

Comune di Ladispoli
Città metropolitana di Roma Capitale



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2023 - 2025

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Indice

PREMESSA.....	4
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.....	5
1.1 Analisi del contesto esterno.....	5
1.1.1 Popolazione.....	5
1.1.2 Situazione socio-economica.....	8
1.1.3 Analisi contesto criminologico.....	9
1.2 Analisi del contesto interno.....	13
1.2.1 Organigramma dell'Ente.....	13
1.2.2 Dotazione Pianta organica.....	14
1.2.3 Organismi ed enti strumentali, società controllate e partecipate.....	20
1.2.4 La mappatura dei processi.....	20
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	21
2.1 Valore pubblico.....	21
2.2. Performance.....	26
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	28
2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione.....	28
2.3.2 Sistema di gestione del rischio.....	34
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.....	36
2.3.4 Misure di prevenzione specifiche.....	41
2.3.5 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione....	42
2.3.6 Programmazione della trasparenza.....	42
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	42
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente.....	42
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	42
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	44
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria.....	45
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	46
3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	47

[3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale...47](#)

[3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale.....50](#)

[4. MONITORAGGIO.....51](#)

ALLEGATO 1 - Metodologia per la stima del rischio e catalogo dei processi, degli eventi rischiosi, dei fattori abilitanti e stima del rischio di corruzione

ALLEGATO 2 - Elenco dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013

ALLEGATO 3 - Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

ALLEGATO 4 - Schede obiettivi di performance individuale

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di

approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023 - 2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 04/04/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023 - 2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 05/05/2023

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Ladispoli

Indirizzo: Piazza G. Falcone 00055 Ladispoli

Codice fiscale/Partita IVA: 01093441002

Rappresentante legale: Alessandro Grando

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 112

Telefono: 06.992311

Sito internet: comunediladispoli.it

PEC: comunediladispoli@certificazioneposta.it

1.1 Analisi del contesto esterno

1.1.1 Popolazione

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente secondo i dati dell'ultimo censimento ammonta a n. 0 ed alla data del 31/12/2021, secondo i dati anagrafici, ammonta a n. 42.204.

Con i grafici seguenti si rappresenta l'andamento negli anni della popolazione residente:

Anni	Numero residenti
2001	30778
2002	32156
2003	32722
2004	33997
2005	35069
2006	36100
2007	37830
2008	39104
2009	40122
2010	40886
2011	41536
2012	42091
2013	41627
2014	41271
2015	41531
2016	41538
2017	41980
2018	41927
2019	41957
2020	42006
2021	42204

Tabella 1: Popolazione residente

Il quadro generale della popolazione ad oggi è descritto nella tabella seguente, evidenziando anche l'incidenza nelle diverse fasce d'età e il flusso migratorio che si è verificato durante l'anno.

Popolazione legale al censimento 2011		0
Popolazione al 01/01/2021		42004
	Di	
	Maschi	20452
	Femmine	21552
Nati nell'anno		241
Deceduti nell'anno		342
Saldo naturale		-101
Immigrati nell'anno		1576

Emigrati nell'anno		1285
Saldo migratorio		291
Popolazione residente al 31/12/2021		42204
	Di	
	Maschi	20549
	Femmine	21655
	Nuclei familiari	19886
	Comunità/Convivenze	13
	In età prescolare (0 / 5 anni)	1716
	In età scuola dell'obbligo (6 / 3608	
	In forza lavoro (15/ 29 anni)	6745
	In età adulta (30 / 64 anni)	22227
	In età senile (oltre 65 anni)	7908

Tabella 2: Quadro generale della popolazione

La composizione delle famiglie per numero di componenti è la seguente:

Nr Componenti	Nr Famiglie	Composizione %
1	8842	44,46%
2	4458	22,42%
3	3275	16,47%
4	2406	12,10%
5 e più	905	4,55%
TOTALE	19886	

Tabella 3: Composizione famiglie per numero componenti

Popolazione residente al 31/12/2021 iscritta all'anagrafe del Comune di Ladispoli suddivisa per classi di età e sesso:

Classi di età	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine
< anno	121	118	239	50,63%	49,37%
1-4	622	535	1157	53,76%	46,24%
5 -9	945	900	1845	51,22%	48,78%
10-14	1059	1024	2083	50,84%	49,16%
15-19	1155	1059	2214	52,17%	47,83%
20-24	1204	1109	2313	52,05%	47,95%
25-29	1140	1078	2218	51,40%	48,60%
30-34	1227	1128	2355	52,10%	47,90%
35-39	1260	1280	2540	49,61%	50,39%
40-44	1469	1469	2938	50,00%	50,00%

Classi di età	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine
45-49	1691	1923	3614	46,79%	53,21%
50-54	2004	2176	4180	47,94%	52,06%
55-59	1845	1937	3782	48,78%	51,22%
60-64	1373	1445	2818	48,72%	51,28%
65-69	995	1103	2098	47,43%	52,57%
70-74	826	940	1766	46,77%	53,23%
75-79	659	909	1568	42,03%	57,97%
80-84	556	784	1340	41,49%	58,51%
85 >	398	738	1136	35,04%	64,96%
TOTALE	20549	21655	42204	48,69%	51,31%

Tabella 4: Popolazione residente per classi di età e sesso

1.1.2 Situazione socio-economica

Le condizioni e prospettive socio-economiche diventano particolarmente significative quando vengono lette in chiave di "benessere equo sostenibile della città" per misurare e confrontare vari indicatori di benessere urbano equo e sostenibile.

La natura multidimensionale del benessere richiede il coinvolgimento degli attori sociali ed economici e della comunità scientifica nella scelta delle dimensioni del benessere e delle correlate misure. La legittimazione del sistema degli indicatori, attraverso il processo di coinvolgimento degli attori sociali, costituisce un elemento essenziale per l'identificazione di possibili priorità per l'azione politica.

Questo approccio si basa sulla considerazione che la misurazione del benessere di una società ha due componenti: la prima, prettamente politica, riguarda i contenuti del concetto di benessere; la seconda, di carattere tecnico-statistico, concerne la misura dei concetti ritenuti rilevanti.

I parametri sui quali valutare il progresso di una società non devono essere solo di carattere economico, ma anche sociale e ambientale, corredati da misure di disegualianza e sostenibilità. Esistono progetti in ambito nazionale che hanno preso in considerazione vari domini e numerosi indicatori che coprono i seguenti ambiti:

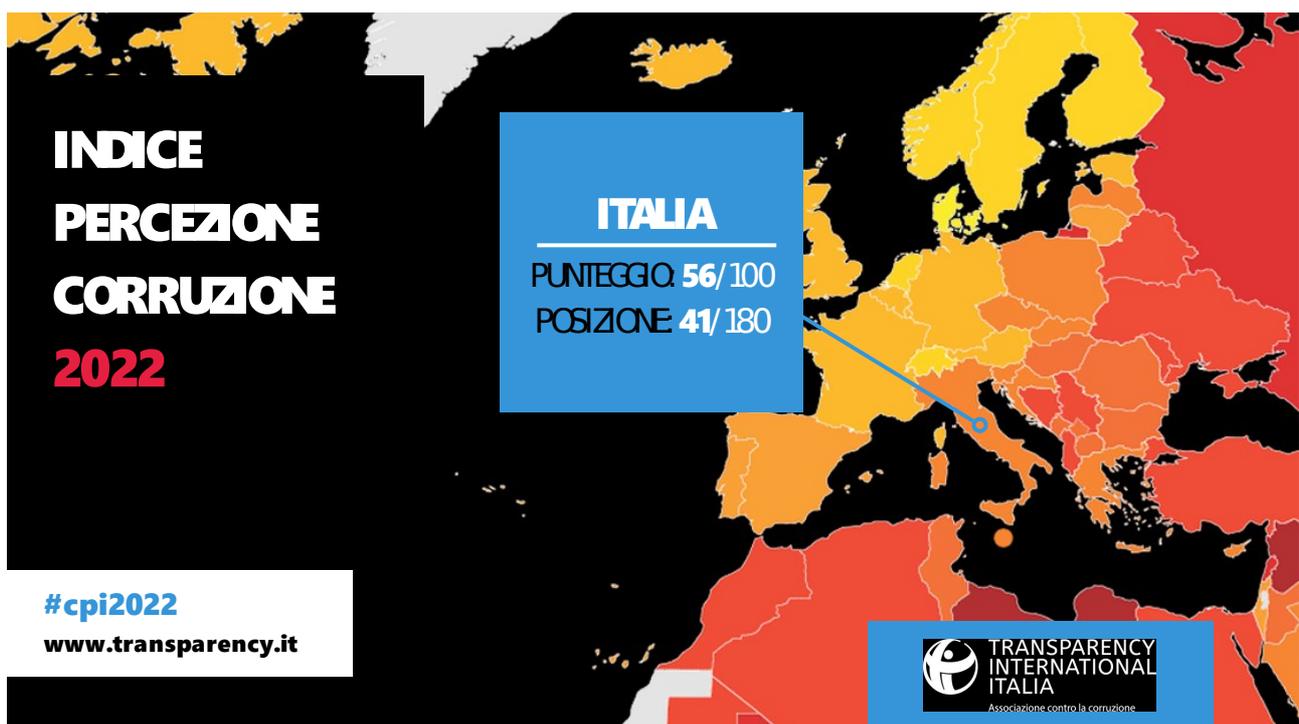
- Salute
- Istruzione e formazione
- Lavoro e conciliazione dei tempi di vita
- Benessere economico
- Relazioni sociali

