Il controllo successivo sugli atti costituisce uno strumento di significativa utilità e rilevanza nell'analisi delle dinamiche e delle prassi amministrative correnti presso l'ente, uno strumento per l'individuazione di ipotesi di malfunzionamento, sviamento di potere o abusi, rilevanti anche per le finalità del Piano triennale di prevenzione della corruzione.

Questa forma di controllo, fra quelle obbligatoriamente previste dal TUEL, utilizza principi di revisione aziendale ed ha gli stessi contenuti previsti nella fase preventiva e deve, infatti, considerarsi come un'opportunità di crescita e di miglioramento, da accogliere con spirito collaborativo al fine di tendere alla piena trasparenza, regolarità e qualità degli atti.

L'articolo n. 6 del sopra citato Regolamento prevede che il controllo venga effettuato a campione sulle determinazioni di impegno di spesa, sui contratti e sugli altri atti dirigenziali, nella misura del 10% del totale degli atti adottati da ogni dirigente.

Attualmente il controllo è stato rivolto alle determinazioni con impegno di spesa e alle ordinanze sia dirigenziali che sindacali; nel corso dell'anno 2022 le attività di controllo sono state implementate mediante estensione, in maniera sistematica e sempre nella misura del 10%, ai contratti stipulati nella forma della scrittura privata anche grazie all'introduzione del registro cronologico degli stessi per gestire in modo automatizzato le operazioni di sorteggio e individuazione degli atti da sottoporre a controllo.

Nella fase iniziale di avvio delle attività e prima di procedere alla fase operativa del controllo vennero tenuti, direttamente a cura del Segretario generale, incontri formativi con gli operatori con l'obiettivo di fornire indicazioni tese al miglioramento della qualità degli atti amministrativi. Tale attività formativa è stata continuata anche negli anni successivi.

Nel corso dell'anno 2022 sono stati tenuti 3 incontri rivolti ai "referenti amministrativi" (personale appartenente alle categorie C e D che redige gli atti all'interno dell'Ente), aventi ad oggetto il conferimento di incarichi professionali (15.06.2022), il protocollo e la gestione documentale (22.06.2022), redazione, pubblicazione e controlli degli atti amministrativi (30.11.2022).

Per l'anno 2023 si prevede di proseguire l'attività formativa dei cosiddetti "referenti amministrativi" al fine di migliorare la qualità degli atti amministrativi e la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito.

Il controllo successivo è regolarmente e mensilmente svolto dal Segretario generale, coadiuvato dai Servizi Istituzionali, sulla base di apposite check lists predisposte tenendo conto degli elementi fondamentali per la corretta stesura delle diverse tipologie di determinazione dirigenziale o ordinanza sindacale e dirigenziale.

Nello specifico il controllo è esteso alle seguenti tipologie di atti:

- determinazioni dirigenziali a contrarre e contratti stipulati nella forma della scrittura privata;
- determinazioni dirigenziali per acquisti in economia;
- determinazioni dirigenziali per concessione di contributi;
- determinazioni dirigenziali per conferimento di incarichi a soggetti esterni;
- ordinanze sindacali da notificare;
- ordinanze sindacali da pubblicare;
- ordinanze dirigenziali da notificare;
- ordinanze dirigenziali da pubblicare.

A conclusione dell'attività di controllo, di norma mensilmente il Segretario Generale invia ai dirigenti un report sull'esito dei controlli contenente, altresì, direttive inerenti le irregolarità eventualmente riscontrate e rilevate.

Successivamente, con cadenza semestrale, il Segretario medesimo provvede a redigere ed ad inviare un rapporto semestrale riepilogativo sull'esito dei controlli effettuati agli organi di indirizzo politico, all'Organismo di Valutazione ed ai Revisori dei conti.

E' da ricordare che l'esito di questa tipologia di controllo rientra nei parametri di valutazione dei risultati dei dirigenti e dei loro collaboratori e costituisce altresì elemento utile per la redazione del Report strategico.

Controlli sulle società non quotate e sugli enti partecipati

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di controllo	1. controllo atti societari di programmazione	In atto	RPCT , Dirigente Area Risorse	1.SI/NO in relazione al numero di controlli effettuati
Misura di trasparenza	2. pubblicazione dati societari sul sito web istituzionale			2. presenza dei dati sul sito istituzionale

Alle società partecipate e controllate, direttamente o indirettamente, dalle pubbliche amministrazioni si applicano la normativa per la prevenzione della corruzione (articolo 1, comma 34, legge n. 190/2012), le disposizioni sulla trasparenza contenute nel D. Lgs. n. 33/2013 e la determinazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017 (*“Nuove Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici”*).

La Legge sulla concorrenza (L. 124/2017, art. 1, commi 125-129) impone a vari soggetti, tra cui associazioni, ONLUS e fondazioni che intrattengono rapporti economici con pubbliche amministrazioni o società da esse controllate o partecipate, comprese le società con titoli quotati, di pubblicare entro il 28 febbraio di ogni anno, sui propri siti o portali, le informazioni relative a sovvenzioni, contributi, incarichi retribuiti e comunque a vantaggi economici per somme superiori a diecimila euro, ricevuti nell'anno precedente da dette amministrazioni o società a partecipazione pubblica. Gli obblighi di pubblicazione gravanti sui soggetti beneficiari di sovvenzioni, contributi ecc. sono correlati ai corrispondenti obblighi di pubblicazione a carico dei soggetti eroganti. Se questi ultimi sono società o enti controllati da p.a., l'obbligo di pubblicazione degli atti di erogazione è sancito nella stessa legge sulla concorrenza, ma con un rimando al T.U. Trasparenza (art. 26). La ricognizione di tali adempimenti è posta in capo ai soggetti erogatori e l'inosservanza degli obblighi di pubblicazione da parte dei beneficiari comporta la restituzione di quanto hanno ricevuto.

Con riferimento alle società e agli enti partecipati, questo Ente pubblica regolarmente i dati di cui all'art. 22 del D. Lgs. 33/2013 rinviando ai siti delle società o degli enti controllati per le ulteriori informazioni che gli stessi sono direttamente tenuti a pubblicare.

Questo Ente, inoltre, svolge compiti di vigilanza e impulso costante nei confronti delle società ed enti partecipati mediante acquisizione diretta di informazioni (anche con l'estensione della partecipazione alla c.d. "Cabina di Regia" ai vertici delle società controllate o partecipate, quando ritenuto necessario in relazione agli argomenti specifici oggetto di trattazione) e conseguente adozione di atti formali di indirizzo ove necessari.

Con particolare riferimento ai compiti di vigilanza nei confronti delle società controllate/partecipate, in data 30.09.2022 e 25.11.2022, il RPCT ha convocato la Cabina di Regia allargata alla partecipazione del RPCT della società Melamangio Spa, per la condivisione degli obiettivi e delle priorità in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Per un quadro completo delle società partecipate o controllate dal Comune di Casalecchio di Reno si rinvia alla Sezione Organizzazione del presente Piano.

Il Comune di Casalecchio di Reno ha proceduto all'adozione di specifico Regolamento, in conformità all'art.147 quater del Testo unico degli enti locali (articolo inserito dall'art. 3, co 1, lett. d), D.L. 10 ottobre 2012, n.174, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 dicembre 2012, n. 213) relativo al controllo sulle società partecipate non quotate, rivedendo, al fine di ottimizzare le molteplici attività di controllo in materia di società partecipate, la propria organizzazione interna, attraverso il coinvolgimento più attivo di tutta la struttura dell'Ente con il coordinamento del Segretario Generale.

In particolare, compete ai Dirigenti competenti per materia, attraverso il coordinamento con gli altri Enti soci nel caso di società partecipate da più enti, il controllo dell'attuazione degli indirizzi e degli obiettivi gestionali. Attività che viene svolta con il coordinamento del Segretario Generale, anche R.P.C.T. del Comune.

Al tempo stesso il controllo mira a verificare il rispetto dei vincoli di finanza pubblica e degli altri vincoli dettati dal legislatore per le società e, inserendosi nell'ambito del processo di formazione del bilancio consolidato, rientra nella competenza del Dirigente dell'Area Risorse.

Nel corso dell'anno 2018, con deliberazione n. 106 del 02.10.2018, la Giunta comunale ha approvato specifiche linee guida, tuttora vigenti, per l'applicazione del Regolamento sui controlli interni in materia di società ed enti partecipati.

Attività di verifica e controllo di cui al D. Lgs. 39/2013 – Inconferibilità e incompatibilità

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di regolamentazione Misura di disciplina del conflitto di interessi Misura di semplificazione	1.procedura selettiva 2. preventiva acquisizione dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità , da verificarsi tempestivamente e comunque entro 60 giorni	In atto	RPCT , Dirigenti, Responsabile Servizio Personale Associato	1.SI/NO – rispetto del regolamento 2. dichiarazioni acquisite e verificate 3.controlli mensili su atti sorteggiati – numero di atti controllati
Misura di controllo	3.incarichi conferiti: controllo successivo di regolarità amministrativa e pubblicazione curriculum e dichiarazioni			4. presenza degli atti e dei dati sul sito mediante l'applicativo JEnte
Misura di trasparenza	4. incarichi conferiti: pubblicazione atti e dichiarazioni sul sito web istituzionale e trasmissione dati al DFP per gli incarichi a soggetti esterni			

Il D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 attuando la delega prevista dall'art. 1, commi 49 e 50, della L. n. 190/2012, si pone quale principale obiettivo il contrasto della corruzione e la prevenzione dei conflitti di interessi mediante una disciplina recante le inconferibilità e le incompatibilità degli incarichi nelle PA e negli enti privati da esse controllate e quelli ricoperti presso gli enti regolati o finanziati ovvero presso organi di indirizzo politico nazionali, regionali e locali, che tenda ad assicurare la distinzione tra responsabilità politica e di gestione. Il sistema di vigilanza sull'osservanza delle disposizioni contenute nel precitato Decreto Legislativo fa capo, a livello interno, al RPCT.

Giova ricordare, a tal riguardo che, in base all'art. 1, comma 2, lett. g) del citato D. Lgs. 39/2013, per inconferibilità deve intendersi la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico.

La lett. h) del comma 2 dell'art. 1 del citato D. Lgs. 39/2013 identifica, invece, l'incompatibilità con l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla PA che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico. In questi casi non sussiste, quindi, una preclusione assoluta all'assunzione dell'incarico, in quanto l'interessato può esercitare un diritto di opzione che tende a rimuovere la situazione favorevole per lo sviluppo di fenomeni di corruzione, ma si tende ad evitare la coincidenza nello stesso soggetto di ruoli di vigilanza e gestione della medesima attività.

Il decreto legislativo n. 39/2013 è inoltre intervenuto per estendere la portata del divieto stabilito dal comma 16 *ter* dell'art. 53 D. Lgs. n. n.165/2001, relativamente ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni ai quali è interdetto lo svolgimento, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, di attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri, anche ai soggetti titolari di uno degli incarichi cui si riferisce il decreto, compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

L'art. 20 del D. Lgs. 39/2013 prevede l'obbligo dell'interessato, all'atto del conferimento dell'incarico, di presentare una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di inconferibilità di cui al suddetto decreto e l'adempimento dell'obbligo è condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico; la citata dichiarazione deve essere acquisita e verificata preliminarmente da parte della P.A. procedente. La verifica della dichiarazione deve essere tempestiva, e comunque entro 60 giorni, consultando d'ufficio le banche dati a disposizione, tenuto conto di quanto dichiarato dall'interessato nel curriculum. Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di cause di incompatibilità di cui al presente decreto. Le dichiarazioni sono monitorate e aggiornate, per gli incarichi di durata pluriennale, con una periodicità annuale.

Allo stato attuale, le dichiarazioni vengono acquisite e regolarmente pubblicate nel sito del Comune di Casalecchio di Reno a cura dei competenti Responsabili; è stata recentemente aggiornata la modulistica ed è stato divulgato materiale formativo e informativo a supporto dei servizi, in particolare dei referenti amministrativi (dipendenti che, all'interno dell'Ente, redigono atti amministrativi). I Servizi Istituzionali acquisiscono e verificano esclusivamente le dichiarazioni dei dirigenti del Comune di Casalecchio di Reno.

Per quanto riguarda gli aspetti di ordine applicativo si rimanda in toto a quanto disposto da ANAC con Delibera n. 833 del 3 agosto 2016 "Determinazione Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili".

Vanno messi il luce, sul punto, due aspetti fondamentali di ordine specifico:

- a) pur costituendo un momento di responsabilizzazione del suo autore, la dichiarazione sostitutiva di notorietà non vale ad esonerare chi ha conferito l'incarico dal dovere di accertare, nel rispetto dei principi di buon andamento e di imparzialità, i requisiti necessari alla nomina, ovvero, l'assenza di cause di inconfiribilità e di incompatibilità in capo al soggetto che si vuole nominare;
- b) viene indicato alle amministrazioni di accettare solo dichiarazioni alle quali venga allegata l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si vuole nominare, nonché delle eventuali condanne da questo subite per i reati commessi contro la pubblica amministrazione, ciò anche al fine di valutare, in situazioni difformi, la sussistenza dell'elemento soggettivo.

Spetta al RPCT vigilare sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi ed avviare il procedimento sanzionatorio ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 del D. Lgs. 39/2013.

Prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione /Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di controllo	1.Acquisizione dichiarazioni da parte dei componenti di commissione 2.verifica dichiarazioni	In atto	RPCT, Dirigenti, Servizio Personale Associato, Servizio Associato Gare	1.dichiarazioni rese da parte dei componenti di commissione/ Dirigenti/Resp.: acquisizione e verifica 2.numero di controlli effettuati

L'art. 35 bis del D. Lgs. 165/2001 stabilisce il divieto, per coloro che sono stati condannati per i reati previsti dal Capi I del Titolo II del libro II del Codice Penale, di far parte di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, di essere assegnati a uffici esposti a rischio di corruzione, di far parte di commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture.

E' previsto a carico del dipendente interessato dall'avvio di procedimenti penali un obbligo di tempestiva informazione all'Amministrazione di appartenenza.

Nel corso dell'anno 2020 si è provveduto al completamento della seguente azione: ogni componente di commissione di concorso o di gara, ex art. 35 bis del D. Lgs. 165/2001 ha l'obbligo di rendere una preventiva specifica dichiarazione di non essere stato condannato per i reati previsti dal Capi I del Titolo II del libro II del Codice Penale; anche ogni dirigente e dipendente con funzioni di responsabilità di area direttiva assegnato ad uffici a rischio dovrà rendere la medesima dichiarazione ex art. 35 bis del D. Lgs. 165/2001. In tal senso sono state date indicazioni ai Responsabili dei Servizi interessati.

Codice di comportamento

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	1. Sistema dei valori e codice di comportamento	In atto	RPCT , Dirigenti	1.numero di violazioni riscontrate 2. numero di iniziative di formazione

Si rinvia all'apposita sezione del presente documento, nonché all'ALLEGATO II. 3 – A2, evidenziando in questa sede che l'applicazione del Codice di comportamento si estende a tutti i collaboratori e consulenti, incaricati, collaboratori di imprese fornitrici.

Il Codice di Comportamento dell'Ente è stato aggiornato nel corso dell'anno 2022 ed è stato approvato un testo omogeneo nei contenuti da parte di tutti i Comuni dell'Unione Reno, Lavino e Samoggia.

Monitoraggio riferito all'anno 2022:

- numero delle violazioni accertate e sanzionate delle regole del codice (tenuto conto dell'anno in cui è stato avviato il procedimento): 0
- tipo delle violazioni accertate e sanzionate delle regole del codice: //
- aree dell'amministrazione nelle quali si concentra il più alto tasso di violazioni: //

Trasparenza

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione /Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di trasparenza	1. pubblicazioni obbligatorie nella sezione "Amministrazione e trasparente" del sito	In atto	RPCT, Dirigenti	1.presenza sul sito dei dati/atti oggetto di pubblicazione obbligatoria

Si rinvia all'apposita sezione del presente Piano.

