



## **COMUNE DI SERRA DE' CONTI**

**PROVINCIA DI ANCONA**

***Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) – TRIENNIO 2023-2024-2025***

### **Sezione 1 - SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE**

Denominazione: Comune di Serra de' Conti

Sede Legale: Via Marconi, n. 6 cap 60030 (AN)

Codice Fiscale: 00339900425      P.IVA: 00339900425

Generalità del Sindaco: Perticaroli Letizia

Numero di dipendenti al 31/12/2022: 14 dipendenti di ruolo, di cui 1 a tempo parziale

Abitanti al 31/12/2022: 3.613

Telefono: 0731/871711

Sito internet: <http://www.comune.serradeconti.an.it>

indirizzo e-mail: [info@comune.serradeconti.an.it](mailto:info@comune.serradeconti.an.it).

Indirizzo PEC: [comune.serradeconti@emarche.it](mailto:comune.serradeconti@emarche.it)



## **COMUNE DI SERRA DE' CONTI**

**PROVINCIA DI ANCONA**

### ***Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)***

## **SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **Sottosezione 2.1: Valore pubblico performance e anticorruzione**

La presente sezione non va compilata per gli enti locali con meno di 50 dipendenti ai sensi del D.M. n. 132/2022.

### **Sottosezione 2.2 Performance**

La compilazione della presente sezione non è obbligatoria per gli enti locali con meno di 50 dipendenti ai sensi del D.M. n. 132/2022, pertanto il Comune di Serra de' Conti ha adottato:

- Il Piano triennale della azioni positive 2023-2025 con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 29/05/2023;
- Il Piano della Performance – Piano degli obiettivi 2022-2024 con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 17/06/2022. Con delibera di Consiglio Comunale n. 21 del 29/05/2023 è stato approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 e pertanto a seguito della prossima adozione de Piano Esecutivo di Gestione entro il termine di cui all'art. 169 del TUEL si procederà all'aggiornamento della presente sottosezione del PIAO che costituirà l'Allegato A/1 al presente atto.



## **COMUNE DI SERRA DE' CONTI**

**PROVINCIA DI ANCONA**

***Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)***

### **Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

Il presente piano è un'evoluzione del P.T.P.C.T. – Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 31/03/2021, confermato con delibera di Giunta Comunale n. 22 del 30/04/2022.

**Con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 31/03/2023 è stata approvata la sottosezione del PIAO “Rischi corruttivi e trasparenza”**



## **COMUNE DI SERRA DE' CONTI**

**PROVINCIA DI ANCONA**

***Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)***

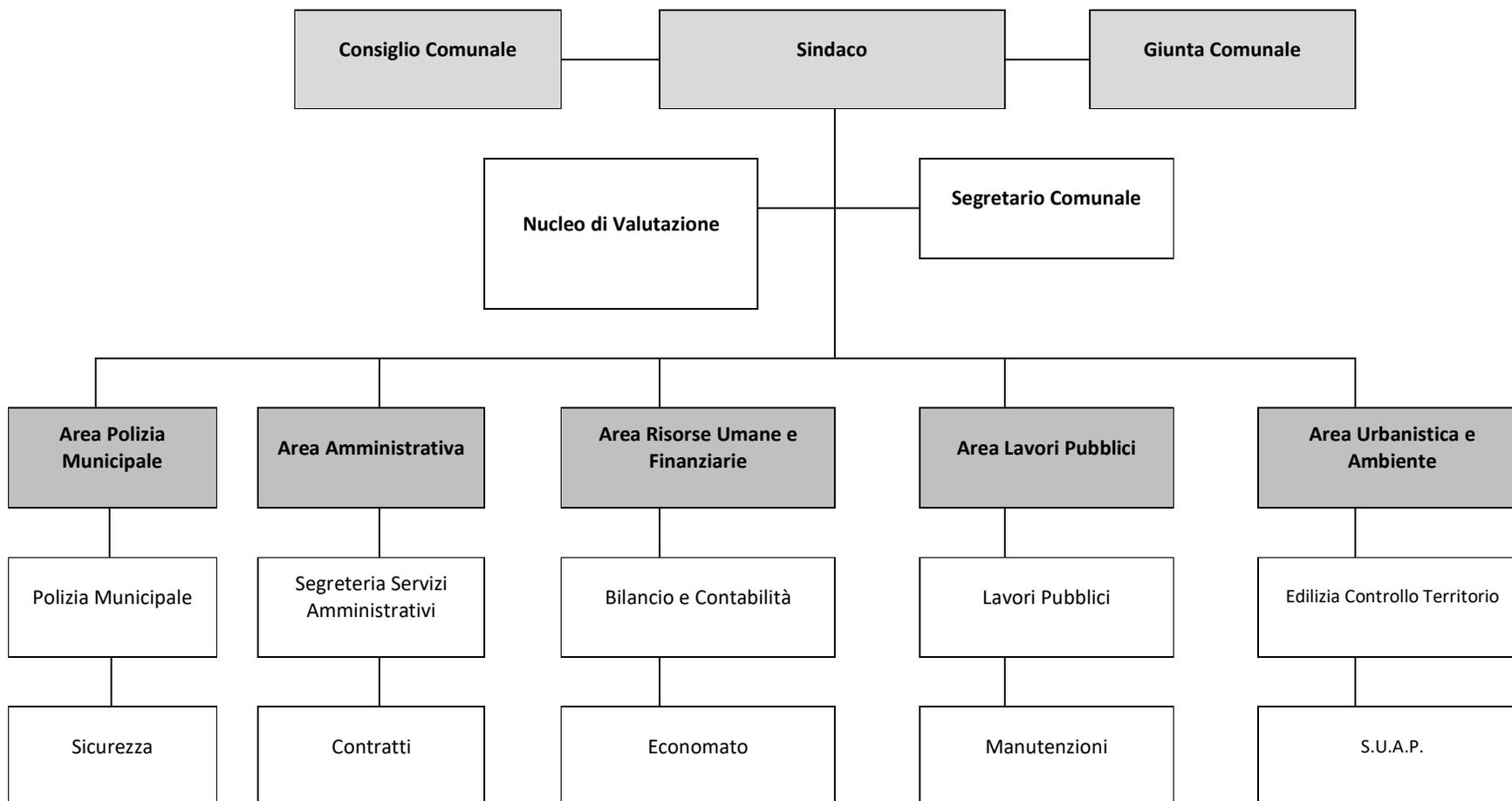
### **Sezione 3: Organizzazione e capitale umano**

#### **Sottosezione 3.1: Struttura organizzativa**

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione comunale:

L'organigramma in essere è stato confermato con deliberazione di G.C. n. 22 del 21/04/2023 ed è il seguente:

#### ARTICOLAZIONE STRUTTURALE DEL COMUNE DI SERRA DE' CONTI



Controlli

URP: Sportello al cittadino

Servizi Demografici

Servizi Sociali ERP

Cultura

Turismo

Pubblica Istruzione

Sport e tempo libero

Patrimonio: Gestione Contabile

Controllo di gestione

Società partecipate

Tributi

Gestione Risorse Umane

Gestione dei Beni Demaniali e Patrimoniali

Espropri e Servitù

S.U.E.

Urbanistica

Sismica

Toponomastica

Informatica

Servizio smaltimento rifiuti

Cimiteri

L'ente è organizzato nelle seguenti quattro aree, cui sono assegnati i dipendenti a fianco indicati (vigente macrostruttura approvata con delibera di G.C. n. 22 del 21/04/2023):

<b>Aree</b>	<b>Nr. dipendenti al 31/12/2022</b>
Area Polizia Municipale	1
Area Amministrativa	5
Area Risorse Umane e Finanziarie	3
Area Lavori Pubblici	3
Area Urbanistica e Ambiente	2
<b>Totale</b>	<b>14</b>

### **Sottosezione 3.2: Organizzazione del lavoro agile**

In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

#### **Contenuti generali**

Le ridotte dimensioni dell'Ente e la necessità di lavorare con un'interazione a livello personale tra colleghi e pubblico, portano a prediligere il lavoro in presenza.

Con il lavoro agile il Comune, tuttavia, persegue in primis l'obiettivo di promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea. Inoltre persegue l'obiettivo di migliorare il benessere organizzativo dei dipendenti con particolare riferimento al loro benessere fisico, psichico e sociale anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro-

### **Condizioni abilitanti del lavoro agile**

Presenza di obiettivi, con indicatori di risultato, misurabili e realizzabili.

### **Salute Professionale**

L'implementazione del lavoro agile richiede in via preliminare l'acquisizione o il potenziamento di competenze professionali specifiche: in primo luogo, la capacità di programmazione e assegnazione degli obiettivi, di coordinamento e monitoraggio dei risultati, di lavoro in team, ma anche di competenze digitali specifiche espresse dal personale operante in smart working.

Più in generale, va intesa come "salute professionale" riferita al lavoro agile, l'adeguatezza dei profili professionali esistenti all'interno dell'Ente. Attraverso corsi di formazione si cercano di potenziare le competenze organizzative e le competenze digitali.

### **Salute digitale**

Gli applicativi sono consultabili da remoto ed i processi digitalizzati sono stimati in misura superiore al 90% di tutti i processi comunali.

### **Salute economica-Finanziaria**

Lo sviluppo della nuova modalità lavorativa non può essere accompagnato da un programma di investimento dedicato. Le risorse finanziarie per gli investimenti di digitalizzazione riguardano la digitalizzazione delle procedure amministrative e dei processi, la modalità di erogazione dei servizi, la formazione sulle competenze direzionali, organizzative e digitali

### **Azioni di organizzazione del lavoro agile e azioni di monitoraggio**

Il numero dei dipendenti con contratto di lavoro agile si applica nella misura del 15% dei dipendenti, ove lo richiedano.

L'Accordo individuale per la prestazione del lavoro agile, allegato alla presente sezione, disciplina le disposizioni organizzative, gli obblighi di riservatezza e sicurezza, gli obiettivi ed i risultati da conseguire. Non si ritiene necessario modificare il sistema di valutazione vigente trattandosi di una scheda ad uso interno.

### Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

#### Riferimenti normativi:

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

	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</b> TOTALE: n. 14 unità di personale  <i>di cui:</i> n. 14 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 13 a tempo pieno n. 1 a tempo parziale 50%
--	---	---

**SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO****Area Polizia Municipale**

Profili professionali	Quantità in unità di personale (proporzionati al part-time) al 31/12/2022
Istruttore direttivo – categoria D APO	0
Assistente sociale – categoria D	0
Agente di Polizia Municipale – categoria D	0
Istruttore di Polizia Municipale – categoria C	1
Agente di Polizia Municipale – categoria C	0
Istruttore amministrativo-contabile – categoria C	0
Istruttore Amministrativo categoria C	0
Esecutore amministrativo – messo notificatore – categoria B	0
Esecutore Amministrativo – categoria B	0
<b>TOTALE</b>	<b>1 (1 dipendente, di cui 0 part-time al 50%)</b>

**Area Amministrativa**

Profili professionali	Quantità in unità di personale (proporzionati al part-time) al 31/12/2022
Istruttore direttivo – categoria D APO	1
Istruttore direttivo – categoria D	0
Istruttore contabile	0
Istruttore amministrativo – contabile categoria C	0
Esecutore amministrativo – messo notificatore – categoria B	2
Esecutore Amministrativo – categoria B	2 (di cui 1 part time 50%)
<b>TOTALE</b>	<b>4,5 (5 dipendenti, di cui uno part timr al 50%)</b>

**Area Risorse Umane e Finanziarie**

Profili professionali	Quantità in unità di personale (proporzionati al part-time) al 31/12/2022
Istruttore direttivo Contabile – categoria D APO	1
Istruttore contabile – categoria C	2
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>

		<b>Area Lavori Pubblici</b>	
		Profili professionali	Quantità in unità di personale (proporzionati al part-time) al 31/12/2022
		Istruttore direttivo Contabile – categoria D APO	1
		Istruttore contabile – categoria C	0,5 (condiviso al 50% con Area Urbanistica e Ambiente)
		Operaio specializzato – categoria B3	2
		<b>TOTALE</b>	<b>3,5</b> (di cui uno in condivisione al 50% con l'area Urbanistica e Ambiente)
		<b>Area Urbanistica e Ambiente</b>	
		Profili professionali	Quantità in unità di personale (proporzionati al part-time) al 31/12/2022
		Istruttore direttivo – categoria D APO	1
		Istruttore tecnico – categoria C	0,5 (condiviso al 50% con l'Area Lavori Pubblici)
		<b>TOTALE</b>	<b>1,5</b>
3.3.2	<p>Programmazione strategica delle risorse umane</p> <p><i>In questa sezione sono:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>indicati i vincoli assunzionali e alla spesa di personale, nonché il rispetto delle norme che impongono, se non osservate, il divieto di procedere ad assunzioni (punto a);</i></li> <li>- <i>evidenziate le cessazioni previste (punto b) e le necessità dotazionali emergenti, nuove o a sostituzione di</i></li> </ul>	<p><b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33 (<i>Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria</i>), comma 2, del d.l. 34/2019 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 29/09/2019) convertito in legge 58/2019, e s.m.i., e del decreto ministeriale della Presidenza del Consiglio e dei Ministri delle Funzione Pubblica, attuativo 17/03/2020 (pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27/04/2020), effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al .....%</li> <li>▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente (comuni da 3.000 a 4.999 abitanti), la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%;</li> <li>▪ Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17</li> </ul>	

	<p><i>cessazioni (punto c);</i></p> <p>- <i>richiamate la certificazione del Revisore dei conti in merito al rispetto dei vincoli alla spesa di personale e alla sostenibilità finanziaria delle assunzioni (punto d).</i></p>	<p>marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2022/2024, con riferimento all'annualità 2022, di Euro 182.833,48, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 859.994,52; <b><u>in attesa dell'approvazione del rendiconto relativo all'esercizio 2022, i suddetti dati valgono anche per il piano occupazionale 2023;</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in <i>Tabella 2</i> del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore superiore alla "soglia" di <i>Tabella 1</i>, <b>si applica il tetto di spesa di cui alla tabella 1 pari ad € 859.994,52;</b></li> <li>▪ il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della <i>Tabella 2</i> summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente <i>alternativi</i>, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la <i>Tabella 2</i> del d.m.;</li> <li>▪ Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 182.833,48 (calcolata rispetto all'ultimo dato consuntivo 2021), portando a individuare la <i>soglia</i> di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata <i>Tabella 1</i> di cui all'art. 4 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 859.994,52.</li> </ul> <p>Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:</p>
--	--	---

LIMITE DI SPESA DI CUI ALLA TABELLA 1 D.M. = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 859.994,52  $\geq$  SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 626.029,00 (MACROAGGREGATO 1-previsione di spesa)

*n.b.: va inserito il dato spesa personale previsionale 2023, determinato secondo la nozione del d.m. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.*

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, in base ai dati contenuti nel Bilancio di Previsione 2023-2024-2025.
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

#### **a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo, come segue:*

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 753.851,27

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 626.029,00.

#### **a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 8.483,55.
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 0,00
--

**a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

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

**a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

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

si attesta che il Comune di Serra de' Conti non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

**b) stima del trend delle cessazioni:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le

		<p>seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</p> <p>ANNO 2023: n. 1 istruttore Direttivo Tecnico Area Urbanistica e Ambiente per dimissioni volontarie  ANNO 2024: nessuna cessazione prevista  ANNO 2025: nessuna cessazione prevista</p> <p><b>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</b></p> <p>La struttura organizzativa dell'ente viene giudicata attualmente idonea ai compiti da svolgere. Verranno prese in considerazione, qualora dovessero presentarsi, eventuali modifiche organizzative/funzionali delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi necessarie.</p> <p>Per il triennio 2023-2024-2025 si prevede la seguente evoluzione dei fabbisogni di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Anno 2023: sostituzione della figura dell'Istruttore Direttivo Tecnico Area Urbanistica e Ambiente;</li> <li>o Anno 2023-2024-2025 sostituzione del personale che eventualmente dovesse cessare tramite mobilità esterna o concorso pubblico;</li> </ul> <p><b>d) certificazioni del Revisore dei conti:</b></p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 6 del 11/04/2023 relativo alla delibera di G.C. n. 22 del 21/04/2023 ad oggetto: "Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025".</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocatione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p> <p><i>In questa sezione sono definite le scelte di <u>copertura</u> del fabbisogno, la cui consistenza è stata definita nel riquadro c) del</i></p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra aree:</b>  Non è prevista, ad oggi, per il 2023 nessuna variazione nella distribuzione di personale tra Aree/uffici</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b>  Questa possibilità di assunzione verrà attivata in caso di cessazioni di personale nel triennio.</p> <p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b>  Questa possibilità di assunzione verrà attivata in caso di cessazioni di personale nel triennio.</p>

<p><i>box precedente, mediante processi di mobilità interna (anche con cambio del profilo professionale, se necessario e possibile), procedure di progressione verticale di carriera (nei limiti imposti della normativa vigente), assunzioni di personale a vario titolo (a tempo indeterminato/determinato, per mobilità etc.).</i></p>	<p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b> Nel 2023, ad oggi, non è prevista nessuna progressione verticale fra aree;</p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b> Per l'esercizio 2023 non è prevista l'assunzione mediante forme di lavoro flessibile.</p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b> Non sono previste procedure di stabilizzazione di personale per l'anno 2023.</p> <p><b>g) ampliamento del part-time del personale di ruolo</b> Nel 2023, ad oggi non è previsto l'ampliamento del part-time del personale di ruolo.</p>
<p>3.3.4 Formazione del personale <i>In questa sezione sono definite le strategie del piano formativo dell'ente, attraverso la programmazione delle attività di formazione che si intende introdurre nel corso dell'anno, secondo norme di legge e disposizioni contrattuali collettive applicabili, inclusa la formazione obbligatoria, tra le quali:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001;</li> <li>- Artt. 54 e segg. Ccnl 2019/2021 sottoscritto il 16/11/2022);</li> <li>- <b>Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della</b></li> </ul>	<p><b>Per il personale assegnato ad ogni Area il responsabile della formazione è il titolare di posizione organizzativa. L'Ufficio Personale collabora con i titolari di P.O. assumendo gli impegni di spesa:</b></p> <p><b>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</b> la formazione viene garantita a tutto il personale comunale, in quanto necessaria per il buon funzionamento dell'attività comunale. Ogni responsabile di Area, sentiti i propri dipendenti, individua, in base alle necessità ed alle evoluzioni normative, i corsi a cui i dipendenti dovranno partecipare. Oltre alla formazione "tecnica" specifica per ogni ufficio, l'ente garantisce l'assolvimento della formazione obbligatoria prevista da norme di legge e la formazione necessaria in ambito di formazione informatica e digitale del personale.</p> <p>Per il 2023 viene prevista la seguente formazione obbligatoria:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- corso annuale per la prevenzione della corruzione <b>per tutto il personale dipendente impiegatizio</b></li> <li>- privacy e trattamento dei dati <b>per tutto il personale dipendente impiegatizio</b></li> <li>- etica <b>per tutto il personale dipendente impiegatizio</b></li> <li>- sicurezza sul lavoro. Per il 2023 sono previsti i seguenti corsi sulla sicurezza :</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b><u>FORMAZIONE OBBLIGATORIA SULLA SICUREZZA SUL LAVORO</u></b> <b><u>(D. Lgs. 81/2008)</u></b></p> <p>Per la formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro, questo Ente viene seguito dalla ditta Soluzioni Srl alla quale è stato affidato il servizio di Responsabile per la Prevenzione e Protezione sui luoghi di lavoro (RSPP), giusta determinazione Area Lavori pubblici n. 26 del 27/05/2021 per il triennio</p>

	<p><i>illegalità;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione e Digitale) e ss.mm. e ii.;</i></li> <li>- <i>Regolamento UE 679/2016, art. 32;</i></li> <li>- <i>D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).</i></li> </ul>	<p>2021/2023, mentre il Servizio di sorveglianza sanitaria e Medico competente, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008, è stata affidata al dott. Olivetti Giuseppe con determinazione Area Lavori Pubblici n. 25 del 27/05/2021 per il triennio 2021/2023.</p> <p>I corsi di formazione inerenti la sicurezza sul lavoro sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Corso sulla sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi degli artt. 36 e 37 del D. Lgs. 81/2008 e dell'Accordo naz. del 21/12/2011.</b></li> </ul> <p>Questo corso deve essere svolto da tutto il personale dipendente che per il Comune rientra nella categoria di MEDIO RISCHIO.</p> <p>E' consigliato ripetere questo corso ogni 5 anni (aggiornamento).</p> <p>Nell'anno 2022 hanno già svolto il corso ed è da ripetere nell'anno 2023. Sono coinvolti i seguenti dipendenti:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;"><b>SETTORE</b></th> <th style="text-align: left;"><b>Dipendenti attualmente in servizio che hanno svolto o devono svolgere il corso suddetto</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="vertical-align: top;">Area LLPP</td> <td style="vertical-align: top;">n. 1 operaio già svolto da ripetere 2023 n. 1 operaio da svolgere n. 1 impiegato da svolgere</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">Area Amministrativa</td> <td style="vertical-align: top;">n. 3 impiegato già svolto da ripetere 2023 n. 3 impiegati da svolgere</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">Area Urbanistica e ambiente</td> <td style="vertical-align: top;">n. 1 impiegato già svolto da ripetere 2023 n. 1 impiegato da svolgere</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">Area Risorse Umane e Finanziarie</td> <td style="vertical-align: top;">n. 2 impiegati già svolto da ripetere 2023 n. 1 impiegato da svolgere</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">Area Polizia Municipale</td> <td style="vertical-align: top;">n. 1 impiegato già svolto da ripetere 2023</td> </tr> </tbody> </table> <p>Questo corso verrà proposto anche ai neo assunti in corso d'anno.</p>	<b>SETTORE</b>	<b>Dipendenti attualmente in servizio che hanno svolto o devono svolgere il corso suddetto</b>	Area LLPP	n. 1 operaio già svolto da ripetere 2023 n. 1 operaio da svolgere n. 1 impiegato da svolgere	Area Amministrativa	n. 3 impiegato già svolto da ripetere 2023 n. 3 impiegati da svolgere	Area Urbanistica e ambiente	n. 1 impiegato già svolto da ripetere 2023 n. 1 impiegato da svolgere	Area Risorse Umane e Finanziarie	n. 2 impiegati già svolto da ripetere 2023 n. 1 impiegato da svolgere	Area Polizia Municipale	n. 1 impiegato già svolto da ripetere 2023
<b>SETTORE</b>	<b>Dipendenti attualmente in servizio che hanno svolto o devono svolgere il corso suddetto</b>													
Area LLPP	n. 1 operaio già svolto da ripetere 2023 n. 1 operaio da svolgere n. 1 impiegato da svolgere													
Area Amministrativa	n. 3 impiegato già svolto da ripetere 2023 n. 3 impiegati da svolgere													
Area Urbanistica e ambiente	n. 1 impiegato già svolto da ripetere 2023 n. 1 impiegato da svolgere													
Area Risorse Umane e Finanziarie	n. 2 impiegati già svolto da ripetere 2023 n. 1 impiegato da svolgere													
Area Polizia Municipale	n. 1 impiegato già svolto da ripetere 2023													

- **Corso per addetto alla lotta antincendio.** E' consigliato fare un aggiornamento ogni 5 anni. Questo corso non è rivolto alla totalità dei dipendenti, è sufficiente che vi siano dipendenti formati per l'antincendio in ogni sede comunale.

Nel 2022 hanno già svolto il corso ed è da ripetere nell'anno 2025. Sono coinvolti i seguenti dipendenti:

**SETTORE          Dipendenti attualmente in servizio che hanno svolto o devono svolgere il corso suddetto**

Area LLPP          n. 1 operaio già svolto nell'anno 2020

Area Amm.va      n. 1 impiegato già svolto nell'anno 2020

- **Corso per addetti al Primo Soccorso.** Questo corso ha scadenza ogni 3 anni. Questo corso non è rivolto alla totalità dei dipendenti, è sufficiente che vi siano dipendenti formati per il primo soccorso in ogni sede comunale. Tuttavia per una maggior sicurezza del personale della squadra esterna degli operai, che svolgono mansioni più rischiose, si propone il corso a quasi tutti i dipendenti che ricoprono questi profili.

**SETTORE          Dipendenti attualmente in servizio che hanno svolto o devono svolgere il corso suddetto**

Area                      n. 1 impiegato svolto da ripetere nel 2023

Amministrativa

Area LLPP              n. 2 operai da fare

Area Polizia          n. 1 impiegato da ripetere

Municipale

- **Corso Aggiornamento Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).**  
E' previsto un aggiornamento annuale.

Questo corso non è rivolto a tutti i dipendenti, ma solo al dipendente eletto o designato per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro; figura obbligatoria per le aziende che fa da portavoce per gli altri dipendenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nel 2022 dovranno svolgere questo corso i seguenti dipendenti:

**SETTORE Dipendenti attualmente in servizio che hanno svolto o devono svolgere il corso suddetto**

Area Urbanistica e n. 1 impiegato da ripetere  
Ambiente

- Corsi specifici per operai per uso attrezzature da lavoro (corso carrello elevatore, corso scavatore idraulico, corso per addetti alla conduzione di piattaforme mobili elevabili (PLE), corso per la conduzione trattori agricoli.

Per tutti questi corsi è consigliato fare un aggiornamento ogni 5 anni.

Nel 2022 dovranno svolgere questi corsi i seguenti dipendenti:

**SETTORE Dipendenti attualmente in servizio che hanno svolto o devono svolgere il corso suddetto**

Area LLPP n. 1 operaio fatti da ripetere nel 2025 ad eccezione della PLE da ripetere nel 2023  
n. 1 operaio da fare ad escusione di quello della conduzione del trattore agricolo eseguito nel 2022

**FORMAZIONE OBBLIGATORIA SULLA DIGITALIZZAZIONE INFORMATICA**  
**(D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.);**

Per il 2022 alcuni dipendenti dovranno svolgere un corso gratuito fornito da Enti su Trasformazione

digitale e servizi on-line Supporto al Cittadino. Il personale sarà individuato dal responsabile dell'Area Amministrativa a cui appartiene in servizio informativo comunale. Inoltre, tutto il personale impiegatizio farà formazione specifica in seguito all'implementazione dei servizi digitale per il cittadino, in particolare App Io, Spid CIE, PagoPA, Esperienza al cittadino (utilizzo del sito istituzionale per l'utenza).

**FORMAZIONE SPECIFICA PER OGNI SETTORE**

Premesso che alcune tematiche quali: contratti pubblici, acquisti sul Mepa, ecc..., riguardano alcuni dei servizi comunali, ogni ufficio può manifestare nel corso del 2022 specifiche necessità formative.