- Politica e istituzioni
- Sicurezza
- Benessere soggettivo
- Paesaggio e patrimonio culturale
- Ambiente
- Ricerca e innovazione
- Qualità dei servizi

1.1.3 Analisi contesto criminologico

Al fine di effettuare una adeguata valutazione del rischio di corruzione occorre comprendere l'ambiente esterno in cui l'organizzazione opera; ed in particolare tenere in considerazione il contesto sociale, politico, economico, finanziario, competitivo, normativo, culturale, anche consultando gli *stakeholder* esterni.

Il rapporto di “Transparency International” sulla “Corruzione percepita” per il 2022, pur riconoscendo al nostro Paese un significativo miglioramento, colloca l'Italia al 41° posto nella graduatoria stilata per 180 Paesi, con un punteggio di 56 che è ancora al di sotto della media UE, attestata a 64. Al riguardo occorre, tuttavia, rammentare che tale graduatoria, che pure ha il merito di attirare l'attenzione sul fenomeno, si basa, appunto, su un “indice di percezione della corruzione” che è, quindi, influenzato da fattori – non quantificabili – di valutazione soggettiva.



Ai fini di una analisi completa va citata la *Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia* (dati secondo semestre 2021), ed in particolare il paragrafo 7 intitolato "Proiezioni della criminalità organizzata sul territorio nazionale", con riferimento ai fenomeni criminosi nel Lazio.

Roma e la sua provincia sono un territorio di convergenza di diverse realtà criminali, che attraggono non solo per i traffici illeciti ma anche per gli interessi economici. La criminalità locale, che si occupa principalmente di spaccio di droga, convive con le nuove articolazioni delle cosiddette "mafie etniche" e le organizzazioni più strutturate. Tuttavia, tutte queste formazioni criminali sembrano aver rinunciato al controllo capillare del territorio, preferendo mantenere un equilibrio tra di loro per evitare situazioni di conflitto che potrebbero attirare l'attenzione delle autorità giudiziarie e delle forze dell'ordine.

Roma rappresenta un luogo favorevole per l'infiltrazione delle organizzazioni criminali a causa della vastità del territorio e della presenza di numerose attività commerciali. Inoltre, l'alta densità demografica rende più facile il reperimento di soggetti criminali da "reclutare" per le organizzazioni mafiose. Queste ultime hanno sviluppato una spiccata natura camaleontica per evolversi e rimodularsi in base alle esigenze di tempo e di luogo, stringendo opportune alleanze anche con gruppi minori o autoctoni già presenti sul territorio al fine di sfruttare al meglio le potenzialità e curare i propri affari e interessi senza il rischio di un'eccessiva esposizione.

Le prospettive dell'azione di contrasto nei confronti della criminalità organizzata hanno pertanto necessariamente comportato un adeguamento anche degli obiettivi strategici e delle linee d'azione da seguire che non possono trascurare il monitoraggio dei profili di rischio, in costante crescita, di infiltrazione nell'economia legale anche in prospettiva della prossima attuazione degli investimenti finanziati dal noto Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Con l'arrivo dei fondi europei e il successivo avvio dei cantieri è prioritario salvaguardare i regolari assetti economici dal vulnus dell'ingerenza criminale. In tale ottica s'inquadra proprio il Protocollo stipulato il 23 dicembre 2021 tra la DNA, la DIA e la Regione Lazio alla presenza del Ministro dell'Interno, Luciana LAMORGESE, che ne ha ritenuto la sottoscrizione "particolarmente importante per fare in modo che le risorse del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) vadano nelle mani giuste, a fronte della facilità di adattamento e di modifica delle modalità di azione delle mafie" sottolineando in particolare "la centralità del binomio tra i valori della legalità e dello sviluppo, che si ripropone soprattutto in fasi particolari come quella attuativa del Piano nazionale di ripresa e resilienza". Sulla base di tali considerazioni e tenuto conto delle più recenti attività investigative che hanno interessato la Regione il quadro che si va a delineare rassegna una situazione complessiva che vede il territorio laziale esposto alle mire espansionistiche di realtà criminali in grado di avvalersi di solide disponibilità economiche rivenienti da reiterate condotte illecite e dalle infiltrazioni a tutti i livelli nell'economia legale.

Nel semestre in esame il contesto economico ha presentato caratteristiche più accentuate di permeabilità favorite da una situazione estremamente delicata conseguente agli effetti delle misure adottate per fronteggiare la perdurante contingenza pandemica. Le inevitabili restrizioni richieste alla maggioranza delle attività con ripercussioni immediate anche sul commercio nazionale ed internazionale ha aggravato la vulnerabilità degli strati sociali più deboli e generato un inasprimento delle condizioni di disagio economico.

Concludendo l'esame dei diversi ambiti attraverso cui si realizzerebbe la crescita economica della criminalità si conferma l'attenzione che le consorterie mafiose rivolgono al campo degli appalti pubblici connessi con il ciclo dei rifiuti. Ciò ha reso necessaria una mirata ed efficace azione di contrasto da parte degli apparati istituzionali. In tale quadro si inserisce l'operazione del 13 dicembre 2021 con la quale la Polizia di Stato ha eseguito misure restrittive tra il Lazio e la Calabria nei confronti di 8 persone gravemente indiziate di appartenere ad un'associazione per delinquere dedita al traffico illecito di rifiuti, altri delitti contro l'ambiente e truffa ai danni dello Stato.

Nell'ambito dell'inchiesta è stato anche operato un sequestro preventivo di beni per un ammontare di oltre 3 milioni di euro. Le articolate attività investigative hanno permesso di acclarare come tali illeciti abbiano consentito ad un imprenditore originario della provincia di Cosenza di accumulare ingenti capitali e altri beni occultandone la provenienza attraverso l'acquisizione e la costituzione di aziende nel Lazio per lo smaltimento dei rifiuti grazie a un reticolo societario che poteva contare anche su diversi prestanome.

La Regione Lazio, infatti, secondo l'ultimo Report di Legambiente si colloca al quarto posto in Italia per i crimini ambientali e in particolare nel periodo di emergenza sanitaria si è registrato un aumento della commissione dei reati contro l'ecosistema e delle attività illegali collegate al cemento e alla gestione dei rifiuti.

Un panorama in cui risulta necessario sempre più affiancare alle attività investigative in senso stretto anche una mirata attività volta all'adozione delle misure di prevenzione per aggredire e recuperare i patrimoni illecitamente accumulati dai sodalizi.