Definizione di un appropriato sistema disciplinare e sanzionatorio

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di controllo	//	In atto	RPCT, Dirigenti, UPD	1.SI/NO – controlli effettuati

Il sistema sanzionatorio sintetizza, sulla scorta delle analoghe previsioni legislative applicabili, le sanzioni che l'ente si riserva di applicare laddove venissero violati i propri principi etico sociali, ovvero venissero realizzati comportamenti tali da integrare, ancorché potenzialmente, uno dei reati previsti.

In particolare, occorre evidenziare che tale sistema è autonomo rispetto allo svolgimento ed all'esito del procedimento penale avviato nel caso in cui il comportamento oggetto di censura integri anche una delle fattispecie di reato di cui al codice penale.

Questo Ente ha delegato, per il tramite dell'Unione dei Comuni, l'esercizio della funzione disciplinare datoriale all'Ufficio Procedimenti Disciplinari metropolitano, istituito presso la Città Metropolitana di Bologna, secondo quanto previsto dall'Accordo approvato dalla Giunta dell'Unione con deliberazione n. 130 del 05/12/2022.

Coordinamento tra il ciclo di gestione delle performance e la Sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione/ Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di controllo	//	In atto	RPCT, Dirigenti	1.SI/NO - controlli effettuati

In linea con le indicazioni impartite dall'ANAC con la deliberazione n. 1208 del 22.11.2017, corre la necessità di evidenziare l'importante impegno profuso da questo Ente in ambito di gestione della performance.

La stretta correlazione tra buon agire amministrativo (sotto il profilo dei principi di legalità, di efficienza, efficacia, economicità, pubblicità e trasparenza) e contrasto al fenomeno corruttivo rende ragione della ineludibile connessione tra le sezioni del PIAO riferite alla prevenzione della corruzione e alla performance.

Il Comune di Casalecchio di Reno ha adottato un sistema integrato di pianificazione, programmazione e controllo e di gestione della performance volto:

- al raggiungimento degli obiettivi;
- alla misurazione dei risultati;
- alla valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Tra gli obiettivi di maggior rilievo per l'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia ed i Comuni facenti parte della stessa figurano i seguenti:

1. un sistema uniforme di programmazione integrata e coordinata D.U.P., Bilancio e sottosezione Performance del PIAO;
2. un sistema uniforme per le procedure di istituzione e revoca delle posizioni dirigenziali e organizzative, la metodologia di graduazione della complessità organizzativa nonché le procedure di conferimento e revoca degli incarichi di responsabilità;
3. un sistema uniforme di misurazione e valutazione della performance individuale.

Il suddetto sistema integrato guida costantemente l'attività dell'amministrazione e dei singoli dirigenti e dipendenti nel perseguimento di obiettivi coerenti con le linee programmatiche e le funzioni generali del Comune, restringendo il più possibile comportamenti discrezionali e difformi dai criteri di buona amministrazione e di legittimità dell'azione amministrativa nel suo complesso. I documenti di pianificazione, programmazione e controllo prevedono obiettivi tesi all'attività della prevenzione della corruzione e al rafforzamento della trasparenza.

In sede di programmazione e di verifica, il R.P.C.T. cura l'elaborazione di specifici obiettivi o attività sulle aree di rischio e sulle risultanze delle verifiche effettuate. In fase di elaborazione dei documenti di pianificazione, programmazione e controllo i dirigenti, con il supporto del R.P.C.T., individuano ed aggiornano i procedimenti e le attività ad alto rischio di corruzione e infiltrazione mafiosa programmando le opportune attività di prevenzione.

In fase di rendicontazione, in sede di stato di avanzamento degli obiettivi i dirigenti/responsabili sono tenuti a relazionare su tutte le iniziative adottate al fine di prevenire gli episodi di corruzione e le infiltrazioni mafiose dell'attività posta in essere dal settore di competenza. I documenti di pianificazione, programmazione e controllo contengono indicatori idonei al monitoraggio dell'attività di prevenzione della corruzione, dei casi critici rilevati, delle azioni poste in essere per la risoluzione dei casi problematici.

Di seguito si riportano i principali obiettivi strategici riportati nel DUP, che evidenziano l'integrazione tra i principali strumenti di programmazione approvati dall'Ente in materia di legalità, trasparenza, diffusione delle buone pratiche:

Obiettivo strategico codice 2 – 05 Piano Casalecchio sicura: diffondere la cultura della legalità
 2-05.0301-2 - Obiettivo operativo: presidio dell'ordine pubblico
 2-05.0302-4 - Obiettivo operativo: azioni educative/formative
 2-05.0302-7 - Obiettivo operativo: promozione della cultura della legalità sul territorio

Obiettivo strategico codice 2 – 07 Quando una macchina funziona bene non fa rumore: Trasparenza, prevenzione della corruzione e performance
 2-07.0102-1 - Obiettivo operativo: Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza
 2-07.0101-3 - Obiettivo operativo: Piano della comunicazione

Le strategie del DUP trovano puntuale corrispondenza nei progetti di sviluppo della Sezione Performance del PIAO 2.2 Gli obiettivi del Comune di Casalecchio, ed in particolare:

2.21.410.02 - Politicamente Scorretto ed. 2023
 2.20.200.01 - Predisposizione di uno schema di regolamento per la costituzione della consulta della legalità

Relazione del Responsabile per la prevenzione della corruzione e dell'accesso civico

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione e/Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di controllo	//	In atto	RPCT	1.SI/NO - controlli effettuati

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione annualmente redige una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito internet nella sezione Amministrazione Trasparente in formato aperto in modo che la medesima Autorità ANAC possa scaricarla elettronicamente.

Misure per il monitoraggio e l'aggiornamento della Sezione Rischi corruttivi del PIAO

Classificazione	Fasi di attuazione	Programmazione e/Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
Misura di controllo	//	In atto	RPCT, Dirigenti	1.SI/NO - controlli effettuati

Come precedentemente esposto con riferimento al processo di adozione del Piano, anche nelle fasi successive di redazione della presente sezione del PIAO il RPCT ha coinvolto attivamente Dirigenti e Responsabili di Servizio per dare corso al monitoraggio dello stato di attuazione delle misure previste dal Piano vigente e acquisire contributi utili ai fini della redazione della sezione Rischi corruttivi del PIAO per il triennio successivo; gli strumenti utilizzati a tal fine sono di seguito indicati sinteticamente: "audizioni" con i referenti dei singoli servizi (Dirigenti e Responsabili di Settore), scambio di corrispondenza interna tramite mail, conservate agli atti, convocazione della "cabina di regia", in modo da svolgere una verifica diretta sullo stato di attuazione delle azioni previste dal Piano e quindi condividere proposte di implementazione o modifica delle stesse di cui tenere conto per l'aggiornamento del documento. Il monitoraggio viene effettuato con una periodicità semestrale, indicativamente nei mesi di luglio e gennaio con riferimento al semestre precedente; con cadenza semestrale, dunque, i responsabili dell'attuazione delle misure generali e specifiche sono tenuti al rilascio di una dichiarazione che attesti l'attuazione di dette misure (o la mancata attuazione indicandone le motivazioni) e la loro idoneità a neutralizzare il rischio corruttivo (o la loro inidoneità specificandone le motivazioni); con le medesime modalità verrà attestato il rispetto degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza, come indicato nella sezione dedicata del presente Piano.

Il RPCT, inoltre, tiene in debita considerazione le risultanze relative alle verifiche ed ai monitoraggi svolti nel periodo di riferimento, attivati con modalità adeguate all'organizzazione interna dell'Ente fermo restando l'obbligo di informazione in capo ai Dirigenti e Responsabili di Servizio circa l'eventuale necessità di intervenire tempestivamente per aggiornare processi e misure finalizzate a prevenire il rischio di corruzione; le risultanze dei monitoraggi, le richieste ed i relativi riscontri rimangono tracciati e conservati agli atti.

La scelta metodologica assunta conferma un coinvolgimento diretto delle strutture interne, nell'intento di conseguire due obiettivi di carattere sostanziale:

- una strutturazione del Piano che tenga conto in maniera specifica della singola realtà organizzativa sia per ciò che attiene la mappatura dei processi, sia per la parte di analisi del rischio, sia in

ultimo per ciò che riguarda l'individuazione di misure correttive.

- una responsabilizzazione fattiva ed effettiva di tutti i soggetti appartenenti alla struttura.

L'aggiornamento annuale della sezione Rischi Corruttivi del PIAO viene svolto sulla base della stessa procedura seguita per la sua prima adozione, tenendosi altresì conto delle normative sopravvenute, di rischi nuovi o comunque non precedentemente considerati, degli indirizzi/indicazioni contenuti nelle delibere ANAC di aggiornamento annuale del PNA, di eventuali accertate violazioni delle prescrizioni, delle risultanze del monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure previste nel precedente Piano, dei contributi forniti dagli stakeholders.

La sezione Rischi Corruttivi del PIAO, dopo l'approvazione dell'aggiornamento annuale, è soggetta ad un'attività di comunicazione interna ed esterna:

1. interna: i Dirigenti ed i responsabili titolari di P.O. vengono informati formalmente, generalmente tramite mail, dell'avvenuta approvazione del PTPCT; all'inizio dell'anno, inoltre, viene tenuta una specifica sessione informativa con l'organo politico e i dirigenti e responsabili titolari di P.O.
2. esterna: il PTPCT viene diffuso mediante pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" – sotto-sezione "Altri contenuti" – Prevenzione della Corruzione.

II.3.4 Piano di monitoraggio e riesame

Nel corso dell'anno 2023 è intenzione di questo Ente confermare il Piano di Monitoraggio e Riesame già previsto nel PTPCT 2022/2024 e redatto sulla base delle indicazioni date dall'ANAC nel PNA 2019 che, come di seguito riportato, individua i processi per i quali è programmata l'attività di monitoraggio; oltre alle verifiche programmate, l'attività di monitoraggio si estenderà ai processi per i quali perverranno al RPCT segnalazioni tramite il canale del whistleblowing o tramite altre modalità. Per ciascuno dei processi indicati nel Piano di Monitoraggio e Riesame sono previste misure specifiche e per ciascuna misura sono previsti specifici indicatori: misure e indicatori sono rappresentati nelle Schede-Processo allegate alla presente Sezione del PIAO.

Oggetto del Piano di Monitoraggio e Riesame è la verifica dell'attuazione e dell'adeguatezza delle misure di prevenzione del rischio corruttivo e il complessivo funzionamento del processo di gestione del rischio, al fine di modificarlo tempestivamente qualora se ne riscontrasse la necessità.

Monitoraggio: Attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio

a) Monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio

Livello	Responsabilità	Tempi	Strumenti	Processi monitorati nell'anno 2022	Indicatori (quelli delle corrispondenti misure)	Prodotti
I°	Dirigenti/Resp.	mensili	-autovalutazione	1. appalti 2. contributi, sovvenzioni 3. incarichi	1-di trasparenza (pubblicazione e dati con SW dedicato) 2-di semplificazioni e (schemi-tipo)	Segnalazione motivata al RPCT di misure non attuate
II°	RPCT	mensili	-verifiche sugli atti (quelli sottoposti a controllo successivo) -audizioni -Cabina di regia -Collegio dei Dirigenti/ Resp.	Tutti i processi > Tutte le misure	1. di controllo (numero di rilievi riferiti alla mancata attuazione di misure)	Report Relazione annuale

b) Monitoraggio sull' idoneità delle misure di trattamento del rischio

Responsabilità	Tempi	Strumenti	Processi monitorati nell'anno 2022	Indicatori (quelli delle corrispondenti misure)	Prodotti
RPCT, sulla base dei riscontri di Dirigenti e Resp. di Servizio	Mensile semestrali (in occasione del monitoraggio)	-verifiche sugli atti (quelli sottoposti a controllo successivo) -audizioni -cabina di regia -Collegio dei Dirigenti/Resp.	Tutti i processi > Tutte le misure	1. di controllo (segnalazioni/esposti) 2. di controllo (casi di corruzione)	Report Relazione annuale

Riesame: Attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso

Attività	Responsabilità	Tempi	Strumenti	Processi monitorati nell'anno 2022	Indicatori (quelli delle corrispondenti misure)	Prodotti
Confronto e dialogo con la Giunta, i Dirigenti/ Responsabili, l'OIV	RPCT	annuale	Risultati del monitoraggio sub a) e b) -sedute di Giunta dedicate -Collegio dei Dirigenti/Resp.	Tutti i processi	1. di controllo (numero di rilievi)	Relazione annuale

II.3.5 Mappatura dei processi

Come ampiamente descritto nella parte che precede ed, in particolare, nel paragrafo “Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi”, questo Ente ha individuato i cosiddetti “processi a rischio”, le azioni per il contrasto e la prevenzione che il rischio si verifichi, la tempistica, nonché il responsabile dell’attuazione delle azioni di contrasto e prevenzione; per ciascun processo vengono analizzate le attività o fasi, qualora presenti. Tali elementi sono stati rappresentati attraverso le “schede processo”, allegata al presente documento (**ALLEGATO II. 3 – A1 – Mappatura dei processi a rischio**).

Le schede che strutturano il suddetto allegato sono state realizzate e successivamente aggiornate con il coordinamento e la supervisione del R.P.C.T, dei dirigenti e dei responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa.

Per la mappatura e l’analisi dei processi sono state impiegate le seguenti tecniche: analisi dell’esperienza passata, interviste a dirigenti e Responsabili titolari di posizione organizzativa e di tutti i soggetti a vario titolo coinvolti nella stesura della presente sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza; incontri individuali gestiti dal Responsabile dei Servizi Istituzionali con ciascun Responsabile di Servizio per l’aggiornamento del Piano tenuto conto del PNA 2019 e delle rilevanti novità introdotte in materia di mappatura dei processi e valutazione del rischio nonché del PNA 2022.

Le schede processo, di cui all’allegato sopra richiamato, sono relative alle Aree ed i relativi Servizi secondo il modello macro organizzativo dell’Ente:

Area	Servizio
Segretario Generale	Avvocatura Civica Servizio Comunicazione e Relazioni esterne Servizio Programmazione e Controllo
Servizi al Cittadino e di Staff	Servizi Istituzionali Servizi Demografici Sportello polifunzionale Servizio Casalecchio delle Culture - Cultura, Sport e Comunità
Servizi al Territorio	Servizio amministrativo di area Servizio SUE – SUAP - Attuazione PSC Servizio Lavori pubblici - Mobilità - Patrimonio immobiliare Servizio Parchi, Rifiuti, Energia, Inquinamento
Risorse	Servizi Finanziari Servizio Entrate Servizi educativi, scolastici e sociali

II.3.5.1 Registro eventi rischiosi

L’identificazione dei rischi corruttivi e la mappatura dei processi a rischio, conduce alla creazione del “Registro eventi rischiosi”, nel quale sono riportati tutti gli eventi rischiosi relativi ai processi dell’amministrazione.

Si riporta di seguito il Registro degli eventi rischiosi del Comune di Casalecchio di Reno, nel quale, per ogni Servizio dell’Ente, è data evidenza dei processi mappati e dei rischi specifici con riferimento a ciascun processo.