**FORMAZIONE OBBLIGATORIA PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

<b>1</b>	<b><i>Prima formazione per neo assunti cat. C</i></b>	<b><i>Almeno 250 ore</i></b>
<p>L'attività consiste in un corso che viene espletato sia mediante lezioni frontali, sia mediante formazione a distanza. Sono altresì previste esercitazioni pratiche nonché stage formativi presso il Comando di appartenenza.</p> <p>Il corso comprende anche ore di formazione su:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tecniche di primo soccorso</li> <li>- Sicurezza sul lavoro specifica – Rischio medio</li> <li>- Tecniche elementari di antincendio</li> <li>- Principi teorici ed esercitazioni pratiche di guida sicura</li> <li>- Tecniche operative</li> </ul> <p>Il corso viene tenuto dalla Scuola Regionale di Polizia Locale con sede a Ancona in via Gentile da Fabriano n. 9, secondo un calendario predisposto dalla scuola medesima in base alla disponibilità dei docenti abilitati all'insegnamento delle singole materie.</p> <p><i>Fonte normativa:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Legge regionale n. 1 del 17/02/2014 – Disciplina in materia di ordinamento della Polizia Locale, dalla delibera 159 del 27/02/2017 e dalla delibera 1404 del 29/10/2018 (Corsi di prima formazione, Corsi per la patente di servizio, Corsi di aggiornamento e di formazione</i></li> </ul>		

		<p><i>specifica di elevata specializzazione per i responsabili dei servizi e per i comandanti dei corpi, Corsi di formazione e aggiornamento per l'attribuzione del segno distintivo di grado)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Legge Polizia Locale n. 65/86</i></li> </ul>
<b>2</b>	<b><i>Prima formazione per addetti al coordinamento e il controllo cat. D</i></b>	<b><i>Almeno 120 ore</i></b>
	<p>L'attività consiste in un corso che viene espletato sia mediante lezioni frontali, sia mediante formazione a distanza. Sono altresì previste esercitazioni pratiche nonché stage formativi presso il Comando di appartenenza. Consiste in un approfondimento di alcune tematiche chiave non trattate nel precedente corso di formazione ovvero trattata solo in modo sommario.</p> <p>Vengono inoltre trattati argomenti relativi alle dinamiche dei ruoli di coordinamento e controllo, con attenzione anche alle dinamiche di gruppo e ai rapporti con il personale.</p> <p>Il corso viene tenuto dalla Scuola Regionale di Polizia Locale con sede a Ancona in via Gentile da Fabriano n. 9, secondo un calendario predisposto dalla scuola medesima in base alla disponibilità dei docenti abilitati all'insegnamento delle singole materie.</p> <p><i>Fonte normativa:</i> <i>Fonte normativa:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Legge regionale n. 1 del 17/02/2014 – Disciplina in materia di ordinamento della Polizia Locale, dalla delibera 159 del 27/02/2017 e dalla delibera 1404 del 29/10/2018 (Corsi di prima formazione, Corsi per la patente di servizio, Corsi di aggiornamento e di formazione specifica di elevata specializzazione per i responsabili dei servizi e per i comandanti dei corpi, Corsi di formazione e aggiornamento per l'attribuzione del segno distintivo di grado)</i></li> <li>• <i>Legge Polizia Locale n. 65/86</i></li> </ul>	
<b>3</b>	<b><i>Prova di idoneità al maneggio dell'arma</i></b>	<b><i>1 sessione – 6 ore</i></b>
	<p>L'attività consiste in una singola sessione di tiro da effettuata previa iscrizione ad una sede del Tiro a Segno nazionale abilitata.</p> <p>Lo svolgimento dell'attività è consentito solo agli operatori dotati della qualifica di agente di</p>	

		<p>pubblica sicurezza ex art. 5 l. 65/1986 e deve essere espletata previo espletamento di un corso teorico.</p> <p>Il corso viene tenuto da istruttori di tiro abilitati presso il Tiro a Segno Nazionale di Pesaro o di Jesi (in base agli accordi con le sedi) al cui esito viene rilasciato un attestato apposito.</p>				
		<table border="1"> <tr> <td data-bbox="653 431 1551 501"> <p><b>4</b> <i>Utilizzo dei Dispositivi di protezione individuali</i></p> </td> <td data-bbox="1551 431 1923 501"> <p><i>1 sessione per dispositivo di circa 3 ore</i></p> </td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="653 501 1923 688"> <p>L'attività consiste in una sessione teorico pratica sull'utilizzo dei dispositivi in dotazione, nel caso di specie lo spray antiaggressione e il bastone estensibile.          Possono essere previste inoltre sessioni specifiche di aggiornamento per l'utilizzo di presidi quali le manette (tecniche di ammanettamento) ovvero sulle procedure in caso di particolari eventi (es. ASO e TSO)</p> <p>Il corso viene tenuto da Associazione polizia locale con sede a Moie di Maiolati</p> </td> </tr> </table>	<p><b>4</b> <i>Utilizzo dei Dispositivi di protezione individuali</i></p>	<p><i>1 sessione per dispositivo di circa 3 ore</i></p>	<p>L'attività consiste in una sessione teorico pratica sull'utilizzo dei dispositivi in dotazione, nel caso di specie lo spray antiaggressione e il bastone estensibile.          Possono essere previste inoltre sessioni specifiche di aggiornamento per l'utilizzo di presidi quali le manette (tecniche di ammanettamento) ovvero sulle procedure in caso di particolari eventi (es. ASO e TSO)</p> <p>Il corso viene tenuto da Associazione polizia locale con sede a Moie di Maiolati</p>	
<p><b>4</b> <i>Utilizzo dei Dispositivi di protezione individuali</i></p>	<p><i>1 sessione per dispositivo di circa 3 ore</i></p>					
<p>L'attività consiste in una sessione teorico pratica sull'utilizzo dei dispositivi in dotazione, nel caso di specie lo spray antiaggressione e il bastone estensibile.          Possono essere previste inoltre sessioni specifiche di aggiornamento per l'utilizzo di presidi quali le manette (tecniche di ammanettamento) ovvero sulle procedure in caso di particolari eventi (es. ASO e TSO)</p> <p>Il corso viene tenuto da Associazione polizia locale con sede a Moie di Maiolati</p>						
		<p>Per far fronte alle suddette necessità formative, ogni responsabile di Settore potrà valutare la disponibilità di corso on-line gratuiti (es. forniti da IFEL, Asmel, ecc....) ovvero individuare una ditta specializzata e chiedere all'Ufficio Personale di provvedere ad assumere il relativo impegno di spesa.</p> <p>Le risorse destinate alla formazione per l'anno 2023 sono complessivamente pari a € 6.100,00, di cui € 2.000,00 al capitolo 4900/0 denominato "spese formazione-qualificazione del personale", € 4.100,00 al capitolo 132940/0 denominato "Spese sicurezza salute e benefici lavoratori - D.LGS 81/2008".</p> <p><b>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</b>          Per la formazione si ricorre, di norma, a soggetti esterni specializzati</p> <p><b>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</b>          L'ente rispetta la normativa contrattuale in materia di permessi studio in osservanza del CCNL e della normativa vigente.</p>				

		<p><b>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze</li><li>▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti</li><li>▪ sicurezza sul lavoro</li><li>▪ comportamento conforme alle disposizioni contrattuali ed etiche</li></ul>
--	--	---

		ANNO	VALORE	FASCIA
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2023		
	Popolazione al 31 dicembre	2021	3.618	d
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021	559.725,25 € (I)	
	<b>Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018</b>		677.161,04 €	
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2019	3.567.407,73 €	
		2020	3.751.096,43 €	
		2021	3.753.548,97 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		3.690.684,38 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021	62.059,97 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		3.628.624,41 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			15,43%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			27,20%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			31,20%

#### COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

**ENTE VIRTUOSO**

**ENTE VIRTUOSO**

	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		427.260,59 €	(f)
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		986.985,84 €	(f1)
	Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2023		27,00%
	Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		182.833,48 €	(i)
	Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		52.395,65 €	(l)
	<b>Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)</b>		182.833,48 €	(m)
	Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		859.994,52 €	(m1)
	Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		859.994,52 €	(n)
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	859.994,52 €	(o)

## **Allegato B – schema progetto lavoro agile**

### PROGETTO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE

I sottoscritti

\_\_\_\_\_, Responsabile Area \_\_\_\_\_ del Comune di Serra de' Conti  
e  
\_\_\_\_\_, dipendete del Comune di Serra de' Conti, con la qualifica di \_\_\_\_\_

### CONVENGONO QUANTO SEGUE

Art. 1

Oggetto

1. Con il presente accordo le parti s'impegnano a realizzare un progetto individuale di smart working.
2. A tal fine, il dipendente \_\_\_\_\_ è ammesso svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile nei termini e alle condizioni indicate nel presente atto, nonché in conformità alle prescrizioni stabilite nel Documento "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile"; compatibile.

Art. 2

Contenuti del progetto

1. La prestazione lavorativa in modalità agile ha ad oggetto il seguente processo/servizio di attività: attività di \_\_\_\_\_
2. Il lavoratore utilizzerà la propria strumentazione informatica, che dovrà essere a norma.
3. Il dipendente si interfacerà soprattutto con il Responsabile del Servizio e produrrà o collaborerà nella realizzazione degli atti che a mano a mano verranno richiesti.

Art. 3

Durata

Il presente progetto ha durata dal \_\_\_\_\_ fino al \_\_\_\_\_

Art. 4

## Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

Il lavoratore agile può svolgere tutta la prestazione lavorativa, pari a 6 ore giornaliere, al di fuori della sede di lavoro e dovrà essere reperibile nell'orario di lavoro dei colleghi, ad eccezione delle occasioni in cui è richiesta, da parte del Responsabile del Servizio o Segretario Comunale, la presenza in servizio nel Comune. .

L'orario di norma è così suddiviso: \_\_\_\_\_.

Fatte salve le fasce di contattabilità, al lavoratore agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche.

### Art. 5

#### Strumenti del lavoro agile

Il dipendente svolge l'attività lavorativa in modalità smart avvalendosi della propria dotazione informatica.

Le spese riguardanti i consumi elettrici, quelle di manutenzione delle apparecchiature nonché il costo della connessione dati sono a carico del dipendente.

### Art. 6

#### Trattamento giuridico ed economico

1. Il dipendente che si avvale del lavoro agile non può subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera. L'assegnazione del dipendente al progetto di smart working non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, che resta regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi nazionali e integrativi, né sul trattamento economico in godimento, salvo quanto previsto dai commi 3 e 4.
2. La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali ed è utile ai fini della progressione in carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti relativi al trattamento economico accessorio.
3. Nelle giornate di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive né permessi brevi e altri istituti che comportano riduzioni d'orario.
4. Nelle giornate di attività in lavoro agile il dipendente non ha diritto all'erogazione del buono pasto.

### Art. 7

#### Obblighi afferenti alla riservatezza e alla sicurezza dei dati

1. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile il lavoratore è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente. Il dipendente è, altresì, personalmente responsabile della sicurezza dei dati trattati, anche in relazione ai rischi collegati alla scelta di un'adeguata postazione di lavoro.

Art. 8

Recesso

1. Le parti possono, fornendo specifica motivazione, recedere dall'accordo e interrompere il progetto prima della sua naturale scadenza.
2. Il Responsabile di Area può recedere dall'accordo in qualunque momento, senza preavviso, laddove l'efficienza e l'efficacia delle attività non sia rispondente ai parametri stabiliti.

Art. 9

Monitoraggio

1. Il monitoraggio da parte del Responsabile di Area costante, in quanto si avvale, nella redazione degli atti, della collaborazione del dipendente .

Art. 10

Autorizzazione al trattamento dei dati personali

1. Il dipendente \_\_\_\_\_ autorizza l'Amministrazione al trattamento dei propri dati personali, ai sensi D. Lgs. n.196/2003 e del GDPR n. 2016/679/UE (Regolamento europeo sulla protezione dati), per le finalità connesse e strumentali alla gestione del presente accordo.

Art. 11

Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente disposto dal presente accordo, si fa rinvio alle disposizioni contenute nel Documento denominato "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile" del 7/12/2021 , alle disposizioni contenute nell'art. 41 bis del DL 73/2022 (c.d. Decreto semplificazioni) e all'art. 3 bis della legge 81/2017, come modificato dal D,Lgs, 105/2022

Serra de' Conti, lì .....

Il Responsabile di Area:

Il dipendente:

.....

.....



## **COMUNE DI SERRA DE' CONTI**

**PROVINCIA DI ANCONA**

### ***Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)***

#### **SEZIONE 4 MONITORAGGIO**

La compilazione della presente sezione non è obbligatoria per gli enti locali con meno di 50 dipendenti ai sensi del D.M. n. 132/2022.

I tempi per il monitoraggio dell'attuazione del PIAO sono previsti nelle singole sezioni.



# *Comune di Serra de' Conti*

## *PIANO DELLE AZIONI POSITIVE “TRIENNIO 2023–2025”*

*Adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 29/05/2023*

## SOMMARIO

<b>1. PREMESSA</b> .....	3
<b>2. FONTI NORMATIVE</b> .....	3
<b>3. DURATA, FUNZIONE E DIFFUSIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE</b> .....	5
<b>4. ATTORI</b> .....	5
<b>5. OBIETTIVI DEL PAP</b> .....	6
<b>6. CONTESTO ORGANIZZATIVO</b> .....	6
<b>7. OBIETTIVO 1 – PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E LA PARITÀ DI GENERE</b> .....	11
• STUDI ED INDAGINI SUL PERSONALE (vedi azioni 1.1 - 1.2 - 1.3 - 1.4 - 1.5).....	11
• AZIONI DI PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ (vedi azioni 1.6 - 1.7 - 1.8).....	11
• MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEI RISULTATI (vedi azioni 1.9 - 1.10) .....	12
• ORGANISMI E STRUMENTI DI TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO (vedi azione 1.11).....	12
<b>7.1. OBIETTIVO 1 - AZIONI</b> .....	<b>13</b>
<b>8. OBIETTIVO 2 - PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LA CONCILIAZIONE TRA I TEMPI CORRELATI AL LAVORO E QUELLI PER LA DIMENSIONE PERSONALE E FAMIGLIARE</b>	
16	
• FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE (vedi azioni 2.1 - 2.2) .....	16
• AZIONI DI SUPPORTO PER LA CONCILIAZIONE (vedi azioni 2.3 - 2.4 - 2.5 - 2.6 - 2.7 - 2.8 - 2.9)	
16	
• SALUTE E BENESSERE (vedi azioni 2.10 - 2.11) .....	17
• FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA (vedi azioni 2.12 - 2.13).....	17
<b>8.1. OBIETTIVO 2 - AZIONI</b> .....	<b>18</b>
<b>9. ALLEGATI</b> .....	20

## **1. PREMESSA**

Il principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini, nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda sulla rimozione degli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e alla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale e organizzativo.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, intervenendo in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Inoltre, sono misure "preferenziali", in quanto pongono rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni con l'obiettivo di attuare interventi di valorizzazione del lavoro dei soggetti meno rappresentati, rompendo la segregazione verticale e orizzontale e riequilibrando la presenza dei soggetti meno rappresentati nei luoghi di vertice.

## **2. FONTI NORMATIVE**

Il principio di parità è uno dei criteri fondanti della Repubblica Italiana. Assume, infatti, rilievo costituzionale ed è richiamato in diversi articoli della nostra Carta fondamentale:

- Articolo 3, che sancisce il principio di eguaglianza tra tutti i cittadini di fronte alla legge, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche e condizioni personali e sociali;
- Articolo 37, che riconosce e garantisce alla lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore;
- Articolo 51, che attribuisce ai cittadini di ambo i sessi eguale diritto di accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive ed assegna alla Repubblica il compito di promuovere, con opportuni provvedimenti, le pari opportunità tra donne e uomini;
- Articolo 117, che sancisce in capo alle Regioni l'obbligo di rimuovere ogni ostacolo che impedisca la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica, nonché quello di promuovere la parità di accesso tra uomini e donne alle cariche elettive.

Si richiamano, nel seguito, ulteriori fonti normative volte a favorire la realizzazione del principio di parità e le pari opportunità:

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nellavoro";
- Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive";

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”, in particolare l’articolo 1, comma 1, lettera c, “Finalità ed ambito di applicazione”, l’articolo 7, comma 1, “Gestione delle risorse umane” e l’articolo 57 “Pari opportunità”;
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” in particolare l’articolo 48 “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”;
- Decreto Legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella Legge 15 ottobre 2013, n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- Piano d’azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere adottato con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 7 luglio 2015;
- Legge 13 agosto 2015, n. 124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, in particolare l’articolo 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;
- Legge 22 maggio 2017, n. 81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”;
- Direttiva n. 3 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020 approvato nell’ seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;
- Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018, con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l’attuazione del suddetto piano;
- Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019, “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”.

La normativa ha introdotto un innovativo approccio alle pari opportunità, passando da una visione di garanzia di pari opportunità di genere alla piena tutela da qualunque forma di discriminazione, violenza morale o psichica, e dalla parità di genere nell'accesso e nel trattamento sul lavoro all'assenza di ogni forma di discriminazione relativa a genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione e lingua.

### **3. DURATA, FUNZIONE E DIFFUSIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

Il Comune di Serra de' Conti, nel rispetto della normativa vigente, ed in continuità con il precedente Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 03/11/2021, ha inteso predisporre un Piano di Azioni Positive 2023-2025 (d'ora innanzi PAP 2023-2025) quale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità e di rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne per quanto concerne l'occupazione, il lavoro e la retribuzione.

Il PAP 2023/2025 è stato elaborato con la piena collaborazione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (d'ora innanzi C.U.G.), organismo paritetico che ha unificato le competenze dei preesistenti Comitati - quello per le Pari Opportunità e quello riguardante il fenomeno del Mobbing - la cui nuova composizione è stata definita, in ultimo, con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 22 gennaio 2018.

Il PAP 2023/2025 avrà decorrenza triennale a partire dall'adozione della deliberazione con cui la Giunta Comunale provvederà ad adottarlo.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili proposte di soluzione ai problemi eventualmente riscontrati da parte del C.U.G., delle Rappresentanze Sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poter procedere annualmente, così come previsto dalla richiamata Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, ad interventi di aggiornamento del Piano che ne garantiscano l'attualità e l'efficacia.

Il PAP 2023/2025, oltre a rispondere ad un obbligo di legge, si configura come determinante fattore di miglioramento dell'Organizzazione, in quanto prevede importanti politiche di tutela delle pari opportunità tra uomini e donne. Il Piano svolge la funzione di collettore di azioni, promosse dal datore di lavoro, finalizzate al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, del rispetto e della valorizzazione delle differenze, della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro.

Il PAP 2023/2025 deve costituire un utile strumento per offrire al personale comunale la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e di disagio.

La diffusione dei contenuti del PAP 2023/2025 sarà garantita tramite l'utilizzo dei canali di comunicazione interna (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: sezione intranet dedicata, *house-organ*, e-mailing mirato) e i risultati raggiunti saranno monitorati e vigilati dal C.U.G..

#### 4. ATTORI

La predisposizione e lo sviluppo degli obiettivi previsti nel presente PAP 2023/2025 sono affidati all'Ufficio deputato alla gestione del Benessere Organizzativo in collaborazione con l'Ufficio deputato alla Formazione delle Risorse Umane, per la parte relativa alle attività formative. Le due unità organizzative indicate si avvalgono della collaborazione del C.U.G., per l'attività consultiva, propositiva e di verifica, della Consigliera di parità della Provincia di Ancona in carica, per la trattazione dei casi di molestie e discriminazioni, nonché di diversi servizi comunali, per l'analisi di contesto e per la co-progettazione e co-realizzazione dei diversi interventi.

Al fine di promuovere un modello sinergico d'intervento interdisciplinare ed inter istituzionale, che privilegi la metodologia della progettazione territoriale partecipata e condivisa, l'Ufficio deputato alla gestione del Benessere Organizzativo si avvarrà, per quanto possibile, anche della collaborazione della Consigliera di parità regionale.

#### 5. OBIETTIVI DEL PAP

La finalità del Piano è quella di coordinare vita professionale e privata favorendo, anche mediante una diversa e condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e quelle familiari e di costruire buone prassi che concepiscano la differenza di genere più come una risorsa per l'Ente che come un vincolo.

Per il raggiungimento della finalità prevista vengono individuati e mantenuti i seguenti obiettivi generali:

- ✓ **Obiettivo 1:** promuovere, nell'ambito del benessere organizzativo, le pari opportunità mediante studi e indagini sul personale, garantendo parità di formazione e informazione del personale, monitoraggio e valutazione dei risultati delle azioni positive attuate, tutela dell'ambiente di lavoro dai casi di molestie e discriminazioni;
- ✓ **Obiettivo 2:** Promuovere, nell'ambito del benessere organizzativo, la conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare mediante l'utilizzo di forme di flessibilità organizzativa, oraria e lavorativa, la diffusione di una cultura di condivisione dei carichi familiari tra uomini e donne, la realizzazione di azioni di supporto al personale comunale alle loro famiglie nei diversi cicli della vita, anche attraverso un sistema di reti e convenzioni con soggetti esterni all'Ente.

#### 6. CONTESTO ORGANIZZATIVO

La macrostruttura dell'Ente, alla data del 1° gennaio 2023, è costituita da 5 Aree.

Nel dettaglio, i Settori, costituiti per assicurare la gestione di tutte le funzioni trasversali necessarie al corretto funzionamento dell'Ente, sono i seguenti:

- Area Urbanistica e Ambiente;
- Area Lavori Pubblici;
- Area Amministrativa;
- Area Polizia Municipale;

- Area Risorse Umane e finanziarie.

L'organico dell'Ente, alla data del 1° gennaio 2023, è così costituito:

Tabella 1

<b>CONTRATTO</b>	<b>F</b>	<b>F %</b>	<b>M</b>	<b>M %</b>	<b>TOTALE</b>
SEGRETARIO GENERALE	0	0 %	0	0%	<b>0</b>
PERSONALE TITOLARE DI P.O. A TEMPO INDETERMINATO	3	60%	2	40%	<b>4</b>
PERSONALE TITOLARE DI P.O. A TEMPO DETERMINATO	0	0%	0	0%	<b>0</b>
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	5	56%	4	44%	<b>10</b>
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	0	0%	0	0%	<b>0</b>
PERSONALE CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO	0	0%	0	0 %	<b>0</b>
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>57%</b>	<b>6</b>	<b>43%</b>	<b>14</b>

Composizione per genere e per Struttura di massima dimensione dell'organico a tempo indeterminato e determinato:

Tabella 2

<b>STRUTTURA</b>	<b>F</b>	<b>F %</b>	<b>M</b>	<b>M %</b>	<b>TOTALE</b>
AREA URBANISTICA E AMBIENTE	1	50%	1	50%	<b>2</b>
AREA LAVORI PUBBLICI	0	0%	3	100%	<b>3</b>
AREA AMMINISTRATIVA	4	80%	1	20%	<b>5</b>
AREA POLIZIA MUNICIPALE	1	100%	0	0%	<b>1</b>
AREA RISORSE UMANE E FINANZIARIE	2	67%	1	33%	<b>3</b>
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>57%</b>	<b>6</b>	<b>43%</b>	<b>14</b>

Alla data di riferimento, il personale del Comune di Serra de' Conti è pari a 14 unità.

A tal proposito, rispetto a quanto riportato nel precedente PAP 2023/2025, si evidenzia una invarianza numerica in senso assoluto e in percentuale.

Alla luce di quanto detto, le donne rappresentano il 57% del totale del personale, dato che è in linea con quello riportato nel precedente PAP 2021/2023.

Di seguito si riportano le tabelle utili per l'analisi della composizione per genere e categoria di inquadramento (Tabella 3), regime orario (Tabella 4) o posizioni di responsabilità (Tabella 5).

Composizione per genere e categoria d'inquadramento dell'organico non dirigenziale a tempo indeterminato e determinato:

Tabella 3

CONTRATTO	CAT.	F	F %	M	M %	TOTALE
TEMPO INDETERMINATO	A	0	0%	0	0%	0
	B	3	50%	3	50%	6
	C	3	75%	1	25%	4
	D	2	50%	2	50%	4
<b>Totale</b>		<b>8</b>	<b>57%</b>	<b>6</b>	<b>43%</b>	<b>14</b>
TEMPO DETERMINATO	A	0	0%	0	0%	0
	B	0	0%	0	0%	0
	C	0	0%	0	0%	0
	D	0	0%	0	0%	0
<b>Totale</b>		<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>
CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO	===	0	0 %	0	0 %	0
<b>Totale</b>		<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE</b>		<b>8</b>	<b>57%</b>	<b>6</b>	<b>43%</b>	<b>14</b>

Composizione per genere, categoria d'inquadramento e regime orario del personale non dirigenziale a tempo indeterminato:

Tabella 4

CONTRATTO	CAT.	REGIME ORARIO	F	F %	M	M %	TOTALE
TEMPO INDETERMINATO	A	FULL TIME	0	0%	0	0%	0
		PART TIME	0	0%	0	0%	0
	<b>Totale</b>		<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>
	B	FULL TIME	2	40%	3	60%	5
		PART TIME	1	100%	0	0%	1
	<b>Totale</b>		<b>3</b>	<b>71 %</b>	<b>3</b>	<b>29 %</b>	<b>6</b>
	C	FULL TIME	3	67 %	1	25%	4
		PART TIME	0	0%	0	0%	0
	<b>Totale</b>		<b>3</b>	<b>67%</b>	<b>1</b>	<b>25%</b>	<b>4</b>
	D	FULL TIME	2	50%	2	50%	4
		PART TIME	0	0%	0	0%	0
	<b>Totale</b>		<b>2</b>	<b>50%</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>	<b>4</b>
	<b>TOTALE</b>		<b>8</b>	<b>57%</b>	<b>6</b>	<b>43%</b>	<b>14</b>

Composizione per genere dell'organico dirigenziale e direttivo a tempo indeterminato:

Tabella 5

<b>RUOLO RICOPERTO</b>	<b>F</b>	<b>F %</b>	<b>M</b>	<b>M %</b>	<b>TOTALE</b>
DIRIGENTI	0	0%	0	0%	<b>0</b>
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	3	60%	2	40%	<b>5</b>
ALTE PROFESSIONALITA'	0	0%	0	0%	<b>0</b>
RESPONSABILI DI UFFICIO (escluse Posizioni Organizzative e Alte Professionalità)	0	0%	0	0%	<b>0</b>
RESPONSABILI DI SERVIZIO (escluse Posizioni Organizzative e Alte Professionalità)	0	0%	0	0%	<b>0</b>
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>	<b>2</b>	<b>40%</b>	<b>5</b>

Alla luce dei dati riportati nelle tabelle:

- risultano garantite le pari opportunità in termini di maggioranza di donne sulla totalità dell'organico, ed anzi si evidenzia uno sbilanciamento a livello globale a favore del genere femminile, pur garantendo la parità di genere per l'accesso ad ogni posizione;
- risultano garantite le pari opportunità in termini di maggioranza di presenza femminile a ricoprire posizioni di responsabilità, ad eccezione delle posizioni dirigenziali e a quelle riferite alla responsabilità di Servizio non derivante da incarichi di Posizione Organizzativa;
- l'unica Struttura di massima dimensione ove la presenza femminile è inferiore ad 1/3 del totale del personale assegnato, è il Settore "Lavori pubblici", che vede il 100% del personale assegnato di genere maschile;
- non si evidenziano indici di discriminazione nell'accesso alle progressioni di carriera.

Si evince, pertanto, che presso la nostra Amministrazione non occorre mettere in atto misure volte a favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006. Non si ritiene, peraltro, di mettere in atto misure volte a favorire un riequilibrio della presenza maschile dell'Ente dato che, di prassi, risultano sempre garantite le pari opportunità di accesso alle posizioni di responsabilità, assegnate a discrezione dell'Amministrazione ad entrambi i generi sulla base delle competenze necessarie a ricoprirle.

Infine, si sottolinea una distribuzione uniforme della popolazione lavorativa nelle varie fasce di età, in particolare nelle due fasce 41-50 con il 57% della popolazione lavorativa e 51-60 con il 43% della popolazione lavorativa. Si nota che l'età media della popolazione lavorativa femminile appartiene prevalentemente alla fascia di età 51-60 evidenziando una età lavorativa media maggiore rispetto alla popolazione lavorativa maschile che si attesta in prevalenza nella fascia di età 41-50 (Tabella 6).

Considerato che l'ambiente operativo tende a cambiare continuamente prevedendo, di conseguenza, una continua trasformazione delle prassi organizzative, si pone la necessità di giungere ad una migliore comprensione dell'invecchiamento nell'ambiente di lavoro, a valorizzarne le risorse e a sostenere l'apprendimento intergenerazionale.