Concludendo l'analisi dei fenomeni criminosi, appare utile esaminare la Relazione del Ministero dell'Interno, Dipartimento della Pubblica Sicurezza, Direzione Centrale della Polizia Criminale del Ministero, relativa ai reati corruttivi per gli anni che vanno dal 2004 al 2021, presentata a novembre 2022.

L'analisi complessiva dei dati e dei grafici inclusi nella richiamata Relazione mostra, relativamente alle dodici fattispecie di reato considerate, andamenti oscillanti nel lungo periodo che, tuttavia (con la parziale eccezione dell'abuso d'ufficio e delle fattispecie di peculato che mostrano valori sostanzialmente stabili nei 18 anni), evidenziano una generale tendenza alla diminuzione della specifica delittuosità.

Interessante anche rilevare la tendenziale concentrazione del fenomeno nelle grandi aree urbane ed, in particolare, nell'ambito della città metropolitana di Roma. In quest'ultimo caso, la presenza del principale centro del potere politico ed amministrativo, congiunta alla concomitante esistenza dei

vertici delle principali aziende nazionali ed internazionali, rendono la situazione della Capitale assolutamente singolare e forniscono l'occasione per la realizzazione dei più disparati e appetibili interessi di carattere economico, che non sfuggono certo alle varie forme di criminalità. Sia pure in misura minore, tali caratteristiche si riscontrano, in tutto o in parte, anche nelle altre aree urbane interessate.

ITALIA



Numero di delitti commessi e segnalazioni riferite a persone denunciate e/o arrestate in Italia in violazione delle norme contro la Pubblica Amministrazione previste dal Codice Penale.

(Dati di fonte S D I/S S D non consolidati per il 2022, estratti il 22/11/2022)

Descrizione reato	2019		2020		2021		2021 fino a 31/08/2021		2022 fino a 31/08/2022	
	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr
Art. 314 -Peculato-	465	1.200	273	925	286	708	187	480	152	534
Art. 316 -Peculato mediante profitto dell'errore altrui-	3	7	5	3	11	31	9	27	5	5
Art. 317 -Concussione-	55	111	45	93	41	119	30	85	25	55
Art. 318 -Corruzione per l'esercizio della funzione-	27	192	23	200	16	166	12	128	17	135
Art. 319 -Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio-	114	1.052	81	769	72	658	55	448	37	806
Art. 319 ter -Corruzione in atti giudiziari-	17	121	21	57	9	58	9	58	3	18
Art. 319 quater -Induzione indebita a dare o promettere utilità-	33	172	52	172	26	116	23	100	12	78
Art. 320 -Corruzione di una persona incaricata di un pubblico servizio-	8	84	12	51	12	153	7	81	10	105
Art. 321 -Pene per il corruttore-	86	916	65	637	54	646	45	474	31	661
Art. 322 -Istigazione alla corruzione-	116	152	97	142	100	138	64	79	55	79
Art. 322 bis -Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri-	1	18	0	0	3	5	2	2	0	0
Art. 323 -Abuso d'ufficio-	1.009	2.207	1.365	1.893	1.157	1.359	819	994	662	691
Art. 346 bis -Traffico di influenze illecite-	20	51	28	132	19	79	17	73	11	41
Art. 353 -Turbata libertà degli incanti-	97	787	85	571	107	633	79	358	66	290
Art. 353 bis -Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente-	25	224	34	197	34	271	29	190	12	145



Numero di delitti commessi e segnalazioni riferite a persone denunciate e/o arrestate nella regione Lazio in violazione delle norme contro la Pubblica Amministrazione previste dal Codice Penale.

(Dati di fonte S D I/S S D non consolidati per il 2022, estratti il 22/11/2022)

Descrizione reato	2019		2020		2021		2021 fino a 31/08/2021		2022 fino a 31/08/2022	
	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr
Art. 314 -Peculato-	71	133	32	72	24	52	20	47	17	19
Art. 316 -Peculato mediante profitto dell'errore altrui-	2	4	1	0	1	0	1	0	1	3
Art. 317 -Concussione-	6	16	3	5	2	16	1	12	1	5
Art. 318 -Corruzione per l'esercizio della funzione-	5	50	4	26	4	16	3	14	1	21
Art. 319 -Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio-	17	152	10	97	6	40	5	34	4	60
Art. 319 ter -Corruzione in atti giudiziari-	7	32	0	4	2	1	2	1	0	0
Art. 319 quater -Induzione indebita a dare o promettere utilità-	7	25	7	33	4	9	3	5	4	13
Art. 320 -Corruzione di una persona incaricata di un pubblico servizio-	0	2	5	9	2	40	2	39	2	10
Art. 321 -Pene per il corruttore-	6	167	9	79	1	35	1	28	4	71
Art. 322 -Istigazione alla corruzione-	15	19	14	19	15	14	9	9	6	11
Art. 322 bis -Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri-	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Art. 323 -Abuso d'ufficio-	101	182	278	110	154	118	110	90	95	37
Art. 346 bis -Traffico di influenze illecite-	6	10	5	20	2	8	2	8	1	10
Art. 353 -Turbata libertà degli incanti-	11	58	7	56	12	24	10	17	2	30
Art. 353 bis -Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente-	4	16	2	22	3	18	1	4	1	21

1.2 Analisi del contesto interno

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n.84 del 27/04/2023.



1.2.2 Dotazione Pianta organica

AREA PRIMA AFFARI GENERALI

SETTORE PRIMO

UFFICIO 1: SEGRETERIA GENERALE

UFFICIO 2: ORGANI ISTITUZIONALI

UFFICIO 3: CONTROLLI INTERNI, TRASPARENZA, ANTICORRUZIONE

DIP	D3	P.T. 75%	ISTRUTTORE DIRETTIVO
DIP	C5		ISTRUTTORE AMM.VO

SETTORE SECONDO

UFFICIO 1: STATISTICA, CENSIMENTO

UFFICIO 2: URP, MESSI, ARCHIVIO, PROTOCOLLO

DIP	B6	CENTRALINO	COLLAB. AMM.VO
DIP	B6	CENTRALINO	COLLAB. AMM.VO
DIP	C4		MESSO
DIP	B8S		MESSO
DIP	B8S		AUTISTA/MESSO
DIP	C3	PROTOCOLLO	ISTRUTTORE AMM.VO
DIP	B8S	PROTOCOLLO	COLLAB. AMM.VO
DIP	B6	PROTOCOLLO	COLLAB. AMM.VO

SETTORE TERZO

UFFICIO 1: SERVIZI DEMOGRAFICI ED ELETTORALI

DIP	C6		ISTRUTTORE AMM.VO
DIP	C1		ISTRUTTORE AMM.VO
DIP	B8		COLLAB. AMM.VO
DIP	C6		ISTRUTTORE AMM.VO
DIP	C5	PT 66.66%	ISTRUTTORE AMM.VO
DIP	C1		COLLAB. AMM.VO
DIP	C5		ISTRUTT. CONTABILE
DIP	C6		ISTRUTTORE AMM.VO