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	RISCHI SPECIFICI
AVVOCATURA CIVICA Affari legali e contenzioso	Rappresentanza e difesa in giudizio	Violazione doveri di fedeltà, diligenza, segretezza, riservatezza Impropria dilazione dei termini nella trattazione delle pratiche
	Consulenza e assistenza	Violazione doveri di fedeltà, diligenza, segretezza, riservatezza
SERVIZI ISTITUZIONALI Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Controllo di regolarità amministrativa	Violazione doveri di fedeltà, diligenza, segretezza, riservatezza
		Discrezionalità ed arbitrarietà nella scelta del campione da controllare.
SERVIZI ISTITUZIONALI Contratti pubblici	Gare d'appalto per beni e servizi – Programmazione	Definizione dei fabbisogni in funzione dell'interesse personale a favorire un determinato operatore economico
		Individuazione di appalti complessi e di interventi realizzabili in funzione dell'operatore economico che si intende favorire
		Intempestiva individuazione di bisogni per poi ricorrere a procedure d'urgenza
	Gare d'appalto per beni e servizi – Stipula contratto in forma pubblica amministrativa	Modifica delle previsioni contrattuali poste a base di gara a vantaggio dell'aggiudicatario
SERVIZIO COMUNICAZIONE E RELAZIONI ESTERNE Contratti pubblici	Gare d'appalto per beni e servizi e controllo forniture	Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati
		Scarso controllo del servizio erogato
		Discrezionalità nell'individuazione del fornitore
SERVIZIO COMUNICAZIONE E RELAZIONI ESTERNE	Promozione attività/iniziativa di soggetti terzi sugli strumenti di comunicazione istituzionale	Discrezionalità nella promozione di un'iniziativa rispetto ad un'altra e conseguenti favoritismi

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	RISCHI SPECIFICI
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Gestione agenda appuntamenti sindaco con i cittadini	Discrezionalità nella valutazione della richiesta
SERVIZI DEMOGRAFICI SPORTELLLO POLIFUNZIONALE Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Gestione archivio servizi demografici ed altre banche dati	Fuga di notizie verso la stampa di informazioni riservate
		Fuga di notizie verso soggetti non autorizzati
		Accessi non legittimati
		Manipolazione dati e informazioni
		Violazione della privacy
	Notifiche	Mancata o ritardata o irregolare notifica al fine di attribuire un ingiusto vantaggio al destinatario.
	Iscrizioni e variazioni anagrafiche	Omesso controllo, falsa attestazione dell'esito delle verifiche
	Iscrizioni, cancellazioni, aggiornamento liste elettorali, presidente di seggio, scrutatore e albo giudici popolari	Omesso controllo, falsa attestazione dell'esito delle verifiche
	Formazione, rettifica, trascrizione e annotazioni ai margini atti di nascita, morte, cittadinanza, matrimonio e unioni civili	Alterazione dei dati
	Acquisto di cittadinanza dei neo diciottenni nati in Italia, jure sanguinis, perdita e riacquisto	Alterazione dei dati
Attività di sportello al pubblico: rilascio carte d'identità elettroniche e certificazione	Volontaria o ritardata emissione	

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	RISCHI SPECIFICI
SERVIZI DEMOGRAFICI SPORTELLO POLIFUNZIONALE Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Attività di sportello al pubblico	Ammanchi di cassa
		Disomogeneità nell'evasione delle pratiche
		Creazione di relazioni "privilegiate"
	Gestione di segnalazione e reclami	Discrezionalità nella gestione
	Attività di sportello al pubblico – Rilascio contrassegni auto	Indebito rilascio del contrassegno auto in assenza dei requisiti previsti
SERVIZIO SUE – SUAP ATTUAZIONE PSC Pianificazione urbanistica	Approvazione dei piani attuativi	Scarsa trasparenza nei documenti richiesti
		Disomogeneità delle valutazioni
		Non rispetto delle scadenze temporali
SERVIZIO SUE – SUAP ATTUAZIONE PSC Contratti pubblici	Acquisti di beni e servizi e controllo forniture	Definizione dei fabbisogni in funzione dell'interesse personale a favorire un determinato operatore economico
		Individuazione di appalti complessi e di interventi realizzabili in funzione dell'operatore economico che si intende favorire
		Intempestiva individuazione di bisogni per poi ricorrere a procedure d'urgenza
SERVIZIO SUE – SUAP ATTUAZIONE PSC Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Rilascio di autorizzazioni, licenze - SUAP	Scarsa trasparenza nei documenti richiesti
		Disomogeneità delle valutazioni
		Non rispetto delle scadenze temporali
	Erogazione di contributi e benefici economici – SUAP	Scarsa trasparenza nei documenti richiesti
SERVIZIO SUE – SUAP ATTUAZIONE PSC Governare del territorio	Rilascio delle certificazioni e dei pareri urbanistici	Scarsa trasparenza nei documenti richiesti
		Disomogeneità delle valutazioni
		Non rispetto delle scadenze temporali
	Attività di sportello al pubblico ed attività informativa via mail e telefonica - SUAP	Disomogeneità delle indicazioni fornite

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	RISCHI SPECIFICI
SERVIZIO SUE – SUAP ATTUAZIONE PSC Governo del territorio	Controllo delle Scia - SUAP	Assenza di criteri di campionamento
		Disomogeneità delle valutazioni
		Non rispetto delle scadenze temporali
	Gestione dei titoli abilitativi (permessi di costruire, autorizzazioni paesaggistiche, agibilità edilizia, ecc.)	Disomogeneità delle valutazioni
		Scarsa trasparenza nei documenti richiesti
		Non rispetto delle scadenze temporali
	Gestione della Commissione per la qualità architettonica e per il paesaggio	Il commissario potrebbe trovarsi in una posizione di conflitto di interessi rispetto ai soggetti richiedenti
	Gestione delle opere di urbanizzazione secondaria a scomputo oneri	Disomogeneità delle valutazioni
		Non rispetto delle scadenze temporali
	Attività di sportello al pubblico	Disomogeneità delle indicazioni fornite
		Relazione con eventuale ruolo in successiva attività istruttoria
	Gestione banche dati	Violazione della privacy
Controllo della denunce di inizio attività edilizie - Modificato con LR 15/2013 in "Controllo dei titoli abilitativi edilizi ad efficacia immediata i differita (DIA, SCIA, CIL)	Assenza di criteri di campionamento	
	Disomogeneità delle valutazioni	
	Non rispetto delle scadenze temporali	
Gestione degli abusi edilizi	Disomogeneità dei comportamenti	
	Non rispetto delle scadenze temporali	
SERVIZIO LAVORI PUBBLICI E MOBILITÀ E PATRIMONIO IMMOBILIARE Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico	Alienazioni patrimoniali	Disomogeneità delle valutazioni per interessi personali

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	RISCHI SPECIFICI	
<p>SERVIZIO LAVORI PUBBLICI E MOBILITÀ E PATRIMONIO IMMOBILIARE</p> <p>Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</p>	<p>Rilascio di pareri o preparari di competenza inerenti la mobilità su istanza dei cittadini o dei servizi SUE-SUAP e PL</p>	Scarsa trasparenza nei documenti richiesti	
		Disomogeneità delle valutazioni	
		Non rispetto delle scadenze temporali	
	<p>Emanazione di ordinanze su istanze dirette dei cittadini</p>	Scarsa trasparenza nei documenti richiesti	
		Disomogeneità delle valutazioni	
		Non rispetto delle scadenze temporali	
	<p>Rilascio di pass/contrassegni per autovetture</p>	Scarsa trasparenza nei documenti richiesti	
		Disomogeneità delle valutazioni	
		Non rispetto delle scadenze temporali	
	<p>Gestione di segnalazione e reclami</p>	Discrezionalità nella gestione	
	<p>SERVIZIO LAVORI PUBBLICI E MOBILITÀ E PATRIMONIO IMMOBILIARE</p> <p>Governo del territorio</p>	<p>Approvazione e gestione delle opere di urbanizzazione primaria e secondaria effettuate da soggetti terzi</p>	Mancata oggettività nella valutazione del progetto presentato ai fini della pubblica utilità
			Approvazione di scelte tecniche ed amministrative non coerenti con la normativa vigente e il pubblico interesse
Disomogeneità delle valutazioni o favoritismi			
<p>SERVIZIO LAVORI PUBBLICI E MOBILITÀ E PATRIMONIO IMMOBILIARE</p> <p>Contratti Pubblici</p>	<p>Gare di appalto e affidamenti di lavori, servizi e forniture sotto soglia comunitaria</p>	<p>Scarsa trasparenza dell'operato</p> <p>Alterazione della concorrenza</p>	
<p>SERVIZIO PARCHI RIFIUTI ENERGIA INQUINAMENTO</p> <p>Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni</p>	<p>Rilascio di autorizzazioni ambientali</p>	Disomogeneità delle valutazioni	
		Non rispetto delle scadenze temporali	
<p>SERVIZIO PARCHI RIFIUTI ENERGIA INQUINAMENTO</p> <p>Gestione dei rifiuti</p>	<p>Controllo dei servizi appaltati (es., raccolta rifiuti, spazzamento, disinfestazioni)</p>	Assenza di criteri di campionamento - (piano dei controlli)	
		Disomogeneità delle valutazioni	

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	RISCHI SPECIFICI
SERVIZIO PARCHI RIFIUTI ENERGIA INQUINAMENTO Contratti Pubblici	Acquisti di beni e servizi e controllo forniture	Scarsa trasparenza dell'operato/ alterazione della concorrenza
		Disomogeneità delle valutazioni nella individuazione del contraente
		Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati
		Scarso controllo del servizio erogato
SERVIZIO PARCHI RIFIUTI ENERGIA INQUINAMENTO Governo del territorio	Attività di sportello al pubblico	Disomogeneità delle indicazioni fornite
		Relazione con eventuale ruolo in successiva attività istruttoria
SERVIZIO PARCHI RIFIUTI ENERGIA INQUINAMENTO Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Gestione banche dati	Violazione della privacy
SERVIZI FINANZIARI Contratti pubblici	Gare d'appalto per beni e servizi	Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati
		Scarso controllo del servizio erogato
SERVIZI FINANZIARI Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Pagamento fatture fornitori	Disomogeneità delle valutazioni
		Non rispetto delle scadenze temporali
SERVIZIO ENTRATE Gestione delle entrate (generali)	Controlli/accertamenti sui tributi pagati	Assenza di criteri di campionamento nei controlli sugli adempimenti di pagamento (casi di omesso pagamento a fronte di dichiarazione già presentata)
		Assenza criteri campionamento
	Controlli/accertamenti sui tributi pagati	Disomogeneità delle valutazioni/ indicazioni
		Non rispetto delle scadenze temporali

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	RISCHI SPECIFICI
SERVIZI EDUCATIVI, SCOLASTICI E SOCIALI Contratti Pubblici	Acquisti di beni e servizi e controllo forniture	Alterazione della concorrenza
		Scarso controllo del servizio erogato
		Scarso controllo sulle forniture
SERVIZI EDUCATIVI, SCOLASTICI E SOCIALI Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Gestione di segnalazioni e reclami	Discrezionalità nella gestione
		Non rispetto delle scadenze temporali
SERVIZIO CASALECCHIO DELLE CULTURE – CULTURA SPORT COMUNITÀ Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Formazione graduatorie per l'accesso ai servizi educativi e scolastici	Mancata gestione di tutte le domande Istruttoria non corretta Graduatoria non completa o non corretta
		Scarsa trasparenza
		Poca pubblicità
	Erogazione di contributi e benefici economici	Scarso controllo del possesso requisiti dichiarato e dell'utilizzo
		Scarsa trasparenza Poca pubblicità
		Disomogeneità delle valutazioni richieste
SERVIZIO CASALECCHIO DELLE CULTURE – CULTURA SPORT COMUNITÀ Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Concessioni sedi sociali	Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati e dell'utilizzo
		Scarsa trasparenza Poca pubblicità
AREA SERVIZI AL CITTADINO E DI STAFF AREA SERVIZI AL TERRITORIO AREA RISORSE AREA SERVIZI ALLA PERSONA Incarichi e nomine	Conferimento di incarichi professionali a soggetti esterni all'Amministrazione	Motivazione generica circa la sussistenza dei presupposti per il conferimento di incarichi Disomogeneità di valutazione nella individuazione della fattispecie di incarico Scarsa trasparenza dell'affidamento dell'incarico/consulenza Scarso controllo del servizio erogato

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	RISCHI SPECIFICI
<p>AREA SERVIZI AL CITTADINO E DI STAFF AREA SERVIZI AL TERRITORIO AREA RISORSE SEGRETARIO GENERALE contratti pubblici</p>	<p>Affidamento di lavori, servizi e forniture a seguito di partecipazione a bandi PNRR</p>	<p>Definizione di caratteristiche progettuali e programmatiche, di requisiti tecnico economici e di criteri di aggiudicazione volti a favorire l'affidamento dell'appalto a determinati soggetti Utilizzo improprio del modello procedurale e mancato rispetto del principio di rotazione al fine di agevolare un particolare soggetto. Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati al fine di eludere la relativa normativa Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa Scarso controllo dei lavori realizzati/ prestazioni di servizi o forniture rese</p>

Valore pubblico, performance e anticorruzione

SEZIONE II: SISTEMA DEI VALORI E CODICE DI COMPORTAMENTO

II.3.6 Sistema dei valori e Codice di comportamento

La presente sezione illustra il sistema dei valori e il Codice di comportamento del Comune di Casalecchio di Reno, uniformi nella sostanza e nella forma ai corrispondenti sistemi dei valori dei Comuni facenti parte dell'Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia e dell'Unione stessa, integralmente riportati nell'**ALLEGATO II. 3 – A2— Sistema dei Valori e Codice di Comportamento**, a cui si rinvia.

La finalità che si intende perseguire è quella di orientare i comportamenti di chi opera all'interno dell'Ente ed integrare, con le disposizioni ivi previste, il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16 aprile 2013, ai sensi dell'articolo 54 del Decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001.

Il Codice di Comportamento dell'Ente è stato recentemente rivisto, in esito ad un percorso comune a tutti gli Enti dell'Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia, e approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 94 del 31/05/2022.

SEZIONE III: TRASPARENZA

II.3.7 Programmazione dell'attuazione della trasparenza

Il Comune di Casalecchio di Reno riconosce l'importanza della trasparenza quale misura fondamentale per la prevenzione e il contrasto alla corruzione, per la promozione dell'integrità e lo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

Di seguito sono descritte le modalità con cui il Comune di Casalecchio di Reno intende assicurare la trasparenza dell'azione amministrativa, ottemperando agli obblighi previsti dal Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013, così come modificato dal Decreto Legislativo n. 97 del 25 maggio 2016.

Allegato alla presente sezione, viene pubblicato il documento in cui, per ogni obbligo, sono indicati i soggetti cui compete la trasmissione e la pubblicazione dei dati, ai sensi del nuovo art. 10, comma 1, del D. Lgs 33/2013, in un'ottica di responsabilizzazione maggiore delle strutture interne delle amministrazioni ai fini dell'effettiva realizzazione di elevati standard di trasparenza (**ALLEGATO II. 3 – A3 – Mappa-tura degli obblighi di Trasparenza**).

In particolare, il documento allegato individua:

- il responsabile dell'azione, ovvero il soggetto detentore del dato da pubblicare
- il responsabile della pubblicazione, ovvero il soggetto che, ricevuto il dato, provvede a pubblicarlo sul sito istituzionale
- i tempi di pubblicazione, ovvero il termine entro il quale il dato deve risultare visibile all'esterno

Corre la necessità di richiamare espressamente le norme in materia di tutela della riservatezza dei dati personali, in particolare il Regolamento Europeo n. 679/2016 ed il D. Lgs. 30/06/2003 n. 196 modificato dal D. Lgs. 10/08/2018 n. 101; i responsabili e gli operatori, tutti formati in materia di privacy nel corso dell'anno già a far tempo dal 2018 e periodicamente ogni anno in occasione delle sessioni formative a vario titolo organizzate, sono stati sensibilizzati in ordine alla necessità di conciliare l'obbligo trasparenza, da assolversi tra l'altro con la pubblicazione degli atti, con l'obbligo di rispettare la normativa in materia di tutela della riservatezza dei dati personali ed i principi applicabili al trattamento degli stessi, ed in particolare: liceità, correttezza e trasparenza, limitazione delle finalità, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza, responsabilizzazione.

I dati oggetto di pubblicazione devono essere tecnicamente conformi alle disposizioni di legge e alle indicazioni dell'ANAC; l'OIV, in occasione della verifica annuale, attesta, tra l'altro, la qualità dei dati pubblicati in termini di completezza, aggiornamento e formato secondo le indicazioni fornite dall'Autorità con la delibera n. 1310/2016.