Tabella 6

FASCIA ETÀ	F	F %	M	M %	TOTALE	TOTALE %
18 – 30 ANNI	0	0%	0	0%	0	0%
31 – 40 ANNI	0	0%	0	0%	0	0%
41 – 50 ANNI	3	38%	5	63%	8	57%
51 – 60 ANNI	5	83%	1	17%	6	43%
61 – 70 ANNI	0	0%	0	0%	0	0%
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>57%</b>	<b>6</b>	<b>43%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

## 7. OBIETTIVO 1 – PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E LA PARITÀ DI GENERE

Confermare e rafforzare le azioni positive già intraprese per la parità di genere e favorire, in senso ampio, la rimozione degli ostacoli suscettibili di impedire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

- STUDI ED INDAGINI SUL PERSONALE (vedi azioni 1.1 - 1.2 - 1.3 - 1.4)

La raccolta e lo studio dei dati disaggregati per genere costituisce la prima dimensione di analisi per rilevare la situazione di fatto di un'Organizzazione rispetto alla promozione delle pari opportunità e della promozione di genere. L'elaborazione dei dati disaggregati per genere permette, infatti, di conoscere la situazione di un genere rispetto all'altro e i cambiamenti avvenuti nel tempo. Queste elaborazioni sono necessarie per realizzare le analisi di genere e la valutazione degli impatti delle politiche attuate sulle donne e gli uomini dell'Organizzazione. Si provvederà, pertanto, in collaborazione con il C.U.G, all'annuale compilazione dei dati di genererichiesti dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" (Allegati 1 e 2).

Si prevede l'opportunità di consegnare periodicamente dei questionari di indagine al personale per la valutazione di possibili azioni di sostegno e o di miglioramento.

In linea con la richiamata Direttiva n. 2, verranno effettuate analisi propedeutiche al fine di valutare la possibilità di promuovere un'analisi organizzativa finalizzata alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti e di tutte le proprie dipendenti.

- AZIONI DI PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ (vedi azioni 1.5 - 1.6 - 1.7)

Tra gli obiettivi del Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, approvato con Decreto Legislativo del 11 aprile 2006, n. 198, e nella Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, figurano le azioni di promozione e di sensibilizzazione delle pari opportunità e della cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini.

In tal senso si intende promuovere l'informazione, non solo relativamente alle finalità e ai contenuti del Piano Triennale delle Azioni Positive, ma anche agli eventi e alle iniziative territoriali di carattere culturale, artistico, musicale, ricreativo e sportivo incentrati sul tema delle pari opportunità e della diffusione della cultura di genere. Verranno valutati e proposti corsiformalivi, seminari e convegni nell'ambito dei temi delle pari opportunità, della cultura e della condivisione tra i generi, del benessere organizzativo e della conciliazione, rivolti al personale comunale e organizzati da soggetti terzi nel territorio.

Le responsabili e i responsabili dovranno favorire la partecipazione del personale comunale ai corsi di formazione organizzati dall'Ente, anche attraverso l'attuazione o il sollecito d'interventi organizzativi che rimuovano eventuali ostacoli alla conciliazione tra vita professionale e familiare del personale comunale, nonché alla possibilità di accesso fisico alle sedi dei corsi per coloro che sono in condizione di disabilità, evitando in tal modo ogni possibile forma di discriminazione.

Le difficoltà di conciliazione tra lavoro e dimensione familiare sono accentuate dalle asimmetrie di coinvolgimento tra i generi nella vita quotidiana e nella cura dei figli e delle figlie. La normativa prevede la possibilità del congedo parentale anche per i padri. Tuttavia, tale istituto, viene scarsamente utilizzato, anche per una sottovalutazione culturale delle implicazioni positive che la dimensione della cura ha nelle relazioni genitoriali. Una leva di cambiamento è la diffusione di una pratica della genitorialità e della cura dei soggetti fragili della famiglia condivisa tra i generi.

Si provvederà, inoltre, a continuare a garantire il rispetto della parità di genere nelle Commissioni di concorso.

- MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEI RISULTATI (vedi azioni 1.8 - 1.9)

In un'ottica di trasparenza è essenziale che l'attività dell'Amministrazione si concluda con un'accurata analisi dei risultati ottenuti attraverso l'attuazione delle azioni positive programmate e dei relativi impatti. Si provvederà a rendicontare e valutare le azioni positive realizzate, il grado di informazione e formazione del personale e i dati relativi alla fruizione alle diverse misure di conciliazione e agli istituti dei congedi e dei permessi utilizzati da personale, anche attraverso la compilazione dei dati richiesti dalla richiamata Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019.

La raccolta e l'analisi dei dati, la pianificazione e la messa in atto degli interventi per la risposta ai bisogni rilevati ed il monitoraggio e la valutazione dei risultati saranno accompagnati da una costante attenzione ai bisogni prioritari in un'ottica di pari opportunità, anche attraverso il confronto con i soggetti istituzionali, le realtà operanti nel privato e nel Terzo settore e l'analisi delle buone prassi innovative adottate.

Come previsto dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del

sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019, entro il 31 gennaio di ogni annosi provvederà all'aggiornamento annuale del Piano.

- ORGANISMI E STRUMENTI DI TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO (vedi azione 1.10)

L'obiettivo è di salvaguardare il diritto di ogni lavoratrice e lavoratore a svolgere le proprie funzioni in un ambiente ispirato a principi di eguaglianza, correttezza, libertà, rispetto e dignità della persona nei rapporti interpersonali.

In tal senso, si provvederà a migliorare la diffusione all'interno dell'Ente del grado di informazione del personale su Codice di condotta e su costituzione e compiti del C.U.G., che esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale e opera all'interno dell'Organizzazione al fine di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne, nonché l'assenza di ogni forma di discriminazione e di violenza, diretta e indiretta, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale e nella sicurezza sul lavoro. Il tutto anche tramite la promozione e la diffusione di una cultura organizzativa improntata al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e alle pari opportunità e il miglioramento delle condizioni lavorative nell'ottica di conciliazione tra tempi di vita familiare e attività professionale.

### 7.1. OBIETTIVO 1 - AZIONI

COD.	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO
1.1	Compilazione dell'Allegato 1 "Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai C.U.G." previsto dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Settore deputato alle politiche di gestione delle Risorse umane</li> </ul>	C.U.G.	Nessuna spesa	Annuale (entro 1 marzo)
1.2	Compilazione dell'Allegato 2 "Relazione annuale C.U.G." previsto dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• C.U.G.</li> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo (supporto)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organi di indirizzo politico dell'Ente</li> <li>• NIV</li> <li>• Presidenza del Consiglio dei Ministri (D.P.O.)</li> <li>• Dirigente Risorse Umane</li> <li>• Segretario Generale</li> </ul>	Nessuna spesa	Annuale (entro 30 marzo)
1.3	Somministrazione al personale comunale di questionari d'indagine mirati in materia di conciliazione/benessere organizzativo e conseguente analisi al fine di raccogliere elementi per l'elaborazione di azioni positive.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo</li> <li>• C.U.G.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personale comunale</li> <li>• C.U.G. (esiti)</li> </ul>	Nessuna spesa	Biennale
1.4	Analisi propedeutiche per la predisposizione di progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo/Responsabili di P.O.</li> </ul>	Personale comunale	Nessuna spesa	Entro 2024

Piano delle Azioni Positive del Comune di Serra de' Conti – 2023/2025

COD.	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO
1.5	<p>Vigilanza del rispetto degli adempimenti applicativi delle principali disposizioni normative in materia di pari opportunità.</p> <p>In via esemplificativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• presenza di pari genere nelle commissioni di concorso e di selezione per il reclutamento del personale;</li> <li>• in sede di indizione di avvisi di procedure selettive pubbliche o di mobilità per l'acquisizione di personale, eliminazione della possibilità di privilegio a favore dell'uno o dell'altro sesso e garanzia di esplicita e adeguata motivazione in caso di scelta di candidato di genere maschile a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale da parte di candidati di genere femminile.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Settore deputato alle politiche di gestione delle Risorse umane</li> <li>• C.U.G.</li> <li>• Segretario Generale</li> <li>• Responsabili di P.O.</li> </ul>	Personale comunale	Nessuna spesa	Annuale
1.6	<p>Agevolare l'accesso ai dipendenti e alle dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale adottando modalità organizzative atte a consentire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Settore deputato alle politiche di gestione delle Risorse umane</li> <li>• Segretario Generale</li> <li>• Responsabili di P.O.</li> </ul>	Personale comunale	Nessuna spesa	Annuale
1.7	<p>Informative, corsi, seminari e convegni nell'ambito dei temi delle pari opportunità, della condivisione tra i generi, del benessere organizzativo e della conciliazione rivolti al personale comunale da attuarsi attraverso collaborazioni a titolo gratuito con soggetti terzi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio deputato alla formazione del personale</li> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo</li> <li>• Provincia</li> <li>• Regione</li> <li>• C.U.G.</li> </ul>	Personale comunale	Nessuna spesa	Annuale
1.8	<p>Rendicontazione e valutazione delle azioni positive realizzate.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo</li> <li>• C.U.G.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personale comunale</li> <li>• C.U.G.</li> <li>• OO.SS.</li> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo</li> </ul>	Nessuna spesa	Annuale

Piano delle Azioni Positive del Comune di Serra de' Conti – 2023/2025

COD.	AZIONI	SOGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO
1.9	Aggiornamento P.A.P. come previsto dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo</li> <li>• C.U.G.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personale comunale</li> <li>• NIV</li> <li>• OO.SS.</li> <li>• Presidenza del Consiglio dei Ministri (D.P.O.)</li> <li>• Consiglierà parità provinciale</li> </ul>	Nessuna spesa	Annuale (entro 31 gennaio)
1.10	Migliorare la diffusione nell'Ente del grado di informazione del personale su costituzione e compiti del C.U.G. e sul Codice di condotta.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• C.U.G.</li> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo</li> <li>• Ufficio deputato alla formazione del personale</li> </ul>	Personale comunale	Nessuna spesa	2024

## **8. OBIETTIVO 2 - PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LA CONCILIAZIONE TRA I TEMPI CORRELATI AL LAVORO E QUELLI PER LA DIMENSIONE PERSONALE E FAMILIARE**

- FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE (vedi azioni 2.1 - 2.2)

Al fine di colmare l'obsolescenza delle competenze sarà necessario un investimento culturale e formativo, per colmare il *Digital Gap* tra i dipendenti, definendo piani di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo di una *Digital Agility* trasversale a tutta l'Organizzazione, al fine di consentire di operare in modo efficace in contesti sempre più complessi e caratterizzata da trasformazioni digitali.

Per fare ciò, sarà fondamentale favorire l'informazione e la formazione interna con lo scopo, attraverso il potenziamento delle conoscenze e competenze e della condivisione di *know-how* e di esperienze, di favorire la crescita professionale dei dipendenti e delle dipendenti, apportando anche un maggiore benessere organizzativo. Verranno organizzati iniziative di formazione ed aggiornamento su tematiche relative all'area amministrativa e all'area tecnico-informatica per quanto attiene in particolare l'utilizzo di nuovi strumenti informatici e delle procedure in dotazione all'Ente.

Sarà posta sempre maggior attenzione al tema della comunicazione interna e della trasparenza, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che possa portare a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'Organizzazione.

- AZIONI DI SUPPORTO PER LA CONCILIAZIONE (vedi azione 2.3)

La conciliazione dei tempi di vita può sicuramente essere favorita anche da un sistema informativo in grado di orientare le persone e le famiglie sulle offerte pubbliche e private di servizi ed azioni di sostegno.

Si potrebbe predisporre un questionario di analisi dei compiti di cura dei familiari anziani dei dipendenti e delle dipendenti finalizzato alla valutazione di una possibile predisposizione di un progetto per la conciliazione dei tempi di lavoro e assistenza.

- SALUTE E BENESSERE (vedi azione 2.4)

L'aumento dell'età media del personale comunale, l'accumularsi di eventuali situazioni di stress e l'allungamento della vita lavorativa sono solo alcune delle problematiche che andranno ad incidere negli anni a venire sull'organizzazione del Comune. Le persone si possono trovare sempre più spesso a dover fronteggiare situazioni di disagio. È dunque auspicabile che il Comune si doti di strumenti per prevenire e monitorare questa problematica, introducendo delle iniziative specifiche, come ad esempio l'introduzione in via sperimentale di uno sportello aziendale di ascolto per lo stress da lavoro correlato.

- FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA (vedi azioni 2.5 - 2.6)

Negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione. È ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari produca maggior responsabilità e produttività.

La prospettiva futura è quella della ricerca di ulteriori soluzioni organizzative e relazionali, quali il ricorso alla flessibilità oraria, al part-time e la diffusione del Lavoro Agile, introdotto per la prima volta, come da normativa, nel corso del 2020 a causa dell'emergenza sanitaria da COVID-19.

Si potrebbe prevedere, inoltre, la possibilità di effettuare un'analisi propedeutica al possibile utilizzo dell'istituto delle "Ferie e riposi solidali", previsto dall'art. 30 del vigente CCNL, il quale prevede che *"Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute: le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n. 66/2003 in materia di ferie e le quattro giornate di riposo per le festività soppressedi cui all'art. 28"*.

### 8.1. OBIETTIVO 2 - AZIONI

COD	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO
2.1	Favorire la circolazione delle informazioni per una gestione collaborativa e partecipativa attraverso la intranet comunale e/o mailing list mirate.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo</li> <li>• C.U.G.</li> <li>• Segretario Generale</li> <li>• Dirigenti</li> </ul>	Personale comunale	Nessuna spesa	Annuale
2.2	Predisposizione di un piano di formazione relativo a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• aggiornamento sul tema della <i>Digital Agility</i>;</li> <li>• potenziamento delle conoscenze e competenze e della condivisione di <i>know-how</i> e di esperienze tra dipendenti;</li> <li>• tematiche relative all'area amministrativa e all'area tecnico-informatica per quanto attiene in particolare l'utilizzo di nuovi strumenti informatici e procedure in dotazione all'Ente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio deputato alla formazione del personale.</li> <li>• Ufficio deputato alla gestione dei sistemi informativi.</li> <li>• Tutti i Settori.</li> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo (supporto).</li> </ul>	Tutti i dipendenti	Da bilancio	Entro il 2024
2.3	“Al lavoro senza barriere”, promozione di attività di volontariato a sostegno di colleghe e colleghi non autosufficienti.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo</li> <li>• Tutti i dipendenti e le dipendenti volontari e volontarie</li> </ul>	Personale comunale con gravi limitazioni dell'autonomia fisica, che non siano automuniti e non risultino in grado di servirsi dei mezzi pubblici di trasporto	Nessuna spesa	Annuale
2.4	Offerta di uno sportello gratuito di counseling aziendale per lo stress da lavoro correlato.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo.</li> <li>• Associazioni private che offrono servizio a titolo gratuito.</li> </ul>	Personale comunale	Nessuna spesa	Annuale
2.5	Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo.</li> <li>• Segretario Generale.</li> <li>• Dirigenti.</li> </ul>	Personale comunale	Nessuna spesa	Annuale

Piano delle Azioni Positive del Comune di Serra de' Conti – 2023/2025

<b>2.6</b>	Analisi propedeutica alla possibile introduzione dell'istituto delle Ferie e riposisolidali previsto dal vigente CCNL.	• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo.	Personale comunale	Nessuna spesa	Entro il 2024
------------	--	---	--------------------	---------------	---------------

**9. ALLEGATI**

- Allegato A — Rendiconto Piano delle Azioni Positive 2021 – 2023.

*“Allegato A”*

# **Rendiconto del**

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2021–2023**

*Documento programmatico delle pari opportunità del Comune di Serra de' Conti*

*Approvato con deliberazione di G.C. n. 50 del 03/11/2021.*

*A cura dell'Ufficio Risorse Umane.*

OBIETTIVO 1 - AZIONI

COD	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO	STATO DI FATTO
1.1	Compilazione dell'Allegato 1 "Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai C.U.G." previsto dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Settore deputato alle politiche di gestione delle Risorse umane</li> </ul>	C.U.G.	Nessuna spesa	Annuale (entro 1 marzo)	Attività effettuata
1.2	Compilazione dell'Allegato 2 "Relazione annuale C.U.G." previsto dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• C.U.G.</li> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo (supporto)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organi di indirizzo politico dell'Ente</li> <li>• NIV</li> <li>• Presidenza del Consiglio dei Ministri (D.P.O.)</li> <li>• Dirigente Risorse Umane</li> <li>• Segretario Generale</li> </ul>	Nessuna spesa	Annuale (entro 30 marzo)	Attività in corso di effettuazione
1.3	Somministrazione al personale comunale di questionari d'indagine mirati in materia di conciliazione/benessere organizzativo e conseguente analisi al fine di raccogliere elementi per l'elaborazione di azioni positive.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo</li> <li>• C.U.G.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personale comunale</li> <li>• C.U.G. (esiti)</li> </ul>	Nessuna spesa	Biennale	Attività in fase di svolgimento
1.4	Analisi propedeutiche per la predisposizione di progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo/Responsabili di P.O.</li> </ul>	Personale comunale	Nessuna spesa	Entro 2022	Attività in corso di implementazione

OBIETTIVO 2 - AZIONI

COD.	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO	STATO DI FATTO
2.1	Favorire la circolazione delle informazioni per una gestione collaborativa e partecipativa attraverso la intranet comunale e/o mailing list mirate.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo</li> <li>• C.U.G.</li> <li>• Segretario Generale</li> <li>• Dirigenti</li> </ul>	Personale comunale	Nessuna spesa	Annuale	Il PAP è stato adeguatamente diffuso fra il personale dipendente
2.2	Predisposizione di un piano di formazione relativo a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• aggiornamento sul tema della <i>Digital Agility</i>;</li> <li>• potenziamento delle conoscenze e competenze e della condivisione di <i>know-how</i> e di esperienze tra dipendenti;</li> <li>• tematiche relative all'area amministrativa e all'area tecnico-informatica per quanto attiene in particolare l'utilizzo di nuovi strumenti informatici e procedure in dotazione all'Ente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio deputato alla formazione del personale.</li> <li>• Ufficio deputato alla gestione dei sistemi informativi.</li> <li>• Tutti i Settori.</li> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo (supporto).</li> </ul>	Tutti i dipendenti	Da bilancio	Entro il 2023	L'attività è in corso di svolgimento con prevedibile slittamento all'anno 2024
2.3	"Al lavoro senza barriere", promozione di attività di volontariato a sostegno di colleghe e colleghi non autosufficienti.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo</li> <li>• Tutti i dipendenti e le dipendenti volontarie e volontarie</li> </ul>	Personale comunale con gravi limitazioni dell'autonomia fisica, che non siano automuniti e non risultino in grado di servirsi dei mezzi pubblici di trasporto	Nessuna spesa	Annuale	Non si segnalano casistiche al riguardo
2.4	Offerta di uno sportello gratuito di counseling aziendale per lo stress da lavoro correlato.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo.</li> <li>• Associazioni private che offrono servizio a titolo gratuito.</li> </ul>	Personale comunale	Nessuna spesa	Annuale	Attività che non ha riguardato casistiche al riguardo
2.5	Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo.</li> <li>• Segretario Generale.</li> <li>• Dirigenti.</li> </ul>	Personale comunale	Nessuna spesa	Annuale	Attività in costante monitoraggio in base alle necessità del personale dipendente

<b>2.6</b>	Analisi propedeutica alla possibile introduzione dell'istituto delle Ferie e riposi solidali previsto dal vigente CCNL.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo.</li></ul>	Personale comunale	Nessuna spesa	Entro il 2024	Attività rinviata alla sottoscrizione del nuovo CCNL parte giuridica
------------	---	---	--------------------	---------------	---------------	--

***COMUNE DI Serra de' Conti***

*PROVINCIA DI ANCONA*

*Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)*

**SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

**Sottosezione 2.3**

**Rischi corruttivi e trasparenza**

Il presente piano è un'evoluzione del P.T.P.C.T. – Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvato, con riferimento al periodo 2022-2024, con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 30/04/2022

Costituisce, infatti, una sottosezione del **Piano integrato di attività e organizzazione** di questo comune, al cui interno dunque confluisce in una prospettiva unitaria, con la precisazione che con la finalità di disporre la ricognizione degli adempimenti di programmazione relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), in attuazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 5, d.l 80/2021, convertito con modificazioni, dalla legge 113/2021, è stato adottato con delibera di Giunta Comunale n. 42 del 27/06/2022, appositamente avente ad oggetto: "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 – Ricognizione atti assunti", successivamente integrato con delibera di Giunta Comunale n. 127 del 29/12/2022 avente ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO DELLA FORMAZIONE ANNO 2022".

Sono parte integrante di questo **PIAO 2023 - sottosezione di programmazione: "Rischi corruttivi e trasparenza" i seguenti allegati:**

**ALLEGATO – A: "Sistema di gestione del rischio corruttivo"**

**ALLEGATO – B: "Elenco degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente ed individuazione dei titolari della funzione"**

## Premessa di contesto

Il 16 novembre 2022, ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione, si tratta di un documento molto complesso che prende in considerazione le recenti modifiche normative e regolamentari relative al PIAO.

La normativa di riferimento è la seguente:

- **DECRETO-LEGGE 09/06/2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 06/08/2021, n. 113 (G.U. 7/8/2021, n. 188): "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"**

L'art. 6 di questo decreto, ha introdotto il PIAO: "Piano integrato di attività e organizzazione", che mediante una successiva decretazione dovrà razionalizzare tutta l'attività di pianificazione che tutte le PA devono adottare. A questo dovranno seguire dei provvedimenti di recepimento.

- **DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 24/06/2022, n. 81 (GU n.151 del 30/06/2022): "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"**

*L'art. 3 di questo decreto ha disposto, a carico della Funzione Pubblica e dell'ANAC, una verifica degli adempimenti a carico delle PA per una loro ulteriore razionalizzazione ed un effettivo coordinamento tra il nuovo piano e quelli precedenti che vengono assorbiti e soppressi.*

- DECRETO 30/06/2022, n. 132 - DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA (GU n.209 del 07/09/2022): “**Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione**”.

In questa norma troviamo, tra le altre, una indicazione di particolare interesse:

**Art. 6 - Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti**

*1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività [... per il piano anticorruzione], per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando [...], quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:*

- a) **autorizzazione/concessione;***
- b) **contratti pubblici;***
- c) **concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;***
- d) **concorsi e prove selettive;***
- e) **processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.***

*2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.*

Infine, con il PNA - Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato in via definitiva con Delibera n. 7 del 17/01/2023, l'ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione- ha emanato i seguenti documenti/provvedimenti:

- All. 1 Parte generale check-list PTPCT e PIAO.pdf
- All. 2 Parte generale sottosezione trasparenza PIAO PTPCT.pdf
- All. 3 Parte generale RPCT e struttura supporto 14.11.2022.pdf
- All. 4 Parte generale Ricognizione delle semplificazioni vigenti 14.11.2022.pdf
- All. 5 Parte speciale Indice ragionato deroghe modifiche CP.pdf
- All. 6 Parte speciale Appendice normativa regime derogatorio CP.pdf

- All. 7 Parte speciale contenuti Bando tipo 1 2021.pdf
- All. 8 check list versione Informatizzata - Definitiva v.1.pdf
- All. 9 Parte speciale Obblighi trasparenza contratti.xls
- All.10 Parte speciale Commissari straordinari modifiche.pdf
- All.11 Parte generale Analisi dei dati piattaforma PTPCT.pdf

Il Comune di Serra de'Conti è un ente con meno di 50 dipendenti che non ha evidenze di episodi corruttivi, pertanto la normativa vigente prevede:

- che il piano anticorruzione, pur confluenndo nel PIAO verrà **aggiornato ogni tre anni**;
- che andranno schedulati i processi relativi **solo a determinate materie** a rischio corruzione (*autorizzazione/concessione; contratti pubblici; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; concorsi e prove selettive; processi di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico*).

Al fine di redigere un documento ampiamente condiviso, in data 23.12.2022 è stato pubblicato un avviso sul sito istituzionale dell'ente per dare la possibilità agli interessati di presentare eventuali segnalazioni, osservazioni e proposte, utili alla stesura della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO. Entro il termine stabilito del 20.01.2023 ore 12,00 non sono pervenute comunicazioni in merito.

## Capitolo primo: I principi guida del PNA

Il PNA 2022 approvato da ANAC, reputa di estrema importanza, in chiave anti-corruttiva, i seguenti principi ed azioni.

- ***La trasparenza come misura di prevenzione della corruzione: la trasparenza come sezione del PIAO 2023 - sottosezione di programmazione: "Rischi corruttivi e trasparenza", le misure specifiche di trasparenza***  
A tal fine, il Comune di Serra de' Conti, in attuazione del D.lgs.33/2013 e ss.mm.ii., mantiene costantemente aggiornata la sezione "***Amministrazione Trasparente***" sul sito istituzionale dell'ente.
- ***L'attestazione degli OIV sulla trasparenza***

Questa amministrazione attualmente ha un nucleo di valutazione monocratico, il cui incaricato è il dott. Braccini Paolo (nominato con decreto Sindacale del Comune di Serra de' Conti n. 1 del 10/02/2023 sino al 10/02/2026 durata 3 anni.

Nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente, per ogni esercizio, dal 2014 ad oggi sono consultabili i tre documenti che questo organismo esterno ed indipendente redige per la verifica della Trasparenza:

- a) *Documento di attestazione,*
- b) *Scheda di sintesi*
- c) *Griglia di verifica.*

- ***Le misure sull'imparzialità soggettiva dei funzionari comunali, il codice di comportamento, i codici etici e le inconfiribilità/incompatibilità di incarichi***

Un complesso sistema di norme e linee guida di ANAC, Funzione pubblica e Corte dei Conti, regolamentano le modalità con cui deve esplicitarsi "il comportamento dei dipendenti pubblici".

Ad attuazione di ciò questa amministrazione si è data, ed ha reso disponibile in Amministrazione trasparente:

- a) *Codice di comportamento dei pubblici dipendenti*
- b) *Codice di comportamento integrativo dei dipendenti del comune di Serra de' Conti approvato con delibera di G.C. n. 69 del 21/12/2022.*
- c) *Codice disciplinare*

Sempre nell'apposita sezione di amministrazione trasparente ogni responsabile di servizio ed ogni amministratore ha reso disponibile:

- a) *l'atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo;*
- b) *il curriculum;*
- c) *i compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica; gli importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici;*
- d) *i dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, ed i relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti;*
- e) *gli altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e l'indicazione dei compensi spettanti;*

Inoltre la legge 190/2012 ha introdotto delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, che anticipano la tutela al momento della formazione degli organi deputati ad assumere decisioni e ad esercitare poteri nelle amministrazioni.

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

La norma in particolare prevede che coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

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

Pertanto, ogni commissario e/o responsabile all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra.

- ***La “rotazione ordinaria e straordinaria”***

La rotazione degli incarichi apicali, ormai da qualche anno, è stata individuata come una misura utile ad abbattere il rischio corruttivo.

Il PNA 2019 aveva definito in maniera compiuta due tipi di rotazione:

- a) **La rotazione straordinaria**

*L'istituto della rotazione c.d. straordinaria è misura di prevenzione della corruzione, da disciplinarsi nel PTPCT o in sede di autonoma regolamentazione cui il PTPCT deve rinviare. L'istituto è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».*

Questo tipo di rotazione non è mai stata attuata in questo comune in quanto non si è mai verificato nessuno dei casi che la norma pone come presupposto per la sua attivazione.

- b) **La rotazione ordinaria**

*La rotazione c.d. “ordinaria” del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. Essa è stata introdotta nel nostro ordinamento, quale misura di prevenzione della corruzione, dalla legge 190/2012 - art. 1, co. 4, lett. e), co. 5 lett. b), co. 10 lett. b).*

*Le amministrazioni sono tenute a indicare nel PTPCT come e in che misura fanno ricorso alla rotazione e il PTPCT può rinviare a ulteriori atti organizzativi che disciplinano nel dettaglio l'attuazione della misura.*

Nel Comune di Serra de'Conti la dotazione organica dell'ente è limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione ordinaria, in quanto non esistono figure professionali perfettamente fungibili.