AREA SECONDA BILANCIO E PROGRAMMAZIONE ECONOMICA FINANZIARIA

SETTORE PRIMO

UFFICIO 1: BILANCIO, CONTROLLI SUGLI EQUILIBRI, CONTABILITA' GENERALE

UFFICIO 2: SPESE, CONTABILITA' ECONOMICA

UFFICIO 3: ENTRATE, FATTURAZIONE ELETTRONICA

DIP	D1	P.O.	ISTRUTTORE DIRETTIVO
DIP	B4S		COLLAB. AMM.VO
DIP	C1		ISTRUTTORE AMM.VO

DIP	C6		ISTRUTTORE AMM.VO
-----	----	--	-------------------

SETTORE SECONDO

UFFICIO 1:TRIBUTI

DIP	B7S		COLLAB. AMM.VO
-----	-----	--	----------------

SETTORE TERZO

UFFICIO 1:ECONOMATO, PROVVEDITORATO, AUTOPARCO, INVENTARIO

DIP	C1		ISTRUTTORE AMM.VO
DIP	D4		ISTRUTTORE DIRETTIVO

SETTORE QUARTO

UFFICIO 1: SOCIETA' PARTECIPATE

DIP	D3		ISTRUTTORE DIRETTIVO
-----	----	--	----------------------

AREA TERZA ASSETTO E TUTELA DEL TERRITORIO

DIP	D3		DIRIGENTE
-----	----	--	-----------

SETTORE PRIMO

UFFICIO 1: URBANISTICA, AMBIENTE

UFFICIO 2: EDILIZIA PUBBLICA E PRIVATA, SUE, CATASTO

UFFICIO 3: DATORE DI LAVORO

DIP	C3		ISTRUTTORE AMM.VO
DIP	C6		ISTRUTTORE GEOMETRA
DIP	C3		ISTRUTTORE AMM.VO

SETTORE SECONDO

UFFICIO 1: IGIENE URBANA

UFFICIO 2: SERVIZIO IDRICO INTEGRATO

DIP	D7S	P.O.	FUNZ. DIRETT. TECNICO
DIP	C6		ISTRUTTORE AMM.VO
DIP	C6		ISTRUTT. GEOMETRA
DIP	C6		ISTRUTTORE AMM.VO
DIP	C1		ISTRUTT. GEOMETRA

SETTORE TERZO

UFFICIO 1: LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONI

UFFICIO 2: PATRIMONIO

UFFICIO 3: TRASPORTO PUBBLICO LOCALE, VERDE PUBBLICO

DIP	D1	P.O. 110 TUEL	ISTRUTT. TECNICO
DIP	C4		ISTRUTT. GEOMETRA
DIP	B8S		COLLAB. AMM.VO
DIP	B8		ASSIST. TECNICO
DIP	C1		ISTRUTT. GEOMETRA
DIP	B8S		ASSIST. TECNICO
DIP	B8S		ASSIST. TECNICO
DIP	C5		ISTRUTT. GEOMETRA
DIP	C2	P.T. 90%	ISTRUTT. GEOMETRA

AREA QUARTA

POLITICHE SOCIALI

SETTORE PRIMO

UFFICIO 1: GESTIONE MINORI

UFFICIO 2: GESTIONE ANZIANI

UFFICIO 3: TUTELA DISABILI

SETTORE SECONDO

UFFICIO 1: ACCREDITI STRUTTURE RESIDENZIALI, ASILI COMUNALI

UFFICIO 2: GESTIONE STRUTTURE RICETTIVE

DIP	D3	P.O.	ISTRUTTORE DIRETTIVO
DIP	D1		ISTRUTT. ASSIST. SOCIALE
DIP	D6	P.O.	ASPETTATIVA
DIP TD	D1		ISTRUTT. ASSIST. SOCIALE
DIP	B4S		COLLAB. AMM.VO
DIP	C1		ISTRUTTORE AMM.VO
DIP	B5S		COLLAB. AMM.VO
DIP	B4S		COLLAB. AMM.VO
DIP	D1		ISTRUTT. ASSIST. SOCIALE
DIP	D1		ISTRUTT. ASSIST. SOCIALE
DIP	D1		ISTRUTT. ASSIST. SOCIALE
DIP	D1		ISTRUTT. ASSIST. SOCIALE
DIP	D1	TD	ISTRUTT. ASSIST. SOCIALE (FINO AL 31/12/2023)

SETTORE TERZO

UFFICIO 1: PUBBLICA ISTRUZIONE

UFFICIO 2: POLITICHE GIOVANILI

DIP	D3		ISTRUTTORE DIRETTIVO
DIP	C2		ISTRUTTORE AMM.VO
DIP	C4		ISTRUTTORE AMM.VO

AREA QUINTA SERVIZI AL CITTADINO E GESTIONE RISORSE UMANE
SETTORE PRIMO

SUAP, COMMERCIO

DIP	D7		ISTRUTTORE AMM.VO
DIP	C4		ISTRUTTORE AMM.VO
DIP	C6		ISTRUTTORE AMM.VO

SETTORE SECONDO

UFFICIO 1: TURISMO, PROMOZIONE DEL TERRITORIO

DIP	D2	P.O.	ISTRUTTORE DIRETTIVO
DIP	D2		ISTRUTTORE DIRETTIVO

UFFICIO 2: CULTURA, GESTIONE SITI STORICI E ARCHEOLOGICI

UFFICIO 3: SPORT

UFFICIO 4: BIBLIOTECA, ARCHIVIO STORICO

DIP	C5		ISTRUTTORE AMM.VO
DIP	C4		ISTRUTTORE AMM.VO

SETTORE TERZO

UFFICIO 1:SERVIZI INFORMATICI

DIP	B4S		COLLAB. AMM.VO
-----	-----	--	----------------

UFFICIO 2: TRANSIZIONE DIGITALE

UFFICIO 3: UFFICIO EUROPA

SETTORE QUARTO

UFFICIO 1: PERSONALE

UFFICIO 2: CONTROLLO STRATEGICO E DI GESTIONE

DIP	D7S	P.O.	FUNZ. DIRETTIVO
DIP	B5		COLLAB. AMM.VO
DIP	C5	PT 66.66%	ISTRUTTORE AMM.VO
DIP	B7S		COLLAB. AMM.VO

AVVOCATURA

ART. 110	D1	P.O.	ISTRUTT. DIR. AVVOCATO
DIP	C4		ISTRUTTORE AMM.VO

POLIZIA LOCALE, DEMANIO MARITTIMO E FLUVIALE

DIP	D7S	P.O.	ISTRUTT. DIRETT. PL
DIP	B4S		COLLAB. AMM.VO
DIP	C6		OP.POLIZIA LOCALE
DIP	C1		OP.POLIZIA LOCALE
DIP	C1		OP.POLIZIA LOCALE
DIP	C6		OP.POLIZIA LOCALE
DIP	C6		OP.POLIZIA LOCALE
DIP	C6		OP.POLIZIA LOCALE
DIP	C1		OP.POLIZIA LOCALE
DIP	C5		OP.POLIZIA LOCALE
DIP	C6		OP.POLIZIA LOCALE
DIP	C1		OP.POLIZIA LOCALE
DIP	C1		OP.POLIZIA LOCALE
DIP	C1		OP.POLIZIA LOCALE
DIP	C1		OP.POLIZIA LOCALE
DIP	D7S		ISTRUTT. DIRETT. PL
DIP	C6		OP.POLIZIA LOCALE
DIP	C3		OP.POLIZIA LOCALE
DIP	C6		OP.POLIZIA LOCALE
DIP	C1		OP.POLIZIA LOCALE
DIP	C6		OP.POLIZIA LOCALE
DIP	C1		OP.POLIZIA LOCALE
DIP	C1		OP.POLIZIA LOCALE
DIP	D7S		ISTRUTT. DIRETT. PL

UFFICIO DI STAFF DEL SINDACO E DEGLI ASSESSORI

UFFICIO		CAT		PART TIME
SEGRETERIA SINDACO	Art. 90	B3S	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	100%
SUAP INFORMATICA	Art. 90	C1	ISTRUTTORE AMM.VO	50%
TRIBUTI	Art. 90	C1	ISTRUTTORE AMM.VO	50%
TURISMO	Art. 90	C1	ISTRUTTORE AMM.VO	50%
ANAGRAFE	Art. 90	C1	ISTRUTTORE AMM.VO	50%
ANAGRAFE	Art. 90	B1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	35%
ANAGRAFE	Art. 90	C1	ISTRUTTORE AMM.VO	35%
POLIZIA LOCALE	Art. 90	C1	ISTRUTTORE AMM.VO	30%
PUBBLICA ISTRUZIONE	Art. 90	B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	30%
MESSI COMUNALI	Art. 90	C1	ISTRUTTORE AMM.VO	30%

SEGRETERIA GENERALE/CENTRALINO	Art. 90	C1	ISTRUTTORE AMM.VO	30%
PERSONALE	Art. 90	C1	ISTRUTTORE AMM.VO	30%
ARCHIVIO EDILIZIO	Art. 90	C1	ISTRUTTORE AMM.VO	30%

1.2.3 Organismi ed enti strumentali, società controllate e partecipate

Nel presente paragrafo sono esaminate le risultanze dei bilanci dell'ultimo esercizio chiuso degli enti strumentali, delle società controllate e partecipate ai quali l'Ente ha affidato la gestione di alcuni servizi pubblici.