La trasparenza negli atti di indirizzo

Obiettivi specifici legati al tema della trasparenza sono richiamati in maniera espressa nel programma di mandato dell'Amministrazione di questo Ente, quale garanzia di semplicità, chiarezza, certezza dell'agire della pubblica amministrazione.

Gli stessi, poi, sono stati ripresi e declinati nei principali strumenti di programmazione.

Responsabilità

Come già evidenziato nelle parti che precedono, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) del Comune di Casalecchio di Reno è il Segretario Generale, Dott. Fanti Andrea.

Il RPC dunque, svolge anche le funzioni di Responsabile della Trasparenza. Il Responsabile per la Trasparenza ha il compito di garantire la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate e segnala agli organi di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e, nei casi più gravi, all'ufficio dei procedimenti disciplinari, i casi di mancato o ritardato

adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Il RPCT si avvale della collaborazione dei referenti dell'attività anticorruzione e trasparenza, individuati nei Dirigenti delle Aree e nei Responsabili dei Servizi con Posizione Organizzativa e indicati nella tabella allegata alla presente Sezione, in relazione ad ogni singolo obbligo di pubblicazione.

Per quanto riguarda il ruolo del Nucleo di Valutazione, comune a tutti gli Enti dell'Unione, allo stesso è assegnato il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT in materia di trasparenza e quelli indicati nei principali documenti di programmazione dell'Ente, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori.

Lo stesso nucleo di valutazione e i soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance, sia organizzativa sia individuale, dell'RPC e dei dirigenti/PO dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

Misure organizzative

Per una migliore attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza e il presidio di iniziative ad essa legate, sono stati individuati specifici referenti in tutti i settori del Comune di Casalecchio di Reno.

I referenti hanno il compito di fornire i dati richiesti e collaborare con il RPCT per l'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione.

Il Servizio di Comunicazione coadiuva il RPCT nelle attività di monitoraggio.

Anche per il prossimo triennio è prevista attività formativa sulle specifiche tematiche della trasparenza e dell'anticorruzione nei confronti del personale dell'Ente, in un'ottica di massimo ed effettivo coinvolgimento.

Al fine di chiarire le responsabilità del processo di pubblicazione dei dati, sono stati identificati i ruoli e i tempi nell'allegato "Amministrazione trasparente" – Elenco degli obblighi di pubblicazione:

Dirigente responsabile dell'azione: si intende il Dirigente dell'Area a cui fa capo l'unità organizzativa responsabile della pubblicazione;

Posizione Organizzativa responsabile della pubblicazione: si intende il Titolare di Posizione Organizzativa che possiede il dato e/o ne deve curare la pubblicazione direttamente, con procedura automatizzata, o tramite il Servizio di Comunicazione che procederà secondo le indicazioni del primo;

Tempi di pubblicazione: si intende il tempo che deve rispettare la Posizione Organizzativa per la pubblicazione del dato nella Sezione "Amministrazione Trasparente".

Automatizzazione delle pubblicazioni

Per semplificare la pubblicazione dei dati, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, sono in uso presso l'Ente modalità automatizzate di pubblicazione dei provvedimenti (art. 23 del D. Lgs 33/2013), dei dati relativi ai contratti di lavori, forniture e servizi (all'art. 37 del D. Lgs 33/2013), dei dati relativi a contributi, sovvenzioni, vantaggi economici (art. 26 del D. Lgs 33/2013), consulenti e collaboratori (art. 15 del D. Lgs 33/2013), dei dati relativi ai beni immobili e alla gestione del patrimonio (art. 30 del D. Lgs 33/2013) e dei dati relativi agli atti di esecuzione dei contratti pubblici (art. 29 del D. Lgs. 50/2016).

Pubblicazione atti di esecuzione dei contratti pubblici

Al fine di garantire l'applicazione uniforme degli adempimenti in materia di trasparenza, con particolare riferimento all'art 29 del d. lgs 10 aprile 2016 n.50, come modificato dall'art 53 D.L. 31 maggio 2021 n.77, comunemente noto come Decreto Semplificazioni bis (decreto convertito, con modificazioni, dalla l. n. 108 del 29.7.2021), norma che prevede che debbano essere pubblicati e aggiornati sul Profilo del

Committente, nella sezione “Amministrazione trasparente”, anche gli atti di esecuzione dei contratti pubblici, tenuto conto delle indicazioni dell’Anac contenute nell’allegato 9 al PNA 2022, si ritiene utile individuare in via interpretativa nello schema seguente l’ambito oggettivo di applicazione della norma anzidetta che estende l’obbligo di pubblicazione sul profilo del committente agli atti di esecuzione dei contratti pubblici di servizi, forniture e lavori ai sensi dell’art 29 del Codice dei Contratti.

Atti da pubblicare:

Determinazioni dirigenziali aventi ad oggetto o relative a:

1. Proroga o accoglimento dell’istanza di proroga avvio servizi forniture lavori
2. Approvazione di modifiche al contratto (art. 106 D. Lgs. 50/2016)
3. Approvazione di perizia suppletiva di variante in corso d’opera
4. Recesso
5. Rescissione in danno
6. Risoluzione
7. Liquidazione*
8. Riduzione della garanzia in corso di esecuzione contrattuale
9. Accettazione dell’accordo bonario e transazioni
10. Affidamento di consegne complementari (art. 63 comma 3 lett. b)
11. Applicazione delle penali e riconoscimenti di risarcimenti
12. Concessione di anticipazione art. 35 comma 18 D. Lgs. 50/2016
13. Contratti di subappalto **
14. Rinnovi
15. Quinto d’obbligo
16. Collaudo/regolare esecuzione
17. Certificato di verifica conformità
18. Nomina direttore dei lavori/direttore dell’esecuzione/componenti delle commissioni di collaudo

*Per quanto riguarda le liquidazioni, in osservanza ai principi di trasparenza, efficienza e razionalizzazione si ritiene che la pubblicazione degli importi liquidati ex art. 37 del D. Lgs. 33/2013 nella sezione del sito web istituzionale denominata “Amministrazione Trasparente” – sotto sezione “Bandi di gara e contratti” assolve, nella sostanza e per quanto qui rileva, anche l’obbligo di pubblicazione ex art. 29 D. Lgs. 50/2016 come modificato dall’art 53 D.L. 31 maggio 2021 n.77, comunemente noto come Decreto Semplificazioni bis (decreto convertito, con modificazioni, dalla l. n. 108 del 29.7.2021), da intendersi pertanto nel primo ricompreso.

**Pubblicazione atti di autorizzazione al subappalto

Questa Amministrazione, considerato che il territorio comunale è interessato da finanziamenti PNRR e da appalti di grandi opere che, come noto, possono rappresentare per la criminalità organizzata un’occasione di infiltrazione nel territorio e che lo strumento del subappalto è frequentemente utilizzato dalle ditte appaltatrici, in particolare per l’esecuzione di lavori, ha valutato di implementare la trasparenza amministrativa del procedimento di autorizzazione al subappalto. A tale scopo, questo Ente ha previsto (ex art. 29 D. Lgs. 50/2016) la pubblicazione sul sito web istituzionale di tutti gli atti di autorizzazione al subappalto, adottati mediante determinazione dirigenziale ai sensi del comma 4 dell’art. 105 del D.Lgs. 50/2016, trattandosi di atti esecutivi di contratti pubblici soggetti ad elevato rischio corruttivo. Tale ulteriore misura di trasparenza, favorendo forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche, viene istituita come strumento per il contrasto a fenomeni di corruzione in un settore – quello degli appalti – che presenta profili di rischio.

Misure organizzative ulteriori o specifiche

Questo Ente, in un’ottica di maggiore trasparenza, pubblica sul sito web istituzionale tutti i contributi, sovvenzioni, vantaggi economici e benefici di qualunque importo anche se inferiore al limite normativo di € 1.000,00.

Si tratta di una misura ulteriore in termini di trasparenza che consente, al contempo, di raggiungere obiettivi di efficienza, semplificazione, razionalizzazione delle risorse e delle procedure: tale misura, infatti, assorbe e supera l'obbligo di redigere e pubblicare l'Albo dei beneficiari di provvidenze economiche previsto dal D.P.R. 118/2000, obbligo ad oggi abrogato.

Al fine di migliorare la redazione degli atti, la standardizzazione e la trasparenza con particolare riferimento alla materia degli appalti, data la particolare esposizione al rischio corruttivo, le check list per gli appalti All. 8 al PNA 2022 vengono recepite e condivise, quale strumento di operativo e di supporto, con i Dirigenti e i titolari di P.O.; analogamente viene recepita e sarà oggetto di condivisione la tabella All. 9) al PNA 2022.

Monitoraggio e controllo

A supporto dell'attività di controllo da parte del RPCT, si ritiene opportuno prevedere due monitoraggi (a cadenza semestrale, indicativamente nei periodi luglio e gennaio con riferimento al semestre precedente) sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, fatta salva la possibilità di monitoraggi con cadenze più ravvicinate per particolari esigenze o per specifici obblighi di pubblicazione. Per quanto riguarda le modalità e gli strumenti per l'esecuzione del monitoraggio, si richiama la "cabina di regia" citata nella prima sezione del presente documento; inoltre, con cadenza semestrale i responsabili dell'aggiornamento e della pubblicazione dei dati sono tenuti al rilascio di una dichiarazione che attesti il corretto rispetto, da parte dei servizi di appartenenza, degli obblighi di trasparenza. Il Comune di Casalecchio di Reno infine attua un controllo anche sull'effettivo rispetto degli obblighi di pubblicazione di dati, documenti e informazioni delle società partecipate o riguardanti la propria attività ma pubblicati dai servizi dell'Unione dei Comuni.

All'attività di monitoraggio è associata un'attività di adeguamento e di sollecito nei confronti dei soggetti competenti alla trasmissione/pubblicazione dei dati.

Ai controlli interni, si aggiunge il monitoraggio annuale e la conseguente attestazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza da parte del Nucleo di valutazione, secondo le indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Con riferimento specifico all'anno 2022 si è regolarmente proceduto all'attività di monitoraggio sulla pubblicazione dei dati, delle cui risultanze si è tenuto conto nell'attività di aggiornamento del Piano anche ai fini dell'eventuale implementazione delle misure; le misure organizzative e strumentali rispettivamente individuate e attuate si sono rivelate idonee e, in quanto tali, vengono confermate.

Accesso documentale, accesso civico semplice e accesso civico generalizzato

Nel corso dell'anno 2018 questo Ente si è adeguato alle nuove disposizioni in materia di accesso, adottando un Regolamento coordinato con quello degli altri Comuni facenti parte dell'Unione e l'Unione stessa.

Il Comune di Casalecchio di Reno, recependo le indicazioni di cui alla Delibera ANAC 1309/2016, ha istituito il proprio Registro degli accessi, pubblicato sul sito con aggiornamento semestrale; attraverso la produzione del registro si procede al monitoraggio sull'attuazione della disciplina sugli accessi, civico semplice e generalizzato.

L'accesso documentale è disciplinato dalla Legge n. 241/1990 e non ha subito recenti modificazioni.

Quanto all'accesso civico, il D. Lgs. 33/2013, all'articolo 5 novellato dal D. Lgs. 97/2016, ha disciplinato il nuovo istituto dell'Accesso Civico Semplice e Generalizzato, prevedendo una modalità di accesso ai dati e documenti molto più ampia di quella prevista dalla precedente normativa in materia di accesso documentale e riconoscendo a chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente

rilevanti, l'accesso ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati e salvi i casi di segreto o di divieto di divulgazione previsti dall'ordinamento ed in particolare dall'articolo 5 bis del D. Lgs. 33/2013 e s.m.i. recante "Esclusioni e limiti all'accesso civico".

A seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 97/2013, l'accesso civico può essere semplice o generalizzato:

- **l'accesso civico "semplice"** è il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo;
- **l'accesso civico "generalizzato"** è il diritto di chiunque di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D. Lgs. 33/2013, riconosciuto "allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico".

Entrambe le tipologie di accesso differiscono dall'accesso agli atti disciplinato dalla Legge 241/1990 e s.m.i., quale diritto riconosciuto ai soggetti interessati titolari di "un interesse diretto, concreto ed attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso".

Il Comune di Casalecchio di Reno, nel rispetto della suddetta normativa e nell'ambito della propria autonomia organizzativa, disciplina nel Regolamento in materia di accesso documentale, accesso civico semplice e accesso civico generalizzato nonché nel presente Piano le modalità e le procedure per l'esercizio dell'accesso ai dati, ai documenti e alle informazioni.

La richiesta di accesso civico semplice e generalizzato è gratuita, non deve essere motivata e, come precisato nelle ultime linee guida dell'ANAC, non deve essere generica né esplorativa ma deve consentire l'individuazione del dato, del documento o dell'informazione di cui si chiede accesso.

La richiesta di accesso civico generalizzato, indirizzata al Responsabile competente a detenere il dato o documento e, per conoscenza, al Responsabile della prevenzione della corruzione e dell'accesso civico del Comune di Casalecchio di Reno, può essere redatta sul modulo appositamente predisposto dall'Ente e pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente", Altri Contenuti - Accesso Civico e presentata con le seguenti modalità:

- tramite posta elettronica all'indirizzo: accesso.civico@comune.casalecchio.bo.it;
- tramite posta elettronica certificata (P.E.C.) all'indirizzo: comune.casalecchio@cert.provincia.bo.it;
- tramite posta ordinaria;
- tramite fax;
- direttamente allo Sportello Polifunzionale SEMPLICE del Comune di Casalecchio di Reno.

La richiesta di accesso civico semplice, invece, va indirizzata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e dell'Accesso Civico; può essere redatta sul modulo appositamente predisposto dall'Ente e pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente", Altri Contenuti - Accesso Civico e presentata con le medesime modalità sopra indicate.

Principali azioni in materia di trasparenza

Con la convinzione che essere trasparenti non significa solamente mettere a disposizione dati e informazioni, ma anche rendere i cittadini e le imprese maggiormente consapevoli, il Comune promuove l'utilizzo e la conoscenza delle diverse potenzialità dei siti istituzionali da parte dei cittadini, quale presupposto indispensabile per il pieno esercizio dei loro diritti civili e politici. L'Ente si impegna quindi a portare all'attenzione degli utenti alcune informazioni presenti all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", attraverso la pubblicazione di notizie ad hoc nel sito web e/o l'invio di comunicati stampa.

Riconoscendo l'importanza della trasparenza quale presupposto per la partecipazione dei cittadini al governo del territorio, il Comune di Casalecchio di Reno si impegna a diffondere informazioni sulle attività e sui progetti in atto anche attraverso incontri pubblici rivolti alla cittadinanza e agli stakeholders, durante i quali raccogliere contributi e osservazioni utili.

Valore pubblico, performance
e anticorruzione

III Organizzazione e Capitale umano

III. 1 Struttura organizzativa

Ai sensi del Regolamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di GC n. 48 del 6/5/2014, la struttura organizzativa del Comune di Casalecchio di Reno, che definisce la macro struttura dell'Ente, è così articolata:

a) **Il Segretario Generale:** Svolge funzioni di collaborazione e assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi istituzionali in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto e ai regolamenti. Coordina le funzioni dei Dirigenti e dell'intera struttura organizzativa. Supervisiona e coordina il sistema dei controlli interni e le attività di controllo strategico/operativo, rendicontazione sociale, prevenzione della corruzione e trasparenza. Si avvale della collaborazione e del supporto dei Dirigenti e delle Posizioni organizzative dei Servizi competenti

b) **Aree funzionali:** rappresentano le strutture unitarie apicali dell'Ente e sono il punto di riferimento per l'impostazione delle politiche e la predisposizione degli interventi per una o più funzioni, in relazione alla omogeneità dei bisogni. Sono dotate di autonomia funzionale e sono costituite da più Servizi. All'Area compete il governo complessivo e la allocazione delle risorse affidate, nonché l'impostazione del sistema organizzativo interno, per il governo del contesto d'azione dei diversi centri di responsabilità interni. La direzione e la responsabilità delle Aree compete ai Dirigenti incaricati dal Sindaco

c) **Servizi:** costituiscono il secondo livello organizzativo di riferimento dell'Ente e, nell'ambito dell'Area di appartenenza, sono dotati di ampia autonomia operativa gestionale. Sono caratterizzati da specifica competenza di intervento e da prodotti e servizi chiaramente identificati. L'individuazione dei Servizi è approvata dalla Giunta Comunale, contestualmente alla definizione della struttura organizzativa. L'individuazione di uffici nell'ambito dei singoli Servizi è di pertinenza dei Dirigenti, come pure l'assegnazione del personale ai Servizi, che è disposta con atto di organizzazione del Dirigente dell'Area. La responsabilità di un Servizio può comportare l'attribuzione di posizione organizzativa, nel caso in cui tale circostanza sia stata deliberata all'atto della definizione della struttura organizzativa.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 124 del 12/10/2021, esecutiva ai sensi di legge, ha rinnovato il modello macro – organizzativo del Comune di Casalecchio di Reno, a far data dal 1 gennaio 2022, articolando la struttura in tre Aree funzionali, oltre al Segretario Generale, secondo una redistribuzione equilibrata dei Servizi. Nel nuovo disegno delle Aree è previsto l'affidamento alla responsabilità diretta del Segretario generale del Servizio Programmazione e Controllo strategico e del Servizio Comunicazione e Relazioni esterne, nonché il presidio sulle attività dell'Avvocatura Civica.

La nuova macro organizzazione tiene conto anche delle dinamiche evolutive dei Servizi conferiti all'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia, a cui Casalecchio aderisce, nell'ottica di mantenere in capo a Casalecchio stesso un presidio strategico sulle funzioni e attività conferite all'Unione.

III 1.1 Contesto organizzativo del “Gruppo Comune”

Per “Gruppo Comune” si intende l’insieme delle connessioni tra l’organizzazione comunale, le società partecipate e l’Unione dei Comuni Valli del Reno Lavino e Samoggia, che garantiscono efficacia ed efficienza nell’erogazione dei servizi ai cittadini e nel funzionamento della macchina amministrativa.

Con la [deliberazione di GC n. 124 del 26/07/2022](#) sono stati individuati gli enti e le società partecipate costituenti il gruppo Amministrazione Pubblica del Comune di Casalecchio di Reno per l’esercizio 2022 ed è stato definito il perimetro per il consolidamento dei conti, degli enti, aziende e società costituenti per l’esercizio 2021.

GAP - GRUPPO AMMINISTRAZIONE PUBBLICA		
Organismo Partecipato	Classificazione	% di possesso
Adopera Patrimonio e Investimenti Casalecchio di Reno	Società controllata	98,70%
Melamangio S.p.A.	Società controllata	51%
Azienda Casa Emilia Romagna Acer Bologna	Società partecipata	2,90%
Lepida S.p.A.	Società partecipata	0,0015%
Società A.F.M. S.p.A.	Società partecipata	0,67%
Società Hera S.p.A.	Società partecipata	0,08738%
Banca Etica	Altro organismo	0,00008%
Ente di gestione per i parchi e la biodiversità – Emilia Orientale	Altro organismo	Irrilevante
Ater – Associazione Teatrale Emilia Romagna	Altro organismo	Irrilevante

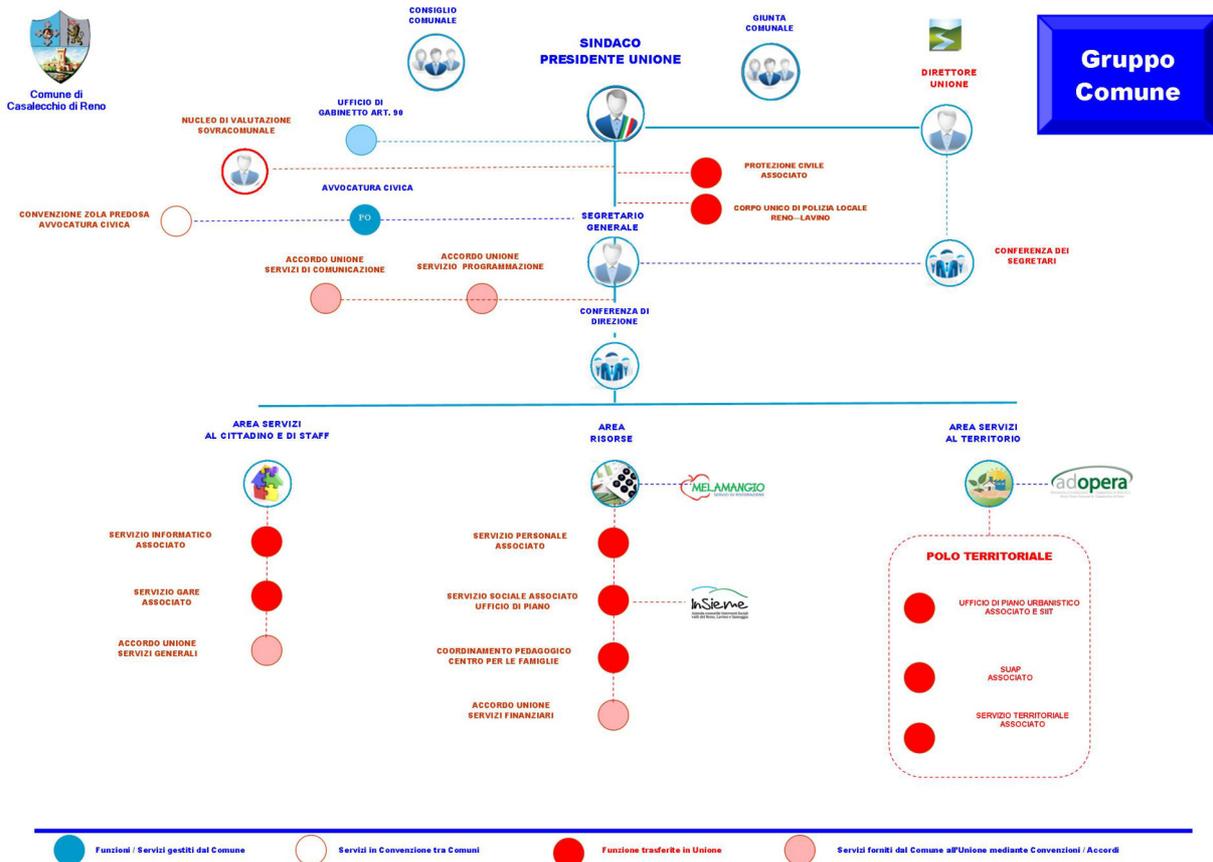
La società a carattere pubblico-privato **Melamangio spa** nasce a metà del 2004, costituita dal Comune di Casalecchio di Reno e da Concerta Spa per esercitare in via diretta le attività di fornitura di pasti, incluse le derrate alimentari, e la fornitura di servizi di ristorazione ad enti pubblici e privati. per la refezione scolastica. Per fronteggiare l’aumento della domanda e migliorare ulteriormente il servizio, nel 2006 viene inaugurato il nuovo centro di produzione pasti. Successivamente il servizio viene ampliato anche all’utenza del Comune di Zola Predosa. Dal 01/04/2012 la società Concerta Spa è stata fusa per incorporazione nella società Elixir Ristorazione Spa. L’attuale compagine sociale è così composta: Casalecchio di Reno 51% - Zola Predosa 4% - Elixir ristorazione spa 45%

Adopera srl è una società in house nata per la gestione di servizi pubblici e la manutenzione del patrimonio del Comune di Casalecchio di Reno, dall’1/1/2019 è partecipata dai Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro e Zola Predosa. L’oggetto sociale prevede l’autoproduzione e gestione di beni e/o servizi strumentali nonché la produzione e gestione di servizi di interesse generale ex art 4, comma 2, lett. A) e D) del D. Lgs 150/2016 e successive modificazioni a favore dei Comuni di Casalecchio di Reno Zola Predosa Monte San Pietro , in base agli affidamenti risultanti dai relativi contratti di servizio, perseguendo finalità di mantenimento, incremento e miglioramento della qualità delle infrastrutture e dei servizi sul territorio comunale. Svolge le seguenti attività secondo quanto disposto con i contratti di servizio:

Gestione aree di sosta a pagamento; gestione del verde pubblico; gestione pubblica illuminazione; gestione spazi ed aree per viabilità carrabile e pedonale; gestione servizi cimiteriali; manutenzione degli immobili comunali.

L’attuale compagine sociale è così composta: Casalecchio di Reno 98,70% - Monte San Pietro 0,65% Zola Predosa 0,65%

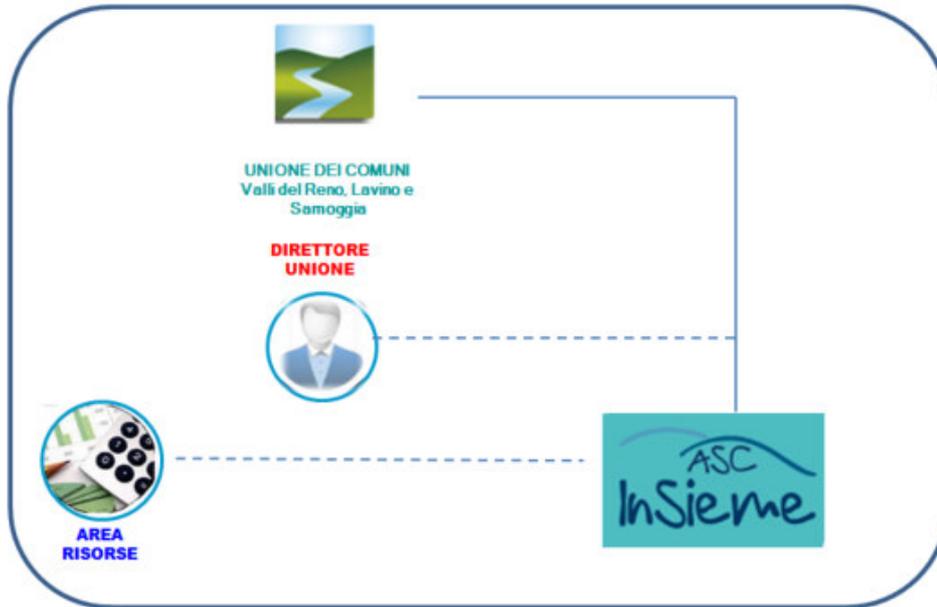
Nei grafici che seguono è rappresentato il “Gruppo Comune”, dove le connessioni tra l’organizzazione comunale e le società partecipate Adopera srl e Melamangio spa, l’Azienda Speciale ASC Insieme e l’Unione dei Comuni Valli del Reno Lavino e Samoggia garantiscono efficacia ed efficienza nell’erogazione dei servizi ai cittadini e nel funzionamento della macchina amministrativa.



Il **Segretario Generale** cura i rapporti con l’Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia, supportandola nello sviluppo della governance con la partecipazione alla Conferenza dei Segretari.



L'Area Risorse presidia il sistema dei Servizi alla persona in ambito sociale e pedagogico, in raccordo con l'Unione e con l'Azienda Speciale dell'Unione ASC Insieme. Tramite i Servizi Finanziari coordina le attività preordinate al controllo finanziario di Adopera srl e di Melamangio spa. Tramite i Servizi Educativi, Scolastici e Sociali gestisce l'affidamento del servizio di refezione scolastica alla società Melamangio spa



L'Area Servizi al territorio raccorda le esigenze del Comune con la società Adopera srl riguardo la programmazione degli interventi manutentivi del patrimonio comunale ed effettua i controlli tecnico operativi sull'esecuzione dei lavori da parte della Società.



Funzioni conferite dal Comune di Casalecchio di Reno in gestione associata:

- Servizio Informatico Associato (SIA)
- Servizio Personale Associato (SPA)
- Servizio Sociale Associato
- Servizio Controllo di gestione Associato
- Ufficio di Piano urbanistico:
- Servizio SUAP Attività Produttive Associato
Sedi c/o il Comune di Casalecchio di Reno, via dei Mille 9
- Servizio Gare Associato (SAG)
Sede c/o il Comune di Sasso Marconi, Piazza dei Martiri 6
- Corpo di Polizia Locale "Reno Lavino"
- Ufficio di Protezione civile Associata
Sede operativa e ufficio centrale del Comando Unico Casalecchio di Reno via Sozzi 2
- Servizio Tecnico (Sismica):
sede c/o il Comune di Zola Predosa, Piazza della Repubblica, 1



Nell'ambito di un piano riorganizzativo complessivo, l'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia, oltre a prevedere l'esercizio associato delle funzioni sopra elencate, si avvale anche di singole strutture comunali per gestire più efficacemente alcuni servizi a livello sovracomunale. Con [deliberazione di Giunta Comunale n. 168 del 13/12/2022](#) il Comune di Casalecchio di Reno ha rinnovato l'accordo con l'Unione per gestire i Servizi Generali, i Servizi Finanziari, le attività di comunicazione istituzionale e gestione del sito web dell'Unione.

1.2.1 Livelli di responsabilità organizzativa

Dirigente: Responsabile della struttura organizzativa qualificata come "Area" L'incarico dirigenziale è attribuito dal Sindaco con provvedimento motivato ai dirigenti a tempo indeterminato in servizio nell'Ente o a personale assunto con contratto a tempo determinato. L'incarico è conferito a tempo determinato, di durata comunque non superiore a quella del mandato del Sindaco

Posizione Organizzativa: Livello di coordinamento intermedio dell'Ente, centro di responsabilità avente complessità, livello organizzativo e professionale graduabile, comunque caratterizzato da diretta assunzione di elevata responsabilità di prodotto e risultato. E' alle dirette dipendenze dei dirigenti o in mancanza del Segretario Generale. Con [deliberazione di GC n. 195 del 07/12/2022](#) è stata modificata la graduazione delle Posizioni Organizzative, confermando le cinque fasce retributive, secondo la Disciplina sulle graduazioni delle posizioni dirigenziali e organizzative, allegata al Regolamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi. Col medesimo atto è stata avviata una nuova procedura selettiva per n. 11 posizioni, i cui incarichi decorrono dal 01/01/2023.

Incarichi di responsabilità: personale a tempo indeterminato appartenente alle categorie C e D a cui sono attribuite specifiche responsabilità (con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative).

III . 2 - Organizzazione del Lavoro Agile

A) I Soggetti

Il **Segretario Generale** svolge un ruolo di impulso nello sviluppo del lavoro agile e attraverso la **conferenza di Direzione coordina le attività** dei dirigenti, che costituiscono la cabina di regia, con il compito di dare indirizzi sull'organizzazione del lavoro;

I **dirigenti** sono i promotori dell'innovazione organizzativa e orientano l'attività lavorativa propria e dei propri collaboratori al raggiungimento degli obiettivi, creando relazioni basate sulla fiducia reciproca, nell'ottica di una responsabilizzazione nel raggiungimento dei risultati attesi. Promuovono percorsi informativi e formativi che favoriscono la crescita professionale dei dipendenti, rendendoli parte attiva nei processi di innovazione in atto. Con il supporto dei titolari di posizione organizzativa, effettuano una mappatura dei processi di lavoro compatibili con il lavoro agile, esercitando comunque la propria autonomia nell'individuazione delle attività e del personale da destinare ad esso. Esercitano un potere di controllo diretto sui dipendenti ad essi assegnati, a prescindere dalla modalità con cui viene resa la prestazione, individuando gli interventi prioritari e gli obiettivi lavorativi di breve-medio periodo, verificando il conseguimento degli stessi.

Ai **lavoratori agili** è richiesta una crescita professionale nell'ottica di migliorare la capacità di auto organizzazione dei compiti assegnati, la flessibilità nella gestione dell'attività e la responsabilità nel raggiungimento dei risultati. Partecipano attivamente alle opportunità formative dell'Ente per utilizzare al meglio gli strumenti che facilitano il lavoro da remoto, dalle abilità digitali alle modalità di comunicazione più efficaci nei confronti di colleghi e cittadini. I lavoratori agili sono tenuti a feed back frequenti con i propri responsabili.

Il **Nucleo di Valutazione sovracomunale** (unico per i Comuni dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia e per l'Unione stessa).

Così come per gli indicatori definiti nel Piano della performance, anche per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro agile il ruolo del Nucleo è fondamentale, non solo ai fini della valutazione della performance organizzativa ma anche per verificare che la definizione degli indicatori sia il risultato di un confronto tra i decisori apicali e tutti i soggetti coinvolti nel processo e per fornire indicazioni sull'adeguatezza metodologica degli indicatori stessi in sede di misurazione e di monitoraggio delle prestazioni.

Responsabile della Transizione al Digitale (RTD). La Circolare n. 3/2018 che contiene indicazioni relative al ruolo dei RTD, integranti le disposizioni riportate all'art. 17 del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), evidenzia la centralità del RTD.

Nel Piano triennale per l'informatica per la PA, al RTD viene affidato il compito di definire un maturity model per il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni. Tale modello individua i cambiamenti organizzativi e gli adeguamenti tecnologici necessari e definisce la redazione in particolare della Checklist tecnologica.

Con deliberazione n.ro 10 del 28/01/2019 l'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia, di cui il Comune di Casalecchio di Reno fa parte, ha aderito all'Agenda Digitale locale 2019 – 2021 (ADLER) che prevede lo sviluppo di progetti che contribuiranno al raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Agenda digitale europea.

Tramite il Servizio informatico è stato costituito il Tavolo della transizione digitale, composto dal Responsabile del Servizio SIA e dai referenti comunali sull'informatica, con l'obiettivo di implementare i servizi fruibili on-line, i pagamenti elettronici, la gestione digitale e la conservazione degli atti e dei documenti dei Comuni.

Comitato Unico di Garanzia (CUG). Seguendo le indicazioni della Direttiva n. 2/2019, che ne ha chiarito compiti e funzioni, le Amministrazioni devono valorizzare il ruolo dei CUG anche nell'attuazione del lavoro agile nell'ottica di politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata, funzionali al miglioramento del benessere organizzativo. Il CUG è stato costituito a livello sovracomunale.

Organizzazioni sindacali. Il lavoro agile, come previsto dalle Linee guida della Funzione Pubblica e ribadito nel contratto collettivo nazionale di lavoro 2019 -2021, sottoscritto il 16/11/2022, è adottato dalle amministrazioni sentite le Organizzazioni Sindacali, con le modalità previste dalla contrattazione collettiva.

B) La disciplina interna per lo smart working

Al fine di regolamentare il Lavoro Agile, il Comune di Casalecchio di Reno con deliberazione di Giunta comunale n. 45 del 13/04/2021 ha approvato la "Disciplina per il lavoro agile del Comune di Casalecchio di Reno", considerando la modalità di lavoro ibrida (lavoro in presenza e Smart Working) come nuova realtà operativa che andrà a consolidarsi nel tempo, anche grazie al supporto di investimenti in dotazioni tecnologiche e formazione digitale per il personale dipendente coinvolto.

La disciplina interna per lo smart working consta di una serie di documenti:

1. Regolamento per lo Smart Working (Giunta Comunale n.ro 45 del 13 aprile 2021)
2. Policy sui comportamenti del lavoratore agile
3. Policy sulla concessione degli strumenti informatici
4. Accordo individuale
5. Istruzioni per gli Utenti in merito all'Utilizzo delle Dotazioni Informatiche utilizzate in casi di Smart Working
6. Opuscolo informativo sulla salute e sicurezza dei lavoratori in smart working
7. Infografica: Buone abitudini dello Smart Worker

L'attivazione della modalità di lavoro agile avviene per i gruppi di lavoro denominati Smart team, su base volontaria, in virtù delle richieste di adesione inoltrate dal singolo dipendente al Dirigente del Settore a cui è assegnato.

L'istanza, redatta sulla base del modulo predisposto dall'Amministrazione, è trasmessa dal/la dipendente al proprio Dirigente di riferimento.

Ciascun Dirigente valuta la compatibilità dell'istanza presentata dal dipendente rispetto:

- all'attività svolta dal dipendente rientrante tra quelle individuate come smartabili;
- alla capacità acquisita di utilizzo degli strumenti informatici, anche attraverso lo svolgimento di moduli formativi dedicati;
- ai requisiti previsti dal disciplinare;
- alla regolarità, continuità ed efficienza dell'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese, nonché al rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.
- L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente e il Dirigente dell'Area cui è assegnato e dura per il tempo determinato nell'accordo.

L'accordo stabilisce le attività da svolgere da remoto, i risultati attesi, gli indicatori di misurazione dei risultati, le modalità di rendicontazione e di monitoraggio dei risultati, la previsione di momenti di confronto tra il dirigente e il dipendente

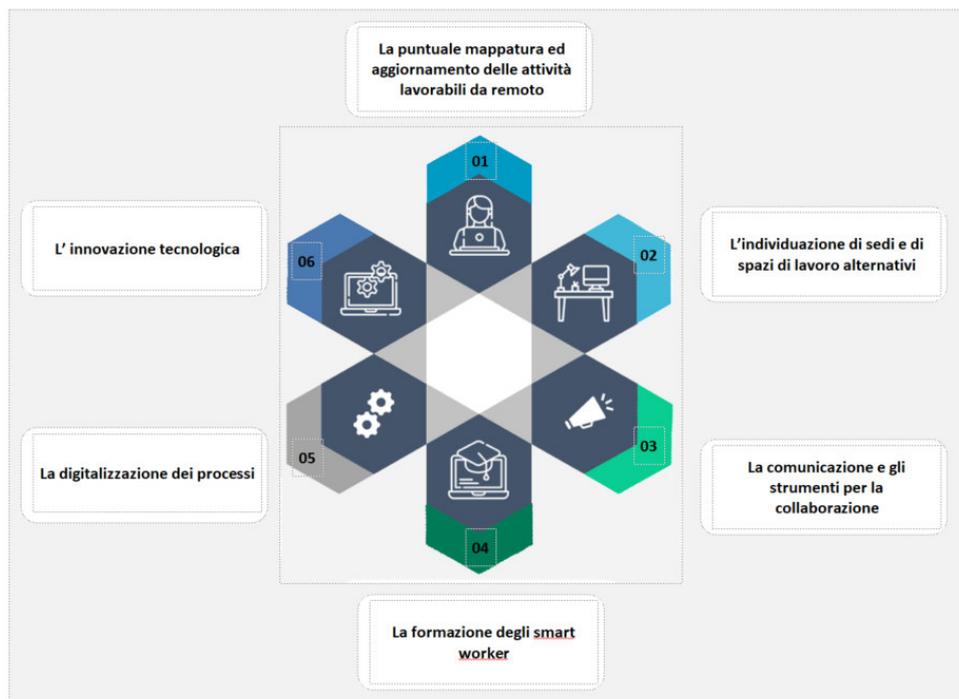
C) Gli obiettivi del lavoro agile: i cantieri

Il lavoro agile è ritenuto una delle leve fondamentali per conciliare il benessere dei propri lavoratori con il miglioramento della performance e dei risultati dell’Ente, stimolando l’autonomia e la responsabilità delle persone con riferimento al luogo ed alla gestione del proprio orario di lavoro.

In particolare, attraverso questo strumento l’Amministrazione si pone di truardare i seguenti obiettivi per il triennio 2023-2025. **Con il lavoro agile, il Comune intende perseguire i seguenti obiettivi:**



In linea con tali finalità, all’interno dell’organizzazione del lavoro agile l’Amministrazione ha individuato 6 cantieri di sviluppo



All'interno della seguente tabella si riporta una descrizione sintetica del dettaglio di ogni cantiere per l'anno 2023

CANTIERE	DESCRIZIONE
1. La puntuale mappatura ed aggiornamento delle attività lavorabili da remoto	Mappatura per Smart Team che possono svolgere prevalentemente attività lavorabili da remoto, garantendo la sostenibilità organizzativa, non favorendo l'insorgenza di lavoro arretrato e non pregiudicando in alcun modo o riducendo la fruizione dei servizi a favore dell'utenza.
2. L'individuazione di sedi e spazi di lavoro alternativi	Azioni mirate all'estensione delle sedi di lavoro ed alla riprogettazione degli spazi
3. La comunicazione e gli strumenti per la collaborazione	L'Amministrazione, al fine di supportare il Lavoro Agile, intende introdurre strumenti che consentano di creare veri e propri ambienti virtuali di lavoro atti a soddisfare i bisogni emergenti di collaborazione, condivisione della conoscenza in rete e sviluppo di reti sociali interne ed esterne all'organizzazione.
4. La formazione degli smart worker	La formazione rappresenta uno strumento fondamentale per sviluppare le necessarie competenze aggiuntive e abilitanti alle nuove modalità di lavoro da remoto. Pertanto gli interventi formativi previsti trovano applicazione all'interno dei programmi descritti nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile allegato
5. La digitalizzazione dei processi	In linea con i documenti di programmazione e con le linee di indirizzo nazionali (Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione di AgID) ed internazionali, l'Amministrazione si sta impegnando nel percorso di digitalizzazione dei processi, di innovazione e sviluppo di sistemi integrati al fine di favorire l'efficiente gestione del patrimonio informativo dell'Ente. Il percorso di digitalizzazione dei processi è inoltre strutturato per valorizzare le piattaforme digitali PA centrali che progressivamente sono rese disponibili (es. PagoPA)
6. L'innovazione tecnologica	Il processo di trasformazione e rinnovamento dell'infrastruttura di lavoro IT e della sua gestione, accelerato in seguito all'emergenza pandemica, è scaturito in un piano delle azioni di innovazione tecnologica. Inoltre, per garantire un allargamento della platea complessiva dei possibili nuovi "lavoratori agili", si è proceduto a definire un masterplan progettuale comprendente: <ul style="list-style-type: none"> - individuazione delle esigenze specifiche, definizione della composizione e distribuzione delle "postazione di lavoro" digitali, in linea con le esigenze del personale ed i livelli di sicurezza richiesti; - programmazione e pianificazione degli acquisiti al fine di garantire l'aggiornamento delle postazioni di lavoro e l'upgrade delle infrastrutture; - definizione dei modelli di service management, di rischio e di un processo di disaster recovery - messa a terra di sistemi di monitoraggio e continuo aggiornamento dei sistemi

D) L'attività di monitoraggio

Il Piano prevede l'attuazione di un'attività di monitoraggio degli effetti prodotti dal dispiegamento del Lavoro Agile, secondo 3 direttrici

ANALISI DEGLI EFFETTI SULL'ORGANIZZAZIONE E SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Misurare gli effetti sull'organizzazione e sul benessere da una valutazione dell'esistente inteso come presupposto del lavoro agile stesso, attraverso le dimensioni della salute organizzativa, professionale, digitale ed economico— finanziaria. Inoltre è previsto il monitoraggio dello stato di implementazione del Lavoro agile (in termini quantitativi e qualitativi) e la qualità percepita.

ANALISI E VALUTAZIONE DELL'IMPATTO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Misurare, mediante l'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente, il complesso dei risultati e, in ultima istanza, il livello dei servizi offerti in relazione ai bisogni della cittadinanza (in particolare, anche in relazione ai processi di digitalizzazione dei servizi stessi), valutandone anche gli eventuali scostamenti dai target individuati

ANALISI SULLO STATO DI AVANZAMENTO DEL LAVORO AGILE

Monitorare l'attività dei cantieri rispetto al target di riferimento di ognuno, attraverso un numero limitato di indicatori costruiti specificamente dall'Ente, da applicare sulle attività più rilevanti individuate per ogni cantiere

E) Gli Indicatori di sviluppo

Il comune di Casalecchio di Reno, sulla base dell'esperienza lavorativa in modalità agile vissuta negli ultimi due anni, ha individuato alcuni indicatori sullo stato di salute dell'ente, abilitanti del lavoro agile. In ottica di sviluppo e riorganizzazione della prestazione lavorativa sono stati definiti anche indicatori di implementazione dello smart working, utili a monitorare le diverse fasi e gli esiti delle azioni finalizzate all'introduzione del lavoro agile nell'organizzazione e, successivamente, a valutare il livello di utilizzo dello stesso.

Ad essi infine si aggiungono indicatori di efficacia, efficienza ed economicità che permettono di misurare l'impatto del lavoro agile sulla performance organizzativa dell'ente.

Indicatori di sviluppo

Gli indicatori sono di rilevazione per la definizione dei target per il 2023—2025

INDICATORI RILEVAZIONE LAVORO AGILE		2021	2022	2023	2024	2025
SALUTE PROFESSIONALE Competenze Direzionali	% dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	100%	Da rilevare	>80%		
	% dirigenti/posizioni organizzative che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare il personale	100%	100%	100%		
SALUTE PROFESSIONALE Competenze Organizzative	% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno	60%	Da rilevare	>80%		
SALUTE PROFESSIONALE Competenze Digitali	% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno	60%	Da rilevare	>80%		
	% lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione	36% (1)	61% (2)	>95%		
	% lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali proprie	64% (1)	39% (2)	>5%		
	€ Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile risorse proprie	==	==	==		
SALUTE ECONOMICO FINANZIARIA	Spese per manutenzione Servizi Google suite e Citrix	22.700	22.700	22.700		
	Acquisto Notebook, cuffie, webcam	31.100	12.000	Da rilevare		
	Acquisto piattaforma Interacta	==	1.900			
SALUTE DIGITALE	N. Notebook per lavoro agile	45	>10%	>95%		
	% Firma digitale tra i lavoratori agili:	53%	DA RILEVARE	>90%		
SALUTE INDICATORI QUANTITATIVI	% Fruttori sul totale (lavoratori agili effettivi / lavoratori agili potenziali)	68,3%	61%	>90%		
	Giornate totali di SW	11,726	Da rilevare	Annuale		
	Giornate lavoro agile / giornate lavorative totali	45%	Da rilevare	Annuale		
SALUTE INDICATORI QUALITATIVI	Livello di soddisfazione sul lavoro agile, articolato per genere, per età, per stato di famiglia, per servizio ecc ...	SI		Biennale		
	Grado di soddisfazione per Servizio	-		Biennale		

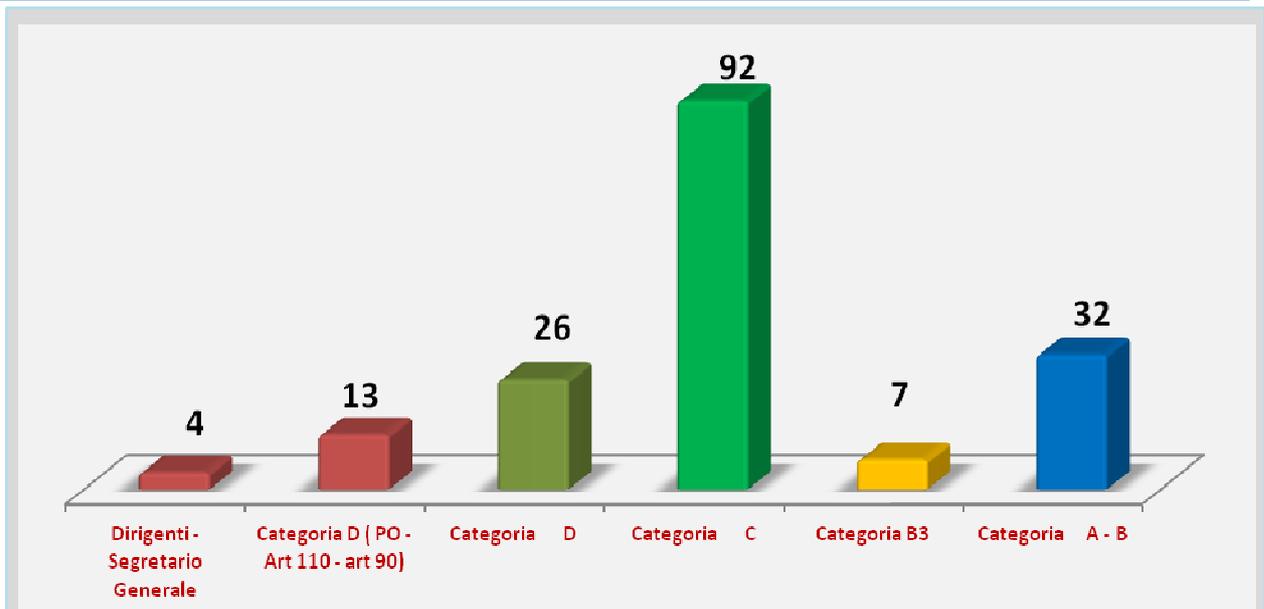
III 3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

III. 3.1 Consistenza del personale al 31/12/2022

Il numero dei dipendenti in servizio ha registrato nel 2016 la riduzione conseguente al trasferimento, con decorrenza dal 1° gennaio 2016, all'Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia del personale dei Servizi Informatici e Gestione del personale, oltre al permanere degli effetti dell'applicazione delle normative vigenti in termini di turn-over e di limiti di spesa consentiti. Dal 1° gennaio 2019 è stato disposto, con atto della [Giunta Comunale n. 139 del 18/12/2018](#), il trasferimento del personale della Polizia Locale, in precedenza in comando, all'Unione

La tabella rappresenta il **personale dipendente in servizio al 31 dicembre 2022** per ciascuna categoria

Categoria	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	01/01/2019	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022
Segretario Generale	1	1	1	1	1	1	1	1
Dirigenti di ruolo	2	2	2	2	2	3	3	2
Dirigenti tempo determinato	1	1	1	1	0	1	0	1
Contratti art. 110	0	0	1	1	0	1	1	1
Contratti art. 90	1	1	1	1	0	1	1	1
Cat. D	46	47	46	35	34	33	33	36
Cat D. <i>tempo determinato</i>								1
Cat. C	111	110	110	91	90	89	91	92
Cat. B posizione B3	16	16	16	15	12	9	7	7
Cat. B posizione B1	39	39	37	37	37	34	31	31
Cat. A	1	1	1	1	1	1	1	1
Totale personale ruolo	218	218	220	185	177	173	169	174
in Comando Unione	0	1	29	==	0	0	1	0
in Comando Unione Parziale	5	3	3	3	2	2	2	2
In comando altri enti	1	1	1	1	1	0	0	1



174 dipendenti al 31 dicembre 2022

Entro il 31/03/2023, come previsto dal Capo I “Nuovo sistema di classificazione” del CCNL [funzioni locali 2019/2021](#), l’Ente procederà alla riclassificazione del personale secondo le quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

Area degli Operatori - Area degli Operatori esperti - Area degli Istruttori - Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione.

Sulla base delle indicazioni dettate dalle Linee Guida adottate dal Ministro della Pubblica Amministrazione con decreto del 22/7/2022 dovrà essere adottato un «Modello di rappresentazione dei profili di ruolo», ovvero un documento con cui l’Ente, in attuazione degli artt. 6 e 6-ter del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. nonché delle novità dettate dal CCNL 16.11.2022 in materia di revisione dell’ordinamento professionale, individua i "profili di ruolo", da intendersi come descrizione delle finalità, responsabilità e competenze di un determinato ruolo e da utilizzare come base per la definizione del proprio fabbisogno professionale.

Per l’assegnazione del personale ai singoli Dirigenti si fa riferimento all’allegato III.3 A che fa parte integrante del presente documento ed è conservato agli atti.

III 3.2 Programmazione strategica delle risorse umane e di copertura del fabbisogno

Con [deliberazione n. 194 del 07.12.2022](#) è stato approvato, a stralcio del PIAO 2023 - 2025, l'aggiornamento del piano assunzioni anno 2022 e il Piano triennale dei fabbisogno del personale per il 2023 – 2025 che viene allegato e integrato al presente documento - *Allegato III. C - Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2023 - 2025*.

Tenuto conto del quadro organizzativo dell'Ente, dei vincoli in materia di personale, delle risorse disponibili, delle ulteriori cessazioni previste nell'anno, nonché delle esigenze rappresentate dai Dirigenti nella delibera di cui al punto precedente, sono state definite le seguenti assunzioni:

1 - Anno 2023 tempo indeterminato

- ampliamento orario di n. 3 Operatori scolastici specializzati, categoria B posizione giuridica B1, da 18 a 24 ore settimanali;
- assunzione mediante mobilità interna/esterna di un Operatore tecnico specializzato, categoria B posizione giuridica B1, a seguito di collocamento a riposo di un dipendente;
- assunzione a tempo pieno e indeterminato di un Istruttore amministrativo polifunzionale, categoria C, in sostituzione di dipendente dimissionario con diritto alla conservazione del posto, mediante contratto di formazione e lavoro;
- assunzione a tempo pieno e indeterminato di un ulteriore istruttore amministrativo funzionale, categoria C, subordinatamente alla verifica dell'effettiva sostenibilità di spesa, e dopo aver ricollocato, senza incrementi di spesa, eventuale personale che nel periodo potrebbe risultare inidoneo, se assunto dall'esterno mediante contratto di formazione e lavoro;
- assunzione a tempo pieno e indeterminato di un ulteriore Istruttore amministrativo contabile, categoria C, subordinatamente a modifiche organizzative in corso nell'Area Risorse – Servizi Educativi Scolastici e Sociali, mediante graduatoria di procedura selettiva pubblica;
- assunzione a tempo pieno e indeterminato di un Istruttore direttivo amministrativo contabile, categoria D, per il Servizio Entrate, da graduatoria specifica, in considerazione dell'ampliamento delle attività e competenze di natura tributaria legate al settore produttivo e commerciale;
- assunzione di un ulteriore Istruttore amministrativo contabile categoria C, subordinatamente all'assunzione di cui al punto precedente, e fatta salva l'eventuale copertura in via transitoria del posto mediante assunzione a tempo determinato di durata pari al periodo corrispondente al diritto alla conservazione del posto;
- assunzione a tempo pieno e indeterminato di un Istruttore direttivo tecnico, categoria D, su posto vacante di dotazione, mediante mobilità esterna in entrata, Area Servizi al Territorio;
- copertura mediante mobilità interna di un posto di Istruttore direttivo amministrativo contabile, categoria D, a seguito di collocamento a riposo di un dipendente, Area Servizi al Cittadino;

2 - Anno 2023 tempo determinato

- assunzione di un Istruttore direttivo addetto alla comunicazione, categoria D, fino al 31.12.2024, in attesa di rientro di personale in aspettativa per carica elettiva;
- indirizzo per la sostituzione di personale educativo e scolastico inidoneo con personale a tempo determinato, sia per l'anno educativo 2022 – 2023 che quello 2023 – 2024;

III 3.3 Strategie di formazione del personale

L'importanza della formazione per il raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione

Negli ultimi anni la **formazione** ha acquisito sempre maggiore importanza nell'ambito della Pubblica Amministrazione, che è considerata un attore fondamentale per la ripartenza del Paese. L'attuazione del PNRR, in particolare, ha posto al centro dell'attenzione il tema, evidenziando la necessità di un'attività di formazione che parta dai reali fabbisogni delle stesse Amministrazioni e sia accompagnata dalla valutazione degli impatti ottenuti.

A tal proposito, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha presentato "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del Capitale Umano, che si pone l'obiettivo di accompagnare gli enti pubblici all'assunzione di personale sempre più qualificato e di potenziare e sviluppare le competenze di chi già lavora nella P.A.

"Lo sviluppo delle competenze rappresenta, insieme alla digitalizzazione, al recruiting ed alla semplificazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il D.L. n. 80/2021. La valenza della formazione è duplice: rafforzare le competenze individuali dei singoli dipendenti e rafforzare strutturalmente le amministrazioni pubbliche, nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese."

Il Comune di Casalecchio di Reno condivide e assume a proprio principio ispiratore la necessità di avere dipendenti altamente qualificati e a tal fine attua una **strategia unitaria e integrata** di gestione delle risorse umane, che consenta di mettere in correlazione la programmazione della formazione con la programmazione dei fabbisogni di personale nel Ciclo di Gestione della Performance, come indicato dal Dipartimento di Funzione Pubblica. La formazione del personale diventa così la chiave per il miglioramento della qualità del lavoro e per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente.

Inoltre, il percorso volto alla digitalizzazione e l'uso crescente di nuove tecnologie richiedono competenze sempre più specifiche, che consentano di semplificare e velocizzare la gestione dei rapporti con i cittadini ed ampliare l'offerta di servizi agli utenti. Una formazione adeguata in ambito digitale rappresenta quindi un'importante opportunità per l'Amministrazione e in generale per garantire la crescita economica del Paese e la trasparenza del sistema pubblico.

A tal fine, il Comune di Casalecchio di Reno considera di importante rilevanza strategica intercettare ed analizzare le sfide connesse ai profondi processi di cambiamento in cui è costantemente coinvolta e favorire la crescita del Capitale Umano, attraverso l'attivazione di percorsi di **Sviluppo di competenze e conoscenze** del personale con l'obiettivo di supportare il potenziamento di:

COMPETENZE		Raggiungere l'adeguatezza delle competenze possedute dal personale rispetto alle sfide di innovazione e cambiamento definite nei programmi di mandato, sin dall'assunzione in servizio destinato al trasferimento della cultura organizzativa, del sistema di valori e delle competenze tecniche richieste dal ruolo.
TRASFORMAZIONE		Accompagnare la trasformazione digitale dell'organizzazione attraverso l'incremento delle azioni formative erogate a distanza sincrone e asincrone, per la diffusione di competenze digitali verticali, trasversali e soft
LEADERSHIP		Supportare i dirigenti e le posizioni organizzative con azioni di potenziamento e allineamento delle competenze manageriali e di project management, ivi comprese le competenze di leadership nell'ambito dei team di lavoro.
LAVORO AGILE		Promuovere azioni di supporto per affrontare i nuovi contesti lavorativi Agili, sempre più flessibili con "tempi dilatati e a geometria variabile" ed azioni formative/informative per sensibilizzare sul tema del lavoro a distanza e dell'inclusione.
PROGRAMMAZIONE		Innestare una pratica volta al costante allineamento tra la pianificazione strategica dell'Ente e le competenze possedute, anche garantendo l'aggiornamento delle competenze tecniche-specialistiche e l'adempimento della formazione obbligatoria prevista da specifiche norme di legge.
CHANGE MANAGEMENT		Garantire una trasformazione efficace, facilitando l'adattamento del personale a nuove procedure digitalizzate e all'utilizzo di strumenti di lavoro innovativi con conseguente diffusione di una cultura del lavoro per team e per obiettivi

Gli interventi di formazione per l'anno 2023

Il Comune di Casalecchio di Reno al fine di dare attuazione ai percorsi di sviluppo delle conoscenze e delle competenze del personale (empowerment), intraprenderà specifici interventi formativi, riconducibili alle seguenti aree di intervento:

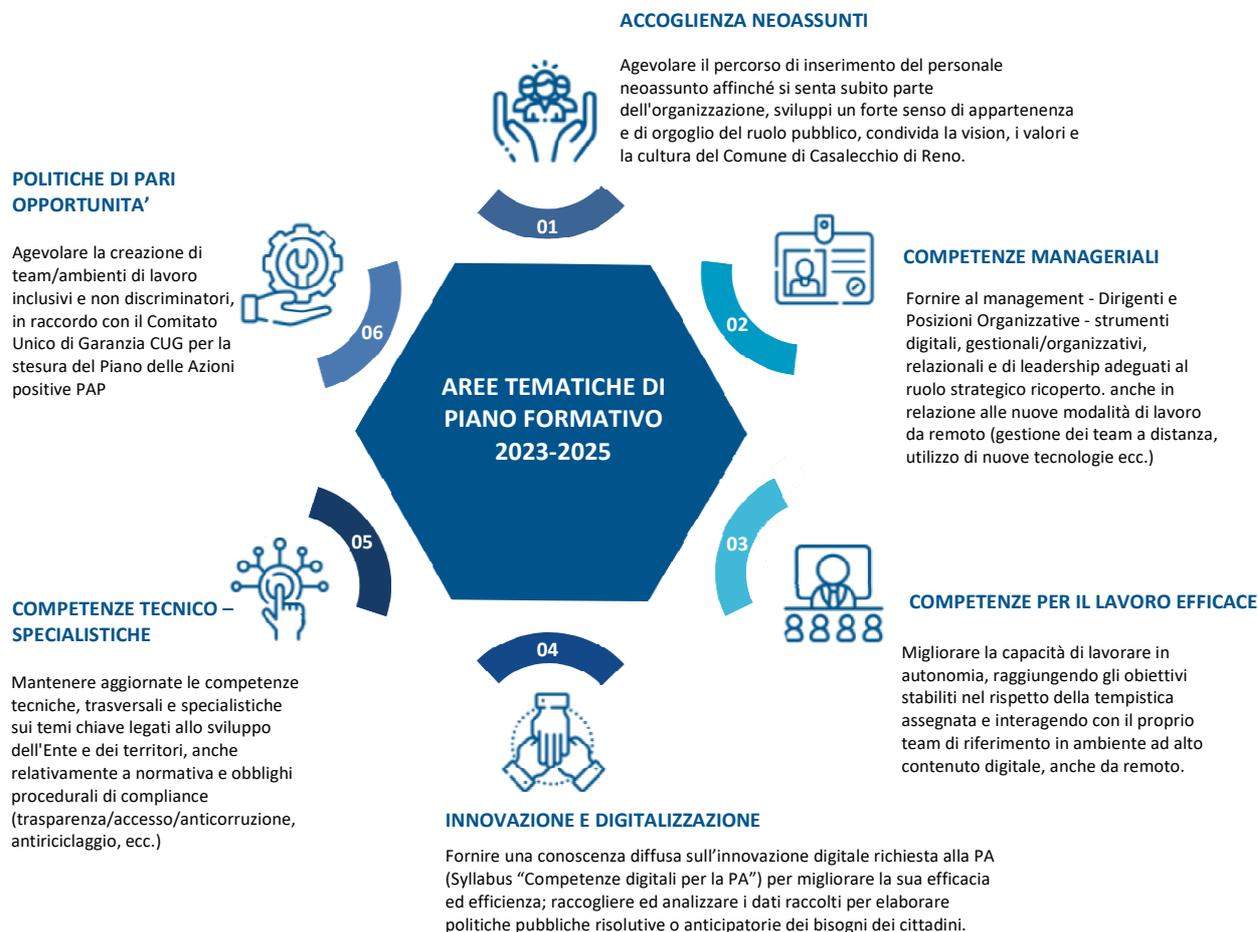
	AGGIORNAMENTO	Rientrano in questa tipologia azioni di aggiornamento dei dipendenti, affinché in tempi brevi possano essere conseguite competenze rinnovate, attraverso i diversi canali messi a disposizione: dalle piattaforme e-learning, a cataloghi di formazione on demand circostanziati a seconda della specificità dei fabbisogni formativi rilevati.
	FORMAZIONE OBBLIGATORIA	Sono ascrivibili a questa categoria percorsi formativi finalizzati alla somministrazione della formazione obbligatoria prevista per la prevenzione della corruzione, trasparenza, privacy, per il lavoro agile e altri temi inerenti la digitalizzazione
	FORMAZIONE MANAGERIALE	Si tratta di interventi di sviluppo applicati a risorse di cui si intravede il potenziale maggiore e su cui si intende investire, ai fini di una progressiva crescita personale. Sono in particolare rivolte ai dirigenti, alle posizioni organizzative, coordinatori e referenti

Che poggiano sui seguenti principi:

	FORMAZIONE CONCRETA	Contenuti con i flussi dei processi di lavoro e spendibili nella quotidianità.
	FOCUS SULLA LEARNING EXPERIENCE	La persona al centro del percorso, protagonista in ogni fase e tesa verso il proprio apprendimento e la condivisione tra pari
	FORMAZIONE MOBILE E MICRO	Fruire dei contenuti da qualunque luogo e a qualunque ora.
	CONTENUTI FORMATIVI CONDIVISI	Utilizzo di un unico repository costituito dalla piattaforma "interacta" che raccoglie moduli formativi suddivisi per Aree
	CREAZIONE E CONTAMINAZIONE DI CONOSCENZA ORGANIZZATIVA	Comunicare gli effetti benefici dell'apprendimento e garantire la massima diffusione e condivisione delle competenze apprese.

Figura III.XVI: I principi su cui poggiano gli interventi formativi programmati

Gli interventi di formazione e aggiornamento per l'anno 2023-2025 sono stati identificati individuando 5 aree tematiche, ognuna delle quali si attualizzerà attraverso **attività successive di dettaglio**



Aree tematiche del Piano Formativo 23-25

In particolare, risultano strategici per l'Amministrazione gli interventi sviluppati nei seguenti ambiti:

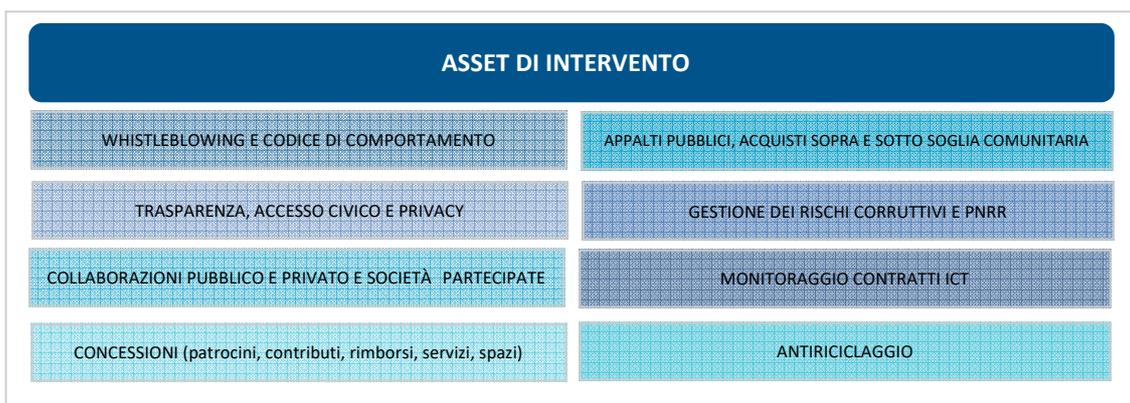
Prevenzione anticorruzione, per il quale si rimanda al paragrafo successivo, nel quale sono dettagliati gli asset di intervento ed i Programmi Operativi per il triennio, con un focus per l'anno 2023.

La formazione degli smart worker e delle figure apicali, su tematiche riguardanti i modelli di leadership, di sviluppo individuale e organizzativo per la programmazione, gestione e rendicontazione delle attività e la gestione dei team, l'utilizzo e la promozione delle potenzialità delle nuove tecnologie, l'organizzazione delle dinamiche relazionali nei gruppi di lavoro a distanza. Essendo un ambito articolato e che coinvolge un numero rilevante di dipendenti, sarà necessaria una puntuale ed articolata pianificazione di medio periodo degli interventi di formazione/sviluppo professionale di accompagnamento al dispiegamento e consolidamento dello Smart Working nelle direzioni dell'Ente, come indicato nel Piano organizzativo del Lavoro agile.

Garantire pari opportunità nell’accesso al lavoro e nello sviluppo professionale, attraverso percorsi formativi idonei ad intercettare il più ampio numero possibile di potenziali fruitori. Le attività saranno programmate in sinergia con il CUG, a cui seguirà la stesura nel Piano delle azioni positive.

Programmi di formazione “Prevenzione anticorruzione”

Al fine di fornire gli strumenti necessari per favorire la prevenzione della corruzione, è previsto l’avvio di specifici **programmi di formazione** e definiti sulla base delle esigenze rilevate dalle strutture dell’Ente, basati sui seguenti **asset di intervento**.



Asset di intervento Formazione “Prevenzione Anticorruzione”

Tutti gli interventi di formazione si orientano ad un concetto di compliance sostanziale, fondato su una visione integrata dell'agire amministrativo, cogliendo quindi nella prevenzione della corruzione, nella privacy e più in generale in tutti gli adempimenti di compliance, le tante prospettive della medesima realtà amministrativa.

La formazione riveste infatti un ruolo centrale nella prevenzione della corruzione e ha da un lato un **approccio contenutistico**, ovvero informativo e di accrescimento delle competenze in relazione alle buone prassi da seguire nello svolgimento dell’attività lavorativa e, dall’altro, un **approccio valoriale**, al fine di promuovere comportamenti eticamente e giuridicamente adeguati in un’ottica di condivisione della dimensione di senso della legalità, del bene comune e dell’etica pubblica.

La modalità di realizzazione degli interventi formativi viene individuata di volta in volta previa validazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative. L’erogazione dei corsi può essere affidata a soggetti interni o esterni e prevede sia lezioni teoriche, per quanto attiene gli aspetti informativi e di aggiornamento della normativa, sia lezioni pratiche/laboratoriali, per gli aspetti che richiedono approcci attivi.

In linea con la sotto sezione “Rischi corruttivi” del presente PIAO, le attività formative in tema di anticorruzione e trasparenza si articolano su 2 livelli:

Livello generale: è principalmente rivolto ai neoassunti e persegue le seguenti finalità: sensibilizzare ai temi dell’etica, della legalità e del conflitto di interessi attraverso un approccio

di tipo valoriale e formare ed aggiornare il personale utilizzando un approccio di tipo contenutistico. I contenuti riguardano i seguenti temi:

- Contenuti nella sezione Rischi corruttivi, della legge e dei suoi decreti attuativi, con focus sulleresponsabilità dei dipendenti pubblici.
- Contenuti del Codice di Comportamento, con l’esame dei comportamenti che possono determinare “malfunzionamento” o configurare fattispecie di reato.

Livello specialistico: è riservato ai dirigenti e ai responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa e si basa sull’analisi del contenuto normativo specifico relativo all’intera materia della corruzione e delle illegalità amministrative, con particolare riferimento ai processi a più elevato rischio corruttivo. Per ogni livello verranno definiti Piani operativi annuali, di cui si riportano sinteticamente i contenuti complessivi.

I. PROGRAMMI DI LIVELLO OPERATIVO	
I. PROGRAMMI DI LIVELLO GENERALE	I. PROGRAMMI DI LIVELLO SPECIALISTICO
<ul style="list-style-type: none"> a. IL PIANO TRIENNALE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA— L’ISTITUTO DEL WHISTLEBLOWING b. IL CODICE DI COMPORTAMENTO E GLI OBBLIGHI DEL DIPENDENTE PUBBLICO 	<ul style="list-style-type: none"> a. IL CONTRASTO DELLA CORRUZIONE NEGLI APPALTI PUBBLICI b. IL CONFLITTO DI INTERESSI: DOVERE DI SEGNALAZIONE E OBBLIGO DI ASTENSIONE c. FORMAZIONE PREVENZIONE E CONTRASTO DEI FENOMENI DI CORRUZIONE NELL’AREA DI RISCHIO DELLE SOVVENZIONI, SUSSIDI, CONTRIBUTI, VANTAGGI ECONOMICI d. RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DEL RICICLAGGIO e. OBBLIGHI DI TRASPARENZA, DIRITTO DI ACCESSO E TUTELA DELLA PRIVACY NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI f. LA GESTIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI IN RELAZIONE AI FONDI PNRR

I livelli di intervento dei Piani Operativi

In particolare per l’anno 2023 sono previsti gli interventi di cui al punto a) e b) del “I. PROGRAMMA DI LIVELLO GENERALE”.

Gli interventi relativi al programma di livello II “programmi di livello specialistico” sono stati erogati nel corso del 2022. Saranno programmati interventi a partire dal 2024.

Programma sulla formazione per le competenze digitali

Il Comune di Casalecchio di Reno aderisce al programma di assesment e formazione digitale rivolto ai dipendenti pubblici denominato Syllabus “Competenze digitali per la PA” e realizzato dall'Ufficio per l'innovazione e la digitalizzazione del Dipartimento della funzione pubblica, nell’ambito del Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano “*Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese*”.

Il percorso formativo, che si svolge sulla piattaforma digitale Syllabus, a cui si accede tramite registrazione ad opera dei Servizi Informatici, è articolato in cinque aree di competenza e tre livelli di padronanza.

Le aree di competenza

Le **aree di competenza del Syllabus** rappresentano le aree tematiche in cui sono raggruppate le competenze digitali considerate chiave per i dipendenti pubblici:

Area 1 - Dati, informazioni e documenti informatici	
A	Gestire dati, informazioni e contenuti digitali
	Conoscere la differenza tra dato e informazione. Saper raccogliere i dati e le informazioni di interesse da Internet e saperli organizzare e archiviare in maniera efficiente e funzionale
B	Produrre, valutare e gestire documenti informatici
	Produrre e riconoscere la validità di un documento informatico. Acquisire, gestire e conservare appropriatamente documenti informatici
C	Conoscere gli Open Data
	Conoscere le caratteristiche degli Open Data. Sapere quali obiettivi si possono soddisfare con la messa a disposizione di Open Data comprendendone i vantaggi per le amministrazioni, i cittadini e le imprese.
Area 2 - Comunicazione e condivisione	
A	Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione
	Conoscere tutti gli strumenti tecnologici a disposizione per interagire quotidianamente con i colleghi e le altre strutture dell'amministrazione di appartenenza e per condividere informazioni e documenti di lavoro. Saper selezionare le modalità di comunicazione e condivisione digitale più opportune anche in funzione della natura e dei contenuti da veicolare e del grado di formalità richiesto.
B	Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA
	Saper individuare gli strumenti digitali e lo stile di comunicazione più appropriati in funzione dei diversi messaggi e contenuti da veicolare, al fine di interagire appropriatamente con le altre amministrazioni e, soprattutto, di attivare una comunicazione pubblica e forme di partecipazione efficaci in favore di cittadini e imprese. Saper riconoscere il valore attribuito alle comunicazioni trasmesse a mezzo PEC nei confronti di cittadini e imprese e le modalità per inoltrare validamente istanze e dichiarazioni per via telematica. Conoscere le implicazioni operative dell'obbligo di acquisire d'ufficio le informazioni già in possesso dall'amministrazione e del domicilio digitale di cittadini, professionisti e imprese

Area 3 - Sicurezza

A	Proteggere i dispositivi
	Conoscere l'esistenza degli attacchi informatici e dei rischi ad essi associati e saperli prevenire attraverso l'adozione di appropriate precauzioni a partire dalle più semplici, come una corretta impostazione della password. Saper riconoscere, valutare e affrontare un attacco informatico al proprio dispositivo personale.
B	Proteggere i dati personali e la privacy
	Conoscere la normativa vigente sulla protezione dei dati personali e saperla applicare in modo appropriato

Area 4 - Servizi on line

A	Conoscere l'identità digitale
	Conoscere il concetto di identità digitale e le relative implicazioni nell'accesso ai servizi on-line offerti dalle amministrazioni. Conoscere i diversi strumenti di autenticazione per accedere ai servizi della pubblica amministrazione, il funzionamento di SPID (Sistema pubblico di identità digitale) e le sue caratteristiche principali
B	Erogare servizi on-line
	Conoscere l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di rendere i propri servizi disponibili on-line e di consentire al cittadino di esprimere il proprio grado di soddisfazione in merito ai servizi fruiti. Conoscere il diritto dei cittadini a effettuare pagamenti nei confronti dell'amministrazione attraverso il canale digitale e il sistema pagoPA. Conoscere i principi che guidano l'erogazione dei servizi on-line, tra cui il concetto di interoperabilità.

Area 5 - Trasformazione digitale

A	Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale
	Conoscere le strategie di crescita digitale del Paese e le principali modalità attuative. Conoscere i diversi attori istituzionali coinvolti nel governo e nell'attuazione della trasformazione digitale della pubblica amministrazione italiana.
B	Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale
	Riconoscere le principali tecnologie emergenti e come possono o potranno essere utilizzate per la trasformazione digitale della pubblica amministrazione

Programmazione della formazione ai dipendenti per il 2023

Per garantire un'adeguata accoglienza per il personale neo-assunto sarà definito un percorso formativo ad hoc sulle competenze digitali e amministrative utilizzando la piattaforma Interacta, la intranet aziendale, Syllabus. Tale percorso sarà predisposto dal gruppo dirigente con il Servizio personale associato e il Servizio Informatico Associato, e divulgato all'intera struttura a partire dalle conferenze di Area / Servizio previste da marzo 2023. Analogamente si procederà anche per tutto il personale dipendente.

IV - Monitoraggio

“L’art. 6, comma 3, del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni nella L. n. 113/2021, e l’art. 5, comma 2, del DM n. 132/2022, introducono un nuovo sistema, integrato e permanente , per monitorare le sezioni che costituiscono il PIAO, prevedendo un’apposita sezione ove vanno indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, di tutte le sezioni e i soggetti responsabili. Di seguito una tabella di sintesi:

SEZIONE SOTTOSEZIONE PIAO	MODALITA' MONITORAGGIO	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	SCADENZA	RESPONSABILE
VALORE PUBBLICO	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi operativi Report strategico	Art 147 ter del D Lgs n. 267/2000 e Regolamento sui “Controlli interni”	Semestrale	Segretario Generale – Dirigenti – Servizio Programmazione e controllo strategico
	Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art. 9 comma 7 DL n. 179/ 2012 conv. in L. n 221 2012 e Circolare AgID n.1 2016	Annuale entro 31 marzo	Segretario Generale; Servizio Comunicazione e Relazioni esterne
PERFORMANCE	Monitoraggio periodico Progetti di sviluppo - schede budget	Artt. 6 e 10 D Lgs n. 150/2009	Periodico	Segretario Generale - Area Risorse; Servizio Programmazione e Controllo Strategico
	Relazione CUG sullo stato di attuazione delle politiche sulle Pari opportunità	Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n 1/2019	Annuale entro il 31 marzo	Comitato Unico di Garanzia
	Relazione annuale sulla performance	Art. 10 c. 1 lett b) del D.lgs. N. 150/2009	Annuale entro il 30 giugno	Segretario generale - Servizio Programmazione e controllo strategico
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA		Periodico	Segretario Generale
	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall’ANAC con comunicato del Presidente		Data stabilita con comunicato del Presidente dell’Anac	Segretario Generale
	Attestazione da parte del Nucleo di valutazione sull’assolvimento degli obblighi di trasparenza		Di norma primo semestre dell’anno	Nucleo di Valutazione Sovracomunale
STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Monitoraggio da parte del Nucleo di valutazione, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance		A partire dal 2024	Segretario Generale
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	Monitoraggio da parte del Nucleo di valutazione, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance		A partire dal 2024	Segretario Generale
	Monitoraggio all’interno della Relazione annuale sulla performance		30-giu	Dirigente Area Risorse Servizio Programmazione e Controllo Strategico
PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	Monitoraggio da parte del Nucleo di valutazione, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance		A partire dal 2024	Area Risorse - Nucleo di Valutazione sovracomunale

Il Comune di Casalecchio di Reno, nel rispetto del quadro normativo di riferimento, intende implementare gradualmente un monitoraggio coordinato e trasversale dei programmi contenuti nel PIAO, frutto di un’attività sinergica tra i vari responsabili delle sezioni del PIAO e che vada a confluire in una “Relazione sulla Performance integrata”.