A tal proposito la legge di stabilità per il 2016 (legge 208/2015), al comma 221, prevede:“(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale”.

Si dà infine atto che la Conferenza unificata del 24 luglio 2013, ha previsto: “L'attuazione della mobilità, specialmente se temporanea, costituisce un utile strumento per realizzare la rotazione tra le figure professionali specifiche e gli enti di più ridotte dimensioni. In quest'ottica, la Conferenza delle regioni, l'A.N.C.I. e l'U.P.I. si impegnano a promuovere iniziative di raccordo ed informativa tra gli enti rispettivamente interessati finalizzate all'attuazione della mobilità, anche temporanea, tra professionalità equivalenti presenti in diverse amministrazioni”.

- ***La gestione delle segnalazioni whistleblowing***

In attesa delle nuove linee guida di ANAC si dà atto che il nuovo articolo 54-bis del decreto legislativo 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (c.d. whistleblower), introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

Il PNA 2019 prevedeva che fossero accordate al whistleblower le seguenti misure di tutela:

- a) la tutela dell'anonimato;*
- b) il divieto di discriminazione;*
- c) la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso (fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54-bis).*

A tal fine questo comune non si è dotato di un sistema informatizzato proprio, in quanto ritiene che sia consigliabile e maggiormente tutelante il ricorso all'apposita pagina web di ANAC: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/> che consente l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima.



Sei un dipendente pubblico, un lavoratore o collaboratore di un'impresa fornitrice di beni o servizi o di un'impresa che realizza opere in favore dell'amministrazione pubblica e vuoi segnalare un illecito?

Sappi che:

- 1 - per presentare la segnalazione/comunicazione e per effettuare le successive integrazioni deve essere utilizzato un unico canale;
- 2 - l'utilizzo della piattaforma è il canale prioritario;
- 3 - non vanno presentate duplicazioni della stessa segnalazione.



- ***Divieti post-employment (pantouflage)***

Questa fattispecie è già stata definita nel PNA 2019: *L'art. 1, co. 42, lett. l), della l. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del d.lgs. 165/2001 il co. 16-ter che dispone il divieto per i dipendenti 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.*

La materia è stata oggetto di alcuni importanti approfondimenti di ANAC che sono consultabili da pag. 64 e seg. del PNA 2019: *"1.8. Divieti post-employment (pantouflage)"*

Nel PNA 2022, a pagina 66 e 67 l'ANAC ha pubblicato due tabelle di particolare interesse che vengono qui riproposte.

### **Tabella 10 - Soggetti a cui si applica il divieto di pantouflage**

### **A chi si applica il *pantouflage***

Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, d.lgs. n. 165/2001:

- Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato
- Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato
- Ai titolari degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013

A coloro che negli enti pubblici economici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico:

- rivestano uno degli incarichi di cui all'art. 1 del d.lgs. n. 39/2013, secondo quanto previsto all'art. 21 del medesimo decreto

### **Tabella 11 - Soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione esclusi dall'ambito di applicazione del *pantouflage***

- Società in house della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico
- Enti privati costituiti successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente che non presentino profili di continuità con enti già esistenti

- ***I patti d'integrità***

Nelle linee guida adottate dall'ANAC con la delibera n. 494/2019 sui conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici è stato suggerito l'inserimento, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interessi rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interessi che insorga successivamente.

- ***Gli incarichi extraistituzionali***

Sempre in Amministrazione trasparente questo comune segnala gli incarichi che vengono assegnati, da altre amministrazioni o da soggetti privati a propri dipendenti, da svolgere fuori dell'orario di lavoro.

## Il PNRR e i contratti pubblici di questa amministrazione

La parte speciale del PNA 2022 è interamente dedicata a questa materia e si compone di tre capitoli con questi titoli:

### ***Disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione***

- 1. Deroghe e modifiche alle procedure di affidamento dei contratti pubblici*
- 2. Profili critici che emergono dalle deroghe introdotte dalle recenti disposizioni legislative*
- 3. Il Responsabile Unico del Procedimento (RUP)*

Qui basti ricordare che per quanto riguarda le azioni conseguenti **al PNRR in questo comune si sono attuate le seguenti azioni:**

### **Area Lavori pubblici:**

**M2C4, INVESTIMENTO 2.2** – Art. 1 co.29 Legge n. 160/2019, annualità 2020 - Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni. Efficientamento energetico impianti di pubblica illuminazione (finanziato e concluso).

**M2C4, INVESTIMENTO 2.2** – Art. 1 co.29 Legge n. 160/2019, annualità 2021 - Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni. Efficientamento energetico sede Municipale (finanziato e concluso).

**M2C4, INVESTIMENTO 2.2** – Art. 1 co.29 Legge n. 160/2019, annualità 2022 - Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni. Efficientamento energetico impianti di pubblica illuminazione (finanziato e in corso di esecuzione).

**M2C4, INVESTIMENTO 2.2** – Art. 1 co.29 Legge n. 160/2019, annualità 2023 - Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni (finanziato, da definire).

**M2C4, INVESTIMENTO 2.2** – Art. 1 co.29 Legge n. 160/2019, annualità 2024 - Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni (finanziato, da definire).

**M2C4, INVESTIMENTO 2.2** – Art. 1 co.139 Legge n. 145/2018 - Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni. Miglioramento sismico Palestra Comunale (finanziato e in corso di esecuzione).

**M2C4, INVESTIMENTO 2.2** – Art. 1 co.139 Legge n. 145/2018 - Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni. Miglioramento sismico Scuola dell'Infanzia, sede distaccata (finanziato e in corso di esecuzione).

**M4C1, INVESTIMENTO 1.3** – *Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università. Piano per le infrastrutture per lo sport nelle scuole. Realizzazione di un impianto sportivo all'aperto composto da campo polivalente (pallacanestro e pallavolo) e di un campo da calcio a 5, nell'area pertinenziale del campus scolastico (finanziato e in corso di esecuzione).*

### **Area Urbanistica e Ambiente**

**M1C1, INVESTIMENTO 1.2** “**ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI**” (finanziato)

**M1C1, INVESTIMENTO 1.4** “**SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE**” - **MISURA 1.4.3** “**ADOZIONE APP IO**” (finanziato ed eseguiti affidamenti per l'attivazione del servizio)

**M1C1 INVESTIMENTO 1.4.1** “**ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI**” (finanziato ed eseguito affidamento per l'attivazione del servizio)

**M1C1 INVESTIMENTO 1.4.4** “**ESTENSIONE UTILIZZO PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE**” (finanziato)

**M1C1 INVESTIMENTO 1.4.5** “**PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI**” (finanziato ed eseguito affidamento per l'attivazione del servizio)

L'attività pregressa di questa amministrazione in materia di anticorruzione

Oltre alle misure e agli adempimenti fin qui visti, questa amministrazione ha adottato i Piani anticorruzione a decorrere dalla vigenza dell'obbligo di legge, aggiornandoli ed adeguandoli annualmente anche in considerazione dei PNA di volta in volta succedutisi.

### **Capitolo secondo: Il Sistema di gestione del rischio corruttivo**

Il vero cuore di questo provvedimento è il sistema di gestione del rischio corruttivo, che è stato completamente ridisegnato, rispetto agli anni precedenti nell'allegato 1 al PNA2019, denominato: “**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi**”.

Si tratta di un documento estremamente complesso, in parte rivisto anche nel PNA 2022, e richiederà una sua applicazione graduale, specie perché introduce in maniera sistematica, dopo un nuovo e diverso sistema di misurazione del rischio corruttivo, due nuove fattispecie nell'ottica del PIAO:

a) *Il monitoraggio*

b) *Il riesame*

ANAC dispone cioè che in sede di predisposizione di questo piano siano definite le modalità e i tempi per il suo monitoraggio, con le strategie di riesame.

I PTPCT Già adottati dal Comune di Serra de'Conti hanno determinato un imponente lavoro di analisi in attuazione delle direttive ANAC ed in particolare del PNA2019.

Per quanto riguarda il PNA 2022, sono state eseguite tre azioni:

- 1) Aggiornare le denominazioni delle schede, alla nuova denominazione del PIAO
- 2) Adottare un piano semplificato con le sole schede che fanno riferimento ai seguenti rischi:
  - *autorizzazione/concessione;*
  - *contratti pubblici;*
  - *concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;*
  - *concorsi e prove selettive;*

- 1) Tenere in conto anche delle schede che fanno riferimento a:

- *processi di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico*

## Fase 1: Analisi del contesto

C.F.R. Allegato 1 al PNA2019: “**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi**”; paragrafo 3, pagina 10

La prima fase del processo di gestione del rischio è relativa all’analisi del contesto esterno ed interno. In questa fase, dobbiamo acquisire le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell’ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

### 1.1. Analisi del contesto esterno

#### **Parte 1: analisi socio-economica**

Nell'ottica di integrare gli strumenti di programmazione dell'amministrazione invitiamo a tenere presente che esiste già uno strumento che fa un'ampia ed aggiornata disamina del contesto esterno socio-economico, questo documento è il **DUPS - Documento Unico di Programmazione Semplificato**.

È stato approvato con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 del 11.05.2022 ed ha una sezione strategica con un'analisi ampia ed approfondita del contesto in cui opera la nostra amministrazione.

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

## **Parte 2: analisi socio-criminale e sui fenomeni di “devianza pubblica”**

Negli enti locali, ai fini dell'analisi del contesto esterno, i responsabili anticorruzione possono avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno, secondo i dati contenuti nella “Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata” trasmessa dal Ministro Alfano alla Presidenza della Camera dei deputati il 25 febbraio 2015, per la provincia di appartenenza dell'ente, risulta quanto segue:

L'analisi del contesto esterno si pone l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'ente opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'ente, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Sulla base degli elementi e dei dati contenuti dalle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati (Ordine e sicurezza pubblica e D.I.A.), relativi, in generale, ai dati della regione Marche ed, in particolare alla provincia di Ancona, è possibile ritenere che il contesto esterno all'attività del comune, non sia interessato da particolari fenomeni di corruzione. Coerentemente sulla scorta dei dati rilevati può affermarsi che l'impatto del contesto esterno sul rischio corruttivo dell'organizzazione dell'ente appare marginale. Tuttavia va, comunque, mantenuto alto il livello di attenzione, monitoraggio e verifica, sui singoli procedimenti amministrativi aventi particolare rilevanza economica, soprattutto in relazione alla gravità della crisi economica che, da molti anni, interessa il tessuto economico e produttivo e che ha portato alla chiusura di numerose aziende, soprattutto nel campo dell'edilizia, o a significative situazioni di indebitamento delle restanti.

Dall'ufficio di Polizia Locale non sono state rilevate attività di criminalità organizzata o mafiosa.

## **Parte 3: analisi del contesto esterno ed interno**

L'analisi del contesto esterno ha principalmente due obiettivi: a) il primo, evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi; b) il secondo, come tali caratteristiche ambientali possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione. Per quanto concerne il territorio dell'ente, attraverso l'analisi dei dati in possesso del Comando della Polizia Locale, non si segnalano eventi delittuosi, legati alla criminalità organizzata, ovvero fenomeni di corruzione, verificatisi nel territorio dell'ente.

## 2.2. L'analisi del contesto interno.

L'analisi del contesto interno ha lo scopo di evidenziare: a) il sistema delle responsabilità; b) il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi tali aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza. L'analisi è incentrata: a) sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità; b) sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.



La prima fase del processo di gestione del rischio è relativa all'analisi del contesto esterno ed interno. In questa fase, dobbiamo acquisire le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

### Struttura politica

Con le elezioni del 26/05/2019 è stato proclamato eletto sindaco Letizia Perticaroli, che ha nominato, con suoi provvedimenti . n. 8, n. 9, n. e n. 11, tutti in data 05/06/2019, e n. 4 del 30.05.2022 gli Assessori comunali, componenti della Giunta, (e successive modifiche) la Giunta composta da:

N.	COGNOME E NOME	Consigliere comunale o esterno	FUNZIONI DELEGATE
1	BALDELLI PIERAMELIO (Decreti n. 8 e n. 12 del 05/06/2019)	VICESINDACO E ASSESSORE	URBANISTICA, AMBIENTE, LAVORI PUBBLICI

		(Consigliere Comunale)	
2	BEVILACQUA LUCA (Decreto n. 9 del 05/06/2019)	ASSESSORE  (Consigliere Comunale)	CULTURA, TURISMO, BENI COMUNI
3	CAPITANELLI PATRIZIO (Decreto n. 4 del 30/05/2022)	ASSESSORE  (Consigliere Comunale)	SPORT ED EVENTI
4	ANTONINI LUCIANA (Decreto n. 11 del 05/06/2019)	ASSESSORE  (Esterno)	WELFARE

Il consiglio comunale è oggi composto da:

N. Ord.	Denominazione gruppo consiliare:	Generalità capogruppo	Consiglieri aderenti al gruppo
1	PROGETTO DEMOCRATICO PER SERRA DE' CONTI	COSTANTINI RICCARDO	BALDELLI PIERAMELIO BEVILACQUA LUCA CAPITANELLI PATRIZIO COSTANTINI RICCARDO PAGGI MARTA PIERONI MARCO SARTARELLI RICCARDO SIMONETTI MARCO

N. Ord.	Denominazione gruppo consiliare:	Generalità capogruppo	Consiglieri aderenti al gruppo
			PERTICAROLI LETIZIA
2	SERRA MIGLIORE	SANTINI EMANUELE	SANTINI EMANUELE MATTEO ORTOLANI
3	CIVICA	ZANNOTTI EMILIO	ZANNOTTI EMILIO SIMONETTI SILVANO

Struttura politica

**Struttura amministrativa**

Segretario comunale è la Dott.ssa Rosa Tramontano, a cui è stato affidato anche l'incarico di RPCT.

L'assetto dell'attuale macrostruttura organizzativa, dell'ente è il seguente:

<b>Area Urbanistica- Edilizia Privata- Ambiente</b>	<b>Chiara Marcelletti</b>
<b>Area Polizia Locale</b>	<b>Paola Silvi</b>

<b>Area Amministrativa</b>	<b>Marcella Manna</b>
<b>Area Tecnico manutentiva- Lavori Pubblici</b>	<b>Marco Plebani</b>
<b>Area Risorse Umane e Finanziarie</b>	<b>Michele Rossi</b>

## Fase 2: Valutazione del rischio corruttivo

Pur seguendo le indicazioni dell'allegato 1 al PNA 2019, ci è sembrato corretto inserire in questa fase, anche una parte dell'analisi del contesto interno: la mappatura dei processi.

Infatti, in questa seconda fase, finalizzata alla creazione dell' **ALLEGATO – A: “Sistema di gestione del rischio corruttivo”**, dopo aver definito il contesto esterno ed interno nella prima fase, procederemo a definire:

- a) *Le aree di rischio, cioè i macro-aggregati, in chiave anticorruzione, dei processi*
- b) *L'elenco dei processi, inseriti o collegati a ciascuna area di rischio*
- c) *Il catalogo dei rischi corruttivi per ciascun processo*

### 2.1. Identificazione del rischio corruttivo

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

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

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

### 2.2. Le aree di rischio corruttivo

C.F.R. Allegato 1 al PNA2019: “**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi**”; paragrafo 3, da pagina 13 – mappatura dei processi in poi.

A pagina 22 dell'allegato 1 al PNA 2019, l'ANAC pubblica una tabella con le aree di rischio, invitando le amministrazioni ad una sua analisi più completa.

La normativa del 2022 in materia di PIAO e della possibile semplificazione del piano anticorruzione prevede che vanno analizzate, per le amministrazioni sotto i 50 dipendenti solo le aree di rischio relative a:

- *autorizzazione/concessione;*
- *contratti pubblici;*
- *concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;*
- *concorsi e prove selettive;*

Vanno poi tenute in considerazione i rischi connessi ai:

- *processi di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico*

In questa prima fase di questo nuovo modo di redigere il PIAO, ci sembra opportuno incrociare la tabella del PNA 2019 con le disposizioni di semplificazione per i comuni sotto i 50 dipendenti. Si tratta ovviamente di un'operazione che, seppure in continuità con il PTPCT ultimo, apre nuovi scenari di analisi da verificare nei prossimi esercizi, o in eventuali riesami che dovessero rendersi indispensabili.

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

*Riferimenti: Aree di rischio generali - Allegato 2 del PNA 2013, corrispondente ad autorizzazioni e concessioni (lettera a, comma 16 art. 1 della Legge 190/2012).*

**Questa area di rischio NON E' DA ANALIZZARE per i comuni sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.**

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

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

**Area di rischio da analizzare anche per i comuni sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.**

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

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

*Area di rischio da analizzare anche per i comuni sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.*

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

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

*Area di rischio da analizzare anche per i comuni sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.*

**Area e): Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio**

*Aree di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)*

**Questa area di rischio NON E' DA ANALIZZARE per i comuni sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.**

**Area f): Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni**

*Aree di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)*

**Questa area di rischio NON E' DA ANALIZZARE per i comuni sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.**

**Area g): Incarichi e nomine**

*Aree di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)*

**Questa area di rischio NON E' DA ANALIZZARE per i comuni sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.**

**Area h): Affari legali e contenzioso**

*Are di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)*

**Questa area di rischio NON E' DA ANALIZZARE per i comuni sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.**

**Area i): Governo del territorio**

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

**Area di rischio da analizzare anche per i comuni sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.**

**Area l): Pianificazione urbanistica**

*Are di rischio specifiche – PNA 2015*

**Area di rischio da analizzare anche per i comuni sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.**

**Area m): Le procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione**

*Are di rischio specifiche – Parte Speciale II del PNA 2018*

**Questa area di rischio NON E' DA ANALIZZARE per i comuni sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.**

**Area n): Gestione dei rifiuti**

*Aree di rischio specifiche – Parte Speciale III del PNA 2018*

**Questa area di rischio NON E' DA ANALIZZARE per i comuni sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.**

**Area o): Gestione dei servizi pubblici**

*Area rischio generale non tabellata da ANAC*

**Area di rischio da analizzare anche per i comuni sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.**

**Area p): Gestione dei beni pubblici**

*Area rischio generale non tabellata da ANAC*

**Area di rischio da analizzare anche per i comuni sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.**

Riepilogo delle aree di rischio **che devono analizzare** anche i comuni sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.

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

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

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

**Area i): Governo del territorio**

**Area l): Pianificazione urbanistica**

**Area o): Gestione dei servizi pubblici**

**Area p): Gestione dei beni pubblici**

Tabella n. 1: I processi classificati in base alle aree di rischio (i processi da analizzare per gli enti sotto i 50 dipendenti sono evidenziati in verde e la lettera corrisponde alle aree di rischio sopra elencate da a) a p))

ID	Denominazione processo	Rif. aree di rischi o	
01	Gestione dell'anagrafe e dei controlli anagrafici	a	
02	Gestione dello stato civile e della cittadinanza	a	
03	Rilascio documenti di identità	a	
04	Gestione documentale, servizi archivistici e sistema informatico	a	
05	Gestione dei cimiteri e delle relative concessioni ed operazioni	a	
06	Rilascio di patrocini	a	b
07	Funzionamento degli organi collegiali	a	
08	Formazione di determinazioni, ordinanze, decreti ed altri atti amministrativi	a	
09	Gestione dei procedimenti di segnalazione e reclamo	a	
10	Gestione della leva, dell'elettorato e degli albi comunali (scrutatori, presidenti di seggio, giudici popolari)	a	
11	Rilascio autorizzazioni e permessi di edilizia privata	b	i
12	Gestione dichiarazioni e segnalazioni di edilizia privata	b	i
13	Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc.	b	
14	Contratti per atto pubblico, registrazioni e repertori, levata dei protesti	b	
15	Autorizzazione all'occupazione del suolo pubblico	b	e
16	Autorizzazioni per spettacoli, intrattenimenti e simili	b	o

17	Affidamento di lavori, servizi, forniture, mediante procedura complessa	c	
18	Affidamento di lavori, servizi o forniture, mediante procedura semplificata	c	
19	Progettazione di opera pubblica	c	i
20	Gestione dei servizi idrici e fornitura acqua potabile	c	o
21	Sicurezza e ordine pubblico	f	
22	Selezione per l'assunzione o progressione del personale	d	
23	Incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato)	d	
24	Gestione ordinaria delle entrate	e	
25	Gestione ordinaria della spesa, servizi economici	e	
26	Accertamenti e verifiche dei tributi locali	e	
27	Valorizzazioni e gestioni del patrimonio e demanio comunali	e	o
28	Gestione delle sanzioni per violazione del Codice della strada	f	h
29	Accertamenti e controlli sugli abusi edilizi e sull'uso del territorio	f	i
30	Selezione per l'affidamento di incarichi professionali	g	
31	Designazione dei rappresentanti dell'ente presso enti, società, fondazioni.	g	
32	Servizi legali, attività processuale del comune (transazioni, costituzioni in giudizio, citazioni, scelta dei legali)	g	h
33	Supporto e controllo attività produttive, autorizzazioni e permessi	h	l
34	Raccolta e smaltimento rifiuti, servizi ambientali	i	o
35	Gestione dei servizi fognari e di depurazione	i	o
36	Gestione protezione civile	i	o
37	Provvedimenti di pianificazione urbanistica e convenzioni urbanistiche	l	
38	Servizi assistenziali e socio-sanitari	o	
39	Organizzazione eventi e servizi per il turismo e la cultura	o	

40	Gestione dell'Edilizia residenziale pubblica ed emergenza abitativa	o	
41	Gestione del diritto allo studio	o	
42	Gestione del trasporto pubblico locale e del trasporto scolastico	o	
43	Gestione dei servizi scolastici di supporto (mensa, educatori ecc.)	o	
44	Gestione della scuola dell'infanzia e degli asili nido	o	
45	Gestione dell'impiantistica sportiva	p	

Questo elenco di processi deriva da una rilevazione con i responsabili dei settori comunali e dall'esperienza di precedenti operazioni di sistematica operate con i PTPCT degli anni precedenti.

I principi a cui si ispira questa operazione sono dettagliati nei paragrafi che seguono.

Nell' ALLEGATO – A: “Sistema di gestione del rischio corruttivo”, è riportata anche la **Tabella n. 2: I processi classificati in base al rischio corruttivo calcolato**, nella quale alla fine delle operazioni di calcolo e analisi, verrà fatta una sorta di classifica dei processi a maggior rischio corruzione, che permetterà di redigere anche una lista delle priorità.

### 2.3. Ponderazione del rischio corruttivo

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

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

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

Per quanto riguarda le azioni da intraprendere, queste sono sintetizzate nelle misure anticorruttive, di cui si dice nella Fase 3 di questo piano.

## 2.4. I processi – la mappatura (sintesi o dettaglio?)

Premesso che non sussiste ancora nessun documento ufficiale a comparare con questo che faccia riferimento al PIAO, continuiamo a fare riferimento ai vecchi piani anticorruzione, anche perché a livello di contenuto rimane la necessità di confrontarsi proprio con questo strumento.

Il “Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza dell’A.N.AC. Triennio 2017-2019”, a pagina 20 prevede: “[...] **Infine, con riferimento alla mappatura dei procedimenti amministrativi (la cui nozione va nettamente distinta da quella di “processo”)** [...]”

A pagina 14 dell’allegato 1 al PNA 2019, ANAC definisce il processo come: “[...] **una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all’amministrazione (utente).** [...]”

In questa piano terremo conto di queste indicazioni e sposteremo il “focus” dell’analisi del rischio corruttivo dai procedimenti, cioè dalla semplice successione degli atti e fatti “astratti” che portano al provvedimento finale e che per definizione non possono essere corruttivi, perché previsti dalla norma e dai regolamenti, ai processi, o meglio al prodotto -output- che i processi determinano.

In questo ente, vista anche l’esiguità delle figure apicali in grado di predisporre tabelle di rilevazione estremamente complesse come quelle, ad esempio, adottate dall’ANAC nel suo PTPCT(ancora il PIAO di riferimento non è disponibile in rete), si è scelto di concentrarsi su un elenco di processi “standard” **CFR TABELLA n. 2.**

È bene rammentare che la legge 190/2012 è interamente orientata a prevenire i fenomeni corruttivi che riguardano l’apparato tecnico burocratico degli enti, **senza particolari riferimenti agli organi politici.**

A beneficio di chi leggerà questa sottosezione del PIAO, senza avere una puntuale conoscenza della “macchina comunale”, abbiamo prima “tabellato” i prodotti finali, quelli che l’ANAC definisce gli output in questo modo:

A) **Output** (atti e provvedimenti) emessi da parte degli organi politici del comune che non hanno rilevanza per questo piano in quanto generalmente tesi ad esprimere l’indirizzo politico dell’amministrazione in carica e non la gestione dell’attività amministrativa.

<i>STESURA E APPROVAZIONE DELLE "LINEE PROGRAMMATICHE"</i>
<i>STESURA ED APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE</i>
<i>STESURA ED APPROVAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE DELLE OPERE PUBBLICHE</i>
<i>STESURA ED APPROVAZIONE DEL BILANCIO PLURIENNALE</i>
<i>STESURA ED APPROVAZIONE DELL'ELENCO ANNUALE DELLE OPERE PUBBLICHE</i>
<i>STESURA ED APPROVAZIONE DEL BILANCIO ANNUALE</i>
<i>STESURA ED APPROVAZIONE DEL PEG</i>
<i>STESURA ED APPROVAZIONE DEL PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI</i>
<i>STESURA ED APPROVAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE</i>

<i>STESURA ED APPROVAZIONE DEL PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA</i>
<i>CONTROLLO POLITICO AMMINISTRATIVO</i>
<i>CONTROLLO DI GESTIONE</i>
<i>CONTROLLO DI REVISIONE CONTABILE</i>
<i>MONITORAGGIO DELLA "QUALITÀ" DEI SERVIZI EROGATI</i>

B) **Output** (atti e provvedimenti) emessi dagli uffici/aree, con riferimento ai processi

La terza colonna, denominata: “Processi interessati”, fa riferimento al codice che ad ogni processo è stato assegnato nella **Tabella n. 2**.