Si presenta un prospetto che evidenzia la quota di partecipazione sia in percentuale che in valore, il tipo di partecipazione e di controllo, la chiusura degli ultimi tre esercizi.

I dati e le informazioni contenute nel presente paragrafo sono tratti dall'analisi dei risultati degli organismi partecipati redatti nell'ambito del sistema dei controlli interni del Comune.

Nella tabella è riportato il quadro delle società controllate, collegate e partecipate.

Denominazione sociale	Capitale sociale %
FLAVIA SERVIZI SRL	100%

1.2.4 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree/Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

Unità organizzativa	Numero processi
Affari Generali	2
Assetto e tutela del territorio	24
Avvocatura	1
Bilancio e programmazione economico finanziaria	13
Politiche sociali	5

Polizia locale, demanio marittimo e fluviale	9
Servizi al cittadino e gestione risorse umane	14
Tutte le Aree	14

Con riferimento alla prevenzione della corruzione appare utile esaminare la distribuzione dei processi mappati nelle differenti aree di rischio come evidenziata nella seguente tabella:

Area di rischio	Numero processi
Acquisizione e progressione del personale	5
Affari legali e contenzioso	1
Contratti pubblici	19
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	5
Gestione dei rifiuti	1
Gestione del territorio	15
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	13
Incarichi e nomine	2
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	8
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	13

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al “**Metodologia per la stima del rischio e catalogo dei processi, degli eventi rischiosi, dei fattori abilitanti e stima del rischio di corruzione**” allegato e parte integrante del presente Piano (**Allegato 1**).

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento alla pianificazione strategica degli obiettivi specifici triennali e dei relativi indicatori di impatto. L’esistenza di variabili esogene che potrebbero influenzare gli impatti non esime l’amministrazione dal perseguire politiche volte a impattare sul livello di benessere di utenti, stakeholder e cittadini.

Misurare l’impatto degli obiettivi di Valore Pubblico significa individuare indicatori in grado di esprimere l’effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell’ottica della creazione di Valore Pubblico.

Tutta la programmazione strategica del Comune di Ladispoli è orientata alla creazione di Valore Pubblico per la comunità di riferimento. Le dimensioni in cui può essere articolato il Valore Pubblico che si vuole generare sono le seguenti:

1. Implementare una strategia di digitalizzazione e innovazione per aumentare la competitività del Comune, offrendo ai cittadini piattaforme informatiche avanzate e servizi digitali efficienti per semplificare le pratiche amministrative, migliorare la qualità dei servizi erogati.
2. Promuovere la rivoluzione verde e la transizione ecologica del Comune, aumentando la sostenibilità e riducendo l'impatto ambientale, attraverso l'acquisto di autobus elettrici per il trasporto pubblico, offrendo ai cittadini un servizio di trasporto efficiente e rispettoso dell'ambiente e svolgendo parecchi interventi nel territorio comunale per il dissesto idrogeologico;
3. Promuovere la riqualificazione delle scuole dell'infanzia, la ricostruzione dei nidi e la messa in sicurezza delle palestre del Comune, al fine di fornire un ambiente di apprendimento sicuro, sano e stimolante per i bambini e i giovani, aumentando il benessere e la qualità della vita della comunità.
4. Ladispoli

I primi 3 punti sono connessi a progetti che si realizzeranno con i fondi del PNRR, il punto 4 riprende i punti del programma di mandato del Sindaco

Il Valore Pubblico è valutato sulla base delle seguenti leve per la sua creazione: performance individuale, performance organizzativa di Ente, prevenzione dei rischi corruttivi e trasparenza, stato di salute delle risorse dell'Ente.

L'Amministrazione ha individuato una metodologia per la misurazione del Valore Pubblico generato dalle proprie attività e l'individuazione dello stato del processo di transizione. In particolare, tale metodologia si basa sull'utilizzo della Matrice del Valore Pubblico dell'Ente: una griglia 4 [ambiti] x 4 [leve] che permette di misurare il Valore Pubblico complessivamente generato dal Comune di Ladispoli rispetto alla programmazione.

In particolare, ogni obiettivo definito all'interno della programmazione 2023-2025 si colloca all'interno di un'intersezione, in quanto fa riferimento ad uno dei 4 ambiti e può essere valutato in base a una delle 4 leve descritte. Al fine di misurare il Valore Pubblico generato, in ogni intersezione della matrice si calcola la media del raggiungimento degli obiettivi collocati. La media del livello di raggiungimento degli indicatori collocati sulla specifica colonna permette di definire un indice di Valore Pubblico per ambito e, di conseguenza, la media degli indicatori di Valore Pubblico per ambito consente di calcolare un indicatore di Valore Pubblico complessivo, il quale deve essere letto come "Valore pubblico generato dall'Ente rispetto alla programmazione definita per l'anno corrente", la cui interpretazione deriva dalla seguente scala di valutazione:

Scala di Valutazione	
Valutazione	Punteggio
Scarso	Da 0% a 30%
Mediocre	Da 30% a 50%
Sufficiente	Da 51% a 70%
Buono	Da 71% a 90%
Ottimo	Da 91% a 100%

Per l'anno 2023, l'Amministrazione si prefigge il seguente target: generare un Valore Pubblico complessivo almeno Buono, che si assesti cioè almeno nella fascia di punteggio tra il 71% e al 90%.

Si è in tal modo definita la seguente Matrice del Valore Pubblico del Comune di Ladispoli per l'anno 2023.

Ambito di Valore Pubblico					
		<p>M2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica - Promuovere una rivoluzione verde e una transizione ecologica, implementando interventi per la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica, nonché per la mitigazione del rischio idrogeologico. Un Comune che sia sostenibile dal punto di vista ambientale e capace di affrontare le sfide future legate al cambiamento climatico e alla gestione delle risorse naturali.</p>	<p>M4 - Istruzione e ricerca - Garantire servizi di educazione e cura di qualità per la prima infanzia, creando un ambiente sicuro e stimolante per i bambini. Ciò include la costruzione di un nuovo asilo nido e di una mensa scolastica che soddisfino le esigenze delle famiglie e offrano pasti equilibrati e salutari. Inoltre, si intende promuovere l'istruzione e la ricerca nel campo dell'infanzia, contribuendo così allo sviluppo e al benessere dei più piccoli nella comunità locale.</p>		<p>M5 - Inclusione e coesione - Favorire l'inclusione sociale e la coesione della comunità, attraverso la realizzazione di alloggi adeguati per le persone in difficoltà e il recupero di Castellaccio di Monteroni per scopi culturali e turistici. Questo comprende la costruzione di case accessibili e sicure per coloro che si trovano in situazioni di disagio abitativo, offrendo loro una dimora dignitosa. Inoltre, il recupero di Castellaccio di Monteroni permetterà di valorizzare il patrimonio culturale del territorio, offrendo uno spazio multifunzionale per mostre, esposizioni museali, eventi culturali ed enogastronomici, promuovendo così la condivisione delle tradizioni locali e creando opportunità di aggregazione per tutti i cittadini.</p>
Leve del Valore Pubblico	Performance individuale	1	2	5	
	Performance organizzativa di Ente	7			
	Prevenzione rischi corruttivi e trasparenza	11			
	Stato di salute delle risorse dell'Ente	39			

Totale degli obiettivi 110

Tale matrice sarà utilizzata in fase di consuntivazione degli obiettivi del PIAO al fine di verificare il raggiungimento dei target individuati nella programmazione esecutiva e definire così il Valore Pubblico complessivamente generato.

Si fa presente che con riferimento agli obiettivi riferiti alle leve Performance organizzativa, Prevenzione rischi correttivi e trasparenza, Stato di salute delle risorse dell'Ente, stante la natura trasversale delle stesse rispetto alla creazione di Valore Pubbliche il numero degli obiettivi è riportato per ciascun ambito di Valore Pubblico una sola volta.

2.2. Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance individuale assegnati ai vari settori dell'Ente.

Settori	Totali
A01 - Affari Generali	6
A02 - Bilancio e programmazione economico finanziaria	6
A03 - Assetto e tutela del territorio	8
A04 - Politiche sociali	6
A05 - Servizi al cittadino e gestione risorse umane	6
A06 - Polizia locale, demanio marittimo e fluviale	6
A07 - Avvocatura	6
A08 - Ufficio di Piano	9
Totale obiettivi	53

In aggiunta agli obiettivi come sopra sintetizzati l'Amministrazione ha assegnato n. 7 obiettivi di performance organizzativa di Ente.

Per il dettaglio delle schede di performance individuale fare riferimento all'**Allegato n. 4** del presente Piano2.2.3 Performance Organizzativa di Ente

N.	INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE TARGET 2023	VALORE TARGET 2024	VALORE TARGET 2025
1	Smaltimento debiti commerciali nati negli esercizi precedenti	Pagamenti c/residui (Macroaggregati 1.3 "Acquisto di beni e servizi" + 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni") /stock residui al 1° gennaio (Macroaggregati 1.3 "Acquisto di beni e servizi" +	maggiore del 60%	maggiore del 60%	maggiore del 60%

		2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni")			
2	Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	Totale accertamenti (pdc E.1.01.00.00.000 "Tributi" – "Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.000+ E.3.00.00.00.000 "Entrate extratributarie")/Stanziamenti definitivi di competenza dei primi tre titoli delle Entrate	maggiore del 75%	maggiore del 75%	maggiore del 75%
3	Riduzione delle ferie arretrate del personale	Percentuale di giorni di ferie arretrate del personale all'01/01/2021 rispetto ai giorni di ferie arretrate all'01/01/2020 inferiore a 1	N. tot. giorni di ferie arretrate al 01/01/2021 / N. tot. giorni di ferie arretrate al 01/01/2020 < 1	N. tot. giorni di ferie arretrate al 01/01/2021 / N. tot. giorni di ferie arretrate al 01/01/2020 < 1	N. tot. giorni di ferie arretrate al 01/01/2021 / N. tot. giorni di ferie arretrate al 01/01/2020 < 1
4	Quota debiti fuori bilancio finanziati con somme accantonate in precedenza	Capacità di programmare e accantonare somme per il riconoscimento di debiti fuori bilancio	Maggiore del 70%	Maggiore del 70%	Maggiore del 70%
5	Iniziative per l'organizzazione del lavoro dei dipendenti dell'Ente e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza.	Verifica delle azioni intraprese dall'Ente al fine di favorire la flessibilità dell'orario di lavoro, nonché l'implementazione di soluzioni digitali per l'interlocuzione con l'utenza esterna	Percentuale media di dipendenti posti in lavoro agile = 15%	Percentuale media di dipendenti posti in lavoro agile = 15%	Percentuale media di dipendenti posti in lavoro agile = 15%
6	Grado di attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza	Verifica dello stato di attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione sulla base di apposita relazione redatta a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione	Rispetto delle scadenze fissate nel PTPC 2020-2022	Rispetto delle scadenze fissate nel PTPC 2020-2022	Rispetto delle scadenze fissate nel PTPC 2020-2022
			Autoanalisi semestrale dell'Area di rischio "Contratti pubblici"	Autoanalisi semestrale dell'Area di rischio "Contratti pubblici"	Autoanalisi semestrale dell'Area di rischio "Contratti pubblici"
7	Indice di trasparenza calcolato sulla base dell'attestazione annuale dell'Organismo di valutazione	Verifica dello stato delle pubblicazioni in amministrazione trasparente attraverso il valore dell'indicatore "COMPLETEZZA RISPETTO AGLI UFFICI" che verifica la completezza rispetto a tutti gli uffici dell'Ente degli obblighi soggetti ad attestazione nella sezione Amministrazione trasparente	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,8	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,8	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,8

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti.

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
Giunta Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono, la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione.
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Dott.ssa Pamela Teresa Costantini nominata con decreto del Sindaco n. 10 del 26/04/2023, la quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti: <u>in materia di prevenzione della corruzione:</u> <ul style="list-style-type: none">- obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;- obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti	Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale"; ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e

	<p>all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;</p> <ul style="list-style-type: none"> - obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012). <p><u>in materia di trasparenza:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione; - segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013; - ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato. <p><u>in materia di whistleblowing:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ricevere e prendere in carico le segnalazioni; - porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute. 	<p>successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012; - di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano”. <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, “In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.”.</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
--	--	---

	<p><u>in materia di inconfiribilità e incompatibilità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconfiribilità, dell'applicazione di misure interdittive; - segnalazione di violazione delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità all'ANAC. <p><u>in materia di AUSA:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT. 	
Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)	Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, nominato con decreto del Sindaco n. 14 del 26/05/2023, il quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.	Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale. Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel
Dirigenti	svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20	

	<p>del 1994; art. 331 c.p.p.);</p> <p>partecipano al processo di gestione del rischio;</p> <p>propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;</p> <p>adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012);</p> <p>provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti.</p> <p>suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio</p>	<p>rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p>
<p>Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – Elevata Qualificazione</p>	<p>Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza</p> <p>Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.</p> <p>Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi.</p>	

	<p>Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa</p> <p>Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.</p>	
I dipendenti	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO</p> <p>Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D..</p>	
Collaboratori	Per quanto compatibile, osservano le	Le violazioni delle regole di cui

esterni	<p>misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Per quanto compatibile osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalano le situazioni di illecito.</p>	<p>alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.</p> <p>E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.</p>
----------------	--	---

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

SOGGETTI	COMPITI
Consiglio Comunale	<p>Organo di indirizzo politico cui competono, la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale</p>
Organismo di valutazione (OIV/NIV)	<p>partecipa al processo di gestione del rischio;</p> <p>considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;</p> <p>svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);</p> <p>esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di</p>

	<p>risultato.</p> <p>verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance.</p> <p>verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti.</p> <p>riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>
Collegio dei Revisori dei conti	<p>Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.</p> <p>Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.</p>
l'Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	<p>Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza.</p> <p>Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria.</p> <p>Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.</p>

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Ladispoli in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

1. **Misurazione** del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.

2. **Definizione** del valore sintetico degli indicatori di probabilità e impatto attraverso l'aggregazione delle singole variabili applicando nuovamente la moda al valore modale di ognuna delle variabili di probabilità e impatto ottenuto nella fase precedente.
3. **Attribuzione** di un livello di rischio a ciascun processo, articolato su cinque livelli: rischio alto, rischio critico, rischio medio, rischio basso, rischio minimo sulla base del livello assunto dal valore sintetico degli indicatori di probabilità e impatto, calcolato secondo le modalità di cui alla fase precedente.

All'esito dell'attività sopra descritta si riportano di seguito alcune informazioni sintetiche circa i risultati della ponderazione dei rischi dei diversi processi rispetto alle aree di rischio in cui sono collocati, classificati secondo la scala di valutazione del rischio definita.

Area di rischio	Livello di Rischio		
	Rischio Alto	Rischio Basso	Rischio Critico
Acquisizione e progressione del personale		3	1
Affari legali e contenzioso			
Contratti pubblici			16
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni			2
Gestione dei rifiuti	1		
Gestione del territorio			14
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio		3	2
Incarichi e nomine			
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario			4
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		2	10
Totale complessivo	1	8	49

Al fine di completare l'analisi dei rischi, appare utile evidenziare la distribuzione degli stessi fra le diverse Unità organizzative in cui è articolato l'Ente.

Area/Settore	Livello di Rischio		
	Rischio Alto	Rischio Basso	Rischio Critico
Affari Generali		1	

Assetto e tutela del territorio	1		20
Avvocatura			
Bilancio e programmazione economico finanziaria		3	2
Politiche sociali			3
Polizia locale, demanio marittimo e fluviale			9
Servizi al cittadino e gestione risorse umane		3	6
Tutte le Aree		1	9
Totale complessivo	1	8	49

Si rimanda all' **Allegato 1** del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l'individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo.