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
<b>SERVIZI DEMOGRAFICI, STATO CIVILE, SERVIZI ELETTORALI, LEVA</b>	pratiche anagrafiche	<b>01</b>
	documenti di identità	<b>03</b>
	certificazioni anagrafiche	<b>01</b>
	atti di nascita, morte, cittadinanza e matrimonio	<b>02</b>
	atti della leva	<b>10</b>
	archivio elettori	<b>10</b>
	consultazioni elettorali	<b>10</b>

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
<b>SERVIZI SOCIALI</b>	servizi assistenziali e socio-sanitari per anziani	<b>38</b>
	servizi per minori e famiglie	<b>38</b>
	servizi per disabili	<b>38</b>
	servizi per adulti in difficoltà	<b>38</b>

	integrazione di cittadini stranieri	01 – 02 – 38
	alloggi popolari	40

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
<b>SERVIZI EDUCATIVI</b>	asili nido	44
	manutenzione degli edifici scolastici	19 - 27
	diritto allo studio	41
	sostegno scolastico	43
	trasporto scolastico	42
	mense scolastiche	43
	dopo scuola	43 - 38

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
<b>SERVIZI CIMITERIALI</b>	inumazioni, tumulazioni	05
	esumazioni, estumulazioni	05
	concessioni demaniali per cappelle di famiglia	05 – 27
	manutenzione dei cimiteri	05 – 27
	pulizia dei cimiteri	05
	servizi di custodia dei cimiteri	05

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
<b>SERVIZI CULTURALI E SPORTIVI</b>	organizzazione eventi	39
	patrocini	06
	gestione biblioteche	27 – 39
	gestione musei	27 – 39

	gestione impianti sportivi	45
	associazioni culturali	06 – 13
	associazioni sportive	06 - 13
	fondazioni	06 – 13
	pari opportunità	06 - 13

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
<b>TURISMO</b>	promozione del territorio	39 – 06 – 13
	punti di informazione e accoglienza turistica	39 - 16
	rapporti con le associazioni di esercenti	33

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
<b>MOBILITÀ E VIABILITÀ</b>	manutenzione strade	27
	circolazione e sosta dei veicoli	28
	segnaletica orizzontale e verticale	27
	trasporto pubblico locale	42
	vigilanza sulla circolazione e la sosta	28
	rimozione della neve	27
	pulizia delle strade	34
	servizi di pubblica illuminazione	27

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
<b>TERRITORIO E AMBIENTE</b>	raccolta, recupero e smaltimento rifiuti	34
	isole ecologiche	34
	manutenzione delle aree verdi	34
	pulizia strade e aree pubbliche	34
	gestione del reticolo idrico minore	20 – 35
	servizio di acquedotto	20
	cave ed attività estrattive	27
	inquinamento da attività produttive	34

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
<b>URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA</b>	pianificazione urbanistica generale	37
	pianificazione urbanistica attuativa	37
	edilizia privata	11
	edilizia pubblica	27 - 40
	realizzazione di opere pubbliche	19 - 17 - 18
	manutenzione di opere pubbliche	27 - 19 - 17 - 18

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
<b>SERVIZI DI POLIZIA LOCALE</b>	protezione civile	36
	sicurezza e ordine pubblico	21
	vigilanza sulla circolazione e la sosta	28
	verifiche delle attività commerciali	33
	verifica della attività edilizie	29
	gestione dei verbali delle sanzioni comminate	28

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
<b>ATTIVITÀ PRODUTTIVE (SUAP)</b>	Agricoltura	33
	Industria	33
	Artigianato	33
	commercio	33

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
<b>SOCIETÀ A PARTECIPAZIONE PUBBLICA</b>	gestione farmacie	31 -
	gestione servizi strumentali	27
	gestione servizi pubblici locali	41 - 42 - 43 - 44

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
	gestione delle entrate	24

<b>SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI</b>	gestione delle uscite	25
	monitoraggio dei flussi di cassa	24 – 25
	monitoraggio dei flussi economici	24 – 25
	adempimenti fiscali	24 – 25 – 26
	stipendi del personale	22 – 23
	tributi locali	24 - 26

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
<b>SISTEMI INFORMATICI</b>	gestione hardware e software	04
	<i>disaster recovery e backup</i>	04
	gestione del sito web	04

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
<b>GESTIONE DOCUMENTALE</b>	protocollo	04
	archivio corrente	04
	archivio di deposito	04
	archivio storico	04
	archivio informatico	04

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
<b>RISORSE UMANE</b>	selezione e assunzione	22
	gestione giuridica ed economica dei dipendenti	22
	Formazione	22
	Valutazione	22 – 23
	relazioni sindacali (informazione, concertazione)	22 – 23
	contrattazione decentrata integrativa	22 - 23

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
	deliberazioni consiliari	07 – 08

<b>AMMINISTRAZIONE GENERALE</b>	riunioni consiliari	07 – 08
	deliberazioni di giunta	07 – 08
	riunioni della giunta	07 – 08
	Determinazioni	08
	ordinanze e decreti	08
	pubblicazioni all'albo pretorio online	04
	gestione di sito web: amministrazione trasparente	04
	deliberazioni delle commissioni	07
	riunioni delle commissioni	07
	contratti	14

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
<b>GARE E APPALTI</b>	gare d'appalto ad evidenza pubblica	17 – 18
	acquisizioni in "economia"	18
	gare ad evidenza pubblica di vendita	27
	contratti	14

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
<b>SERVIZI LEGALI</b>	supporto giuridico e pareri	32
	gestione del contenzioso	32
	levata dei protesti	14

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
<b>RELAZIONI CON IL PUBBLICO</b>	reclami e segnalazioni	09
	comunicazione esterna	04
	accesso agli atti e trasparenza	04 – 09
	<i>customer satisfaction</i>	04 -09

Questo comune ritiene che in relazione agli output finali dell'attività comunale, una eventuale scomposizione in processi per ciascun output determinerebbe una proliferazione enorme di processi da analizzare.

Perciò abbiamo fatto l'operazione opposta. Abbiamo individuato una serie di processi e poi abbiamo inserito nell'ultima colonna degli output, il numero del processo.

Ogni processo è stato precedentemente ricondotto ad un'area di rischio.

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

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

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

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

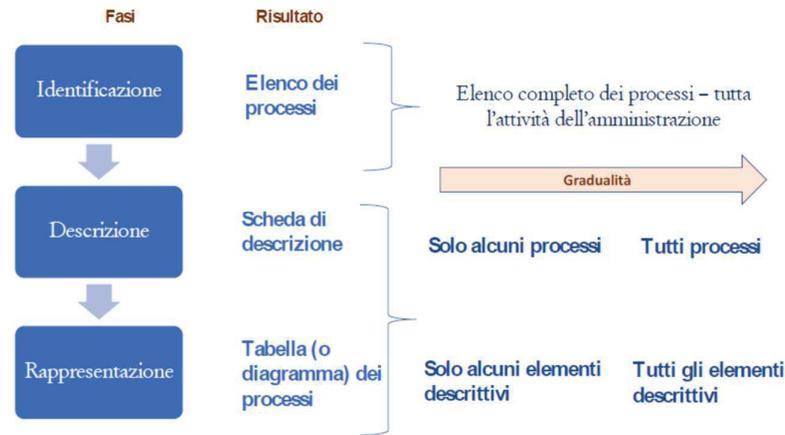
*Tramite il richiamato approfondimento graduale, sarà possibile aggiungere, nelle annualità successive, ulteriori elementi di descrizione (es. input, output, ecc.), fino a raggiungere la completezza della descrizione del processo.*

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

- 1) *elementi in ingresso che innescano il processo – “input”*
- 2) *risultato atteso del processo – “output”;*
- 3) *sequenza di attività che consente di raggiungere l'output – le “attività”;*
- 4) *responsabilità connesse alla corretta realizzazione del processo;*
- 5) *tempi di svolgimento del processo e delle sue attività (nei casi in cui i tempi di svolgimento sono certi e/o conosciuti, anche in base a previsioni legislative o regolamentari)*
- 6) *vincoli del processo (rappresentati dalle condizioni da rispettare nello svolgimento del processo in base a previsioni legislative o regolamentari)*
- 7) *risorse del processo (con riferimento alle risorse finanziarie e umane necessarie per garantire il corretto funzionamento del processo (laddove le stesse siano agevolmente ed oggettivamente allocabili al processo)*
- 8) *interrelazioni tra i processi; o criticità del processo.*

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

Figura 6 – La gradualità della mappatura dei processi



## 2.6. Il catalogo dei rischi

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

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

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

Se dunque per corruzione si deve intendere **ogni abuso di potere fiduciario per un profitto personale**, nella definizione di questo primo catalogo di rischi, abbiamo fatto queste valutazioni:

- In sede di seconda analisi, dopo il PTPCT dello scorso anno e in attesa di attestare le modifiche prodotte dall'introduzione del PIAO, questo comune non è in grado di individuare per ogni processo i rischi corruttivi concreti, si tratta di una operazione che richiede un'analisi comparativa con altre amministrazioni e una verifica di lungo periodo;

- b) Per questo nuovo PIAO abbiamo ritenuto di individuare il seguente catalogo di rischi “generici” inserendo nella TABELLA 3, questa avvertenza: “Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.1.4. del PIAO; ma nel 2023 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un generico pericolo di eventi corruttivi “;
- c) Nella analisi dei prossimi anni si potrà studiare un catalogo più specifico per ogni processo o per ogni fase, contestualmente all’individuazioni delle attività di ogni processo come indicato nel paragrafo 2.5 e all’attestazione delle modifiche apportate del PIAO.

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

## 2.7. Analisi del rischio corruttivo

C.F.R. Allegato 1 al PNA2019: “**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi**”; paragrafo 4.2. pagina 31

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo. Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati prima, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione.

Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

## 2.8. I fattori abilitanti del rischio corruttivo

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

- a) *manca di misure di trattamento del rischio e/o controlli: in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;*
- b) *manca di trasparenza; o eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;*
- c) *esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;*
- d) *scarsa responsabilizzazione interna;*
- e) *inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;*
- f) *inadeguata diffusione della cultura della legalità;*
- g) *manca attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.*

## 2.9. La misurazione mista (qualitativa e quantitativa) del rischio

A pagina 35 dell'Allegato 1, ANAC prevede: “[...] Con riferimento alla misurazione e alla valutazione del livello di esposizione al rischio, si ritiene opportuno privilegiare un’analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un’impostazione quantitativa che prevede l’attribuzione di punteggi (scoring) [...]”.

In questa prima redazione del PIAO, dopo che ancora non si era attestata la misurazione introdotta con il PNA 2019 sul PTPCT dello scorso anno, con i nuovi principi abbiamo ritenuto di mantenere una parte di misurazione del rischio con dei parametri, peraltro mutuati dalle tabelle ANAC.

Però abbiamo ritenuto indispensabile avviare una valutazione qualitativa ***in via sperimentale***, in quanto la dimensione dell’ente e delle professionalità disponibili rende estremamente complicato, al momento, un’approfondita valutazione di qualità.

#### 2.10. La misurazione qualitativa del rischio, l’analisi dei responsabili validata dal RPCT

Per attuare una prima misurazione qualitativa abbiamo proceduto in questo modo (*in parte questo procedimento è stato indicato dal box 6 a pagina 30 dell’allegato 1*):

- a) *E’ stata elaborata una prima generica stesura, per ogni processo, di una scheda in cui si effettua la **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e del successivo trattamento del processo**;*
- b) *Sono state compilate tutte le schede previste per gli enti con meno di 50 dipendenti, in continuità con il pregresso PTPCT, previo confronto con i responsabili di settore.*
- c) *Infine la Giunta avrebbe fatto proprio il piano e le relative schede di rilevazione e monitoraggio.*

Con questo procedimento riteniamo di avere attuato in modo soddisfacente quel principio della “***responsabilità diffusa***” dell’anticorruzione, più volte richiamata da ANAC nel PNA 2019 e 2022.

Il **box 8 di pagina 31 dell’allegato 1 del PNA 2019**, per fare questa analisi quantitativa indica alcuni esempi di fattori abilitanti del rischio, dall’analisi dei quali, rispetto ad ogni processo permetteranno ad ogni responsabile di dare un giudizio sintetico:

- a) *mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli: in fase di analisi andrà verificato se presso l’amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;*
- b) *mancanza di trasparenza; o eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;*
- c) *esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;*

- d) *scarsa responsabilizzazione interna;*
- e) *inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;*
- f) *inadeguata diffusione della cultura della legalità;*
- g) *mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione*

## 2.11. La misurazione quantitativa del rischio, il punteggio assegnato agli indicatori di stima del livello di rischio

C.F.R. Allegato 1 al PNA2019: “**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi**”; box 9, pagina 34

La misurazione qualitativa del rischio verrà realizzata su una griglia di indicatori predisposta da ANAC, per cui in definitiva anche questa seconda valutazione sarà basata su criteri di qualità, ancorché misurati con criteri comparativi e con una scala di rilevazione numerica.

Gli indicatori a cui applicare, nella parte sinistra in alto della tabella n. 3, delle valutazioni numeriche sono:

- a) *livello di interesse “esterno”:* la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- b) *grado di discrezionalità del decisore interno alla PA:* la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- c) *manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata:* se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- d) *opacità del processo decisionale:* l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- e) *livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano:* la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;
- f) *grado di attuazione delle misure di trattamento:* l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Ognuno di questi indicatori riceverà un punteggio da 0 a 7, la somma dei punteggi determinerà una classifica, in base alla quale si effettuerà la priorità dei trattamenti.

**Tabella – 3A – termini di approvazione, validazione, monitoraggio ed eventuale riesame \*\*\***

Azione eseguita	Data	Qualifica soggetto e firma
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati		

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del PIAO 2023 - sottosezione di programmazione: “Rischi corruttivi e trasparenza”; ma nel 2023 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un ***generico pericolo di eventi corruttivi***.

**Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo**

Indicatori per la stima quantitativa <i>(CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)</i>	Punti *	Note di monitoraggio
<b>Livello di interesse “esterno”:</b> la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio		E' previsto un monitoraggio il 30 novembre 2023.
<b>Grado di discrezionalità del decisore interno:</b> la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;		
<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato:</b> se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;		
<b>Opacità del processo decisionale:</b> l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;		
<b>Scarsa collaborazione del responsabile del processo</b> o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema		
<b>Mancata attuazione delle misure di trattamento:</b> l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi		
<b>Totale</b>		Punt. massimo ** <b>X</b>

P  
u  
n  
t  
.  
M  
e  
d  
i  
o

			X
--	--	--	---

\* Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7

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

### Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del PIAO 2023 - sottosezione di programmazione: “Rischi corruttivi e trasparenza” (CFR BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

*Esprimere un giudizio sintetico*

### Fase 3: Trattamento del rischio corruttivo

La ponderazione del rischio conclude la fase di analisi. Si passerà quindi alla fase di riduzione del rischio mediante l'adozione di misure generali e misure specifiche finalizzate all'abbattimento di detto rischio.

Per fare questo abbiamo identificato queste misure

#### 3.1. Le misure generali di prevenzione

C.F.R. Allegato 1 al PNA2019: “**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi**”; BOX 11, pagina 40

Queste misure sono state individuate da ANAC:

- a) *controllo;*
- b) *trasparenza;*
- c) *definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;*
- d) *regolamentazione;*
- e) *semplificazione;*
- f) *formazione;*
- g) *sensibilizzazione e partecipazione; o rotazione;*
- h) *segnalazione e protezione;*
- i) *disciplina del conflitto di interessi;*

#### 3.2. Le misure specifiche di prevenzione

Nella Tabella 4 dell'allegato A sono riportate le misure specifiche per ogni singola scheda/processo..

### 3.3. Programmazione delle misure di prevenzione

L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019); in sede di prima adozione si ritiene di **stabilire il termine del 30/11/2023**, per fare un monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori.

Nell'aggiornamento al piano 2024, quando le modifiche apportate dall'introduzione del PIAO si saranno attestate, si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Tabella 3D [lato destro delle schede]: applicazione delle misure di prevenzione per singolo processo

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio**\*\*\* prima dell'aggiornamento del PIAO 2023 - sottosezione di programmazione: "Rischi corruttivi e trasparenza":

Misure generali <i>(CFR box n. 11 pag. 40 – All.to 1 PNA 2019)</i>	Indicatori di monitoraggio richiesti <i>(CFR Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 PNA 2019)</i>	Esiti del monitoraggio
<b>Controllo</b>	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti .. <b>10%</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Trasparenza</b>	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - <b>100%</b> <i>Salvo privacy</i>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Definizione di standard di comportamento</b>	Numero di incontri o comunicazioni effettuate - <b>Min. 1 ordine di servizio</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Regolamentazione</b>	Verifica adozione del regolamento di gestione del processo o di attività - <b>SI/NO</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Semplificazione</b>	Verifica di documentazione sistematizzata e semplifichino il processo - <b>SI/NO</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023

<b>Formazione</b>	Effettuazione di un corso di formazione – <b>SI/NO</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Sensibilizzazione e partecipazione</b>	Numero di iniziative svolte ed evidenza dei contributi raccolti <b>Min. 1 news sul sito</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Segnalazione e protezione</b>	Azioni particolari per agevolare, sensibilizzare, garantire i segnalanti <b>Realizzare una brochure da distribuire ai dipendenti con le istruzioni</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Disciplina del conflitto di interessi</b>	Specifiche previsioni su casi particolari di conflitto di interessi tipiche del processo <b>Da definire con apposito provvedimento entro il 06/06/2023</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Misure specifiche per questo trattamento</b>	<i>Vedi tabella 4</i>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023

\*\*\* L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (*CFR Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019*); si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2023**, per fare un monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori

Nell'aggiornamento al piano 2024 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Fase 4: Monitoraggio, riesame e strumenti di comunicazione e collaborazione.

C.F.R. Allegato 1 al PNA2019: “**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi**”; paragrafo 6, pagina 46

Il monitoraggio è un’attività continuativa di verifica dell’attuazione e dell’idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un’attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso. Per quanto riguarda il monitoraggio si possono distinguere due sotto-fasi:

- a) *il monitoraggio sull’attuazione delle misure di trattamento del rischio;*
- b) *il monitoraggio sull’idoneità delle misure di trattamento del rischio.*

#### 4.1. Monitoraggio sull’idoneità delle misure

Nella **Tabella 3b**, contenuta in ogni “*scheda di stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e del successivo trattamento*”, per ogni processo, relativamente alla stima quantitativa del rischio corruttivo, il 30/11/2023, dovrà essere eseguito un monitoraggio per accertare che, applicate le misure di cui al paragrafo successivo, il rischio individuato a priori, sia di fatto calato; a tal fine nell’apposito spazio dovrà poi essere riportato l’esito di detta valutazione.

#### 4.2. Monitoraggio sull’attuazione delle misure

Nella **Tabella 3d**, contenuta in ogni “*scheda di stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e del successivo trattamento*”, per ogni processo, relativamente alle misure individuate, il 30/11/2023, dovrà essere eseguito un monitoraggio, su una serie di indicatori numerici o in percentuale.

Nell’apposito spazio dovrà poi essere riportato l’esito delle misure effettuate e per ogni misura andrà fatta una breve valutazione qualitativa.

#### 4.3. Il monitoraggio del PIAO – duplice numerazione delle schede

Almeno per tutto il 2023, il monitoraggio previsto dal PNA e quello previsto dal PIAO dovranno convivere. A livello logico, salvo che ANAC e FP non daranno indicazioni particolari, sulle vecchie schede PTPCT, che, pur aggiornate a questo Piano, mantengono la numerazione dello scorso anno, andrà fatto il monitoraggio come previsto nell'ultimo PTPCT.

Così dispone anche l'art. 5, comma 2 del DECRETO 30/06/2022, n. 132 - DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA :

**“ 2. Il monitoraggio [...] della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC. [...] “**

4.4. Piattaforme ANAC e FP, per la pubblicazione del PIAO ed eventuale riesame

Questo piano, dopo la sua approvazione sarà pubblicato sulle piattaforme:

- ANAC
- Funzione Pubblica, assieme a tutto il PIAO

C.F.R. Allegato 1 al PNA2019: **“Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”**; box 15, pagina 49

ANAC a tal proposito prevede:

*Un supporto al monitoraggio può derivare dal pieno e corretto utilizzo della piattaforma di acquisizione e monitoraggio dei PTPCT che sarà messa a disposizione, in tutte le sue funzionalità, entro il 2019 (cfr. Parte II, di cui al presente PNA, § 6.).*

*Tale piattaforma nasce dall'esigenza di creare un sistema di acquisizione di dati e informazioni connesse alla programmazione e adozione del PTPCT, ma è concepito anche per costituire un supporto all'amministrazione al fine di avere una migliore conoscenza e consapevolezza dei requisiti metodologici più rilevanti per la costruzione del PTPCT (in quanto il sistema è costruito tenendo conto dei riferimenti metodologici per la definizione dei Piani) e monitorare lo stato di avanzamento dell'adozione delle misure di prevenzione previste nel PTPCT e inserite nel sistema.*

Da queste indicazioni sembra evidente che ANAC chiederà l'inserimento delle misure sulla sua piattaforma e richiederà di eseguire operazioni di monitoraggio.

Ad oggi non è chiaro se dette operazioni siano o meno in linea con quanto da noi elaborato.

In ogni caso sarà sempre possibile il riesame, che ANAC definisce così:

*Il riesame periodico della funzionalità del sistema di gestione del rischio è un momento di confronto e dialogo tra i soggetti coinvolti nella programmazione dell'amministrazione affinché vengano riesaminati i principali passaggi e risultati al fine di potenziare gli strumenti in atto ed eventualmente promuoverne di nuovi. In tal senso, il riesame del Sistema riguarda tutte le fasi del processo di gestione del rischio al fine di poter individuare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio.*

*Il riesame periodico è coordinato dal RPCT ma dovrebbe essere realizzato con il contributo metodologico degli organismi deputati all'attività di valutazione delle performance (OIV e organismi con funzioni analoghe) e/o delle strutture di vigilanza e audit interno.*

A tal fine abbiamo previsto che:

- La realizzazione delle misure previste nel presente piano anticorruzione e trasparenza sono verranno inserite come obiettivi trasversali nel **PDO – Piano degli obiettivi della performance 2023-2025 da adottarsi successivamente all'approvazione consiliare del bilancio di previsione annualità 2023-2025.**
- Il **“luogo” e il termine del riesame** sono l'aggiornamento al PIAO da effettuare nel 2024, avendo a disposizione, un completo monitoraggio che sarà effettuato al 30/11/2023; in quel momento si valuterà l'idoneità del piano e delle misure e il loro riesame per il successivo triennio.

#### 4.5. Consultazione e comunicazione (*trasversale a tutte le fasi*)

C.F.R. Allegato 1 al PNA2019: **“Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”**; paragrafo 7, pagina 52/53

Per la comunicazione valgono tutte le considerazioni già fatte per la trasparenza, con gli strumenti oltremodo flessibili dell'accesso civico e generalizzato, ormai implementati nella nostra amministrazione.

A questi si possono aggiungere strumenti meno “formali”, quali le news sul sito istituzionale o su altri canali o media a disposizione del comune.

## Quinto capitolo: l'aggiornamento costante di Amministrazione Trasparente

Una delle principali azioni sostanziali di questa pianificazione è l'individuazione di un sistema di gestione della trasparenza che si articola in queste considerazioni e/o azioni.

- a) Le norme in vigore, come ormai abbondantemente chiarito da tutti i documenti dell'ANAC, individuano il R.P.C.T. come il soggetto a cui sono rimesse le responsabilità ultime in tema di:

- **Amministrazione Trasparente**
- **Accesso Civico**
- **Accesso Generalizzato**

- a) Pur in presenza di un'auspicabile responsabilità diffusa basata sul senso civico di ogni dipendente e funzionario, il RPCT ha un potere di impulso, regolazione e controllo sulla trasparenza;
- b) Affinché queste funzioni non siano esercitate arbitrariamente viene qui definito il “Registro” degli obblighi di pubblicazione in amministrazione trasparente. Ogni obbligo di pubblicazione avrà un responsabile che dovrà reperire, ordinare e aggiornare le notizie e i documenti da pubblicare.
- c) L'esatto contenuto degli obblighi di pubblicazioni e delle relative norme di riferimento è contenuto nella Delibera dell'ANAC n. 1310 «*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*»;
- d) Il RPCT, sulla base del “Registro” qui definito, interpellierà ogni responsabile ad individuare atti e notizie da pubblicare nelle proprie sezioni di competenza;
- e) Questi dati, una volta reperiti e definiti, saranno inviati agli uffici competenti, che ne cureranno la materiale pubblicazione.

- f) Il RCPT, i funzionari che dovranno alimentare il flusso informativo, sia in pubblicazione che in defissione, e gli addetti alla materiale pubblicazione, dovranno tenere tracciato, in modo agile ed efficiente ogni azione.

Viene qui approvato **P'ALLEGATO B - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE ED INDIVIDUAZIONE DEI TITOLARI DELLA FUNZIONE.**

Consiste in un file di Excel (o altro programma), dopo la sua approvazione con la deliberazione della Giunta Comunale che approva il piano.

Scheda n. 6 (01 – PIAO 2023); Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio, del processo denominato:

### Rilascio di patrocini

**Tabella – 3A – SETTOREI INTERESSATO \*\*\***

Azione eseguita	SETTORE
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	AMMINISTRATIVO

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del PIAO; ma nel 2023 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

**Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo**

Indicatori per la stima quantitativa (CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)	Punti	Note di monitoraggio
<b>Livello di interesse "esterno":</b> la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	3	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Grado di discrezionalità del decisore interno:</b> la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;	4	
<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato:</b> se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;	0	
<b>Opacità del processo decisionale:</b> l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;	3	
<b>Scarsa collaborazione del responsabile del processo</b> o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema	4	
<b>Mancata attuazione delle misure di trattamento:</b> l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi	2	
<b>Totale</b>	<b>16</b>	Punt. massimo 4

† Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7

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

**Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo**

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del PIAO (CFR BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

*Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuti. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso o molto basso.*

**Tabella – 3D – misure generali per l'abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento**

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio\*\*\*** prima dell'aggiornamento del PIAO:

Misure generali (CFR box n. 11 pag. 40 – All.to 1 PNA 2019)	Indicatori di monitoraggio richiesti (CFR Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 PNA 2019)	Esiti del monitoraggio
<b>Controllo</b>	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti .. <b>100%</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Trasparenza</b>	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - <b>100%</b> salvo privacy	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Definizione di standard di comportamento</b>	I comportamenti devono essere tesi ad una applicazione uniforme delle fattispecie secondo principi di parità di trattamento e non discriminazione, con riguardo alle tempistiche ed ai contenuti; nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare vigente in materia.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Regolamentazione</b>	Si	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Semplificazione</b>	Procedimento perlopiù vincolato nelle fasi e nei contenuti	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Formazione</b>	SI	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Sensibilizzazione e partecipazione</b>	Pubblicazioni sul sito istituzionale	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Disciplina del conflitto di interessi</b>	Ogni provvedimento dirigenziale deve attestare l'assenza di ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale in conformità alla disciplina vigente in materia. Il procedimento è garantito mediante assegnazione delle pratiche da parte dell'APO al personale dell'area e secondo i meccanismi sostitutivi regolamentariamente previsti	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Segnalazione e protezione</b>	Eventuali segnalazioni devono essere gestite dall'EQ garantendo massimo riserbo. A garanzia dei diritti della cittadinanza vanno effettuati gli adempimenti pubblicitari e va garantito il diritto di accesso nelle varie forme previste dalla vigente disciplina	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023

\*\*\* L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR *Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019*); in sede di prima adozione del PIAO si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2023**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori.

Nell'aggiornamento al piano 2023 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **11 (02 – PIAO 2023)**; **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio**, del processo denominato:

**Rilascio autorizzazioni e permessi di edilizia privata**

**Tabella – 3A – SETTORE INTERESSATO \*\*\***

Azione eseguita	SETTORE
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA AMBIENTE

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del PIAO; ma nel 2023 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

**Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo**

Indicatori per la stima quantitativa <i>(CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)</i>	Punti	Note di monitoraggio
<b>Livello di interesse “esterno”:</b> la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	5	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Grado di discrezionalità del decisore interno:</b> la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;	3	
<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato:</b> se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;	0	
<b>Opacità del processo decisionale:</b> l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;	5	
<b>Scarsa collaborazione del responsabile del processo</b> o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema	4	
<b>Mancata attuazione delle misure di trattamento:</b> l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi	5	
<b>Totale</b>	<b>22</b>	Punt. massimo <b>5</b>

Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7

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

**Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo**

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del PIAO (CFR BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

*L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici, anche di valore considerevole, che potrebbero generare comportamenti corruttivi.*

**Tabella – 3D – misure generali per l'abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento**

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio\*\*\*** prima dell'aggiornamento del PIAO:

Misure generali <i>(CFR box n. 11 pag. 40 – All.to 1 PNA 2019)</i>	Indicatori di monitoraggio richiesti <i>(CFR Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 PNA 2019)</i>	Esiti del monitoraggio
<b>Controllo</b>	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti .. <b>100%</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Trasparenza</b>	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - <b>100%</b> <i>Salvo privacy</i>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Definizione di standard di comportamento</b>	I comportamenti devono essere tesi ad una applicazione uniforme delle fattispecie secondo principi di parità di trattamento e non discriminazione, con riguardo alle tempistiche ed ai contenuti; nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare vigente in materia.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Regolamentazione</b>	Normativa nazionale, regionale e regolamenti comunali	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Semplificazione</b>	Procedimento perlopiù vincolato nelle fasi e nei contenuti	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Formazione</b>	SI	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Sensibilizzazione e partecipazione</b>	Pubblicazione della normativa di settore	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Segnalazione e protezione</b>	Eventuali segnalazioni devono essere gestite dall'EQ garantendo massimo riserbo. A garanzia dei diritti della cittadinanza vanno effettuati gli adempimenti pubblicitari e va garantito il diritto di accesso nelle varie forme previste dalla vigente disciplina	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Disciplina del conflitto di interessi</b>	Ogni provvedimento dirigenziale deve attestare l'assenza di ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale in conformità alla disciplina vigente in materia. Il procedimento è garantito mediante assegnazione delle pratiche da parte dell'APO al personale dell'area e secondo i meccanismi sostitutivi regolamentarmente previsti.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023

\*\*\* L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR *Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019*); in sede di prima adozione del PIAO si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2023**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori.

Nell'aggiornamento al piano 2023 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **12 (03 – PIAO 2023)**; **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio**, del processo denominato:

**Gestione dichiarazioni e segnalazioni di edilizia privata**

**Tabella – 3A – SETTORE INTERESSATO \*\*\***

Azione eseguita	SETTORE
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA AMBIENTE

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del PIAO; ma nel 2023 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

**Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo**

Indicatori per la stima quantitativa (CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)	Punti	Note di monitoraggio
<b>Livello di interesse "esterno":</b> la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	5	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Grado di discrezionalità del decisore interno:</b> la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;	3	
<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato:</b> se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;	0	
<b>Opacità del processo decisionale:</b> l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;	4	
<b>Scarsa collaborazione del responsabile del processo</b> o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema	4	
<b>Mancata attuazione delle misure di trattamento:</b> l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi	5	
<b>Totale</b>	<b>21</b>	Punt. massimo <b>5</b>

Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7

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

**Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo**

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del PIAO (CFR BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

*L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici, anche di valore considerevole, che potrebbero generare comportamenti corruttivi.*

**Tabella – 3D – misure generali per l'abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento**

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio\*\*\*** prima dell'aggiornamento del PIAO:

Misure generali (CFR box n. 11 pag. 40 – All.to 1 PNA 2019)	Indicatori di monitoraggio richiesti (CFR Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 PNA 2019)	Esiti del monitoraggio
<b>Controllo</b>	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti .. <b>25% delle pratiche sono controllate</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Trasparenza</b>	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - <b>100%</b> <i>Salvo privacy</i>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Definizione di standard di comportamento</b>	I comportamenti devono essere tesi ad una applicazione uniforme delle fattispecie secondo principi di parità di trattamento e non discriminazione, con riguardo alle tempistiche ed ai contenuti dei provvedimenti finali; nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare vigente in materia.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Regolamentazione</b>	Normativa nazionale, regionale e regolamenti comunali	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Semplificazione</b>	Procedimento perlopiù vincolato nelle fasi e nei contenuti	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Formazione</b>	SI	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Sensibilizzazione e partecipazione</b>	Tutte le info utili devono essere pubblicate.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Segnalazione e protezione</b>	Eventuali segnalazioni devono essere gestite dall'EQ garantendo massimo riserbo. A garanzia dei diritti della cittadinanza vanno effettuati gli adempimenti pubblicitari e va garantito il diritto di accesso nelle varie forme previste dalla vigente disciplina	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Disciplina del conflitto di interessi</b>	Ogni provvedimento dirigenziale deve attestare l'assenza di ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale in conformità alla disciplina vigente in materia. Il procedimento è garantito mediante assegnazione delle pratiche da parte dell'APO al personale dell'area e secondo i meccanismi sostitutivi regolamentarmente previsti.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023

\*\*\* L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR *Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019*); in sede di prima adozione del PIAO si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2023**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori.

Nell'aggiornamento al piano 2023 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **13 (04 – PIAO 2023)** ; **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio**, del processo denominato:

**Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc.**

**Tabella – 3A – SETTORE INTERESSATO \*\*\***

Azione eseguita	SETTORE
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	AMMINISTRATIVO

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del PIAO; ma nel 2023 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

**Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo**

Indicatori per la stima quantitativa (CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)	Punti	Note di monitoraggio
<b>Livello di interesse "esterno":</b> la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	4	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Grado di discrezionalità del decisore interno:</b> la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;	5	
<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato:</b> se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;	0	
<b>Opacità del processo decisionale:</b> l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;	4	
<b>Scarsa collaborazione del responsabile del processo</b> o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema	4	
<b>Mancata attuazione delle misure di trattamento:</b> l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi	5	
<b>Totale</b>	<b>22</b>	Punt. massimo 30 <b>5</b>

0 Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7

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

**Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo**

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del PIAO (CFR BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.

**Tabella – 3D – misure generali per l'abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento**

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio\*\*\*** prima dell'aggiornamento del PIAO:

Misure generali (CFR box n. 11 pag. 40 – All.to 1 PNA 2019)	Indicatori di monitoraggio richiesti (CFR Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 PNA 2019)	Esiti del monitoraggio
<b>Controllo</b>	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti .. <b>100%</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Trasparenza</b>	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - <b>100%</b> Salvo privacy	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Definizione di standard di comportamento</b>	I comportamenti devono essere tesi ad una applicazione uniforme delle fattispecie secondo principi di parità di trattamento e non discriminazione, con riguardo alle tempistiche ed ai contenuti dei provvedimenti finali; nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare vigente in materia.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Regolamentazione</b>	SI	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Semplificazione</b>	Procedimento perlopiù vincolato nelle fasi e nei contenuti	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Formazione</b>	SI	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Sensibilizzazione e partecipazione</b>	le info utili sono pubblicate sul sito	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Segnalazione e protezione</b>	Eventuali segnalazioni devono essere gestite dall'EQ garantendo massimo riserbo. A garanzia dei diritti della cittadinanza vanno effettuati gli adempimenti pubblicitari e va garantito il diritto di accesso nelle varie forme previste dalla vigente disciplina	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Disciplina del conflitto di interessi</b>	Ogni provvedimento dirigenziale deve attestare l'assenza di ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale in conformità alla disciplina vigente in materia. Il procedimento è garantito mediante assegnazione delle pratiche da parte dell'APO al personale dell'area e secondo i meccanismi sostitutivi regolamentarmente previsti.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023

\*\*\* L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR *Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019*); in sede di prima adozione del PIAO si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2023**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori.

Nell'aggiornamento al piano 2023 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **14 (05 – PIAO 2023)**; **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio**, del processo denominato:

**Contratti per atto pubblico, registrazioni e repertori, levata dei protesti**

**Tabella – 3A – SETTOREI INTERESSATO \*\*\***

Azione eseguita	SETTORE
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	Tutti i settori

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del PIAO; ma nel 2023 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

**Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo**

Indicatori per la stima quantitativa <i>(CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)</i>	Punti	Note di monitoraggio
<b>Livello di interesse "esterno":</b> la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	6	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Grado di discrezionalità del decisore interno:</b> la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;	3	
<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato:</b> se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;	0	
<b>Opacità del processo decisionale:</b> l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;	4	
<b>Scarsa collaborazione del responsabile del processo</b> o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema	4	
<b>Mancata attuazione delle misure di trattamento:</b> l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi	5	
<b>Totale</b>	<b>22</b>	Punt. massimo <b>6</b>

Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7

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

**Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo**

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del PIAO (CFR BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

*In fase negoziale, pur non sussistendo ampi margini residua pur sempre la natura del contratto che sottende interessi economici; ciò può celare comportamenti scorretti atti a favore taluni operatori. Ben più rilevanti possono essere i rischi nella fase esecutiva ed iniziale.*

**Tabella – 3D – misure generali per l'abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento**

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio\*\*\*** prima dell'aggiornamento del PIAO:

Misure generali <i>(CFR box n. 11 pag. 40 – All.to 1 PNA 2019)</i>	Indicatori di monitoraggio richiesti <i>(CFR Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 PNA 2019)</i>	Esiti del monitoraggio
<b>Controllo</b>	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti .. <b>100% degli operatori contraenti</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Trasparenza</b>	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - <b>100%</b> <i>Salvo privacy</i>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Definizione di standard di comportamento</b>	I comportamenti devono essere tesi ad una applicazione uniforme delle fattispecie secondo principi di parità di trattamento e non discriminazione, con riguardo alle tempistiche ed ai contenuti; nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare vigente in materia.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Regolamentazione</b>	SI – disciplina nazionale e regolamento comunale sui contratti	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Semplificazione</b>	Procedimento propiù vincolato nelle fasi e nei contenuti	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Formazione</b>	SI Aggiornamento continuo	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Sensibilizzazione e partecipazione</b>	Pubblicazioni sul sito	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Segnalazione e protezione</b>	Eventuali segnalazioni devono essere gestite dall'EQ garantendo massimo riserbo. A garanzia dei diritti della cittadinanza vanno effettuati gli adempimenti pubblicitari e va garantito il diritto di accesso nelle varie forme previste dalla vigente disciplina	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Disciplina del conflitto di interessi</b>	Ogni provvedimento dirigenziale deve attestare l'assenza di ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale in conformità alla disciplina vigente in materia. Il procedimento è garantito mediante assegnazione delle pratiche da parte dell'APO al personale dell'area e secondo i meccanismi sostitutivi regolamentarmente previsti.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023

\*\*\* L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR *Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019*); in sede di prima adozione del PIAO si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2023**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori.

Nell'aggiornamento al piano 2023 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **15 (06 – PIAO 2023)**; **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio**, del processo denominato:

### Autorizzazione all'occupazione del suolo pubblico

#### Tabella – 3A – SETTORE INTERESSATO \*\*\*

Azione eseguita	SETTORE
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	SETTORE RISORSE UMANE E FINANZIARIE

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del PIAO; ma nel 2023 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

#### Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo

Indicatori per la stima quantitativa (CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)	Punti	Note di monitoraggio
<b>Livello di interesse "esterno"</b> : la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	3	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Grado di discrezionalità del decisore interno</b> : la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;	3	
<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato</b> : se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;	0	
<b>Opacità del processo decisionale</b> : l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;	3	
<b>Scarsa collaborazione del responsabile del processo</b> o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema	4	
<b>Mancata attuazione delle misure di trattamento</b> : l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi	4	
<b>Totale</b>	<b>17</b>	Punt. massimo <b>21</b> <b>4</b>

† Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7

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

#### Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del PIAO (CFR BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

*Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente i poteri e le competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto medio.*

#### Tabella – 3D – misure generali per l'abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio**\*\*\* prima dell'aggiornamento del PIAO:

Misure generali (CFR box n. 11 pag. 40 – All.to 1 PNA 2019)	Indicatori di monitoraggio richiesti (CFR Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 PNA 2019)	Esiti del monitoraggio
<b>Controllo</b>	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti .. <b>100%</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Trasparenza</b>	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - <b>100%</b> Salvo privacy	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Definizione di standard di comportamento</b>	I comportamenti devono essere tesi ad una applicazione uniforme delle fattispecie secondo principi di parità di trattamento e non discriminazione, con riguardo alle tempistiche ed ai contenuti; nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare vigente in materia.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Regolamentazione</b>	SI	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Semplificazione</b>	Procedimento perlopiù vincolato nelle fasi e nei contenuti	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Formazione</b>	si continua	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Sensibilizzazione e partecipazione</b>	Pubblicazioni sul sito istituzionale	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Segnalazione e protezione</b>	Eventuali segnalazioni devono essere gestite dall'EQ garantendo massimo riserbo. A garanzia dei diritti della cittadinanza vanno effettuati gli adempimenti pubblicitari e va garantito il diritto di accesso nelle varie forme previste dalla vigente disciplina	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Disciplina del conflitto di interessi</b>	Ogni provvedimento dirigenziale deve attestare l'assenza di ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale in conformità alla disciplina vigente in materia. Il procedimento è garantito mediante assegnazione delle pratiche da parte dell'APO al personale dell'area e secondo i meccanismi sostitutivi regolamentarmente previsti.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023

\*\*\* L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019); in sede di prima adozione del PIAO si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2023**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori.

Nell'aggiornamento al piano 2023 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **16 (07 – PIAO 2023)**; **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio**, del processo denominato:

### Autorizzazioni per spettacoli, intrattenimenti e simili

**Tabella – 3A – SETTORE INTERESSATO \*\*\***

Azione eseguita	SETTORE
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	TUTTI (E SUAP PRESSO UNIONE DELLA MARCA SENONE)

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del PIAO; ma nel 2023 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

**Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo**

Indicatori per la stima quantitativa (CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)	Punti	Note di monitoraggio
<b>Livello di interesse "esterno":</b> la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	6	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Grado di discrezionalità del decisore interno:</b> la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;	3	
<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato:</b> se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;	0	
<b>Opacità del processo decisionale:</b> l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;	4	
<b>Scarsa collaborazione del responsabile del processo</b> o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema	6	
<b>Mancata attuazione delle misure di trattamento:</b> l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi	3	
<b>Totale</b>	<b>22</b>	Punt. massimo <b>6</b>

■ Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7

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

**Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo**

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del PIAO (CFR BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.

**Tabella – 3D – misure generali per l'abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento**

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio\*\*\*** prima dell'aggiornamento del PIAO:

Misure generali (CFR box n. 11 pag. 40 – All.to 1 PNA 2019)	Indicatori di monitoraggio richiesti (CFR Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 PNA 2019)	Esiti del monitoraggio
<b>Controllo</b>	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti .. <b>100%</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Trasparenza</b>	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - <b>100%</b> Salvo privacy	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Definizione di standard di comportamento</b>	I comportamenti devono essere tesi ad una applicazione uniforme delle fattispecie secondo principi di parità di trattamento e non discriminazione, con riguardo alle tempistiche ed ai contenuti; nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare vigente in materia.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Regolamentazione</b>	Disciplina Nazionale e Regionale	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Semplificazione</b>	Procedimento perlopiù vincolato nelle fasi e nei contenuti	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Formazione</b>	Continua	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Sensibilizzazione e partecipazione</b>	Pubblicazione sul sito istituzionale	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Segnalazione e protezione</b>	Eventuali segnalazioni devono essere gestite dall'EQ garantendo massimo riserbo. A garanzia dei diritti della cittadinanza vanno effettuati gli adempimenti pubblicitari e va garantito il diritto di accesso nelle varie forme previste dalla vigente disciplina	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Disciplina del conflitto di interessi</b>	Ogni provvedimento dirigenziale deve attestare l'assenza di ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale in conformità alla disciplina vigente in materia. Il procedimento è garantito mediante assegnazione delle pratiche da parte dell'APO al personale dell'area e secondo i meccanismi sostitutivi regolamentarmente previsti.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023

\*\*\* L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019); in sede di prima adozione del PIAO si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2023**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori.

Nell'aggiornamento al piano 2023 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **17 (08 – PIAO 2023)**; **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio**, del processo denominato:

**Affidamento di lavori, servizi, forniture, mediante procedura complessa**

**Tabella – 3A – SETTORE INTERESSATO \*\*\***

Azione eseguita	SETTORE
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	TUTTI

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del PIAO; ma nel 2023 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

**Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo**

Indicatori per la stima quantitativa (CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)	Punti	Note di monitoraggio
<b>Livello di interesse "esterno"</b> : la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	6	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Grado di discrezionalità del decisore interno</b> : la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;	5	
<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato</b> : se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;	0	
<b>Opacità del processo decisionale</b> : l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;	4	
<b>Scarsa collaborazione del responsabile del processo</b> o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema	4	
<b>Mancata attuazione delle misure di trattamento</b> : l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi	3	
<b>Totale</b>	<b>22</b>	

† Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7

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

**Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo**

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del PIAO (CFR BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

*I contratti d'appalto, dati gli interessi economici che trattano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di prevedere adeguate misure.*

**Tabella – 3D – misure generali per l'abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento**

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio\*\*\*** prima dell'aggiornamento del PIAO:

Misure generali (CFR box n. 11 pag. 40 – All.to 1 PNA 2019)	Indicatori di monitoraggio richiesti (CFR Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 PNA 2019)	Esiti del monitoraggio
<b>Controllo</b>	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti .. <b>100%</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Trasparenza</b>	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - <b>100%</b> Salvo privacy	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Definizione di standard di comportamento</b>	I comportamenti devono essere tesi ad una applicazione uniforme delle fattispecie secondo principi di parità di trattamento e non discriminazione, con riguardo alle tempistiche ed ai contenuti; nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare vigente in materia.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Regolamentazione</b>	SI	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Semplificazione</b>	Procedimento perlopiù vincolato nelle fasi e nei contenuti	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Formazione</b>	continua	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Sensibilizzazione e partecipazione</b>	Pubblicazioni sul sito istituzionale	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Segnalazione e protezione</b>	Eventuali segnalazioni devono essere gestite dall'EQ garantendo massimo riserbo. A garanzia dei diritti della cittadinanza vanno effettuati gli adempimenti pubblicitari e va garantito il diritto di accesso nelle varie forme previste dalla vigente disciplina	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Disciplina del conflitto di interessi</b>	Ogni provvedimento dirigenziale deve attestare l'assenza di ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale in conformità alla disciplina vigente in materia. Il procedimento è garantito mediante assegnazione delle pratiche da parte dell'APO al personale dell'area e secondo i meccanismi sostitutivi regolamentarmente previsti.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023

\*\*\* L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019); in sede di prima adozione del PIAO si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2023**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori.

Nell'aggiornamento al piano 2023 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **18 (09 – PIAO 2023)**; **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio**, del processo denominato:

**Affidamento di lavori, servizi o forniture, mediante procedura semplificata**

**Tabella – 3A – SETTORE INTERESSATO** \*\*\*

Azione eseguita	SETTORE
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	TUTTI

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del PIAO; ma nel 2023 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

**Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo**

Indicatori per la stima quantitativa (CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)	Punti	Note di monitoraggio
<b>Livello di interesse "esterno":</b> la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	6	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Grado di discrezionalità del decisore interno:</b> la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;	5	
<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato:</b> se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;	0	
<b>Opacità del processo decisionale:</b> l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;	4	
<b>Scarsa collaborazione del responsabile del processo</b> o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema	4	
<b>Mancata attuazione delle misure di trattamento:</b> l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi	5	
<b>Totale</b>	<b>24</b>	Punt. massimo 30 <b>6</b>

0 Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7

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

**Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo**

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del PIAO (CFR BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

*I contratti d'appalto, dati gli interessi economici che trattano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di prevedere adeguate misure. Tanto più il rischio è presente ove la normativa restringe il processo competitivo iniziale.*

**Tabella – 3D – misure generali per l'abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento**

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio** prima dell'aggiornamento del PIAO:

Misure generali (CFR box n. 11 pag. 40 – All.to 1 PNA 2019)	Indicatori di monitoraggio richiesti (CFR Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 PNA 2019)	Esiti del monitoraggio
<b>Controllo</b>	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti .. <b>100%</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Trasparenza</b>	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - <b>100%</b> Salvo privacy	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Definizione di standard di comportamento</b>	I comportamenti devono essere tesi ad una applicazione uniforme delle fattispecie secondo principi di parità di trattamento e non discriminazione, con riguardo alle tempistiche ed ai contenuti; nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare vigente in materia. Particolare attenzione dovrà essere prestata: - al rispetto del principio di rotazione negli affidamenti e negli inviti - alla quantificazione dell'importo a base d'asta, secondo la disciplina vigente in ragione della materia (lavoro, servizio o fornitura) quale presupposto per la modalità di affidamento astrattamente esperibile	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Regolamentazione</b>	SI	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Semplificazione</b>	Procedimento perlopiù vincolato nelle fasi e nei contenuti	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Formazione</b>	continua	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Sensibilizzazione e partecipazione</b>	Pubblicazione sul sito istituzionale	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Segnalazione e protezione</b>	Eventuali segnalazioni devono essere gestite dall'EQ garantendo massimo riserbo. A garanzia dei diritti della cittadinanza vanno effettuati gli adempimenti pubblicitari e va garantito il diritto di accesso nelle varie forme previste dalla vigente disciplina	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Disciplina del conflitto di interessi</b>	Ogni provvedimento dirigenziale deve attestare l'assenza di ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale in conformità alla disciplina vigente in materia.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023

	Il procedimento è garantito mediante assegnazione delle pratiche da parte dell'APO al personale dell'area e secondo i meccanismi sostitutivi regolamentariamente previsti	
--	---	--

\*\*\* L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (*CFR Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019*); in sede di prima adozione del PIAO si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2023**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori.

Nell'aggiornamento al piano 2023 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. 19 (10 – PIAO 2023); **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio**, del processo denominato:

### Progettazione di opera pubblica

**Tabella – 3A – SETTORE INTERESSATO \*\*\***

Azione eseguita	SETTORE
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	LAVORI PUBBLICI MANUTENTIVO

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del PIAO; ma nel 2023 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

**Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo**

Indicatori per la stima quantitativa (CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)	Punti †	Note di monitoraggio
<b>Livello di interesse "esterno":</b> la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	6	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Grado di discrezionalità del decisore interno:</b> la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;	4	
<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato:</b> se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;	0	
<b>Opacità del processo decisionale:</b> l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;	4	
<b>Scarsa collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano:</b> la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema	3	
<b>Mancata attuazione delle misure di trattamento:</b> l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi	5	
<b>Totale</b>	<b>22</b>	

† Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7

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

**Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo**

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del PIAO (CFR BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

Stanti i rilevanti interessi economici gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.

**Tabella – 3D – misure generali per l'abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento**

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio\*\*\*** prima dell'aggiornamento del PIAO:

Misure generali (CFR box n. 11 pag. 40 – All.to 1 PNA 2019)	Indicatori di monitoraggio richiesti (CFR Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 PNA 2019)	Esiti del monitoraggio
<b>Controllo</b>	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti .. 10%	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Trasparenza</b>	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - 100% Salvo privacy	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Definizione di standard di comportamento</b>	I comportamenti devono essere tesi ad una applicazione uniforme delle fattispecie secondo principi di parità di trattamento e non discriminazione, con riguardo alle tempistiche ed ai contenuti; nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare vigente in materia.  Particolare attenzione dovrà essere prestata: - al rispetto del principio di rotazione negli affidamenti e negli inviti; - alla esatta quantificazione dell'importo a base d'asta, secondo la disciplina vigente in materia di progettazione, quale presupposto per la modalità di affidamento astrattamente esperibile	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Regolamentazione</b>	Disciplina nazionale	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Semplificazione</b>	Procedimento perlopiù vincolato nelle fasi e nei contenuti	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Formazione</b>	Continua	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Sensibilizzazione e partecipazione</b>	Pubblicazione sul sito istituzionale	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Segnalazione e protezione</b>	Eventuali segnalazioni devono essere gestite dall'EQ garantendo massimo riserbo. A garanzia dei diritti della cittadinanza vanno effettuati gli adempimenti pubblicitari e va garantito il diritto di accesso nelle varie forme previste dalla vigente disciplina	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Disciplina del conflitto di interessi</b>	Ogni provvedimento dirigenziale deve attestare l'assenza di ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale in conformità alla disciplina vigente in materia. Il procedimento è garantito mediante assegnazione delle pratiche da parte	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023

	dell'APO al personale dell'area e secondo i meccanismi sostitutivi regolamentarmente previsti.	
--	--	--

\*\*\* L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR [Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019](#)); in sede di prima adozione del PIAO si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2023**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori.

Nell'aggiornamento al piano 2023 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **20 (11 – PIAO 2023)**; Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio, del processo denominato:

**Gestione dei servizi idrici e fornitura acqua potabile**

**Gestito da Vivaservizi s.p.a.**

Scheda n. **22 (12 – PIAO 2023)**; **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio**, del processo denominato:

**Selezione per l'assunzione o progressione del personale**

**Tabella – 3A – SETTOREI INTERESSATO \*\*\***

Azione eseguita	SETTORE
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	FINANZIARIO RISORSE UMANE

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del PIAO; ma nel 2023 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

**Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo**

Indicatori per la stima quantitativa (CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)	Punti	Note di monitoraggio
<b>Livello di interesse "esterno":</b> la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	6	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Grado di discrezionalità del decisore interno:</b> la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;	3	
<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato:</b> se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;	0	
<b>Opacità del processo decisionale:</b> l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;	5	
<b>Scarsa collaborazione del responsabile del processo</b> o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema	4	
<b>Mancata attuazione delle misure di trattamento:</b> l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi	4	
<b>Totale</b>	<b>22</b>	Punt. massimo <b>6</b>

† Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7

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

**Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo**

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del PIAO (CFR BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

*Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a discapito di altri.*

**Tabella – 3D – misure generali per l'abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento**

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio\*\*\*** prima dell'aggiornamento del PIAO:

Misure generali (CFR box n. 11 pag. 40 – All.to 1 PNA 2019)	Indicatori di monitoraggio richiesti (CFR Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 PNA 2019)	Esiti del monitoraggio
<b>Controllo</b>	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti .. 100% delle assunzioni/progressioni	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Trasparenza</b>	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - 100% Salvo privacy	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Definizione di standard di comportamento</b>	I comportamenti devono essere tesi ad una applicazione uniforme delle fattispecie secondo principi di parità di trattamento e non discriminazione, con riguardo alle tempistiche ed ai contenuti; nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare vigente in materia.  Particolare attenzione dovrà essere prestata: - alla modalità di scelta dei commissari di concorso; - ai requisiti prescritti nei bandi e/o selezioni affinché non appaiano sproporzionati/illogici/soggettivamente orientati.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Regolamentazione</b>	SI	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Semplificazione</b>	Procedimento perlopiù vincolato nelle fasi e nei contenuti	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Formazione</b>	continua	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Sensibilizzazione e partecipazione</b>	Pubblicazione sul sito istituzionale	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Segnalazione e protezione</b>	Eventuali segnalazioni devono essere gestite dall'EQ garantendo massimo riserbo. A garanzia dei diritti della cittadinanza vanno effettuati gli adempimenti pubblicitari e va garantito il diritto di accesso nelle varie forme previste dalla vigente disciplina	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Disciplina del conflitto di interessi</b>	Ogni provvedimento dirigenziale deve attestare l'assenza di ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale in conformità alla disciplina vigente in materia. Il procedimento è garantito mediante assegnazione delle pratiche da parte dell'APO	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023

	al personale dell'area e secondo i meccanismi sostitutivi regolamentarmente previsti.	
--	---	--

\*\*\* L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR [Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019](#)); in sede di prima adozione del PIAO si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2023**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori.

Nell'aggiornamento al piano 2023 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **23 (13 – PIAO 2023)**; **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio**, del processo denominato:

**Incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato)**

**Tabella – 3A – SETTORE INTERESSATO \*\*\***

Azione eseguita	SETTORE
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	Finanziario Risorse Umane

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del PIAO; ma nel 2023 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

**Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo**

Indicatori per la stima quantitativa (CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)	Punti	Note di monitoraggio
<b>Livello di interesse "esterno"</b> : la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	2	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Grado di discrezionalità del decisore interno</b> : la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;	4	
<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato</b> : se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;	0	
<b>Opacità del processo decisionale</b> : l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;	4	
<b>Scarsa collaborazione del responsabile del processo</b> o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema	4	
<b>Mancata attuazione delle misure di trattamento</b> : l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi	4	
<b>Totale</b>	<b>18</b>	Punt. massimo <b>4</b>

† Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7

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

**Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo**

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del PIAO (CFR BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

*Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a discapito di altri.*

**Tabella – 3D – misure generali per l'abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento**

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio\*\*\*** prima dell'aggiornamento del PIAO:

Misure generali (CFR box n. 11 pag. 40 – All.to 1 PNA 2019)	Indicatori di monitoraggio richiesti (CFR Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 PNA 2019)	Esiti del monitoraggio
<b>Controllo</b>	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti .. <b>100%</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Trasparenza</b>	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - <b>100%</b> Salvo privacy	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Definizione di standard di comportamento</b>	I comportamenti devono essere tesi ad una applicazione uniforme delle fattispecie secondo principi di parità di trattamento e non discriminazione, con riguardo alle tempistiche ed ai contenuti; nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare vigente in materia.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Regolamentazione</b>	SI	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Semplificazione</b>	Procedimento perlopiù vincolato nelle fasi e nei contenuti	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Formazione</b>	Continua	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Sensibilizzazione e partecipazione</b>	Pubblicazione sul sito istituzionale	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Segnalazione e protezione</b>	Eventuali segnalazioni devono essere gestite dall'EQ garantendo massimo riserbo. A garanzia dei diritti della cittadinanza vanno effettuati gli adempimenti pubblicitari e va garantito il diritto di accesso nelle varie forme previste dalla vigente disciplina	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Disciplina del conflitto di interessi</b>	Ogni provvedimento dirigenziale deve attestare l'assenza di ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale in conformità alla disciplina vigente in materia. Il procedimento è garantito mediante assegnazione delle pratiche da parte dell'APO al personale dell'area e secondo i meccanismi sostitutivi regolamentarmente previsti.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023

\*\*\* L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR *Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019*); in sede di prima adozione del PIAO si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2023**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori.

Nell'aggiornamento al piano 2023 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **27 (14 – PIAO 2023)**; **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio**, del processo denominato:

**Valorizzazioni e gestioni del patrimonio e demanio comunali**

**Tabella – 3A – SETTOREI INTERESSATO \*\*\***

Azione eseguita	SETTORE
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	LAVORI PUBBLICI MANUTENTIVO

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del PIAO; ma nel 2023 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

**Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo**

Indicatori per la stima quantitativa <i>(CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)</i>	Punti	Note di monitoraggio
<b>Livello di interesse "esterno":</b> la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	5	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Grado di discrezionalità del decisore interno:</b> la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;	2	
<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato:</b> se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;	0	
<b>Opacità del processo decisionale:</b> l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;	3	
<b>Scarsa collaborazione del responsabile del processo</b> o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema	3	
<b>Mancata attuazione delle misure di trattamento:</b> l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi	4.5	
<b>Totale</b>	<b>17,5</b>	Punt. massimo ** <b>5</b>

■ Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7

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

**Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo**

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del PIAO (CFR BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

*Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a discapito di altri, pur nella poca discrezionalità presente nel processo trattato.*

**Tabella – 3D – misure generali per l'abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento**

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio\*\*\*** prima dell'aggiornamento del PIAO:

Misure generali <i>(CFR box n. 11 pag. 40 – All.to 1 PNA 2019)</i>	Indicatori di monitoraggio richiesti <i>(CFR Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 PNA 2019)</i>	Esiti del monitoraggio
<b>Controllo</b>	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti .. 10%	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Trasparenza</b>	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - 100% <i>Salvo privacy</i>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Definizione di standard di comportamento</b>	I comportamenti devono essere tesi ad una applicazione uniforme delle fattispecie secondo principi di parità di trattamento e non discriminazione, con riguardo alle tempistiche ed ai contenuti; nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare vigente in materia.  Il responsabile nell'ambito della gestione del patrimonio Comunale avrà cura di richiedere e recepire i pareri formali del responsabile dell'ufficio Urbanistica ove necessari per gli adempimenti di settore, ciò anche ove i predetti pareri siano necessari per configurare il singolo cespite quale bene rientrante nel patrimonio disponibile, indisponibile o demaniale dell'ente.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Regolamentazione</b>	Normativa Nazionale, Regionale e Comunale	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Semplificazione</b>	Procedimento perlopiù vincolato nelle fasi e nei contenuti	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Formazione</b>	Continua	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Sensibilizzazione e partecipazione</b>	Pubblicazione atti sul sito istituzionale	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Segnalazione e protezione</b>	Eventuali segnalazioni devono essere gestite dall'EQ garantendo massimo riserbo. A garanzia dei diritti della cittadinanza vanno effettuati gli adempimenti pubblicitari e va garantito il diritto di accesso nelle varie forme previste dalla vigente disciplina	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Disciplina del conflitto di interessi</b>	Ogni provvedimento dirigenziale deve attestare l'assenza di ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale in conformità alla disciplina vigente in materia.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023

	Il procedimento è garantito mediante assegnazione delle pratiche da parte dell'APO al personale dell'area e secondo i meccanismi sostitutivi regolamentarmente previsti.	
--	--	--

\*\*\* L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR [Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019](#)); in sede di prima adozione del PIAO si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2023**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori.

Nell'aggiornamento al piano 2023 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **28 (15 – PIAO 2023)**; **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio**, del processo denominato:  
**Gestione delle sanzioni per violazione del Codice della strada**

**Tabella – 3A – SETTOREI INTERESSATO \*\*\***

Azione eseguita	SETTORE
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	POLIZIA LOCALE

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del PIAO; ma nel 2023 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

**Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo**

Indicatori per la stima quantitativa (CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)	Punti †	Note di monitoraggio
<b>Livello di interesse “esterno”:</b> la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	5	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Grado di discrezionalità del decisore interno:</b> la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;	3	
<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato:</b> se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;	0	
<b>Opacità del processo decisionale:</b> l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;	3	
<b>Scarsa collaborazione del responsabile del processo</b> o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema	4	
<b>Mancata attuazione delle misure di trattamento:</b> l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi	4	
<b>Totale</b>	<b>19</b>	Punt. massimo ‡ <b>5</b>

† Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7

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

**Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo**

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del PIAO (CFR BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.

### Tabella – 3D – misure generali per l’abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio\*\*\*** prima dell'aggiornamento del PIAO:

Misure generali (CFR box n. 11 pag. 40 – All.to 1 PNA 2019)	Indicatori di monitoraggio richiesti (CFR Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 PNA 2019)	Esiti del monitoraggio
<b>Controllo</b>	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti .. <b>100%</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Trasparenza</b>	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - <b>100%</b> <i>Salvo privacy</i>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Definizione di standard di comportamento</b>	I comportamenti devono essere tesi ad una applicazione uniforme delle fattispecie secondo principi di parità di trattamento e non discriminazione, con riguardo alle tempistiche ed ai contenuti; nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare vigente in materia.  In particolare nell’ambito dei procedimenti di riesame applicare uniformemente la disciplina di settore (es. in tema di annullamenti in autotutela, ricorsi etc.)	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Regolamentazione</b>	Normativa Nazionale, Regionale e Comunale	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Semplificazione</b>	Procedimento perlopiù vincolato nelle fasi e nei contenuti	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Formazione</b>	continua	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Sensibilizzazione e partecipazione</b>	Pubblicazione atti sul sito istituzionale	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Segnalazione e protezione</b>	Eventuali segnalazioni devono essere gestite dall’EQ garantendo massimo riserbo. A garanzia dei diritti della cittadinanza vanno effettuati gli adempimenti pubblicitari e va garantito il diritto di accesso nelle varie forme previste dalla vigente disciplina	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Disciplina del conflitto di interessi</b>	Ogni provvedimento dirigenziale deve attestare l’assenza di ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale in conformità alla disciplina vigente in materia. Il procedimento è garantito mediante assegnazione delle pratiche da parte dell’APO al personale dell’area e secondo i meccanismi sostitutivi regolamentarmente previsti.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023

\*\*\* L’allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019); in sede di prima adozione del PIAO si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2023**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori. **Nell’aggiornamento al piano 2023 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.**

Scheda n. 29 (16 – PIAO 2023); Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio, del processo denominato:

**Accertamenti e controlli sugli abusi edilizi e sull'uso del territorio**

**Tabella – 3A – SETTOREI INTERESSATO \*\*\***

Azione eseguita	SETTORE
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	POLIZIA LOCALE per Accertamenti URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA AMBIENTE per controllo su abusi ed uso del territorio

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del PIAO; ma nel 2023 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

**Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo**

Indicatori per la stima quantitativa (CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)	Punti	Note di monitoraggio
<b>Livello di interesse "esterno"</b> : la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	6	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Grado di discrezionalità del decisore interno</b> : la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;	5	
<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato</b> : se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;	0	
<b>Opacità del processo decisionale</b> : l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;	4	
<b>Scarsa collaborazione del responsabile del processo</b> o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema	4	
<b>Mancata attuazione delle misure di trattamento</b> : l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi	4	
<b>Totale</b>	<b>23</b>	Punt. massimo 6

† Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7

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

**Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo**

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del PIAO (CFR BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni

**Tabella – 3D – misure generali per l'abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento**

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio\*\*\*** prima dell'aggiornamento del PIAO:

Misure generali (CFR box n. 11 pag. 40 – All.to 1 PNA 2019)	Indicatori di monitoraggio richiesti (CFR Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 PNA 2019)	Esiti del monitoraggio
<b>Controllo</b>	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti .. <b>100%</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Trasparenza</b>	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - <b>100%</b> Salvo privacy	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Definizione di standard di comportamento</b>	I comportamenti devono essere tesi ad una applicazione uniforme delle fattispecie secondo principi di parità di trattamento e non discriminazione, con riguardo alle tempistiche ed ai contenuti; nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare vigente in materia.  In particolare il responsabile dovrà attivarsi con eguali modalità e tempistiche rispetto alle segnalazioni pervenute e/o agli abusi direttamente verificati, adottando comportamenti e soluzioni tecnico/operative, nel rispetto della disciplina vigente, in maniera uniforme e tali da non prospettare trattamenti differenziati in ragione dei soggetti interessati.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Regolamentazione</b>	Si	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Semplificazione</b>	Procedimento perlopiù vincolato nelle fasi e nei contenuti	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Formazione</b>	Effettuazione di un corso di formazione <b>- SI</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Sensibilizzazione e partecipazione</b>	Pubblicazioni sul sito istituzionale	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Rotazione</b>	Settore Edilizia: il 10 % delle pratiche dovrà essere distribuito a personale differente rispetto a quello che in base alla micro/organizzazione cura i singoli procedimenti di abuso.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Segnalazione e protezione</b>	Eventuali segnalazioni devono essere gestite dall'EQ garantendo massimo riserbo. A garanzia dei diritti della cittadinanza vanno effettuati gli adempimenti pubblicitari e va garantito il diritto di accesso nelle varie forme previste dalla vigente disciplina	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023

<b>Disciplina del conflitto di interessi</b>	Ogni provvedimento dirigenziale deve attestare l'assenza di ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale in conformità alla disciplina vigente in materia. Il procedimento è garantito mediante assegnazione delle pratiche da parte dell'APO al personale dell'area e secondo i meccanismi sostitutivi regolamentariamente previsti	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
--	---	---

\*\*\* L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR [Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019](#)); in sede di prima adozione del PIAO si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2023**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori.

Nell'aggiornamento al piano 2023 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **33 (17 – PIAO 2023)**; Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio, del processo denominato:

**Supporto e controllo attività produttive, autorizzazioni e permessi**

**Servizio conferito all'Unione Le Terre delle Marca Senone**

Scheda n. **34 (18 – PIAO 2023)**; Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio, del processo denominato:

**Raccolta e smaltimento rifiuti, servizi ambientali**

**Gestito da AnconaAmbiente s.p.a.**

Scheda n. **35 (19 – PIAO 2023)**; Stima del livello di esposizione al rischio  
corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio, del processo  
denominato:

**Gestione dei servizi fognari e di depurazione**  
**Gestito da Vivaservizi s.p.a.**

Scheda n. **36 (20 – PIAO 2023)**; **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio**, del processo denominato:

### Gestione protezione civile

**Tabella – 3A – SETTOREI INTERESSATO \*\*\***

Azione eseguita	SETTORE
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	Tutti

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del PIAO; ma nel 2023 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

**Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo**

Indicatori per la stima quantitativa <i>(CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)</i>	Punti 	Note di monitoraggio
<b>Livello di interesse "esterno":</b> la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	2	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Grado di discrezionalità del decisore interno:</b> la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;	3	
<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato:</b> se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;	0	
<b>Opacità del processo decisionale:</b> l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;	2	
<b>Scarsa collaborazione del responsabile del processo</b> o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema	4	
<b>Mancata attuazione delle misure di trattamento:</b> l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi	3	
<b>Totale</b>	<b>14</b>	Punt. massimo  <b>4</b>

 Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7

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

**Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo**

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del PIAO (CFR BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

*Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso o molto basso*

**Tabella – 3D – misure generali per l'abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento**

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio\*\*\*** prima dell'aggiornamento del PIAO:

Misure generali <i>(CFR box n. 11 pag. 40 – All.to 1 PNA 2019)</i>	Indicatori di monitoraggio richiesti <i>(CFR Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 PNA 2019)</i>	Esiti del monitoraggio
<b>Controllo</b>	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti .. 10%	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Trasparenza</b>	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - 100% <i>salvo privacy</i>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Definizione di standard di comportamento</b>	Predisporre incontri fra i vari soggetti coinvolti, a livello comunale, nell'ambito dell'attività di protezione civile	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Regolamentazione</b>	Disciplina Nazionale, Regionale e Comunale	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Semplificazione</b>	Procedimento perlopiù vincolato nelle fasi e nei contenuti	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Formazione</b>	Continua	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Sensibilizzazione e partecipazione</b>	Predisporre iniziative informative nei confronti della popolazione	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Segnalazione e protezione</b>	Eventuali segnalazioni devono essere gestite dall'EQ garantendo massimo riserbo. A garanzia dei diritti della cittadinanza vanno effettuati gli adempimenti pubblicitari e va garantito il diritto di accesso nelle varie forme previste dalla vigente disciplina	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Disciplina del conflitto di interessi</b>	Ogni provvedimento dirigenziale deve attestare l'assenza di ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale in conformità alla disciplina vigente in materia. Il procedimento è garantito mediante assegnazione delle pratiche da parte dell'APO al personale dell'area e secondo i meccanismi sostitutivi regolamentariamente previsti.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023

**\*\*\*** L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019); in sede di prima adozione del PIAO si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2023**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori.

Nell'aggiornamento al piano 2023 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **37 (21 – PIAO 2023)**; **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio**, del processo denominato:

**Provvedimenti di pianificazione urbanistica e convenzioni urbanistiche**

**Tabella – 3A – SETTORE INTERESSATO \*\*\***

Azione eseguita	SETTORE
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	URBANISTICA AMBIENTE EDILIZIA PRIVATA

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del PIAO; ma nel 2023 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

**Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo**

Indicatori per la stima quantitativa <i>(CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)</i>	Punti	Note di monitoraggio
<b>Livello di interesse "esterno":</b> la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	6	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Grado di discrezionalità del decisore interno:</b> la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;	6	
<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato:</b> se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;	0	
<b>Opacità del processo decisionale:</b> l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;	3	
<b>Scarsa collaborazione del responsabile del processo</b> o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema	4	
<b>Mancata attuazione delle misure di trattamento:</b> l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi	3	
<b>Totale</b>	<b>22</b>	Punt. massimo <b>6</b>

■ Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7

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

**Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo**

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del PIAO (CFR BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

La pianificazione urbanistica richiede scelte altamente discrezionali. Tale discrezionalità potrebbe essere utilizzata impropriamente per ottenere vantaggi ed utilità.

**Tabella – 3D – misure generali per l'abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento**

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio\*\*\*** prima dell'aggiornamento del PIAO:

Misure generali <i>(CFR box n. 11 pag. 40 – All.to 1 PNA 2019)</i>	Indicatori di monitoraggio richiesti <i>(CFR Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 PNA 2019)</i>	Esiti del monitoraggio
<b>Controllo</b>	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti .. 100%	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Trasparenza</b>	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - 100% Salvo privacy Delle pubblicazioni obbligatorie	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Definizione di standard di comportamento</b>	I comportamenti devono essere tesi ad una applicazione uniforme delle fattispecie secondo principi di parità di trattamento e non discriminazione, con riguardo alle tempistiche ed ai contenuti; nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare vigente in materia.  In particolare nell'ambito dell'attività convenzionata la verifica degli obblighi posti in capo al privato dovrà essere puntuale.  Sempre in tema di attività edilizia convenzionata, in relazione alle sopravvenienze normative è fondamentale stabilire criteri tali da rendere il più possibile oggettiva la decisione in ordine alla sussistenza dell'interesse pubblico in materia.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Regolamentazione</b>	Disciplina Nazionale, Regionale e Comunale. Rispetto a quest'ultima monitorare la le nuove fasi della conformazione urbanistica al fine di valutare l'opportunità di un regolamento apposito.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Semplificazione</b>	Iter standard	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Formazione</b>	Continua	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Sensibilizzazione e partecipazione</b>	Pubblicazioni sul sito istituzionale	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Segnalazione e protezione</b>	Eventuali segnalazioni devono essere gestite dall'EQ garantendo massimo riserbo. A garanzia dei diritti della cittadinanza vanno effettuati gli adempimenti pubblicitari e va garantito il diritto di accesso nelle varie forme previste dalla vigente disciplina	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Disciplina del conflitto di interessi</b>	Ogni provvedimento dirigenziale deve attestare l'assenza di ipotesi di conflitto di	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023

	interessi anche potenziale in conformità alla disciplina vigente in materia. Il procedimento è garantito mediante assegnazione delle pratiche da parte dell'APO al personale dell'area e secondo i meccanismi sostitutivi regolamentarmente previsti.	
--	--	--

\*\*\* L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (*CFR Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019*); in sede di prima adozione del PIAO si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2023**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori.

Nell'aggiornamento al piano 2023 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **38 (22 – PIAO 2023)**; Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio, del processo denominato:

**Servizi assistenziali e socio-sanitari**

**Questi servizi sono gestiti dall'Unione "Le terre della Marca Senone" e dal "Distretto di zona"**

Scheda n. **39 (23 – PIAO 2023)**; **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio**, del processo denominato:

### Organizzazione eventi e servizi per il turismo e la cultura

**Tabella – 3A – SETTORE INTERESSATO \*\*\***

Azione eseguita	SETTORE
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	Settore Amministrativo in collaborazione con il PL e SUAP (in convenzione con Unione della Marca Senone)

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del PIAO; ma nel 2023 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

**Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo**

Indicatori per la stima quantitativa (CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)	Punti †	Note di monitoraggio
<b>Livello di interesse "esterno":</b> la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	5	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Grado di discrezionalità del decisore interno:</b> la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;	4	
<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato:</b> se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;	0	
<b>Opacità del processo decisionale:</b> l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;	4	
<b>Scarsa collaborazione del responsabile del processo</b> o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema	4	
<b>Mancata attuazione delle misure di trattamento:</b> l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi	3	
<b>Totale</b>	<b>20</b>	Punt. massimo ‡ <b>5</b>

† Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7

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

**Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo**

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del PIAO (CFR BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere vantaggi e utilità personali. Ma dati i valori economici, in genere modesti, che il processo attiva, il rischio è stato ritenuto medio.

**Tabella – 3D – misure generali per l'abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento**

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio\*\*\*** prima dell'aggiornamento del PIAO:

Misure generali (CFR box n. 11 pag. 40 – All.to 1 PNA 2019)	Indicatori di monitoraggio richiesti (CFR Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 PNA 2019)	Esiti del monitoraggio
<b>Controllo</b>	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti .. <b>100%</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Trasparenza</b>	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - <b>100%</b> Salvo privacy	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Definizione di standard di comportamento</b>	I comportamenti devono essere tesi ad una applicazione uniforme delle fattispecie secondo principi di parità di trattamento e non discriminazione, con riguardo alle tempistiche ed ai contenuti; nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare vigente in materia.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Regolamentazione</b>	SI	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Semplificazione</b>	Procedimento perlopiù vincolato nelle fasi e nei contenuti	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Formazione</b>	Continua	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Sensibilizzazione e partecipazione</b>	Eventi pubblicati sul sito e social	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Segnalazione e protezione</b>	Eventuali segnalazioni devono essere gestite dall'EQ garantendo massimo riserbo. A garanzia dei diritti della cittadinanza vanno effettuati gli adempimenti pubblicitari e va garantito il diritto di accesso nelle varie forme previste dalla vigente disciplina	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Disciplina del conflitto di interessi</b>	Ogni provvedimento dirigenziale deve attestare l'assenza di ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale in conformità alla disciplina vigente in materia. Il procedimento è garantito mediante assegnazione delle pratiche da parte dell'APO al personale dell'area e secondo i meccanismi sostitutivi regolamentarmente previsti.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023

\*\*\* L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019); in sede di prima adozione del PIAO si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2023**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori.

Nell'aggiornamento al piano 2023 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. 40 (24 – PIAO 2023); Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio, del processo denominato:

**Gestione dell'Edilizia residenziale pubblica ed emergenza abitativa**

(la Gestione tecnica ed amministrativa è assegnata ad ERAP, l'Unione "Le Terre della Marca Senone" ed i Servizi Sociali gestiscono le graduatorie e parte dell'emergenza abitativa)

**Tabella – 3A – SETTOREI INTERESSATO \*\*\***

Azione eseguita	SETTORE
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	Settore Lavori pubblici

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del PIAO; ma nel 2023 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

**Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo**

Indicatori per la stima quantitativa (CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)	Punti	Note di monitoraggio
<b>Livello di interesse "esterno":</b> la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	4	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Grado di discrezionalità del decisore interno:</b> la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;	2	
<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato:</b> se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;	0	
<b>Opacità del processo decisionale:</b> l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;	3	
<b>Scarsa collaborazione del responsabile del processo</b> o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema	3	
<b>Mancata attuazione delle misure di trattamento:</b> l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi	3	
<b>Totale</b>	<b>15</b>	Punt. massimo 15 <b>4</b>

■ Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7

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

**Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo**

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del PIAO (CFR BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti e a discapito di altri, tuttavia l'attività è prevalentemente vincolata..

**Tabella – 3D – misure generali per l'abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento**

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio\*\*\*** prima dell'aggiornamento del PIAO:

Misure generali (CFR box n. 11 pag. 40 – All.to 1 PNA 2019)	Indicatori di monitoraggio richiesti (CFR Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 PNA 2019)	Esiti del monitoraggio
<b>Controllo</b>	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti .. <b>10%</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Trasparenza</b>	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - <b>100%</b> Salvo privacy	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Definizione di standard di comportamento</b>	I comportamenti devono essere tesi ad una applicazione uniforme delle fattispecie secondo principi di parità di trattamento e non discriminazione, con riguardo alle tempistiche ed ai contenuti; nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare vigente in materia.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Regolamentazione</b>	si	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Semplificazione</b>	Procedimento perlopiù vincolato nelle fasi e nei contenuti	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Formazione</b>	Continua	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Sensibilizzazione e partecipazione</b>	Pubblicazioni sul sito istituzionale	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Segnalazione e protezione</b>	Eventuali segnalazioni devono essere gestite dall'EQ garantendo massimo riserbo. A garanzia dei diritti della cittadinanza vanno effettuati gli adempimenti pubblicitari e va garantito il diritto di accesso nelle varie forme previste dalla vigente disciplina	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Disciplina del conflitto di interessi</b>	Ogni provvedimento dirigenziale deve attestare l'assenza di ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale in conformità alla disciplina vigente in materia. Il procedimento è garantito mediante assegnazione delle pratiche da parte dell'APO al personale dell'area e secondo i meccanismi sostitutivi regolamentarmente previsti.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023

\*\*\* L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR *Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019*); in sede di prima adozione del PIAO si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2023**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori.

Nell'aggiornamento al piano 2023 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **41 (25 – PIAO 2023)**; **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio**, del processo denominato:

### Gestione del diritto allo studio

**Tabella – 3A – SETTOREI INTERESSATO \*\*\***

Azione eseguita	SETTORE
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	Settore Amministrativo

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del PIAO; ma nel 2023 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

**Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo**

Indicatori per la stima quantitativa (CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)	Punti	Note di monitoraggio
<b>Livello di interesse "esterno":</b> la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	3	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Grado di discrezionalità del decisore interno:</b> la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;	3	
<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato:</b> se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;	0	
<b>Opacità del processo decisionale:</b> l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;	3	
<b>Scarsa collaborazione del responsabile del processo</b> o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema	3	
<b>Mancata attuazione delle misure di trattamento:</b> l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi	3	
<b>Totale</b>	<b>15</b>	Punt. massimo <b>18</b> <b>3</b>

■ Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7

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

**Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo**

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del PIAO (CFR BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

*Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo attiva in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto medio.*

**Tabella – 3D – misure generali per l'abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento**

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio\*\*\*** prima dell'aggiornamento del PIAO:

Misure generali (CFR box n. 11 pag. 40 – All.to 1 PNA 2019)	Indicatori di monitoraggio richiesti (CFR Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 PNA 2019)	Esiti del monitoraggio
<b>Controllo</b>	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti .. <b>100%</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Trasparenza</b>	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - <b>100%</b> Salvo privacy	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Definizione di standard di comportamento</b>	I comportamenti devono essere tesi ad una applicazione uniforme delle fattispecie secondo principi di parità di trattamento e non discriminazione, con riguardo alle tempistiche ed ai contenuti; nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare vigente in materia.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Regolamentazione</b>	SI	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Semplificazione</b>	Procedimento perlopiù vincolato nelle fasi e nei contenuti	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Formazione</b>	SI	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Sensibilizzazione e partecipazione</b>	Pubblicazioni sul sito istituzionale	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Segnalazione e protezione</b>	Eventuali segnalazioni devono essere gestite dall'EQ garantendo massimo riserbo. A garanzia dei diritti della cittadinanza vanno effettuati gli adempimenti pubblicitari e va garantito il diritto di accesso nelle varie forme previste dalla vigente disciplina	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Disciplina del conflitto di interessi</b>	Ogni provvedimento dirigenziale deve attestare l'assenza di ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale in conformità alla disciplina vigente in materia. Il procedimento è garantito mediante assegnazione delle pratiche da parte dell'APO al personale dell'area e secondo i meccanismi sostitutivi regolamentarmente previsti.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023

\*\*\* L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR *Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019*); in sede di prima adozione del PIAO si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2023**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori.

Nell'aggiornamento al piano 2023 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **42 (26 – PIAO 2023)**; **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio**, del processo denominato:

### Gestione del trasporto pubblico locale e del trasporto scolastico

**Il trasporto pubblico locale è gestito al livello di ambito territoriale, mentre il trasporto scolastico comunale è gestito in appalto da soggetto esterno, i cui rischi corruttivi possono ricondursi all'esame della scheda 14 (05 – PIAO 2023) Contratti per atto pubblico, registrazioni e repertori, levata dei protesti.**

**Tabella – 3A – SETTORE INTERESSATO \*\*\***

Azione eseguita	SETTORE
Approvazione a cura dell/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	LAVORI PUBBLICI

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del PIAO; ma nel 2023 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

**Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo**

Indicatori per la stima quantitativa (CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)	Punti	Note di monitoraggio
<b>Livello di interesse "esterno":</b> la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	4	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Grado di discrezionalità del decisore interno:</b> la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;	2	
<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato:</b> se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;	0	
<b>Opacità del processo decisionale:</b> l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;	3	
<b>Scarsa collaborazione del responsabile del processo</b> o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema	3	
<b>Mancata attuazione delle misure di trattamento:</b> l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi	3	
<b>Totale</b>	<b>15</b>	Punt. massimo <b>4</b>

■ Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7

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

**Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo**

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del PIAO (CFR BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

*Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti e a discapito di altri, tuttavia l'attività è prevalentemente vincolata..*

**Tabella – 3D – misure generali per l'abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento**

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio\*\*\*** prima dell'aggiornamento del PIAO:

Misure generali (CFR box n. 11 pag. 40 – All.to 1 PNA 2019)	Indicatori di monitoraggio richiesti (CFR Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 PNA 2019)	Esiti del monitoraggio
<b>Controllo</b>	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti .. <b>10%</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Trasparenza</b>	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - <b>100%</b> Salvo privacy	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Definizione di standard di comportamento</b>	I comportamenti devono essere tesi ad una applicazione uniforme delle fattispecie secondo principi di parità di trattamento e non discriminazione, con riguardo alle tempistiche ed ai contenuti; nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare vigente in materia.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Regolamentazione</b>	si	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Semplificazione</b>	Procedimento perlopiù vincolato nelle fasi e nei contenuti	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Formazione</b>	Continua	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Sensibilizzazione e partecipazione</b>	Pubblicazioni sul sito istituzionale	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Segnalazione e protezione</b>	Eventuali segnalazioni devono essere gestite dall'EQ garantendo massimo riserbo. A garanzia dei diritti della cittadinanza vanno effettuati gli adempimenti pubblicitari e va garantito il diritto di accesso nelle varie forme previste dalla vigente disciplina	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Disciplina del conflitto di interessi</b>	Ogni provvedimento dirigenziale deve attestare l'assenza di ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale in conformità alla disciplina vigente in materia. Il procedimento è garantito mediante assegnazione delle pratiche da parte dell'APO al personale dell'area e secondo i meccanismi sostitutivi regolamentarmente previsti.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023

--	--	--

\*\*\* L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR [Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019](#)); in sede di prima adozione del PIAO si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2023**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori.

Nell'aggiornamento al piano 2023 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **43 (27 – PIAO 2023)**; **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio**, del processo denominato:

**Gestione dei servizi scolastici di supporto (mensa)**

**Il servizio di supporto scolastico per mensa è gestito mediante appalto di servizi a ditta esterna, i cui rischi corruttivi possono ricondursi all'esame della scheda 14 (05 – PIAO 2023) Contratti per atto pubblico, registrazioni e repertori, levata dei protesti.**

**Tabella – 3A – SETTORE INTERESSATO \*\*\***

Azione eseguita	SETTORE
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	AMMINISTRATIVO

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del PIAO; ma nel 2023 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

**Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo**

Indicatori per la stima quantitativa <i>(CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)</i>	Punti	Note di monitoraggio
<b>Livello di interesse "esterno":</b> la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	4	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Grado di discrezionalità del decisore interno:</b> la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;	2	
<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato:</b> se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;	0	
<b>Opacità del processo decisionale:</b> l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;	3	
<b>Scarsa collaborazione del responsabile del processo</b> o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema	3	
<b>Mancata attuazione delle misure di trattamento:</b> l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi	3	
<b>Totale</b>	<b>15</b>	Punt. massimo <b>4</b>

■ Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7

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

**Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo**

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del PIAO (CFR BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

*Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti e a discapito di altri, tuttavia l'attività è prevalentemente vincolata..*

**Tabella – 3D – misure generali per l'abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento**

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio\*\*\*** prima dell'aggiornamento del PIAO:

Misure generali <i>(CFR box n. 11 pag. 40 – All.to 1 PNA 2019)</i>	Indicatori di monitoraggio richiesti <i>(CFR Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 PNA 2019)</i>	Esiti del monitoraggio
<b>Controllo</b>	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti .. <b>10%</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Trasparenza</b>	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - <b>100%</b> <i>Salvo privacy</i>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Definizione di standard di comportamento</b>	I comportamenti devono essere tesi ad una applicazione uniforme delle fattispecie secondo principi di parità di trattamento e non discriminazione, con riguardo alle tempistiche ed ai contenuti; nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare vigente in materia.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Regolamentazione</b>	si	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Semplificazione</b>	Procedimento perlopiù vincolato nelle fasi e nei contenuti	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Formazione</b>	Continua	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Sensibilizzazione e partecipazione</b>	Pubblicazioni sul sito istituzionale	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Segnalazione e protezione</b>	Eventuali segnalazioni devono essere gestite dall'EQ garantendo massimo riserbo. A garanzia dei diritti della cittadinanza vanno effettuati gli adempimenti pubblicitari e va garantito il diritto di accesso nelle varie forme previste dalla vigente disciplina	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Disciplina del conflitto di interessi</b>	Ogni provvedimento dirigenziale deve attestare l'assenza di ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale in conformità alla disciplina vigente in materia. Il procedimento è garantito mediante assegnazione delle pratiche da parte dell'APO al personale dell'area e secondo i meccanismi sostitutivi regolamentarmente previsti.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023

\*\*\* L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR [Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019](#)); in sede di prima adozione del PIAO si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2023**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori.

Nell'aggiornamento al piano 2023 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

!

Scheda n. **44 (28 – PIAO 2023)**; Stima del livello di esposizione al rischio  
corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio, del processo denominato:

**Gestione della scuola dell'infanzia e dell'asilo nido: servizio non presente**



Scheda n. **45 (29 – PIAO 2023)**; **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio**, del processo denominato:

**Gestione dell'impiantistica sportiva.**

**La presente scheda si riferisce all'impianto oggetto di gestione interna all'Ente. Per l'impianto oggetto di gestione esternalizzata in appalto si rinvia alla scheda n. 14 (05 – PIAO 2023) Contratti per atto pubblico, registrazioni e repertori, levata dei protesti.**

**Tabella – 3A – SETTOREI INTERESSATO \*\*\***

Azione eseguita	SETTORE
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	LAVORI PUBBLICI EDILIZIA PRIVATA

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del PIAO; ma nel 2023 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

**Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo**

Indicatori per la stima quantitativa (CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)	Punti	Note di monitoraggio
<b>Livello di interesse "esterno":</b> la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	3	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Grado di discrezionalità del decisore interno:</b> la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;	3	
<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato:</b> se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;	0	
<b>Opacità del processo decisionale:</b> l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;	3	
<b>Scarsa collaborazione del responsabile del processo</b> o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema	4	
<b>Mancata attuazione delle misure di trattamento:</b> l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi	3	
<b>Totale</b>	<b>16</b>	Punt. massimo 24

‡ Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7

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

**Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo**

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del PIAO (CFR BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

*Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.*

**Tabella – 3D – misure generali per l'abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento**

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio\*\*\*** prima dell'aggiornamento del PIAO:

Misure generali (CFR box n. 11 pag. 40 – All.to 1 PNA 2019)	Indicatori di monitoraggio richiesti (CFR Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 PNA 2019)	Esiti del monitoraggio
<b>Controllo</b>	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti .. <b>10%</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Trasparenza</b>	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - <b>100%</b> Salvo privacy	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Definizione di standard di comportamento</b>	I comportamenti devono essere tesi ad una applicazione uniforme delle fattispecie secondo principi di parità di trattamento e non discriminazione, con riguardo alle tempistiche ed ai contenuti; nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare vigente in materia.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Regolamentazione</b>	Si	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Semplificazione</b>	Procedimento perlopiù vincolato nelle fasi e nei contenuti	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Formazione</b>	Continua	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Sensibilizzazione e partecipazione</b>	Pubblicazioni sul sito istituzionale	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Segnalazione e protezione</b>	Eventuali segnalazioni devono essere gestite dall'EQ garantendo massimo riserbo. A garanzia dei diritti della cittadinanza vanno effettuati gli adempimenti pubblicitari e va garantito il diritto di accesso nelle varie forme previste dalla vigente disciplina	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023
<b>Disciplina del conflitto di interessi</b>	Ogni provvedimento dirigenziale deve attestare l'assenza di ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale in conformità alla disciplina vigente in materia. Il procedimento è garantito mediante assegnazione delle pratiche da parte dell'APO al personale dell'area e secondo i meccanismi sostitutivi regolamentarmente previsti.	Da inserire al monitoraggio previsto nel PIAO al 30/11/2023

--	--	--

\*\*\* L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR [Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019](#)); in sede di prima adozione del PIAO si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2023**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori.

Nell'aggiornamento al piano 2023 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale

**ALLEGATO A – TABELLA N. 4 MISURE SPECIFICHE N. 29**  
**SCHEDE/PROCESSI**

**Scheda n. 6 (01 – PIAO 2023) Rilascio di patrocini**

Tenere un registro distinto settore per settore ove andranno indicate le richieste pervenute ed il loro esito

**Scheda n. 11 (02 – PIAO 2023) Rilascio autorizzazioni e permessi di edilizia privata**

Utilizzo costante del servizio di raccordo tra gli uffici tecnici e la cittadinanza ai fini di un rapporto collaborativo con l'utenza

**Scheda n. 12 (03 – PIAO 2023) Gestione dichiarazioni e segnalazioni di edilizia privata**

Pubblicazione degli atti relativi tenendo conto degli orientamenti (non sempre uniformi) sviluppatasi in materia.

Effettuare controlli "a campione" (con estrazione pubblica a sorte) sulle pratiche edilizie semplificate secondo le percentuali stabilite dalla vigente disciplina normativa e regolamentare.

**Scheda n. 13 (04 – PIAO 2023) Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc.**

Adempiere agli obblighi di pubblicazione in conformità alla legislazione specifica vigente in materia

**Scheda n. 14 (05 – PIAO 2023) Contratti per atto pubblico, registrazioni e repertori, levata dei protesti**

Eventuali modifiche/integrazioni all'oggetto del rapporto negoziale (ciò vale anche per tutti i rapporti in essere a prescindere dalla forma perfezionativa del consenso) vanno disposte/convenute nei limiti e con le modalità stabilite dalla vigente normativa in materia (*ex multis* vedasi art. 106 codice degli appalti) al fine di rispettare i principi di matrice europea della "par condicio" e della concorrenza

**Scheda n. 15 (06 – PIAO 2023) Autorizzazione all'occupazione del suolo pubblico**

Garantire la parità di trattamento fra i richiedenti con una applicazione uniforme della regolamentazione vigente in materia

Scheda n. **16 (07 – PIAO 2023) Autorizzazioni per spettacoli, intrattenimenti e simili**

Tenere un registro ove andranno indicate le richieste pervenute ed il loro esito

Scheda n. **17 (08 – PIAO 2023) Affidamento di lavori, servizi, forniture, mediante procedura complessa**

Prevedere requisiti di partecipazione “proporzionati” (secondo le indicazioni di matrice Giurisprudenziale) al fine di favorire la più ampia partecipazione; nell’ipotesi di ricorso all’offerta economicamente vantaggiosa evitare criteri che possano far trasparire un ritaglio “su misura” per uno specifico concorrente.

Scheda n. **18 (09 – PIAO 2023) Affidamento di lavori, servizi o forniture, mediante procedura semplificata**

Rispetto del principio di rotazione negli affidamenti e negli inviti.  
Quantificazione dell’importo a base d’asta, secondo la disciplina vigente in ragione della materia (lavoro, servizio o fornitura) quale presupposto per la modalità di affidamento astrattamente esperibile.

Scheda n. **19 (10 – PIAO 2023) Progettazione di opera pubblica**

Rispetto del principio di rotazione negli affidamenti e negli inviti.  
Quantificazione dell’importo a base d’asta, secondo la disciplina vigente in ragione della materia (lavoro, servizio o fornitura) quale presupposto per la modalità di affidamento astrattamente esperibile.

Scheda n. **22 (12 – PIAO 2023) Selezione per l'assunzione o progressione del personale**

Assunzione di criteri oggettivi per la scelta dei commissari di concorso;  
Requisiti prescritti nei bandi e/o selezioni tali da non apparire sproporzionati/ illogici/ soggettivamente orientati.

Scheda n. **23 (13 – PIAO 2023) Incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato)**

Uniformare, fra i vari settori, il metro di valutazione al fine di evitare discriminazione fra i dipendenti delle diverse aree in cui si articola la macro-organizzazione dell’Ente.

Scheda n. **27 (14 – PIAO 2023) Valorizzazioni e gestioni del patrimonio e demanio comunali**

Monitorare eventuali situazioni di occupazione senza titolo, aggiornando la Giunta e disponendo le azioni previste dalla legge.

Scheda n. **28 (15 – PIAO 2023) Gestione delle sanzioni per violazione del Codice della strada**

Uniformare le attività per le ipotesi di annullamenti in autotutela

Scheda n. **29 (16 – PIAO 2023) Accertamenti e controlli sugli abusi edilizi e sull'uso del territorio**

Programmare delle giornate per l'attività di "controllo del territorio".

Scheda n. **33 (17 – PIAO 2023) Supporto e controllo attività produttive, autorizzazioni e permessi**

Garantire piena accessibilità agli endoprocedimenti.

Effettuare controlli "a campione" (con estrazione pubblica a sorte) con riguardo al rispetto delle prescrizioni previste nei relativi atti di autorizzazione/permesso.

Scheda n. **36 (20 – PIAO 2023) Gestione protezione civile**

Garantire parità di trattamento.

Scheda n. **37 (21 – PIAO 2023) Provvedimenti di pianificazione urbanistica e convenzioni urbanistiche**

Garantire la pubblicazione dei relativi atti distinti per procedimento.

Scheda n. **39 (23 – PIAO 2023) Organizzazione eventi e servizi per il turismo e la cultura**

Garantire la rotazione fra i fornitori.

Scheda n. **40 (24 – PIAO 2023) Gestione dell'Edilizia residenziale pubblica ed emergenza abitativa**

Garantire applicazione uniforme dei regolamenti vigenti in materia.

Scheda n. **41 (25 – PIAO 2023) Gestione del diritto allo studio**

Garantire applicazione uniforme dei regolamenti vigenti in materia.

Scheda n. **45 (29 – PIAO 2023) Gestione dell'impiantistica sportiva**

Monitorare il rispetto degli obblighi convenzionalmente assunti dai concessionari.

Limitare le ipotesi di modifica/integrazione a quelle previste in sede di gara ed a quelle disciplinate dalle fonti normativa, al fine di garantire la *par condicio* fra i concorrenti.

I titolari di incarico di posizione organizzativa e i responsabili di servizio, **dall'anno 2023**, dovranno applicare le seguenti misure specifiche ed aggiuntive, in materia di trasparenza, tenendo conto del necessario bilanciamento tra esigenze di pubblicità e tutela dei dati personali:

## 1. ALBO PRETORIO ONLINE:

Le pubblicazioni all'Albo Pretorio *online* perseguono la finalità di soddisfare il requisito della pubblicità legale degli atti e dei provvedimenti ivi pubblicati.

Le pubblicazioni degli atti degli organi politici (consiglio, giunta e sindaco) e dei dirigenti (titolari di P.O., segretario comunale), previste nella sezione del sito *web* denominata "Albo pretorio *online*" vengono effettuate nel rispetto dei termini di seguito riportati:

NUM.	ATTO	ORGANO	TEMPISTICA
1.	Deliberazioni	Consiglio comunale	15 giorni
2.	Deliberazioni	Giunta comunale	15 giorni
3.	Determinazione dirigenziale	Titolari P.O.	15 giorni
4.	Ordinanze *	Sindaco	15 giorni
5.	Ordinanze dirigenziali *	Titolari P.O.	15 giorni
6.	Decreti	Sindaco	15 giorni

\* \_ Per ordinanze da pubblicare all'albo pretorio online si intendono solamente le ordinanze - del sindaco o delle P.O. - indirizzate alla **generalità dei cittadini**.

Trascorso il termine sopra stabilito, si applicano le disposizioni dell'articolo 23, comma 1, del d.lgs. 33/2013, il quale prevede l'obbligo di pubblicare e aggiornare, ogni sei mesi, in distinte partizioni della sezione «*Amministrazione trasparente*», **gli elenchi** dei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico e dai dirigenti.

## 2. CONCORSI PUBBLICI

In applicazione all'articolo 19, del d.lgs. 33/2013, vanno pubblicati nella sezione *Amministrazione trasparente* > *Bandi di concorso*, i seguenti documenti o informazioni:

- i bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione, compresi bandi di mobilità in entrata, *ex art. 30 d.lgs. 165/2001* e selezioni per assunzioni a tempo determinato;
- gli atti e gli esiti delle procedure comparative di progressione verticale, come disciplinate dall'articolo 3, comma 1, del decreto-legge n. 80/2021 (rif. delibera ANAC n. 775 del 10 novembre 2021);
- i criteri di valutazione adottati dalla Commissione esaminatrice, estrapolati dai verbali della commissione giudicatrice;
- le tracce delle prove (teorico/pratica; scritte e orale), estrapolate dai verbali della commissione giudicatrice;

- le graduatorie finali delle procedure concorsuali, aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori, da parte dell'ente o di altri enti, previo accordo.

I dati di cui sopra, restano pubblicati per cinque anni, conteggiati dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di pubblicazione.

È possibile gestire le varie fasi del concorso (convocazioni candidati, protocolli sanitari, esiti delle prove, eccetera) utilizzando, oltre alla sezione Albo pretorio, anche la sezione *Amministrazione trasparente* > *Bandi di concorso*, tenendo comunque presente la necessità di eliminare i *file* in pubblicazione una volta terminate le procedure concorsuali, se non coerenti con le disposizioni dell'art. 19, del d.lgs. 33/2013.

## **2.1 - Redazione dei verbali dei concorsi**

Nella redazione dei verbali delle commissioni giudicatrici, delle procedure concorsuali va sempre applicato il principio di «*minimizzazione*» dei dati che prevede di inserire solamente quelli pertinenti, non eccedenti e indispensabili. Detto principio vale per i dati personali dei commissari, del segretario verbalizzante e dei candidati ammessi. Per identificare i candidati è sufficiente l'utilizzo del cognome e nome, senza inserimento di altri dati personali (es. data e luogo di nascita, CF, eccetera). Non vanno indicati i nominativi dei candidati che non hanno superato le varie fasi del concorso, né i candidati non idonei e l'applicazione dei titoli di preferenza nella redazione della graduatoria finale.

Va prestata particolare attenzione se sono presenti candidati con disabilità - *ex* articolo 20, della legge 104/1992 - i cui dati vanno anonimizzati utilizzando un codice sostitutivo o il numero di protocollo della domanda di partecipazione al concorso.

Nei verbali è sempre possibile inserire dei riferimenti a documenti “collegati”, “depositati” o “conservati” presso il servizio personale, ma non allegati ai verbali (esempio: elenco candidati non presenti al concorso; elenco candidati esclusi dalle prove; verifiche e dichiarazioni sulle misure di sicurezza Covid; nominativo di chi ha sorteggiato le prove, il personale addetto alla vigilanza; eccetera);

I verbali e la graduatoria del concorso, formati dalla commissione esaminatrice, vengono approvati con determinazione dirigenziale che viene pubblicata, per 15 giorni, su albo pretorio online.

## **2.2 - Concorsi per categorie protette, *ex* legge 68/1999**

Valgono tutte le tutele e cautele già illustrate per il concorso pubblico e, in aggiunta, dovranno essere adottate le seguenti misure:

- I nominativi dei concorrenti vanno anonimizzati, sin da subito, appena insediata la commissione e verificata l'assenza di conflitto d'interessi tra i componenti della commissione e i candidati ammessi alla selezione;
- I dati dei candidati (cognome e nome) vengono sostituiti dal numero di protocollo della domanda o un codice identificativo sostitutivo (candidato 001, eccetera);
- Ogni concorrente dovrà essere in possesso del proprio numero di protocollo o codice identificativo, ma non quello degli altri candidati;
- In tutte le fasi intermedie e nella graduatoria finale, va riportato solamente il numero di protocollo o il codice sostitutivo;
- Verificare con attenzione, prima della pubblicazione via *web*, che nella determinazione di approvazione dei verbali e della graduatoria non siano presenti riferimenti a dati personali dei candidati vincitori o idonei;
- Nella determinazione dirigenziale di assunzione, il nominativo del vincitore del concorso deve essere sostituito dal numero matricola, preventivamente attribuito dal servizio personale.

### 2.3 – Tutela dei dati personali nei concorsi pubblici

Anche alla luce di recenti provvedimenti sanzionatori adottati dal GDPR per la violazione delle disposizioni in materia di tutela dei dati personali (Regolamento UE 2016/679), nei concorsi pubblici, si rende necessario ed indispensabile adottare le seguenti misure preventive:

- a) Pubblicazione, in forma permanente, in una sezione del sito *web* comunale di una informativa *privacy* di carattere generale, destinata a tutti i partecipanti a concorsi e selezioni banditi dal comune. Nell'informativa vanno riportate le seguenti informazioni:
  1. Soggetti del trattamento dei dati;
  2. Finalità e modalità del trattamento;
  3. Periodo di conservazione dei dati;
  4. Natura del conferimento dei dati;
  5. Base giuridica del trattamento;
  6. Comunicazione dei dati a soggetti esterni;
  7. Diritti dell'interessato.
- b) L'informativa di cui alla precedente lettera a), dovrà essere richiamata – tramite inserimento di un *link* ipertestuale - all'interno del bando di concorso, nello specifico articolo dedicato alla tutela del trattamento dei dati personali conferiti dai candidati;
- c) Il modello della domanda di partecipazione al concorso (allegata al bando o alla selezione pubblica) dovrà essere corredata da una “*Informativa privacy*” redatta in conformità alle disposizioni dell'articolo 13, del Regolamento europeo sulla *privacy* n. 2016/679.

### 3. ATTI PER LA GESTIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

La disposizione a cui occorre fornire pratica attuazione è l'articolo 89, comma 6, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (TUEL), richiamata anche dall'articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001, per le altre pubbliche amministrazioni.

Dalla chiara previsione legislativa sopra citata discende che i poteri di gestione del rapporto di lavoro presso la p.a., a seguito della contrattualizzazione del rapporto di lavoro, hanno sempre natura di poteri datoriali di diritto privato e non già di atti amministrativi. L'articolo 63, comma 1, del d.lgs n. 165/2001, prevede, poi, che sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Nelle disposizioni inerenti alla gestione del rapporto di lavoro, quindi, la forma passa dalla determinazione dirigenziale alla semplice comunicazione ad opera del preposto all'ufficio (titolare di posizione organizzativa).

Gli atti relativi alla gestione del personale non sono più inquadrabili nella nozione di provvedimenti amministrativi e, quindi, non sono più soggetti a:

- obbligo di conclusione della procedura (art. 2, comma 1, legge 241/1990);
- obbligo di comunicazione dell'avvio del procedimento (art. 8, legge 241/1990);
- obbligo della motivazione (se non diversamente concordato a livello contrattuale);
- giurisdizione amministrativa (no: ricorso al TAR; sì al giudice del lavoro).

Gli atti adottati con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro:

- non sono sindacabili dal giudice amministrativo;
- non sono sindacabili con riferimento ai vizi dell'atto amministrativo;
- non sono sindacabili con le stesse modalità previste per gli atti amministrativi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo si elencano gli istituti del rapporto di lavoro, per i quali non è necessario (né opportuno) il ricorso alla determinazione dirigenziale che, come sopra

specificato nel paragrafo 1, viene pubblicata integralmente all'albo pretorio online e, in elenco, per cinque anni, su *Amministrazione trasparente* > *Provvedimenti*:

- Orario di lavoro; Orario multiperiodale; Flessibilità oraria; Lavoro straordinario; Lavoro agile; Assegnazione ad altro ufficio;
- Ferie e festività soppresse, riposi solidali;
- Permessi retribuiti; Congedi per donne vittime di violenza;
- Turni; Reperibilità;
- Malattia; Assenza per gravi malattie con terapie salvavita; Infortuni sul lavoro; malattie per causa di servizio; Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche;
- Congedi per genitori; Mansioni superiori; Aspettative varie; Permessi per diritto allo studio; Permessi legge 104/1992; Indennità; Specifiche responsabilità; Progressioni economiche, patrocinio legale.

#### **4. TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DIPENDENTE**

##### **4.1. Segretario comunale e titolari di posizione organizzativa nominati dal sindaco**

Per il segretario comunale e i titolari di posizione organizzativa, si applicano le disposizioni dell'articolo 14, commi 1, 1-bis e 1-quinquies, del d.lgs. 33/2013. Pertanto, in attesa dell'emanazione del Regolamento Interministeriale per la nuova disciplina della pubblicazione dei dati dei dirigenti e delle P.O. negli enti senza dirigenza, la cui uscita doveva avvenire entro il 31 dicembre 2020 e successivamente prorogato al 30 aprile 2021 (art. 1, comma 16, decreto-legge 183/2020), gli obblighi restano così previsti:

<b>NUM</b>	<b>ATTO O DOCUMENTO</b>	<b>RIFERIMENTO art. 14 d.lgs. 33/2013</b>
1.	Atto di nomina, con indicazione della durata dell'incarico (di norma il decreto del Sindaco)	comma 1, lettera a)
2.	Curriculum	comma 1, lettera a)
3.	Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica; gli importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	comma 1, lettera a)
4.	Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o enti privati, ed i relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	comma 1, lettera a)
5.	Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e l'indicazione dei compensi spettanti	comma 1, lettera a)
6.	Comunicazione al proprio ente – che è tenuto a pubblicarli - degli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica	comma 1-ter

Si specifica che restano sospese le sanzioni di cui agli articoli 46 e 47 del d.lgs. 33/2013, irrogate da ANAC, sino alla data di approvazione del Regolamento Interministeriale.

##### **4.2. Personale non incaricato di posizione organizzativa**

Come previsto dagli articoli 20 e 21, del d.lgs. 33/2013, l'ente, in materia di personale dipendente, è obbligato a pubblicare i seguenti dati e informazioni:

NUM.	COSA	DOVE	RIF. D.LGS. 33
1.	CCI triennali; accordi annuali utilizzo risorse; relazioni certificate dall'organo di revisione; tabella 15 e scheda informativa 2 del conto annuale, fermo restando gli obblighi dell'art. 9-bis.	Personale > Contrattazione integrativa	art. 21, comma 2
2.	ammontare complessivo dei premi, inteso come il totale delle somme stanziare per i premi legati alla performance (risultato, produttività, progressioni orizzontali, ecc.);	Performance> Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, comma 1
3.	ammontare dei premi effettivamente distribuiti	Performance> Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, comma 2
4.	criteri del sistema di misurazione e valutazione;	Performance> Dati relativi ai premi	Art. 20, comma 2
5.	I dati sulla distribuzione, in forma aggregata, per dare conto del livello di selettività;	Performance> Dati relativi ai premi	Art. 20, comma 2
6.	I dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità.	Performance> Dati relativi ai premi	Art. 20, comma 2

Non vanno mai pubblicati, quindi, i trattamenti accessori individuali erogati al personale dipendente che non rivesta l'incarico di posizione organizzativa. Qualora sia necessario pubblicare le determinazioni dirigenziali, i dati vanno riportati esclusivamente in forma aggregata e non nominativa.

#### 4.3. Accesso agli atti e informazioni da parte delle OO.SS e RSU

Sulla materia occorre tenere in debita considerazione la recente sentenza del Consiglio di Stato - sezione VI, del 30 agosto 2021, n. 6098. Il Collegio, riforma la pronuncia di primo grado e ribadisce che le organizzazioni sindacali hanno diritto di accesso ai dati ed informazioni riguardanti la ripartizione e distribuzione del salario accessorio **esclusivamente in forma aggregata e non nominativa**, al fine di effettuare i riscontri della contrattazione collettiva integrativa sull'utilizzo delle risorse.

La vicenda prende in considerazione il CCNL del comparto Scuola, ma la casistica è sostanzialmente sovrapponibile a quello degli enti locali. Il Collegio evidenzia che le prerogative e finalità di verifica spettanti alle organizzazioni sindacali sono assolutamente esercitabili e conseguibili dall'analisi di dati **in forma aggregata** e che, contrariamente a quanto asserito dalla parte sindacale, non sussiste un interesse concreto e attuale all'accesso anche alla documentazione di carattere nominativo. Detta soluzione è, altresì, rispettosa di un equo bilanciamento tra la tutela della *privacy* e l'interesse del sindacato all'accesso, in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali ed alle precisazioni fornite dal Garante.