2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Si riporta di seguito la programmazione delle misure "generali" di prevenzione della corruzione e trasparenza che si devono applicare a tutti i processi del catalogo.

MISURA	AZIONI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORE DI REALIZZAZIONE
Accesso civico "semplice", Accesso civico "generalizzato", Accesso "documentale"	1. Monitoraggio delle richieste di accesso civico generalizzate pervenute e verifica del rispetto degli obblighi di legge	Per tutta la validità del presente Piano	RPCT	Registro delle richieste di accesso civico pervenute
Codice di comportamento	1. Aggiornamento del Codice di comportamento	Entro il 30/06/2023	RPCT	Codice di comportamento integrativo

	integrativo			approvato
to	2. Formazione del personale in materia di codice di comportamento	Entro il 31/12	RPCT	Almeno i Dirigenti e le PO (100% Dirigenti e PO)
	3. Monitoraggio della conformità del comportamento dei dipendenti alle previsioni del Codice	Entro il 15/12 di ogni anno	Responsabili	N. sanzioni applicate nell'anno Riduzione/aumento sanzioni rispetto all'anno precedente
Astensione in caso di conflitto d'interesse	1. Segnalazione a carico dei dipendenti di ogni situazione di conflitto anche potenziale	Tempestivamente e con immediatezza	I Responsabili sono responsabili della verifica e del controllo nei confronti dei dipendenti	N. Segnalazioni/N. Dipendenti N. Controlli/N. Dipendenti
	2. Segnalazione da parte dei dirigenti al responsabile della Prevenzione di eventuali conflitti di interesse anche potenziali	Tempestivamente e con immediatezza	RPCT	N. Segnalazioni volontarie/N. Dirigenti N. Controlli/N. Dirigenti
Rotazione del personale	1. Rotazione personale e mansioni	Per tutto il triennio di validità del presente Piano	RPCT	Intercambiabilità nelle singole mansioni tra più dipendenti, in modo da creare più dipendenti con le competenze sui singoli procedimenti
	2. Segregazione funzioni	Per tutto il triennio di validità del presente Piano	RPCT	Suddivisione delle fasi procedurali del controllo e dell'istruttoria con assegnazione mansioni relative a

				<p>soggetti diversi;</p> <p>Affidare le mansioni riferite al singolo procedimento a più dipendenti in relazione a tipologie di utenza (es. cittadini singoli/persone giuridiche) o fasi del procedimento (es. protocollazione istanze/istruttoria/stesura provvedimenti/controlli).</p>
Conferimento e autorizzazioni incarichi	1. Divieto assoluto di svolgere incarichi anche a titolo gratuito senza la preventiva autorizzazione	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Tutti i dipendenti	<p>N. richieste/N. dipendenti</p> <p>N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti</p>
	2. Applicazione delle procedure di autorizzazione previste dal Codice di comportamento integrativo dei dipendenti	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Tutti i dipendenti	<p>N. richieste/N. dipendenti</p> <p>N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti</p>
Inconferibilità per incarichi dirigenziali	1. Obbligo di acquisire preventiva autorizzazione prima di conferire l'incarico	Sempre prima di ogni incarico	Soggetti responsabili dell'istruttoria del provvedimento finale della nomina o del conferimento	<p>N. dichiarazioni/N. incarichi (100%)</p> <p>N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)</p>

			dell'incarico Ufficio personale per controlli a campione	
	2. Obbligo di aggiornare la dichiarazione	Annualmente	Ufficio personale per controlli a campione e acquisizione Casellario Giudiziario e Carichi Pendenti	N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)
Svolgimento di attività successiva alla cessazione dal servizio (<i>Pantouflage</i>)	1. Previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del	Per tutta la durata del Piano	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa

	d.lgs. n. 165/2001			
	2. Obbligo per ogni contraente e appaltatore, ai sensi del DPR 445/2000, all'atto della stipula del contratto di rendere una dichiarazione circa l'insussistenza delle situazioni di lavoro o dei rapporti di collaborazione di cui sopra	Al momento della stipula del contratto	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa
	3. Obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto delle disposizioni dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 (divieto di <i>pantouflage</i>)	Per tutta la durata del Piano	Ufficio del personale	N. dipendenti cessati/N. dichiarazioni (100%)
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	1. Monitoraggio della attuazione della Misura	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. segnalazioni/N. dipendenti N. illeciti/N. segnalazioni
Formazione	1. Realizzazione di corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione,	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. 2 corsi realizzati

	trasparenza e codice di comportamento			
Formazione di Commissioni , assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA	1. Acquisizione della dichiarazione di assenza di cause ostative ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001	Tutte le volte che si deve conferire un incarico o fare un'assegnazione	Responsabili per i dipendenti; RPCT per i Responsabili	N. Controlli/N. Nomine o Conferimenti
Indice di trasparenza calcolato sulla base dell'attestazione annuale dell'Organismo di valutazione	PUBBLICAZIONE	Per tutta la validità del Piano	Dirigenti/responsabili della pubblicazione dei dati	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,2
	COMPLETEZZA DEL CONTENUTO			Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,7
	COMPLETEZZA RISPETTO AGLI UFFICI			
	AGGIORNAMENTO			
	APERTURA FORMATO			

2.3.4 Misure di prevenzione specifiche

Oltre alle sopra descritte misure di prevenzione della corruzione generali, che riguardano in maniera trasversale tutti gli Uffici e tutti i processi, il Comune di Ladispoli ha ritenuto di implementare il proprio sistema di contrasto alla possibile insinuazione di fenomeni corruttivi attraverso l'individuazione di misure che incidano sulla specifica gestione di determinati processi da parte dei singoli Uffici competenti.

2.3.5 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Dirigenti, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

2.3.6 Programmazione della trasparenza

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Dirigenti.

Nella tabella di cui all'**Allegato 2** del presente Piano, sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
Rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico	CAT. B 13F/9M PL CAT. C 11F/11M PL CAT. D 0F/3M CAT. C 25F/14M CAT. D 17F/5M	-	-	-
Titolari di incarichi di P.O.	P.O. 7F/8M	DIRIGENTI 2F/1M P.O. 3F/5M	DIRIGENTI 2F/1M P.O. 3F/5M	DIRIGENTI 2F/1M P.O. 3F/5M
% donne vs % uomini titolari di part-time	1F/1M	2D/2M	2D/2M	2D/2M
% donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medio giorni fruiti su base annuale	11F/6M	9F/6M	9F/6M	9F/6M
% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale	75%F/25%M	75%F/25%M	75%F/25%M	75%F/25%M
Rapporto tra n° medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale	1:1	1:1	1:1	1:1

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la

definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA ANNO 2022	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati	36/36	50/64	64/64	64/64
N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	36/36	50/64	64/64	64/64
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	36/36	64/64	64/64	64/64
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	26/110	30/110	-	-
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	SI	SI	SI	SI
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	Delibere Consiglio tot: 55 Delibere Giunta tot: 270 Determine tot: 2549 Decreti tot: 55 Ordinanze tot: 130	Tutti gli atti emessi	Tutti gli atti emessi	Tutti gli atti emessi

	Contratti tot: 166 : 100%			
Costi sostenuti in investimenti per ICT/ costi totali per ICT	€ 115.573,75 (cap. 92/0) € 209.286,56 (cap. 82/8)	€ 400.000	-	-
PC portatili	16	20	24	28
% PC portatili sul totale dei dipendenti	13%	15%	17%	18%
Smartphone	19	19	19	19
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	0	20	30	30
Dipendenti con firma digitale	29	29	29	29

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico è rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA ANNO 2022	TARGET 2023	TARGE T 2024	TARGET 2025
Incidenza spese rigide (debito (1) personale) su entrate correnti	0,15	0,22	0,15	0,21
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno (2)	1	/	/	/
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui(3)	-10,89	/	/	/

1 Debito da rimborsare nell'anno di riferimento, quota capitale mutui e boc in essere

Anno 2022 6.340.118,07/43.435.692,60 = 0,15

Anno 2023 8.430.274,59/37.483.519,04 = 0,22

Anno 2024 $7.394.880,00 / 35.310.810,81 = 0,15$

Anno 2025 $7.075.712,36 / 33.259.818,64 = 0,21$

2 Parametro non rispettato

Indicatore 13.1 (debiti riconosciuti e finanziati) maggiore del 1%

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Ladispoli ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con deliberazione di Giunta Comunale n. 185/2021.

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA ANNO 2022	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	SI	SI	SI	SI
Unità in lavoro agile (2 giorni a settimana)	80	17	18	19
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	80/110	15/116	15/120	15/125
% applicativi consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%
% Banche dati consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo	100%	100%	100%	100%

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del D.L. 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione. Ciò si realizza ottimizzando l'impiego delle risorse pubbliche disponibili perseguendo al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. La ri-definizione delle politiche riguardanti il personale ha rappresentato una priorità strategica sia del precedente che dell'attuale mandato amministrativo in ragione di una gravità della situazione in termini di carenza di personale tale che, se non affrontata con immediatezza, andava profilando un vero e proprio rischio di "stallo produttivo" dell'ente anche con riferimento ai servizi essenziali. L'orizzonte di cambiamento che investe la Pubblica Amministrazione mira, infatti, alla costruzione prospettica di una nuova macchina amministrativa che, nel perseguimento dell'interesse pubblico, sia diretta alla specializzazione, alla digitalizzazione e alla sburocrazia dei processi e delle procedure. In questa prospettiva il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale viene quindi concepito non come un documento statico ma al contrario come un documento che di volta in volta potrà essere variato in funzione della più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

Alcuni temi, già presenti come obiettivi degli anni precedenti, dovranno continuare ad essere prioritari come ad esempio il potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali, gestiti in forma singola o associata. Nonostante infatti il superamento dell'emergenza sanitaria dal 2020-2021, si rende necessaria una particolare attenzione per rispondere al fabbisogno che emerge da strati crescenti della cittadinanza acuiti dall'attuale situazione congiunturale di difficoltà economica.

La gestione dei prossimi esercizi finanziari sarà caratterizzata dall'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Rappresentazione della consistenza di personale al 1 GENNAIO 2023

Al Primo Gennaio 2023, la situazione del personale in servizio a tempo determinato/indeterminato (escluso il Segretario), presenta il seguente quadro:

Totale n. 112 (oltre una cat. D in aspettativa e una cat. D in "congedo straordinario" ai sensi dell'art. 42 comma 5 del Decreto Legislativo n. 151/2001 e ss.mm.ii.)

Di cui:

n. 2 Dirigenti assunti ai sensi dell'art. 110 c. 1 del TUEL (rappresentati da 2 cat. D in aspettativa)

n. 91 impiegati a tempo pieno e indeterminato

n. 2 cat. D assunti ai sensi dell'art. 110 c. 1 TUEL

n. 4 impiegati a tempo parziale e indeterminato (su richiesta dei dipendenti)

n. 12 impiegati assunti ai sensi dell'art. 90 TUEL part time

n. 1 art. 90 TUEL a tempo pieno e determinato

Suddivisione del personale nelle aree/categorie di inquadramento:

N. 2 Dirigenti (art. 110 c. 1 TUEL)

n. 21 cat. D (di cui n. 2 art. 110 c. 1 TUEL)

n. 66 cat. C (di cui n. 10 art. 90 TUEL)

n. 23 cat. B3 (di cui n. 3 art. 90 TUEL)

Con decorrenza 01/04/2023 il nuovo CCNL, siglato in data 16/11/2022, prevede un nuovo sistema di classificazione articolato in quattro aree che corrispondono a differenti quattro livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate rispettivamente:

- Area degli operatori;
- Area degli operatori esperti;
- Area degli istruttori;
- Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA ANNO 2022	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
Totale dipendenti	112	115	120	125
Cessazioni a tempo indeterminato	9	4	2	3
Assunzioni a tempo indeterminato previste	21	7	7	8

Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	21	7	7	8
Copertura del piano assunzioni a tempo indeterminato	SI	si	si	si
Tasso di sostituzione del personale cessato	100/100	100/100	100/100	100/100

In base alle necessità rappresentate dall'amministrazione, si prevedono le seguenti assunzioni

Anno 2023:

ANNO DI RIFERIMENTO	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	MODALITA' DI ACCESSO	DI SPESA PERSONALE PREVISTA LORDA
LUGLIO 2023	ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI ED ECONOMICI	5	Tempo indeterminato e pieno	Mobilità volontaria/scorrimento graduatorie enti/concorso	€ 83.000,00
LUGLIO 2023	ISTRUTTORE TECNICO	1	Tempo indeterminato e pieno	Mobilità volontaria/scorrimento graduatorie enti/concorso	€ 16.600,00
MAGGIO 2023	ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	1	Art. 90 D.Lgs. 267/2000 Trasformazione del contratto a Tempo determinato e part time dal 50% al 100%		€ 11.766,67
LUGLIO 2023	ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	2	Art. 90 D.Lgs. 267/2000 Tempo determinato e part time 30%	Selezione del Sindaco	€ 9.960,00
SETTEMBRE 2023	ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI ED ECONOMICI	1	Tempo indeterminato e pieno	Mobilità volontaria/scorrimento graduatorie enti/concorso	€ 11.066,67
MAGGIO 2023	ISTRUTTORE TECNICO		Trasformazione del contratto a Tempo indeterminato e part time dal 95% al 100%		€ 1.067,00

Anno 2023	Costo assunzioni previsto			Totale	€ 133.460,34
Anno 2024	Costo assunzioni previsto			Totale	€ 270.520,00

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda all' **Allegato 3** al presente Piano, contenete il Piano Triennale del **Fabbisogno di Personale.**

In data / / giusto verbale n. la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

Obiettivi e risultati attesi della formazione

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA ANNO 2022	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
Totale corsi di formazione	20	20	20	20
% corsi a distanza / totale corsi	99/20	100/20	100/20	100/20
Totale ore di formazione erogate	80	80	80	80
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	80/110	112/112	112/112	112/112
% Ore di formazione erogate a distanza / totale ore corsi	99/80	100/80	100/80	100/80
Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti in servizio	80/110	80/112	80/112	80/112
Ore di formazione in competenze digitali sul totale delle ore di formazione	5	10	10	10
Punteggio medio conseguito dai partecipanti ai corsi di formazione all'esito dei test di apprendimento	100/100	100/100	100/100	100/100
Gradimento medio espresso dai partecipanti ai corsi di formazione	100/100	100/100	100/100	100/100
Registrazione sulla piattaforma	Registrazione			

“Syllabus” ed indicazione del responsabile della formazione entro il 30 giugno 2023	anno 2022/Sabrina Francioni			
Individuazione e abilitazione dei dipendenti da avviare ad attività formativa all’interno della piattaforma “Syllabus” entro il 30 giugno 2023	I dipendenti iscritti che hanno aderito all’iniziativa sono stati n. 26.			
Completamento delle attività di assessment e avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti iscritti sulla piattaforma “Syllabus”	i dipendenti che hanno concluso 5 o più corsi sono stati solamente 4			

4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.

Il monitoraggio integrato del PIAO del Comune di Ladispoli sarà effettuato secondo la seguente metodologia:

- 1) Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa ed individuale, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse).
- 2) In base ad un sistema di algoritmi, considerando la percentuale di realizzazione e la pesatura degli indicatori/fasi di attuazione, si calcola il raggiungimento degli obiettivi individuati per ciascun ambito di programmazione;
- 3) Il collegamento degli obiettivi/target con gli obiettivi strategici e di mandato che fanno riferimento agli obiettivi di Valore Pubblico tramite un sistema di pesature, consente il calcolo del raggiungimento degli obiettivi strategici e quindi del contributo di ogni ambito di programmazione al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico.