



Comune di
Castelbuono

Città Metropolitana di Palermo




PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023 - 2025

(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 e ss.mm.ii.)

INDICE

| | |
|--|-----|
| SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE | 1 |
| 1.1 COMUNE DI CASTELBUONO - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE | 2 |
| 1.2 RIFERIMENTI NORMATIVI | 3 |
| 1.3 CONTESTO ESTERNO | 5 |
| | |
| SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE ED ANTICORRUZIONE | 11 |
| 2.1 VALORE PUBBLICO | 12 |
| 2.2 PERFORMANCE – Piano degli Obiettivi 2023 | 20 |
| 2.3 ANTICORRUZIONE – PTPCT 2023/2025 | 32 |
| | |
| SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | 81 |
| 3.1 ASSETTO ORGANIZZATIVO – CONTESTO INTERNO | 82 |
| 3.2 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025 | 87 |
| 3.3 PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE | 95 |
| | |
| SEZIONE 4 – MONITORAGGIO | 105 |

| | |
|---|--------------------------|
|  | Allegati |
| - ALL. 1) Piano Obiettivi 2023 | |
| - ALL. 2) Trasparenza - Obblighi di pubblicazione Ex D.Lgs. 33/2013, D.Lgs. 97/2016 | |

Sezione ①

Scheda anagrafica dell'Amministrazione



COMUNE DI CASTELBUONO

1.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione

| | |
|--|--|
| Comune di | Castelbuono |
| Indirizzo | <i>Via Sant'Anna, 25</i> |
| Codice fiscale/Partita IVA | <i>00310810825</i> |
| Sindaco | <i>Mario Cicero</i> |
| Numero dipendenti al 31/12/2022 | <i>118</i> |
| Numero abitanti al 31/12/2022 | <i>8.219</i> |
| Telefono | <i>+39 0921 671013</i> |
| Sito web istituzionale | <i>www.comune.castelbuono.pa.it</i> |
| PEC | <i>comune.castelbuono@pec.it</i> |
| Pagina Facebook | <i>https://www.facebook.com/comunedicastelbuono</i> |

1.2 Riferimenti normativi

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) come introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, si prefigge come obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto d'accesso”*.

Il PIAO, di durata triennale ed aggiornamento annuale, fa sì che gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente siano ricondotti alle finalità istituzionali ed alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e del territorio. La competenza dell'approvazione spetta alla Giunta Comunale (art. 11).

L'articolo 1 del DPR n.81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022 individua documenti che confluiscono nel PIAO e che dovranno essere integrati tra loro:

1. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
2. Piano Performance;
3. Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
4. Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);

L'art. 1 c. 4 del sopracitato DPR inoltre, sopprime il terzo periodo dell'art. 169, c. 3-bis, del TUEL, il quale prevedeva che il piano dettagliato degli obiettivi ed il piano della performance fossero unificati organicamente nel PEG.

Resta inteso dunque che gli stessi divengano ora strumenti disgiunti.



Nell'introduzione al PIAO, il Comune di Castelbuono fissa alcuni indirizzi di natura strategica ritenuti essenziali, nonostante le pesanti conseguenze economico-sociali della pandemia e del conflitto in corso in Ucraina:

- a) Razionalizzazione della macchina comunale, da attuare mediante riorganizzazione dei processi, redistribuzione delle risorse umane in base ai carichi di lavoro risultanti;
- b) Completamento del piano di realizzazione di un sistema informativo dell'ente con il massimo grado di integrazione fra le sue parti applicative, e con il progressivo ampliamento dei servizi on-line per i cittadini, utilizzando al meglio anche le risorse messe a disposizione dal PNRR;
- c) servizio di recupero e riscossione dei tributi e delle entrate extra tributarie;
- d) un progressivo alleggerimento della pressione fiscale, per quanto lo consentano gli equilibri di bilancio.

1.3 Il contesto esterno

Il Comune di Castelbuono è un ente locale autonomo, situato a 92 km dal capoluogo di Provincia e di Regione Palermo:



Nella sua crescita, il centro abitato non si è espanso uniformemente verso tutti e quattro i punti cardinali. Si è sviluppato infatti lungo la direttrice Nord-Sud a partire dall'antico casale nei pressi del Castello.

Castelbuono è compreso in un territorio facente parte del sistema montuoso delle Madonie che è il secondo complesso per altitudine e per estensione territoriale in Sicilia. In termini territoriali esso rappresenta ad Est la continuazione dei Nebrodi e ad Ovest confina con il sistema idrografico dell'Imera settentrionale.

Il territorio comunale confina a Nord con quello di Pollina, ad Est con quello di San Mauro Castelverde, a Sud con quelli di Geraci Siculo e Petralia Sottana e ad Ovest con quelli di Cefalù ed Isnello. Ha una estensione di Ha 6.051, disposto su una configurazione collinare e montuosa, raggiungendo in alcune parti l'altitudine di circa 1600 m.s.m.

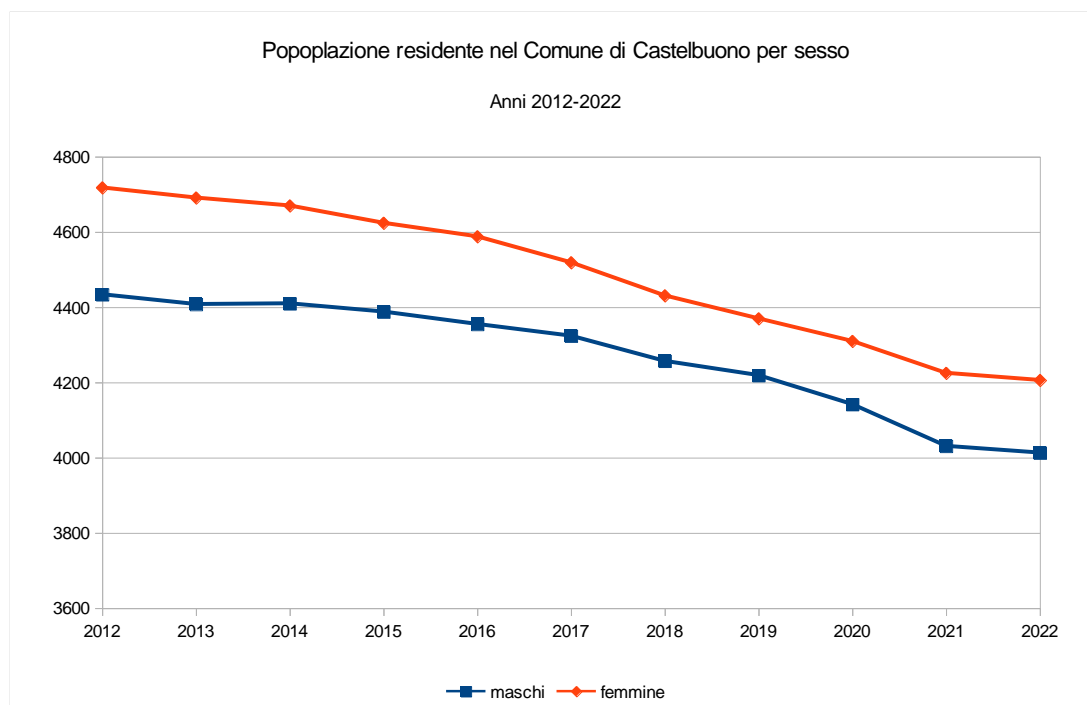
Castelbuono è collegato all'area metropolitana di Palermo tramite l'autostrada Palermo-Messina, il cui svincolo Pollina-Castelbuono dista appena 12 Km.

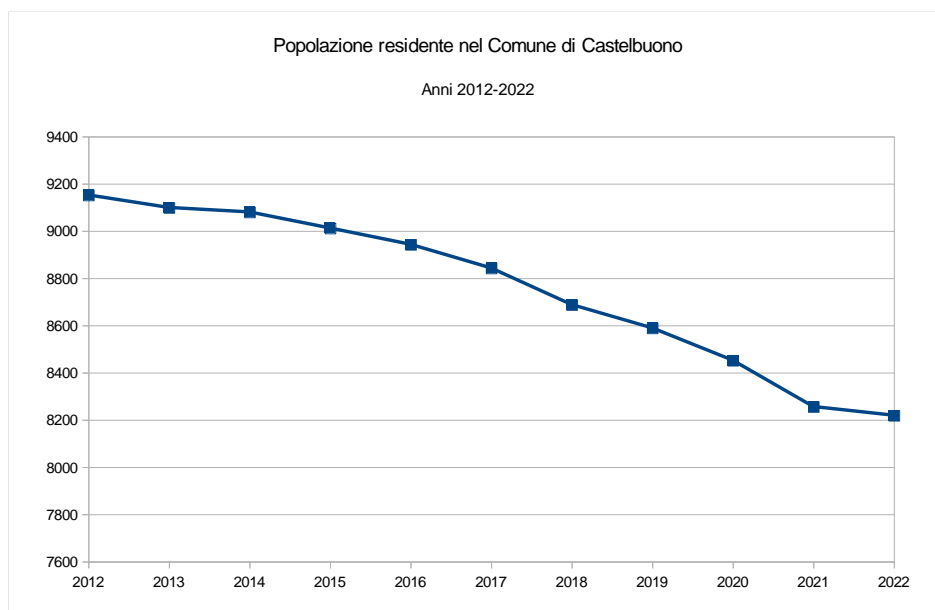
I dati sulla popolazione residente al 31/12/2022 registrano un decremento del 0,45 % rispetto all'anno precedente, contando un totale di 8.219 abitanti e 3.733 famiglie (- 0,24%).

| Popolazione residente per sesso nel Comune di Castelbuono al 31 Dicembre – Anni 2012-2022 | | | | |
|---|--------|---------|--------|---|
| ANNI | Sesso | | Totale | Variazione percentuale sull'anno precedente |
| | Maschi | Femmine | | |
| | | | | |
| 2012 | 4434 | 4718 | 9152 | -1,60% |
| 2013 | 4408 | 4691 | 9099 | -0,58% |
| 2014 | 4410 | 4670 | 9080 | -0,21% |
| 2015 | 4388 | 4624 | 9012 | -0,75% |
| 2016 | 4355 | 4588 | 8943 | -0,77% |
| 2017 | 4324 | 4519 | 8843 | -1,12% |
| 2018 | 4257 | 4431 | 8688 | -1,75% |
| 2019 | 4219 | 4370 | 8589 | -1,14% |
| 2020 | 4142 | 4310 | 8452 | -1,60% |
| 2021 | 4031 | 4225 | 8256 | -2,32% |
| 2022 | 4013 | 4206 | 8219 | -0,45% |

I dati riportati nella tabella mostrano il trend storico della popolazione residente a Castelbuono nell'ultimo decennio. Dall'anno 2012 fino al 31 dicembre 2022 la popolazione è decresciuta continuamente, Il secondo grafico rappresenta la popolazione suddivisa per maschi e femmine nell'ultimo decennio, in tutti gli anni la popolazione femminile è sempre stata più numerosa rispetto a quella maschile.

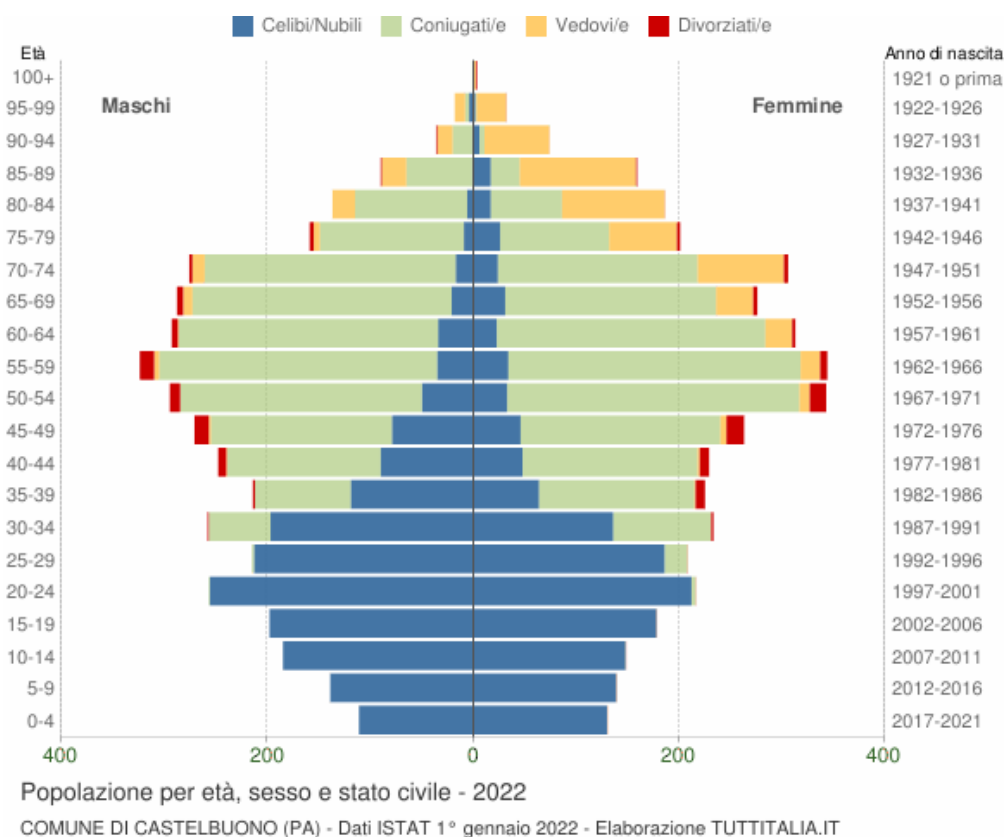
Fonte: www.tuttitalia.it – www.amministrazionicomunali.it





Il grafico in basso, detto Piramide delle Età, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Castelbuono per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2022. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.

La popolazione è riportata per classi quinquennali di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.



Distribuzione della popolazione 2022 – Castelbuono

| Età | Celibi /Nubili | Coniugati /e | Vedovi /e | Divorziati /e | Maschi | Femmine | Totale | |
|---------------|-------------------|-----------------|--------------|------------------|------------------------------|------------------------------|--------------|--------|
| | | | | | | | | % |
| 0-4 | 241 | 0 | 0 | 0 | 111 46,1% | 130 53,9% | 241 | 2,9% |
| 5-9 | 278 | 0 | 0 | 0 | 139 50,0% | 139 50,0% | 278 | 3,4% |
| 10-14 | 333 | 0 | 0 | 0 | 185 55,6% | 148 44,4% | 333 | 4,1% |
| 15-19 | 376 | 0 | 0 | 0 | 198 52,7% | 178 47,3% | 376 | 4,6% |
| 20-24 | 468 | 5 | 0 | 0 | 257 54,3% | 216 45,7% | 473 | 5,8% |
| 25-29 | 399 | 24 | 0 | 0 | 215 50,8% | 208 49,2% | 423 | 5,1% |
| 30-34 | 333 | 155 | 0 | 3 | 258 52,5% | 233 47,5% | 491 | 6,0% |
| 35-39 | 183 | 244 | 1 | 11 | 214 48,7% | 225 51,3% | 439 | 5,3% |
| 40-44 | 138 | 319 | 3 | 17 | 248 52,0% | 229 48,0% | 477 | 5,8% |
| 45-49 | 125 | 370 | 8 | 31 | 271 50,7% | 263 49,3% | 534 | 6,5% |
| 50-54 | 83 | 519 | 10 | 26 | 295 46,2% | 343 53,8% | 638 | 7,8% |
| 55-59 | 69 | 554 | 24 | 21 | 324 48,5% | 344 51,5% | 668 | 8,1% |
| 60-64 | 57 | 513 | 27 | 9 | 293 48,3% | 313 51,7% | 606 | 7,4% |
| 65-69 | 52 | 457 | 45 | 10 | 288 51,1% | 276 48,9% | 564 | 6,9% |
| 70-74 | 41 | 438 | 96 | 7 | 276 47,4% | 306 52,6% | 582 | 7,1% |
| 75-79 | 35 | 246 | 72 | 7 | 159 44,2% | 201 55,8% | 360 | 4,4% |
| 80-84 | 23 | 178 | 122 | 0 | 137 42,4% | 186 57,6% | 323 | 3,9% |
| 85-89 | 18 | 92 | 137 | 2 | 90 36,1% | 159 63,9% | 249 | 3,0% |
| 90-94 | 7 | 24 | 78 | 1 | 36 32,7% | 74 67,3% | 110 | 1,3% |
| 95-99 | 6 | 5 | 39 | 0 | 18 36,0% | 32 64,0% | 50 | 0,6% |
| 100+ | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 25,0% | 3 75,0% | 4 | 0,0% |
| Totale | 3.265 | 4.144 | 664 | 146 | 4.013 48,8% | 4.206 51,2% | 8.219 | 100,0% |

Nel comune di CASTELBUONO sono presenti 622 aziende di cui 60 società di capitali, il fatturato complessivo di queste imprese nell'anno 2022 è stato pari a € 58.199.089

ELENCO AZIENDE CON FATTURATO SUPERIORE A € 100.000

| |
|---|
| FIASCONARO S.R.L. |
| DOLCIBON S.R.L. |
| EMMECI SOCIETA' A RESPONSABILITA. LIMITATA |
| CORAMA SRL |
| PAOLO FORTI S.R.L. |
| TUMMINELLO S.R.L. |
| ABBAZIA SANTA ANASTASIA S.P.A. AGRICOLA IN LIQUIDAZIONE |
| FAUNI SOCIETA' COOPERATIVA |
| CASTELBUONO AMBIENTE S.R.L. |
| BATTAGLIA S.R.L. |
| HUMANITAS SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE |
| AN.NI. VERDI S.R.L. |
| EVE DG COSTRUZIONI SOCIETA' A RESPONSABILITA. |
| COOPERATIVA SOCIALE PADRE MASSIMO GIUSEPPE BARRECA |
| AQUILONE SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS |
| ABITARE S.R.L. |
| ECO EDIL S.R.L. |
| ZITO MOBILI S.R.L. |
| COOPERATIVA SOCIALE IL GIRASOLE IN LIQUIDAZIONE |
| CENTRO ANALISI CLINICHE CASTELBUONO S.R.L. |
| MD MOBILE S.R.L. |
| ARMONIA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE |
| MADONIE SERVIZI COOPERATIVA SOCIALE |
| CICERO E MELI S.R.L. |
| MUSICA E ARTE S.R.L.S. |
| DUEFFE SOCIETA' A RESPONSABILITA' LIMITATA SEMPLIFICATA |
| GESANI GIUSEPPE S.R.L. |
| LA 50 - SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE |
| MADONITA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE |
| NEMORA SOCIETA' COOPERATIVA AGRICOLA |

Fonte: www.reportaziende.it



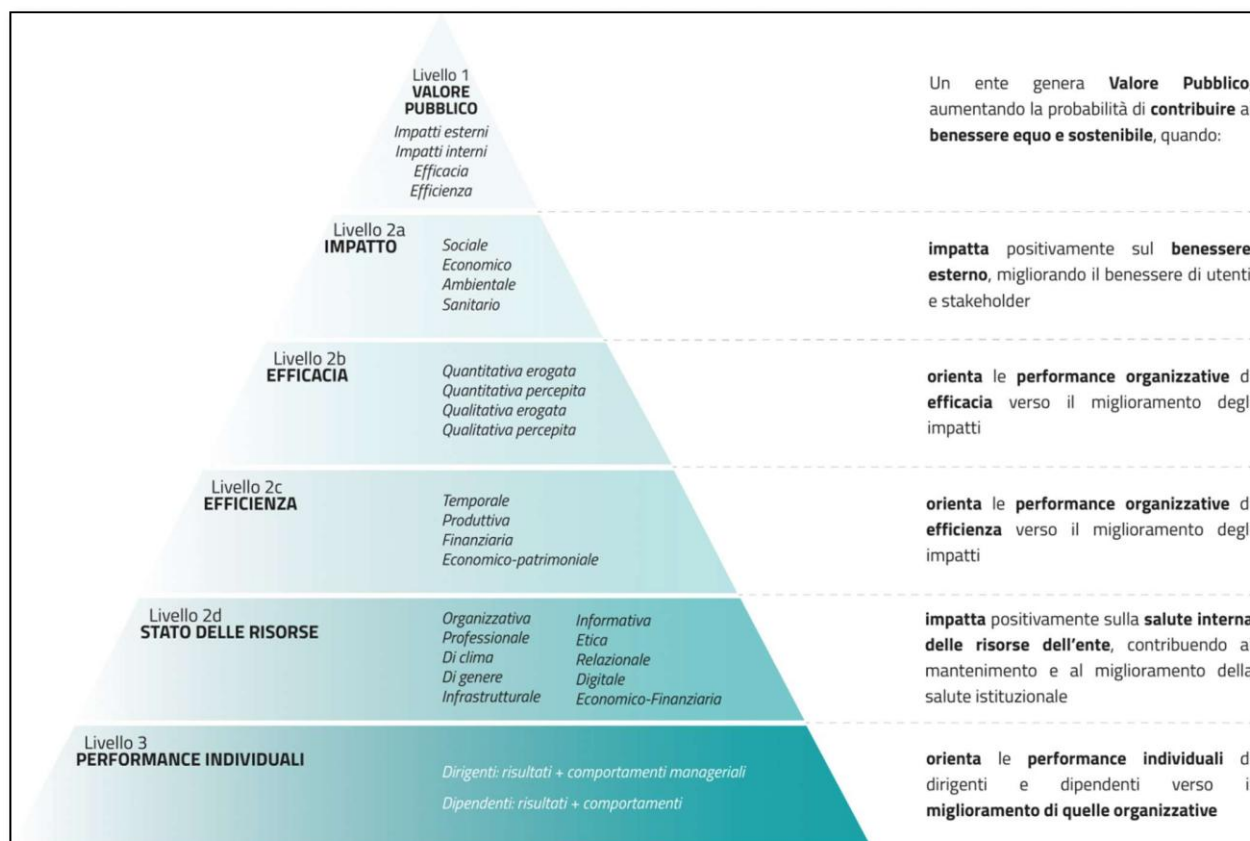
Sezione ②

Valore pubblico, Performance ed Anticorruzione



2.1 Valore pubblico

Le Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il **Valore Pubblico** come il “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio, degli utenti e degli stakeholder (impatto)”.



Fonte: CERVAP – Centro di ricerca sul Valore Pubblico.

Dunque il Valore pubblico, ad impatto sia esterno (utenti e stakeholders) sia interno (personale, organizzazione, relazioni) rappresenta il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica, rispetto ad una baseline, o livello di partenza. Deve quindi intendersi come il benessere sociale di una comunità amministrata perseguito da un Ente in grado di svilupparsi economicamente basandosi su valori quali la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere e comprendere il proprio territorio

di appartenenza fornendo risposte adeguate e combattendo un'opaca trasparenza o fenomeni corruttivi che porterebbero inevitabilmente ad una riduzione del valore pubblico che intende avvalorare.

Sono state identificate le seguenti dimensioni del Valore Pubblico, fondamentali per favorire la transizione dell'Ente:

- **Economica**: si riferisce alle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, professionisti, ecc.) e alle relative condizioni economiche;
- **Personale e Socio-culturale**: si riferisce allo sviluppo di una comunità basata sulla promozione del benessere psico-fisico, della formazione e sulla diffusione culturale sia internamente sia esternamente all'Amministrazione, con particolare attenzione ai soggetti fragili (minori, donne, ecc.) e alle relative condizioni sociali;
- **Ambientale**: è relativa alle sfide ambientali, climatiche energetiche ed urbanistiche che l'Ente dovrà affrontare al fine di erogare servizi inclusivi, appropriati e sostenibili con il territorio circostante.

Quindi, l'Amministrazione crea valore pubblico quando persegue (e consegue) un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti delle diverse categorie.



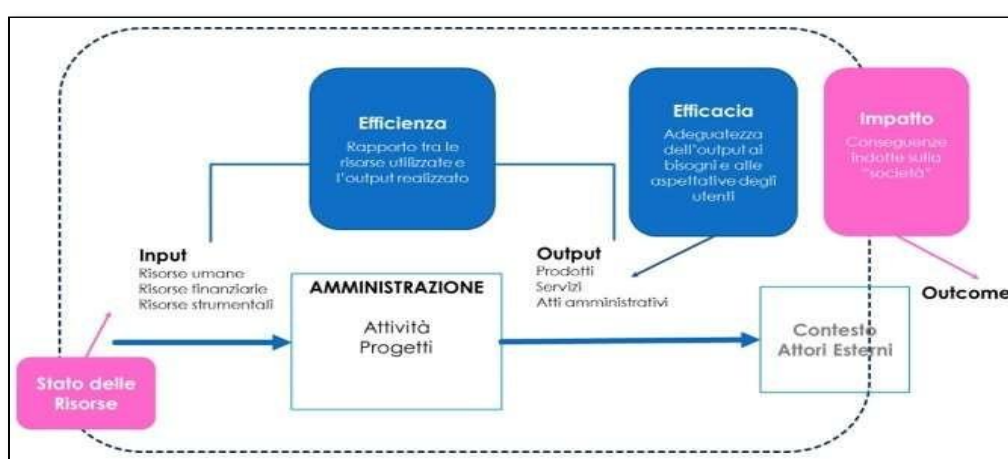
Il Dipartimento della Funzione Pubblica definisce l'indicatore di impatto come la *“misura dell'impatto esterno, ossia dell'esito finale che la spesa pubblica, o in generale l'azione dell'amministrazione, insieme ad altri fattori esterni, produce sulla collettività e sul contesto di riferimento. Esprime la capacità di un intervento o di una politica pubblica di modificare comportamenti esterni verso una direzione desiderata. E' caratterizzato da forti interdipendenze con fattori esogeni all'azione dell'amministrazione; il valore che assume l'indicatore dipende solo in parte dall'azione dell'amministrazione che attua l'intervento o la politica. L'indicatore di impatto è una delle tipologie di*

indicatori utilizzate nelle Note integrative (cfr. art. 6 del DPCM 18/09/2012, contenente le linee guida per il sistema di indicatori ai fini della misurazione dei risultati attesi dai programmi di bilancio) e nel Piano della performance”.

Gli indicatori d’impatto esprimono l’effetto atteso o generato (outcome) da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell’ottica della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio. Possono riferirsi a diversi ambiti d’impatto degli obiettivi dell’amministrazione e possono essere misurati sia in valori assoluti che in termini di variazione percentuale rispetto alla condizione di partenza.

A titolo esemplificativo:

- impatto economico: esprime l’impatto indotto sulle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, ecc.) e sulle relative condizioni economiche e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto alla condizione economica di partenza;
- impatto personale e socio-culturale: esprime l’impatto indotto sulle varie componenti della società (giovani, anziani, turisti, ecc.) e sulle relative condizioni sociali e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto allo stato di bisogno;
- impatto ambientale: esprime l’impatto indotto sulle varie componenti del contesto geomorfologico in cui opera l’Amministrazione e sulle relative condizioni ambientali e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto alla condizione ambientale di partenza.



Fonte: Dipartimento della Funzione Pubblica – Linee guida per il Piano della Performance Ministeri

La missione istituzionale di ogni Pubblica Amministrazione (PA) è la creazione di Valore Pubblico.

Un Ente genera Valore Pubblico quando riesce a gestire in modo razionale le risorse economiche a disposizione ed a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale.

In linea con tale contesto, l'Ente intende attuare una progressiva e maggiore semplificazione del rapporto tra cittadino/impresa e la Pubblica Amministrazione, attraverso la massima digitalizzazione delle procedure amministrative e incrementare il livello di digitalizzazione dei propri processi.

L'Ente risponde all'esigenza di trasformazione digitale nazionale puntando ad una visione innovativa in cui la tecnologia e i servizi digitali diventano lo strumento chiave di miglioramento del rapporto tra la PA e gli utenti finali. La digitalizzazione dei servizi richiede un importante intervento di razionalizzazione e consolidamento dell'infrastruttura ed allo stesso tempo un'attività di promozione e diffusione della cultura e dell'inclusione digitale.

La digitalizzazione del rapporto tra Pubblica Amministrazione e cittadino rappresenta la cosiddetta "cittadinanza digitale" che, a seguito di mutamenti tecnologici, organizzativi e normativi, porterà a un rapporto completamente diverso tra i due soggetti.

Punti programmatici fissati dall'Amministrazione Comunale.

GOVERNO DEL TERRITORIO

La nuova pianificazione urbana e paesaggistica

- Attuazione del protocollo di intesa sottoscritto con la Soprintendenza di Palermo al fine di semplificare gli interventi di ristrutturazione.

POLITICHE SOVRACOMUNALI

Rapporti con Enti e Istituzioni territoriali: un nuovo modello di sviluppo per le Madonie

- Disponibilità al rientro nel Consorzio Turistico se verranno portate avanti iniziative di condivisione delle strategie turistiche a livello comprensoriale;
- Sostegno all'azione del Consorzio Universitario, ente di ricerca e formazione utile allo sviluppo scientifico e culturale di tutto il territorio, e condivisione delle attività sia sul piano della gestione ordinaria (utilizzo del laboratorio scientifico) che straordinaria (programmazione investimenti e attuazione progetti già finanziati e/o da finanziare);
- Dispiegamento delle strategie necessarie alla promozione dell'ITS Madonie, ente formativo di secondo livello che può affiancare i corsi universitari, al fine di creare un polo formativo d'eccellenza con la partecipazione attiva delle maggiori aziende siciliane, nei settori dell'agroalimentare, del marketing e del management;
- Avviare, di concerto con le altre Istituzioni territoriali, una valutazione complessiva sulla gestione delle risorse idriche e del sistema idrografico delle Madonie (anche per mantenere e implementare la gestione salvaguardata e diretta del servizio idrico), con particolare attenzione per la gestione delle sorgenti e della ipotesi di costruzione della Diga di Blufi, sul piano ambientale, economico e sociale.

CULTURA

I Beni e le Istituzioni culturali come motori del cambiamento

- Istituzione della Azienda Speciale "Castelbuono Cultura" per la gestione condivisa pubblica delle istituzioni culturali esistenti: Museo Civico, Museo Naturalistico Francesco Minà Palumbo, Centro Polis e Biblioteca comunale. Pur conservando le specificità scientifiche e culturali delle singole istituzioni, occorre ottimizzare la gestione delle stesse, attraverso un management culturale pubblico e innovativo;

- Rifunzionalizzazione della Biblioteca comunale, attraverso un progetto di sistemazione degli arredi, completamento degli spazi (sale studio, laboratori, aule multimediali, musicali, coworking, etc.) e programmazione attività di concerto con l’Azienda Speciale;
- Sostegno alle rassegne artistiche e letterarie ed ai festival culturali (teatrali e musicali) già esistenti e promozione di nuove attività, in collaborazione con le organizzazioni pubbliche e private interessate.

TURISMO E SVILUPPO

Il turismo come opportunità di sviluppo sociale ed economico

- Promozione della candidatura “Castelbuono Città Creativa UNESCO”.
- Istituzione “Banca del vino del Mediterraneo” con la creazione e l’allestimento di uno spazio espositivo – presso l’Eremo di Liccia – destinato alla conservazione e valorizzazione dei migliori vini delle cantine dei paesi mediterranei;
- Sostegno alle manifestazioni ed agli appuntamenti turistici stagionali già esistenti e promozione di nuove attività, in collaborazioni con le organizzazioni pubbliche e private interessate.

POLITICHE PER L’INTEGRAZIONE E L’ACCOGLIENZA

L’inclusione delle persone straniere e la pace come cultura di accoglienza

- Attivazione di momenti di confronto e relazione con tutte le nazionalità presenti nella nostra comunità, anche attraverso l’istituzione di un forum dei settori economici e sociali per proporre modalità e metodi di integrazione delle persone straniere e dei migranti presenti nella nostra comunità, promuovendo la Pace come cultura di accoglienza.

POLITICHE SOCIALI, SALUTE E PUBBLICA ISTRUZIONE

Il welfare, la salute, la scuola, i servizi alla persona e le “infrastrutture sociali”

- Promuovere, di concerto con le istituzioni e le organizzazioni sanitarie pubbliche e private che operano nel territorio, giornate di prevenzione e screening collettivi, in particolare in relazione alle patologie di maggiore incidenza sulla popolazione femminile (mammografia e pap-test) e persone anziane (colon e prostata);
- Potenziamento dei servizi per la prima infanzia, dando seguito al progetto già avviato “Un villaggio per crescere”, proponendo di implementare le attività ludico-educative, coinvolgendo inoltre ulteriori operatori territoriali quali le Istituzioni culturali ed i servizi sanitari e sociali;
- Realizzazione di un’area presso il Parco delle Rimembranze, destinata alla pratica di attività motoria dolce per la terza età, dotando la stessa di adeguate attrezzature al fine di promuovere l’invecchiamento attivo dei diversamente giovani;
- Raggiungimento e miglioramento dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP) e degli standard minimi previsti per legge in materia di servizi socio-sanitari, con particolare riferimento al potenziamento del servizio di asilo nido, assistenti sociali e trasporto scolastico per gli studenti con disabilità;

- Attivazione di laboratori formativi organizzati in collaborazione con gli istituti scolastici per la condivisione delle buone pratiche, in riferimento all'educazione alimentare, ambientale, alla salute ed alla prevenzione;
- Impegno a sostenere gli istituti scolastici nella programmazione delle attività istruttive ed educative e dei servizi ausiliari all'istruzione (fornitura buoni libri, refezione scolastica, trasporto scolastico, visite guidate, etc.) e nei progetti nuovi o già avviati (es. minisindaco "coloriamo il nostro futuro");
- Promozione, in sinergia con l'Autorità Garante dei Diritti delle Persone con disabilità, di attività di sensibilizzazione rivolte alla cittadinanza per favorire la piena realizzazione dell'autonomia personale e l'inclusione dei soggetti fragili (es. politiche per il "dopo di noi") e organizzazione di un tavolo permanente con l'obiettivo di favorire l'eliminazione di ogni tipo di barriere architettoniche, sociali e culturali.

AMBIENTE E BENI COMUNI

Risorse idriche, gestione rifiuti e salvaguardia della biodiversità

- Programmazione e richiesta del finanziamento, nell'ambito del PNRR, per il rifacimento e la razionalizzazione della rete idrica (progetto esecutivo recentemente aggiornato con nuovi sistemi e tecniche innovative), per la realizzazione di nuovi serbatoi di accumulo (Cozzo Cirino e Vinzeria) e il ripristino dei serbatoi esistenti (Croce, Collocamento e Santuzza), per l'installazione dei nuovi contatori "smart metering", con l'obiettivo di promuovere politiche di risparmio della risorsa idrica;
- Chiusura dell'Isola Ecologica presso l'area artigianale e apertura nuovo Centro Comunale di Raccolta (CCR e Isola Ecologica) all'ex Foro Boario (progetto già presentato a finanziamento tramite il PNRR), riattivazione del CCR di Cassanisa e conseguente attivazione e gestione dell'impianto di compostaggio, con l'obiettivo di avviare la filiera per la produzione di concime biologico e la produzione di piantine di erbe aromatiche e di piante autoctone del nostro comprensorio;
- Realizzazione di un Centro del Riuso (oggettistica, modernariato e tessuti) presso il nuovo CCR all'ex Foro Boario (progetto già presentato a finanziamento tramite il PNRR);
- Incremento fino al 75% della percentuale della raccolta differenziata e conseguente riduzione tariffe grazie all'ottenimento dell'incentivo previsto dalla Regione;
- Avvio della procedura di gara e realizzazione del nuovo progetto di illuminazione pubblica a LED, con estensione del servizio di pubblica illuminazione alle zone urbane e periurbane ad oggi non servite.

PROGETTI SPECIALI

La nuova rigenerazione urbana e gestione del territorio

- Definizione del concorso di idee per la riqualificazione dell'area Castellana;
- Realizzazione dell'illuminazione artistica del Castello dei Ventimiglia, progetto già finanziato da parte della Regione.

INNOVAZIONE SOCIALE

Le nuove sfide per il cambiamento e la transizione ecologica

- Istituzione della Comunità energetica, per la produzione e il consumo condiviso di energia rinnovabile finalizzata al risparmio energetico ed economico degli aderenti nonché all'implementazione della coesione sociale della comunità;
- Potenziamento dei servizi comunali digitali (SPID, PagoPA, AppIO) con l'obiettivo della dematerializzazione e della semplificazione dei rapporti tra cittadino e P.A.;

SPORT

Il movimento fa bene

- Avvio della progettazione per la riqualificazione dell'impianto polivalente Totò Spallino con copertura di uno o più campi centrali, sistemazione della pista di atletica e interventi per lo sport accessibile e l'inclusione;
- Adeguamento del campo sportivo Luigi Failla, mediante la realizzazione del manto erboso, l'efficientamento energetico degli impianti ed interventi di accessibilità e sport inclusivo (progetto già finanziato).

GESTIONE ECONOMICA-FINANZIARIA E RISORSE UMANE

La gestione del bilancio comunale ed i tributi locali secondo criteri di equità sociale

- Attivazione e rafforzamento delle politiche per il contrasto all'evasione e all'elusione fiscale, nel senso della giustizia ed equità fiscale di tutti i contribuenti, anche al fine di mitigare il carico fiscale secondo il principio "pagare tutti per pagare meno".

2.2 Performance

Il concetto di valore pubblico si rinviene nel nuovo modo di concepire i percorsi di miglioramento delle amministrazioni pubbliche e, in particolare, delle loro **performance**. Infatti, un concetto che ha un'amministrazione pubblica in cui tutte le unità organizzative riescano a raggiungere le performance organizzative in modo eccellente erogando servizi di qualità (output), grazie ai contributi individuali (input) da parte dei propri dirigenti e dipendenti, avrà una maggiore probabilità di aiutare a conseguire le performance istituzionali indicate nel programma di mandato del Sindaco.

Gli obiettivi costituiscono l'attività istituzionale dell'Ente, volta al miglioramento dell'efficienza e all'incremento della soddisfazione dell'utenza. La suddetta programmazione contribuisce, infatti, all'interno di un disegno strategico complessivo, alla realizzazione del mandato istituzionale e delle missioni del Comune di Castelbuono delineate nel Documento Unico di Programmazione 2023/2025 ex art. 107 D.lgs. 267/2000 – TUEL approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 03.02.2023.

Gli obiettivi dell'Ente (performance organizzativa) rappresentano i traguardi che la struttura deve raggiungere nel suo complesso ed al perseguimento dei quali tutti (titolari di P.O. e personale) sono chiamati a contribuire.

L'attività del Comune, sia nel suo complesso, sia in ragione del contributo dei dipendenti in forma individuale o in forma organizzata (uffici o gruppi di lavoro), viene considerata e rilevata nella forma della "Performance" e commisurata al valore conseguito ed alle risorse impiegate.

Con riferimento alle disposizioni normative che ne hanno introdotto l'adozione nelle pubbliche amministrazioni, la "Performance" è intesa come la prestazione erogata, sia in forma individuale, sia in forma "organizzata", in relazione alla posizione attribuita, alle funzioni corrispondenti e alle aspettative di risultato connesse, contenute negli atti di indirizzo e programmazione, anche con riferimento agli obblighi adempimentali, oltre che alle modalità di esercizio dell'attività lavorativa, in relazione alla gestione delle risorse, alla integrazione organizzativa e al comportamento messo in atto.

La performance dovrà essere esplicitata in termini di "risultato atteso", utilizzando le "prospettive", ovvero:

- a. Economicità, che esprime il grado di conseguimento di obiettivi di razionalizzazione della spesa;
- b. Efficienza, che esprime il grado di ottimizzazione della gestione interna;

- c. Efficacia, che esprime il grado di conseguimento di risultati riferiti a progetto o a servizi rivolto all'utenza o al territorio;
- d. Adempimento, che riguarda la realizzazione di specifiche attività la cui esecuzione sia richiesta da norme di legge e la cui attuazione rivesta particolare valore strategico;
- e. Garanzia, che riguarda tutte le attività dell'ente finalizzate al miglioramento del rapporto con il cittadino, anche con riferimento alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione;
- f. Trasparenza.

Gli obiettivi di Performance

Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi contenuti nei documenti programmatici dell'Ente, anche con riferimento al Documento unico di programmazione e al bilancio di previsione, ed il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione delle premialità previste dalle norme di legge, nonché delle retribuzioni connesse al conseguimento del risultato.

In conformità alle prescrizioni contenute nel decreto legislativo 150/2009, così come modificato e integrato dal decreto legislativo 74/2017, gli obiettivi avranno la seguente articolazione:

a) obiettivi trasversali, che identificano le priorità strategiche dell'Amministrazione, in relazione alle attività e ai servizi erogati e agli indirizzi adottati dal Consiglio Comunale in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, nonché con le politiche dell'Amministrazione la cui realizzazione sia ritenuta di particolare rilievo e siano caratterizzate da trasversalità. Le politiche dell'Amministrazione collegate ai bisogni ed alle esigenze della collettività, così come descritte nei documenti programmatici (sezione strategica e operativa del DUP), sono declinate nella definizione di obiettivi strategici trasversali che esprimono gli indirizzi dell'Amministrazione all'interno di ambiti di competenza omogenei e nel rispetto dei principi di trasparenza, garanzia, adempimento, economicità, efficienza ed efficacia.

Tali obiettivi rappresentano i traguardi che l'Amministrazione si prefigge di raggiungere per realizzare con successo la propria missione. Fanno generalmente riferimento ad un orizzonte temporale di carattere pluriennale, presentano alta rilevanza rispetto agli assi prioritari d'intervento stabiliti dagli organi di indirizzo politico dell'Ente e richiedono di fatto uno sforzo di pianificazione di medio-lungo periodo.

b) obiettivi di sviluppo, declinano l'orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo) rientrando negli strumenti di natura programmatica annuale dell'attività dell'Amministrazione e vengono individuati, di intesa con i Dirigenti/Responsabili delle unità organizzative e validati dal Nucleo di Valutazione, in coerenza con il Documento unico di programmazione.

Sono riferiti alla realizzazione degli adempimenti e dei compiti assegnati al Settore nel suo complesso, indipendentemente dal responsabile a cui sia attribuita la direzione e nel contributo prestato da ciascun dipendente in relazione alla corrispondente performance di settore.

In ogni caso la Performance si intende attribuita al Settore, anche se non assegnata in modo esplicito negli atti di programmazione, in relazione alle competenze formalmente attribuite attraverso atti di organizzazione, con riferimento al corretto funzionamento dell'Amministrazione, nel rispetto dei principi di economicità, efficienza ed efficacia, nonché degli obblighi e degli adempimenti previsti dalle norme di legge, con particolare riguardo alla trasparenza amministrativa e alla prevenzione della corruzione.

c) obiettivi gestionali, riferiti alla performance richiesta ai singoli Servizi, anche con riferimento agli standard dei servizi ed ai target quali-quantitativi di efficacia, efficienza ed economicità delle attività ordinarie.

d) obiettivi individuali, riferiti alle specifiche competenze attribuite ai Dirigenti/Responsabili P.O. ed ai dipendenti.

Gli obiettivi di sviluppo sono definiti dall'Amministrazione nel proprio Piano Performance, in base alle priorità politiche ed al quadro di riferimento nel quale l'Amministrazione stessa opera. Tali obiettivi sono definiti da indici ed indicatori che ne consentono l'oggettiva misurazione e, conseguentemente, la finale valutazione.

Gli obiettivi sono:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

L'assegnazione degli obiettivi ha lo scopo di rendere funzionale ed efficace l'attività amministrativa, orientandola verso la realizzazione delle "aspettative di risultato" espresse in termini di azioni specifiche che si caratterizzano per la modalità, il tempo di attuazione o le dimensioni da realizzare.

In coerenza con quanto disposto negli articoli precedenti, gli obiettivi rappresentano le azioni attraverso le quali si realizzano i "progetti" nei quali si articolano le "politiche" dell'ente per la creazione di Valore pubblico.

Gli obiettivi sono assegnati a responsabili che ne curano l'attuazione e rispondono in caso di mancata o inadeguata realizzazione. Al fine di monitorare i processi di interazione trasversale, all'interno di uno stesso progetto possono essere individuati obiettivi assegnati a responsabili diversi.

Gli obiettivi possono riguardare anche adempimenti che rivestano particolare rilievo in relazione ai benefici per gli utenti, per l'esercizio dei diritti o per la trasparenza amministrativa e la prevenzione della corruzione.

Al raggiungimento degli obiettivi possono concorrere uno o più indicatori, a loro volta composti da una o più misure elementari. Sono parametri, di carattere fondamentalmente quantitativo, che l'organizzazione sceglie per rilevare i progressi fatti nel perseguimento degli obiettivi.

Gli indicatori possono essere classificati come segue:

- a) Indicatori di output, funzionali a verificare la capacità delle risorse impiegate e delle attività poste in essere a raggiungere gli obiettivi proposti. Tipicamente sono relativi a rapporti numerici in grado di verificare in quale misura sono stati raggiunti gli obiettivi;
- b) Indicatori di efficienza, forniscono un giudizio sulle modalità di svolgimento dei singoli processi poiché pongono in relazione i risultati raggiunti e le risorse impiegate;
- c) Indicatori di efficacia, impiegati per misurare la capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati. Si calcolano rapportando i risultati raggiunti agli obiettivi predefiniti;
- d) Indicatori di qualità (erogata e percepita), funzionali alla verifica del livello di corrispondenza delle prestazioni rispetto a standard di riferimento (qualità erogata), oppure in grado di valutare il livello di rispondenza dei servizi erogati alle aspettative dell'utenza (qualità percepita);

e) Indicatori di economicità, impiegati al fine di valutare l'ottimizzazione del rapporto fra le risorse impiegate e i risultati raggiunti, consentono di valutare l'andamento della gestione dal punto di vista economico-patrimoniale e reddituale anche mediante analisi degli scostamenti;

f) Indicatori di outcome, cioè indicatori di impatto e di efficacia esterna delle politiche, sono funzionali a verificare le ricadute del risultato prodotto mediante le attività realizzate in termini di soddisfazione dei bisogni espressi dai diversi stakeholders e a misurare l'impatto sociale delle misure politiche messe in atto.

Le fasi e i soggetti del ciclo di gestione della Performance



Fonte: Dipartimento della Funzione Pubblica – Linee guida per il Piano della Performance Ministeri

L'Amministrazione comunale sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- b) monitoraggio, in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- c) misurazione e valutazione della performance dell'ente, settoriale e individuale;
- d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Ciclo di Gestione della Performance consiste pertanto nell'insieme delle attività finalizzate a garantire l'indirizzo, il coordinamento e il controllo dell'operato dell'Ente.

Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'Ente vengono coinvolti i seguenti soggetti:

- Gli organi di indirizzo politico esercitano una funzione di indirizzo definendo gli obiettivi da perseguire e i programmi da attuare;

- Il Segretario Generale sovrintende all'intero processo di programmazione e alla definizione degli obiettivi dei singoli settori verificandone la coerenza con gli indirizzi politici espressi nei documenti di programmazione e mandato. Propone, sentiti i responsabili/titolari di P.O., gli obiettivi annuali trasversali di Ente. Valuta, sentito il Sindaco ed il NdV, i responsabili nel rispetto di quanto previsto dal regolamento di organizzazione degli uffici e servizi attualmente vigente.

- I responsabili titolari di P.O. partecipano al processo di programmazione e propongono gli obiettivi annuali di sviluppo del proprio settore. Comunicano all'Organismo di Valutazione i risultati del monitoraggio intermedio e della rilevazione finale. Nella fase di misurazione predispongono i dati necessari per il monitoraggio intermedio e la rendicontazione definitiva. Valutano comportamenti e competenze dei Responsabili di servizio e comunque, del personale assegnato al proprio settore.

- Il Nucleo di Valutazione fornisce un supporto metodologico per assicurare efficacia al SMPV avvalendosi delle strutture di supporto interne (Ufficio controlli interni ed Ufficio Personale). Il NdV si occupa di promuovere, garantire, monitorare, validare e controllare la correttezza dei processi relativi al ciclo della Performance.

Tra i principali compiti e responsabilità dell'Organismo rientrano:

- ✓ la formulazione di un parere vincolante sul SMPV di cui deve monitorare periodicamente;
- ✓ il funzionamento del SMPV e la necessità o l'opportunità di interventi correttivi;
- ✓ la collaborazione con gli Uffici interni nella definizione degli indicatori;
- ✓ il monitoraggio della performance organizzativa nel suo complesso segnalando eventuali esigenze di interventi correttivi all'organo di indirizzo politico;
- ✓ la presentazione di una proposta sulla valutazione degli obiettivi di Performance;
- ✓ la validazione del Piano Performance;
- ✓ la validazione della Relazione sulla Performance;

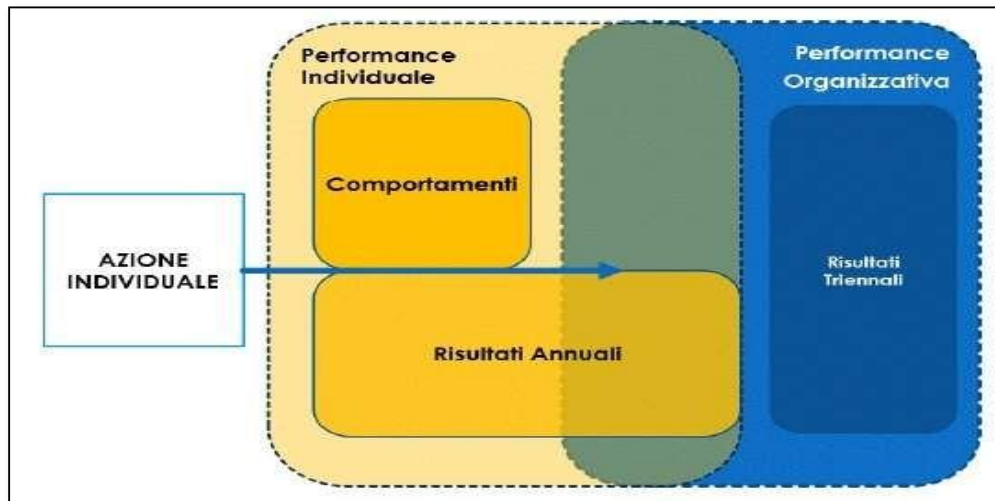
- ✓ garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi;
- ✓ la definizione, previa proposta da parte dei Dirigenti e dei titolari di P.O., di indicatori e target degli obiettivi di Performance organizzativa (trasversali, di sviluppo, gestionali).

Il piano delle Performance

Il Piano Performance, definito dall'Amministrazione entro un mese dalla scadenza del termine utile per l'approvazione del bilancio (anno in corso 30 maggio), è un documento programmatico triennale da adottare in coerenza con i documenti di programmazione generale che, nel rispetto degli indirizzi programmatici, individua gli obiettivi, così come sopra declinati, nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della Performance, comprendendo:

a) la **performance organizzativa** dell' Ente, che consiste nel livello più elevato della programmazione, espresso nelle politiche dell'ente, a sua volta declinabile nella performance di settore, che consiste nel conseguimento delle aspettative di risultato assegnate ai Settori, in relazione alle funzioni attribuite, anche con riferimento sia agli standard di servizi, sia alle aspettative di risultato o gradimento da parte dei cittadini, laddove ciò sia previsto;

b) la **performance individuale**, che consiste nella realizzazione dei compiti e delle funzioni assegnate in ragione degli obiettivi conferiti e della partecipazione alla performance organizzativa e di settore.



Fonte: Dipartimento della Funzione Pubblica – Portale della Performance - Linee guida per SMVP

Il Piano delle performance è eventualmente aggiornato a seguito della fase di monitoraggio (di norma entro il mese di luglio riferito allo stato degli obiettivi al 30 giugno) sia per l’inserimento di nuovi progetti, sia per l’inserimento o la modifica degli obiettivi assegnati e dei relativi indicatori anche a seguito delle indicazioni pervenute dai Dirigenti/Responsabili P.O., allo scopo di assicurare il regolare andamento della gestione e garantire l’orientamento delle azioni intraprese in direzione dei risultati attesi.

Gli esiti del monitoraggio intermedio verranno registrati e ne verrà data riscontro nella Relazione sulle performance, anche allo scopo di evidenziare eventuali misure correttive. Nel corso del monitoraggio, qualora lo stato di avanzamento degli obiettivi si discosti in misura significativa da quello programmato ad inizio anno, il Nucleo di Valutazione ne evidenzierà le cause ed unitamente al Segretario Generale e ai responsabili/ titolari di P.O. interessati, valuterà di elaborare misure correttive agli indicatori. Nel caso in cui si valuti di apportare le suddette modifiche esse dovranno essere oggetto di approvazione da parte della Giunta Comunale.

La misurazione e valutazione della Performance

Per misurazione si intende l’attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati, attraverso il ricorso a indicatori, mentre la valutazione è l’attività di analisi e interpretazione dei valori misurati, che tiene conto dei fattori di contesto che possono aver determinato l’allineamento o lo scostamento rispetto ai valori di riferimento ed individua le eventuali azioni di miglioramento.

Di fatto, si tratta di processi di carattere quanti-qualitativo culminanti nella determinazione di un giudizio sintetico sui risultati prodotti dall'ente in relazione agli obiettivi stabiliti in fase di pianificazione strategica e programmazione operativa.

La Relazione sulla Performance

Predisposta di norma entro il 30 giugno di ogni anno, la Relazione sulla performance è un documento che evidenzia, a consuntivo con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, rappresentando l'anello di congiunzione tra l'attività di valutazione e quella di pianificazione e programmazione futura.

A tal fine ciascun Responsabile di P.O. deve predisporre la valutazione di settore entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il mancato o parziale raggiungimento di uno o più obiettivi, determinato da variabili esterne o comunque non strettamente collegabile a responsabilità dei Servizi/Settori o dell'Amministrazione, potrà essere motivato al fine di valutare se equipararne l'esito raggiunto a un pieno conseguimento dello stesso.

Garantisce effettiva ciclicità al processo e si identifica nell'insieme di azioni, metodi, strumenti impiegati dall'Ente al fine di rappresentare ai propri interlocutori il livello di performance raggiunto offrendo loro adeguato flusso informativo a supporto del processo decisionale.

La relazione sulle performance fa riferimento al Piano delle performance e riporta il giudizio complessivo riferito all'anno in esame, riguardo allo stato di attuazione di ciascun obiettivo, con riferimento ai progetti e alle politiche a cui è collegato.

Al fine di consentire una facile comprensione del documento, la Relazione sulla performance è strutturata come segue:

1. Descrizione del contesto esterno, intesa come analisi del territorio e delle sue peculiarità economico- sociali, mediante l'utilizzo di grafici e tabelle che ne schematizzano gli aspetti principali;
2. Descrizione del contesto interno e delle risorse assegnate, in cui è eseguito un esame dello stato di fatto della struttura organizzativa interna all'ente e del personale dipendente;

3. Schematizzazione delle partecipazioni detenute dall'Ente, con l'indicazione dell'entità, delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'Amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate;

4. Descrizione dettagliata del Piano Performance dell'annualità in oggetto, con l'indicazione del grado di realizzazione conseguito e delle azioni da proseguire o avviare nell'anno successivo. In calce agli obiettivi di ciascun Servizio vengono riportate le modifiche apportate in seguito alla fase di monitoraggio ed aggiornamento del Piano, nonché eventuali annotazioni la cui importanza è emersa nella precedente fase di valutazione del raggiungimento degli obiettivi stessi da parte del Nucleo di Valutazione;

5. Rendicontazione sulla gestione delle risorse finanziarie;

6. Rendicontazione sulla gestione delle risorse umane;

7. Relazione sui risultati conseguiti, anche con l'ausilio di grafici di più comprensibile ed immediato impatto, e confronto con le annualità precedenti;

8. Pari opportunità, declinate nel vigente Piano Triennale Azioni Positive ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

9. Elementi caratterizzanti il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT), breve descrizione delle novità introdotte rispetto al Piano dell'anno precedente e delle future integrazioni che si prospetta di inserire in quello di prossima approvazione.

La relazione sulla performance è validata dal competente Nucleo di Valutazione e può essere integrata alla relazione al Rendiconto della gestione approvata dalla Giunta Comunale, seguendo pertanto le tempistiche per il consuntivo definite dal TUEL.

Il Piano degli Obiettivi 2023 del Comune di Castelbuono

Il Piano degli Obiettivi di Performance 2023 di Ente (All. 1) risulta costituito da n. 58 Obiettivi strategici e di sviluppo e da n. 4 obiettivi di carattere trasversale comuni a tutti i Settori, al cui raggiungimento partecipa quindi l'intera dotazione organica dell'Ente.

Di seguito il dettaglio degli obiettivi trasversali predisposti dall'Amministrazione:

| OBIETTIVO | INTERVENTI - INIZIATIVE - AZIONI | INDICATORI DI RISULTATO |
|--|---|---|
| Contenimento della spesa pubblica attraverso la razionalizzazione dei servizi | Valutazione rapporto costi-benefici per ciascun servizio pubblico, attraverso l'ottimizzazione degli stessi, nuove forme di finanziamento o incentivi, riduzione degli sprechi.. | Pubblicazione relazione di monitoraggio entro il 31.12.2023 = 100% |
| Anticorruzione Aggiornamento del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e completamento del monitoraggio nei termini di legge. | Ottimizzazione/razionalizzazione della mappatura dei processi apportando opportune revisioni ed integrazioni all'elenco dei processi delle annualità pregresse ai fini di elevare il livello qualitativo e di eliminare le criticità. Implementazione del Piano di monitoraggio con la collaborazione dei referenti anticorruzione di ogni Servizio. | -Invio delle schede di monitoraggio compilate da parte dei referenti anticorruzione entro il 30.09.2023 = 50% -Pubblicazione della relazione di monitoraggio entro il 31.12.2023 = 50% |
| Soddisfazione dell'utenza. Applicazione rigore istituzionale nel rispetto del ruolo pubblico del dipendente. Osservanza dei codici di comportamento | Snellimento delle procedure, aumento dell'informatizzazione e dei servizi on-line, potenziamento della comunicazione istituzionale, della trasparenza e del benessere organizzativo | Pubblicazione della relazione di monitoraggio entro il 31.12.2023 = 100% |
| Aumento percentuale delle entrate e recupero crediti | Recupero crediti vantati dall'Ente, corretta applicazione dei contratti di servizio. Lotta all'evasione, reperimento entrate anche attraverso la valorizzazione del patrimonio. Incasso polizze fideiussorie, recupero oneri di urbanizzazione e costi di costruzione | Relazione di monitoraggio sui risultati raggiunti entro il 31.12.2023 = 100% |

Nella tabella seguente viene altresì data evidenza dell'appartenenza degli obiettivi dell'Amministrazione alle tre dimensioni di Valore pubblico individuate:

| Settore | Servizio | Nr. Obiettivi Di sviluppo 2023 |
|---|--|--------------------------------|
| I Settore Segretariato Sociale e pubblica Istruzione | Servizio pubblica istruzione | 5 |
| | Servizi demografici ed elettorali | |
| II Settore Risorse umane ed EconomicoFinanziario | Servizio Bilancio e Programmazione - | 9 |
| | Servizio risorse umane | 2 |
| | Servizio politiche turistiche e culturali | 2 |
| III Settore Tecnico ed Lavori Pubblici | Lavori pubblici | 19 |
| | | |
| IV Settore Polizia Municipale | Servizio di polizia e vigilanza urbana | 4 |
| V Settore Tecnico ed urbanistica | | 4 |
| VI Settore tributi | Servizio tributi e tasse – recupero evasione | 4 |
| Ufficio di staff del Sindaco | Servizio supporto ufficio del Sindaco | |
| | UOC di controllo e coordinamento | 9 |
| | | |
| Totale | | 58 |

2.3 Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2023/2025

Rischi corruttivi e trasparenza

Indice

Sez. I

Articolo 1 – Premesse e fonti normative

Articolo 2 – Obiettivi ed elementi essenziali del Piano Anticorruzione.

Articolo 3 – Processo di adozione e durata del Piano.

Articolo 4 – Soggetti coinvolti dal Piano.

Articolo 5 – Responsabilità

Articolo 6 – Aree ed Attività particolarmente esposte al rischio di corruzione

Articolo 7 – Misure di prevenzione generali: Meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione

Articolo 8 – Misure di prevenzione generali: Meccanismi di formazione, attuazione e conoscenza delle decisioni idonee alla prevenzione del rischio corruzione.

Articolo 9 – Misure di prevenzione generale: altre misure trasversali

Articolo 10 – Le verifiche del Responsabile dell'Unità Organizzativa.

Articolo 11 – L'informazione

Articolo 12 – La formazione

Articolo 13 – Rotazione degli incarichi

Articolo 14 – Incarichi di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi ai dipendenti pubblici

Articolo 15 – Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, comma 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190

Articolo 16 – Trasparenza, pubblicità e comunicazione

Articolo 17 – Codice di comportamento e responsabilità disciplinare

Articolo 18 – Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)

Articolo 19 – obiettivi strategici

TABELLE DEI RISCHI

Art. 20 – Trasparenza e integrità, accesso civico e generalizzato

Art. 21 - Disposizioni finali

MODELLO DICHIARAZIONE INCONFERIBILITA' ED INCOMPATIBILITA' (D.Lgs.08/04/2013 n.39 modificato dalla Legge 9 agosto 2013 n.98)

Art. 1.

Premesse e fonti normative

1. Con la legge 6 novembre 2012, n. 190, entrata in vigore il 28 novembre 2012, sono state approvate le *“disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”*. Con tale provvedimento normativo è stato introdotto nel nostro ordinamento, anche su impulso degli organismi internazionali, un sistema organico di prevenzione della corruzione su due livelli: uno Nazionale che ha portato all’approvazione del P.N.A. (Piano Nazionale Anticorruzione approvato con Deliberazione C.I.V.I.T.- Autorità Nazionale Anticorruzione n. 72/2013) ed uno Decentrato che comporta l’obbligo per ogni Pubblica Amministrazione di definire un P.T.P.C. (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione che, sulla base delle indicazioni presenti nel P.N.A., effettua l’analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli).
2. Il concetto di corruzione che viene preso a riferimento nel contesto di riferimento ha un’accezione ampia, esso comprende varie situazioni in cui nel corso della normale attività amministrativa è possibile riscontrare l’abuso di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati di qualsivoglia genere. Le situazioni rilevanti vanno ben oltre la fattispecie penalistica disciplinata dagli artt. 318,319 e 319 ter del c.p., comprendono tutti i delitti contro la P.A. fino ad includere fattispecie non rilevanti penalmente ma che evidenzino malfunzionamento dell’amministrazione e pregiudicano l’imparzialità, il buon andamento e la legittimazione stessa della P.A. (così Corte dei Conti nel Discorso di apertura dell’anno giudiziario).
3. Legge 6 novembre 2012, n.190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*. La richiamata legge individua, in ambito nazionale, **l’Autorità Nazionale Anticorruzione** e gli altri organi incaricati di svolgere, con modalità tali da assicurare azione coordinata, attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione.

La stessa ha prodotto i seguenti regolamenti di attuazione che tracciano percorsi nuovi e di cambiamento nei comportamenti della P.A., andando per ordine:

- D.lgs 14 marzo 2013 n. 33 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità”*
- D.lgs 8 aprile 2013 n. 39 *“Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico”*
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*
- Delibera AVCP 22 maggio 2013, n. 26 *“Prime indicazioni sull’ assolvimento degli obblighi di trasmissione delle informazioni all’ Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, in attuazione dell’art. 1, comma 32 della Legge n. 190/2012”*.
- Decreto legge 24 giugno 2014 n° 90 in merito al trasferimento sulle competenze, sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza all’ANAC, nonché apparato sanzionistico - Aggiornamento 2015 al PNA.
- dlgs. n° 97 del 2016 che ha introdotto sostanziali modifiche alle norme sopra richiamate;
- Piano Nazionale Anticorruzione adottato dall’ANAC con deliberazione n° 831 del 03 agosto 2016.
- Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione approvato con delibera n. 1208 del 22 novembre 2017;

- Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione 2019 approvato con deliberazione 1074 del 21 novembre 2018;
- Aggiornamento 2019 al Piano Nazionale Anticorruzione 2020 approvato con deliberazione 1064 del 13 novembre 2019.
- Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione del 16 novembre 2022.

Articolo 2

Obiettivi ed elementi essenziali del Piano Anticorruzione.

- Il piano della prevenzione della corruzione redatto ai sensi del comma 59 dell'art. 1 della legge 190/2012 e secondo le linee di indirizzo dettate dal dlgs. n° 97 del 2016 nonché dal Piano Nazionale Anticorruzione adottato dall'ANAC con deliberazione n° 831 del 03 agosto 2016, risponde ai seguenti obiettivi:
 -
 - Ridurre le opportunità che favoriscano i casi di corruzione;
- Individuazione attività a rischio maggiore, nella consapevolezza che maggiore è il grado di conoscenza della materia e più incisive saranno le azioni messe in campo.
- Descrizione tipologie di controllo e monitoraggio delle attività in generale e delle attività particolarmente "a rischio".
- Verifica della fase di formazione delle decisioni.
- Individuazione di metodologie del flusso informativo dal responsabile di settore verso il responsabile anticorruzione.
- Individuazione di metodologie per l'esercizio della procedura di avocazione o esercizio poteri sostitutivi ex L. 35/2012);
- Monitoraggio delle situazioni di conflitto di interesse (art. 6-bis L.241/90 mod. dalla L.190/2012) anche potenziale, con verifiche a campione sulle eventuali situazioni di rischio, relazioni di affinità, parentela e partecipazioni ad associazioni;
- Implementazione degli obblighi in materia di trasparenza;
- Selezione e formazione specifica del personale dell'ente sia da impegnare nelle attività che sono più esposte a rischio di corruzione (con finalità conoscitive e di ausilio al monitoraggio), sia in generale per tutto il personale (con finalità preventive e di diffusione di un'etica della PA e nella PA e della suddetta "*maladministration*").

Articolo 3

1. Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato con le procedure di cui ai commi precedenti, può essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, allorché siano state accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine all'attività dell'amministrazione.

Articolo 4

Soggetti coinvolti dal Piano

ORGANO D'INDIRIZZO POLITICO

Gli Organi politici e di amministrazione, chiamati dalla legge 190/2012 a dare il proprio contributo, sono depositari delle seguenti competenze:

- a) **individuano** il responsabile della prevenzione della corruzione;
- b) su proposta del responsabile, **adottano** il piano triennale di prevenzione della corruzione **e stabiliscono le finalità da perseguire per la prevenzione della corruzione, anche alla luce della approvazione dei documenti di programmazione strategico-gestionale.**

Il responsabile della Prevenzione

Provvede a:

- a) predisporre il Piano triennale di prevenzione della corruzione, nei termini previsti dalla legge, salvo proroghe, unitamente alle modalità di attuazione della trasparenza;
- b) trasmettere il Piano ed i relativi aggiornamenti a tutti i dipendenti dell'Ente per la piena conoscibilità;
- c) verificare l'attuazione del Piano e la sua idoneità, nonché, avanza proposte di modifica, qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero, nel caso di intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- d) verificare, d'intesa con il funzionario competente **e con l'Amministrazione Comunale**, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività esposte a più elevato rischio di corruzione;
- e) indica agli uffici competenti per l'esercizio della funzione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- f) per le attività individuate dal presente piano, quali quelle a più alto rischio di corruzione, propone, sentiti i funzionari responsabili, le azioni correttive per l'eliminazione delle criticità eventualmente riscontrate;

I responsabili di posizione organizzativa , per il settore di rispettiva competenza:

- a) svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, dei referenti e dell'autorità giudiziaria;
- b) partecipano al processo di gestione del rischio;
- c) propongono le misure di prevenzione (art. 16, comma 1, lett. I-ter del d.lgs. n. 165 del 2001);
- d) assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- e) adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);

- f) osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012) nonché gli obblighi riguardanti la trasparenza amministrativa;

Nucleo di Valutazione :

- a) partecipa al processo di gestione del rischio;
- b) considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- c) svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);
- d) esprime pareri obbligatori sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);
- e) verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Responsabili di Servizio ai fini della corresponsione della indennità di risultato.
- f) Si accerta che vi sia coerenza tra i PTPC con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale (in particolare del DUP) anche ai fini della misurazione e validazione della performance.

L'Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.):

- a) svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza come da apposito Regolamento Comunale;
- b) provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;
- c) propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;

Tutti i dipendenti dell'amministrazione:

- a) partecipano al processo di gestione del rischio;
- b) osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- c) segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'U.P.D. (art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001); segnalano casi di personale conflitto di interessi ;

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

- a) osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- b) segnalano le situazioni di illecito secondo il Codice di comportamento.

E' onere e cura del responsabile della prevenzione definire le modalità e i tempi del raccordo con gli altri organi competenti nell'ambito del P.T.P.C.

Articolo 5

Responsabilità

1. I Responsabili di Settore (P.O.) e il personale in genere, secondo i rispettivi livelli di responsabilità e grado di competenza, rispondo sul piano disciplinare, su quello valutativo e delle performance, oltre che, eventualmente, laddove ne ricorrano i presupposti, sul piano penale, della mancata o inesatta osservanza delle disposizioni contenute nel presente piano.

Articolo 6

Aree ed Attività particolarmente esposte al rischio di corruzione

1. Ai sensi dell'art.1, commi 9 e 16, della L.190/2012, sono individuate quali attività a più elevato rischio di corruzione le seguenti:

a) autorizzazioni o concessioni;

b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016 n° 50;

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;

d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del decreto legislativo n.150 del 2009;

2. Ai sensi dell'art.1, comma 54 della legge 190/2012, sono, inoltre, individuate quali attività maggiormente esposte a rischio di infiltrazione mafiosa, le seguenti attività:

a) trasporto di materiali a discarica per conto di terzi;

b) trasporto, anche transfrontaliero, e smaltimento di rifiuti per conto di terzi;

c) estrazione, fornitura e trasporto di terra e materiali inerti;

d) confezionamento, fornitura e trasporto di calcestruzzo e di bitume;

e) noli a freddo di macchinari;

f) fornitura di ferro lavorato;

g) noli a caldo;

h) autotrasporti per conto di terzi;

i) guardiania dei cantieri.

3. In relazione alle attività elencate nei commi precedenti sono definite le seguenti aree di rischio, che vengono riportate nelle tabelle allegate, con la mappatura dei rischi e delle misure, i responsabili e i tempi dell'attuazione e precisamente:

01. progressione del personale

02. Affidamento di forniture, servizi, lavori < € 40.000

03. Affidamento di lavori, servizi o forniture > € 40.000

04. Affidamento di lavori, servizi o forniture, in deroga o somma urgenza.

05. Autorizzazioni inerenti la materia urbanistica

06. Autorizzazioni inerenti la materia dell'edilizia privata

07. Autorizzazioni inerenti le Attività produttive, patrimonio, P.S. e attestazioni, certificazioni e iscrizioni varie.

08. Erogazione di sovvenzioni e contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere.

09. Affidamento di incarichi professionali, collaborazioni e consulenze.

10. Liquidazione di somme per prestazioni di servizi, lavori o forniture

11. Emissione mandati di pagamento

12. Attribuzioni di rateizzazioni, agevolazioni, sgravi, inerenti tributi, tasse, canoni e censi e debiti di qualunque genere.

13. Attività sanzionatorie (multe, ammende, sanzioni).

14. Gestione flussi documentali.

4. Di seguito viene riportata una mappatura dei principali processi rientranti nelle aree di rischio di cui sopra:

a) i procedimenti di autorizzazione o concessione, con specifico riguardo ai seguenti procedimenti:

a1) processi inerenti la materia urbanistica ed edilizia, con particolare riferimento alle attività o atti di seguito elencati:

1) atti di pianificazione urbanistica, generale e attuativa, di iniziativa pubblica o privata;

2) varianti urbanistiche;

3) condoni edilizi, "concessioni in sanatoria";

4) controlli su DIA e SCIA;

5) vigilanza sull'attività urbanistico – edilizia;

6) pagamento contributo per il rilascio del permesso a costruire, con particolare riguardo alla fattispecie di esonero, riduzione o rateizzazione del predetto contributo;

7) rilascio certificati di destinazione urbanistica;

8) rilascio certificati di agibilità / abitabilità;

a2) rilascio autorizzazioni inerenti il commercio e le attività economico-imprenditoriali in genere come quelle relative a : svolgimento di attività di vendita su aree pubbliche, rilascio concessione occupazione suolo pubblico, rilascio autorizzazione o concessione all'installazione di insegne e impianti pubblicitari, rilascio autorizzazione all'esercizio del servizio di noleggio di automezzi con conducente;

a3) rilascio concessione per la gestione di immobili di proprietà comunale e rilascio concessione per l'uso temporaneo di immobili di proprietà comunale;

a4) rilascio concessioni cimiteriali;

a5) rilascio contrassegno parcheggio invalidi ed altri contrassegni ;

a6) autorizzazioni di P.S.;

a7) rilascio autorizzazioni di competenza dello SUAP ;

b) i processi di selezione e scelta del contraente, anche le procedure disciplinate **dal D.Lgs. n. 50/2016** per l'affidamento di appalti o concessioni pubbliche di lavori, servizi o forniture, con specifico riferimento alle seguenti attività o atti:

1) proroghe o rinnovi di contratti di appalto di forniture e servizi;

2) valutazione delle offerte, soprattutto nelle procedure che prevedono meccanismi di valutazione discrezionale tecnica-criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa;

3) valutazione eventuale anomalia delle offerte;

4) atti di approvazione di varianti in corso d'opera relativi ad appalti di lavori pubblici, soprattutto nelle procedure che prevedono l'applicazione del criterio del "prezzo più basso";

5) individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento di appalti o concessioni, con particolare riferimento ai casi in cui si opti per procedure negoziate, affidamenti diretti o qualsiasi altra tipologia di assegnazione in deroga ai principi dell'evidenza pubblica e della concorrenza;

6) lavori di somma urgenza;

7) predisposizione bando e documentazione di gara, con particolare attenzione alla individuazione dei requisiti di qualificazione, ai criteri di aggiudicazione, alla

- determinazione del corrispettivo dell'appalto o della concessione e ad ogni altra clausola che abbia l'effetto di restringere lo spettro dei partecipanti alla procedura;*
- 8) revoca / annullamento in autotutela del bando e degli atti di gara;*
- 9) ricorso a transazioni o ad altri strumenti di definizione bonaria di eventuali controversie insorte nel corso dell'esecuzione del contratto;*
- 10) autorizzazione al subappalto;*
- 11) I rapporti di partenariato (project financing, concessioni di costruzione e gestione, leasing in costruendo, contratto di disponibilità, costituzione di società mista);*
- c) alienazione e acquisto o permuta di beni immobili, e costituzione diritti reali minori su di essi;
- d) locazioni passive;
- e) i procedimenti per l'affidamento di incarichi tecnici, professionali e di collaborazione di varia natura;
- f) la concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- g) i concorsi e le prove selettive per l'assunzione del personale di qualsivoglia genere, anche incarichi ex art.110 del TUEL;
- h) anagrafe delle prestazioni (verifica situazioni di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi);
- i) rilascio atti di stato civile, rilascio carte di identità e documenti di riconoscimento, rilascio certificazioni anagrafiche, iscrizioni e cancellazioni anagrafiche rilascio di attestazioni di soggiorno ai cittadini comunitari;
- j) liquidazione e pagamento fatture;
- k) rimborso maggiori tributi versati, sgravi tributi comunali, attività di accertamento e di verifica della elusione ed evasione fiscale;
- l) accertamenti con adesione;
- m) attività di polizia locale, con specifico riferimento alle seguenti attività o atti:
- 1) pareri di competenza per installazione di impianti pubblicitari ed occupazione di suolo pubblico;*
 - 2) rilascio contrassegni per invalidi;*
 - 3) accertamento e contestazione delle violazioni diverse dal codice della strada;*
 - 4) accertamento di residenza, cambi di domicilio e cancellazioni anagrafiche;*
 - 5) accertamento e repressione delle violazioni in materia urbanistica;*
 - 6) accertamento e repressione violazioni igienico ambientale;*
 - 7) accertamento e contestazione delle violazioni del codice della strada;*
 - 8) pareri di competenza per l'apertura di nuovi passi carrabili;*
 - 9) accertamento e contestazione delle violazioni al commercio in sede fissa, ambulante e di mercato settimanale;*

In ogni caso, relativamente alle attività elencate dal presente articolo, ogni responsabile è tenuto ad assicurare la piena e corretta attuazione degli obblighi in tema di trasparenza amministrativa, la conformità alla normativa in tema di appalti e il rispetto della parità di trattamento.

In ogni tabella saranno riportate le mappature dei processi e le misure di ciascuna area di rischio, ma in alcuni casi, non solo in caso di rischio elevato ma anche in fattispecie più peculiari, saranno riportate misure specifiche di alcune particolari procedure.

Articolo 7

Misure di prevenzione generali: Meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione

Ai sensi dell'art.1, comma 9, della L.190/2012, sono individuate le seguenti misure:

1. Nei meccanismi di formazione delle decisioni, nella conduzione dei procedimenti in generale e nella fase propedeutica:

Considerato che le misure sono state approvate negli anni precedenti, le verifiche di attuazione si possono effettuare in qualunque momento e devono essere costantemente rispettate.

a) Nella trattazione e nell'istruttoria degli atti :

- rispettare, salvo giustificate ragioni da riportare negli atti istruttori, l'ordine cronologico di protocollo dell'istanza (attuazione immediata – il responsabile dell'attuazione è ciascun incaricato di posizione organizzativa (p.o.) insieme a tutti i redattori di atti) ;
- **rispettare i tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi** (attuazione immediata – il responsabile dell'attuazione è ciascun incaricato di posizione organizzativa (p.o.) insieme a tutti i redattori di atti) ;
- predeterminare i criteri di assegnazione delle pratiche ai collaboratori, addivenendo, laddove possibile, ad una suddivisione dell'unità organizzativa in aree di competenza (attuazione : luglio 2014, responsabile dell'attuazione è il responsabile del settore);
- redigere gli atti in modo chiaro e comprensibile, adoperando un linguaggio semplice (attuazione immediata – il responsabile dell'attuazione è ciascun responsabile di settore insieme a tutti i redattori di atti) ;
- **rispettare il divieto di aggravio del procedimento**, limitando l'interruzione dei termini e al richiesta di documenti ai soli casi espressamente previsti dalla legge (attuazione immediata – il responsabile dell'attuazione è ciascun responsabile di settore insieme a tutti gli istruttori) ;
- distinguere, laddove possibile, l'attività istruttoria e la relativa responsabilità dall'adozione dell'atto finale, in modo tale che per ogni provvedimento siano coinvolti almeno due soggetti l'istruttore ed il responsabile di servizio, che firmeranno ciascuno gli atti procedurali posti in essere.

b) Nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica: **motivare adeguatamente l'atto**; l'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto è ampio il margine di discrezionalità (attuazione immediata – responsabili sono gli ***incaricati di posizione organizzativa*** e i responsabili di procedimento, che istruiscono le pratiche e le firmano).

c) Per consentire a tutti coloro che vi abbiano interesse di esercitare con pienezza il diritto di accesso e di partecipazione, gli atti dell'ente dovranno ispirarsi ai principi di semplicità e di chiarezza, come già anticipato per gli atti istruttori. In particolare dovranno essere scritti con linguaggio semplice e comprensibile a tutti.

Ai sensi dell'art. 6-bis della legge 241/90, come aggiunto dall'art. 1, L. n.190/2012, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale, devono astenersi in caso di conflitto di interessi, **segnalando ogni situazione di conflitto**, anche potenziale, dando comunicazione al responsabile della prevenzione della corruzione. (attuazione immediata. Responsabili dell'attuazione sono i responsabili di settore e di procedimento).

d) Per facilitare i rapporti tra i cittadini e l'amministrazione, sul sito istituzionale vengono pubblicati i moduli di presentazione di istanze, richieste e ogni altro atto di impulso del procedimento, con l'elenco degli atti da produrre e/o allegare all'istanza (**attuazione sottoposta a verifica in ogni momento. Responsabili dell'attuazione i responsabili di settore**).

e) Nella comunicazione del nominativo del responsabile del procedimento, dovrà essere indicato l'indirizzo mail cui rivolgersi e il nominativo del titolare del potere sostitutivo che interviene in caso di mancata risposta (**attuazione continuativa**. Responsabili dell'attuazione i responsabili di settore).

f) nell'adozione di tutti provvedimenti rispetto ai quali è stata individuata, ai sensi dell'art. 6, comma 1 del presente piano, un'esposizione al rischio di corruzione è richiesta, quale misura cautelativa minima, una enunciazione particolarmente chiara, dettagliata ed esauriente circa le motivazioni e i presupposti di legge a fondamento della decisione nonché la congruenza di detta decisione con provvedimenti precedentemente adottati dall'ufficio sul medesimo oggetto, salvo che si rilevi la non conformità ai canoni di legge dei predetti provvedimenti (attuazione immediata . Responsabili dell'attuazione i responsabili di settore);

Sono state evidenziate e sottolineate quelle misure obbligatorie derivanti espressamente e direttamente dalla legge.

2. Nei meccanismi di attuazione delle decisioni - la tracciabilità delle attività:

Considerato che le misure sono state approvate negli anni precedenti, le verifiche di attuazione si possono effettuare in qualunque momento e devono essere costantemente rispettate.

- a) effettuare, all'interno di ciascuna unità organizzativa, la mappatura di tutti i procedimenti amministrativi di competenza (**attuazione sottoposta a verifica in ogni momento** - Responsabili dell'attuazione i capi-settore) ;
- b) definire con chiarezza, all'interno di ciascuna unità organizzativa, i ruoli e compiti con l'attribuzione dei singoli procedimenti o sub-procedimenti ad un responsabile predeterminato o predeterminabile (**attuazione sottoposta a verifica in ogni momento**. Responsabili dell'attuazione i capi-settore);
- c) completare, entro il mese di agosto, con il coinvolgimento di tutti i responsabili di settore e di procedimento e con l'assistenza della società Halley e con l'assistenza del responsabile per l'informatizzazione, la digitalizzazione dell'attività amministrativa in modo da assicurare la totale trasparenza e tracciabilità, mediante l'utilizzo integrale dei sistemi informatici in dotazione.
- d) Provvedere alla continua revisione dei procedimenti amministrativi di competenza per eliminare le fasi inutili e ridurre i costi per famiglie ed imprese (Attuazione **dicembre 2023** – Responsabili dell'attuazione: capi-settore);
- e) Rilevare, ad opera dell'ufficio competente, i tempi medi dei pagamenti (**tempestivo: 2023**);
- f) Rilevare, ad opera di ciascun ufficio, i tempi medi di conclusione dei procedimenti;
- g) Vigilare, ad opera dell'ufficio di volta in volta competente, sull'esecuzione dei contratti di appalto di lavori, beni e servizi, ivi compresi i contratti d'opera professionale, e sull'esecuzione dei contratti per l'affidamento della gestione dei servizi pubblici locali, con applicazione, se del caso, delle penali, delle clausole risolutive e con la proposizione dell'azione per l'inadempimento e/o di danno;

3. Nei meccanismi di controllo delle decisioni:

a) attuare il rispetto della distinzione dei ruoli tra dirigenti ed organi politici, come definito dagli artt.78, comma 1, e 107 del TUEL, ed il **rispetto puntuale delle procedure previste nel regolamento sul funzionamento dei controlli interni;**

b) con riferimento agli atti degli Organi di governo, **ove la Giunta o il Consiglio non intendano conformarsi ai pareri resi dai responsabili di servizio,** ovvero ai rilievi formulati dal segretario, devono darne adeguata motivazione nel testo della deliberazione.

c) in virtù del collegamento tra il presente piano, il piano delle performance e il sistema dei controlli le relazioni finali di ciascuna sfera di controllo verranno inviate a tutti i soggetti coinvolti in ciascuna di esse (Attuazione : tempi , modi e soggetti individuati per legge e regolamento) .

Sono state evidenziate e sottolineate quelle misure obbligatorie derivanti espressamente e direttamente dalla legge.

Articolo 8

Misure di prevenzione generali: Meccanismi di formazione, attuazione e conoscenza delle decisioni idonee alla prevenzione del rischio corruzione.

1. Ai fini della massima trasparenza dell'azione amministrativa e dell'accessibilità totale, tutti i procedimenti amministrativi devono essere conclusi con **provvedimenti espressi**, assunti in forma di Deliberazioni della Giunta o del Consiglio Comunale o di Determinazioni del Responsabile d'Area ovvero nelle altre forme di legge (autorizzazioni, concessioni, permessi, nulla osta, etc.) (decorrenza immediata e continuativa, responsabili dell'attuazione tutti i responsabili di settore).

2. **Gli atti in questione devono essere pubblicati secondo le procedure** e con le tempistiche di legge e devono, inoltre, essere accessibili a chiunque a tempo indeterminato nel rispetto delle normative di settore (decorrenza immediata e continuativa, responsabile dell'attuazione: responsabile del settore Affari Generali).

3. Le informazioni relative a ciascun procedimento e/o provvedimento amministrativo, peraltro, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi ed allo specifico ufficio competente per ciascuna fase procedimentale, sono accessibili agli interessati in qualunque momento, nel rispetto della **disciplina sul diritto di accesso agli atti amministrativi** (decorrenza immediata e continuativa, responsabili dell'attuazione: tutti i responsabili di settore).

4. Tutti i provvedimenti conclusivi di un procedimento amministrativo di qualsivoglia natura essi siano e da qualunque organo siano adottati devono riportare, in premessa e/o in narrativa, la puntuale descrizione del procedimento e l'elencazione degli atti precedenti e/o propedeutici al provvedimento finale consentendo così a chiunque vi abbia interesse per finalità consentite dalla legge di poter ricostruire e comprendere agevolmente tutte le fasi del procedimento stesso e di poter conoscere tutti gli organi e/o tutti i soggetti che vi sono stati coinvolti (decorrenza immediata e continuativa, responsabili dell'attuazione: tutti i responsabili di settore).

Sono state evidenziate e sottolineate quelle misure obbligatorie derivanti espressamente e direttamente dalla legge.

Articolo 9

Misure di prevenzione generale: altre misure trasversali

1. Il Codice Vigna adottato con delibera di Giunta Regionale del 2009, pubblicato con le relative direttive sulla GURS n. 54 del 30/12/2011, si considera allegato al presente piano e allo stesso viene fatto espresso rinvio ; il codice Vigna è pubblicato permanentemente nella Sezione del sito istituzionale denominata "Amministrazione Trasparente" - sottosezione Altri contenuti".
2. Il citato codice verrà notificato con le modalità previste per il presente piano e i responsabili di settore dichiareranno espressamente di averne preso visione e di averne dato informazione ai propri dipendenti.
3. Le misure e gli adempimenti previsti nel Codice Vigna costituiscono misure trasversali del presente piano e la mancata attuazione costituisce illecito disciplinare nonché può comportare responsabilità di natura amministrativa, civile o penale, a seconda della violazione posta in essere.

Articolo 10

Le verifiche del Responsabile di Settore

1. Il **Responsabile del settore** verifica periodicamente la corretta esecuzione dei regolamenti, protocolli e procedimenti disciplinanti le decisioni nelle attività a rischio corruzione nonché ha l'obbligo d'informare,

semestralmente, il Responsabile della prevenzione della corruzione della corretta esecuzione delle azioni predette.

Articolo 11 **Obblighi di informazione**

1) Conoscenza del piano ed attuazione.

I dipendenti che operano in settori e/o attività particolarmente esposti alla corruzione aventi la responsabilità dei compiti ex art. 109 T.U.E.L. d.lgs. n. 267/200, con riferimento alle rispettive competenze previste dalla legge e dai regolamenti vigenti, attestano all'atto di sottoscrizione del contratto di essere a conoscenza del piano di prevenzione della corruzione approvato e provvedono alla esecuzione.

2) Dovere di astensione.

I dipendenti devono astenersi, ai sensi dell'art. 6-bis, legge 241/1990, in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto, anche potenziale. Il dovere di astensione dei pubblici dipendenti è regolato dal codice di comportamento di cui al D.P.R. 62/2013 nonché dal codice di comportamento "specifico" approvato con delibera di giunta comunale n° 128 del 24/12/2016 al quale si opera un rinvio dinamico ed integrato dalle disposizioni del presente piano;

3) Report e monitoraggio.

I Responsabili di Settore comunicano al Responsabile della prevenzione della corruzione, entro 60 giorni dalla approvazione del presente documento, i nominativi dei dipendenti assegnati al proprio Settore cui siano demandate attività istruttorie nell'ambito di quelle ad alto rischio di corruzione (in mancanza di comunicazione tale figura coinciderà con quella del responsabile di settore).

La comunicazione è effettuata anche ai fini dell'individuazione del personale da inserire nei programmi di formazione.

Definita la procedura di standardizzazione dei processi interni per le attività a rischio di corruzione, i Responsabili di Settore informano i dipendenti assegnati a tali attività nell'ambito della struttura di competenza ed impartiscono loro le relative istruzioni operative al fine di assicurare il monitoraggio ed il feedback costante sulle attività.

In particolare, il dipendente (o il responsabile di settore) assegnato ad attività a rischio di corruzione:

- dovrà riferire, attraverso un *report semestrale*, al Responsabile di Settore l'andamento dei procedimenti assegnati ed il rispetto dei tempi dei procedimenti;

- *dovrà informare tempestivamente* il Responsabile di Settore dell'impossibilità di rispettare i tempi del procedimento e di qualsiasi altra anomalia rilevata, indicando le motivazioni in fatto e in diritto che giustificano il ritardo. Il Responsabile di Settore dovrà intervenire tempestivamente per l'eliminazione delle eventuali anomalie riscontrate e, qualora le misure correttive non rientrino nella sua competenza normativa ed esclusiva, dovrà informare tempestivamente il Responsabile della Prevenzione della corruzione, proponendogli le azioni correttive da adottare.

3. Con cadenza semestrale, ogni Responsabile di Settore dovrà produrre al Responsabile della prevenzione della corruzione uno *specifico report* sulle attività a rischio di corruzione nel quale saranno evidenziati:

- **La pubblicazione dei procedimenti standardizzati;**
- **I procedimenti attuati;**
- **I Responsabili di procedimento;**
- **Il rispetto dei tempi procedurali;**
- **Le eventuali anomalie riscontrate nello svolgimento dell'iter dei procedimenti;**
- **I motivi dell'eventuale mancato rispetto dei tempi procedurali;**
- **Le azioni correttive intraprese e/o proposte;**
- **Le verifiche effettuate circa la possibilità di attuare la rotazione degli incarichi ai sensi del successivo art.7;**

Il Responsabile della prevenzione e della corruzione, in sede di relazione annuale sulla prevenzione della corruzione, pubblica sul sito istituzionale dell'Ente in modo sintetico i risultati del monitoraggio effettuato. La mancata collaborazione in sede di monitoraggio, è sanzionata in termini di mancata produttività nonché nei casi più gravi, in termini di violazione delle regole comportamentali.

Art. 12

La formazione.

Al fine di garantire la formazione dei responsabili e del personale viene adottato annualmente uno specifico programma per la formazione sull'anticorruzione.

L'ente garantisce, con riferimento alla possibile applicazione del principio di rotazione, una adeguata formazione ai responsabili cui vengono assegnati nuovi incarichi ed ai dipendenti che vengono adibiti allo svolgimento di altre attività.

Il responsabile per la prevenzione della corruzione sovrintende alla programmazione delle attività di formazione di cui al presente articolo, alla individuazione dei soggetti impegnati ed alla verifica dei suoi risultati effettivi.

Articolo 13

Rotazione degli incarichi

I Responsabili di Settore sono tenuti, laddove ciò sia possibile, a effettuare *la rotazione dei dipendenti* assegnati alle attività con più elevato rischio di corruzione e riferiscono in merito al Responsabile della prevenzione della corruzione. Le misure di rotazione devono essere precedute da adeguata formazione del personale coinvolto.

Qualora, per ragioni oggettive e comprovate, sia impossibile procedere alla rotazione dei dipendenti, il responsabile è tenuto a fornire adeguata motivazione comunicando quali misure aggiuntive abbia

adottato al fine di assicurare il rispetto della correttezza dell'azione amministrativa promuovendo un'attività di condivisione tra i dirigenti dell'attivo svolta da soggetti confermati.

Art. 14

Incarichi incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi extraistituzionali per i dipendenti pubblici

Non possono essere conferiti ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri d'ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da leggi o altre forme normative, o che non siano espressamente autorizzati.

Nel provvedimento di conferimento o di autorizzazione **(per il responsabile di settore concessa dal Sindaco e per il dipendente dal responsabile di settore)** dovrà darsi atto che lo svolgimento dell'incarico non comporti alcuna incompatibilità, di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione né situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

Nel caso in cui un dipendente svolga incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato all'ente per essere destinato ad incremento del fondo del salario accessorio. L'omissione del versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore costituisce ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei Conti.

I dipendenti che svolgano incarichi precedentemente conferiti o autorizzati devono darne comunicazione al responsabile della prevenzione, che provvederà alla verifica delle possibili incompatibilità ai sensi delle nuove disposizioni, nonché alla pubblicazione nell'apposita sezione del sito.

I dipendenti che cessano dal servizio, nei tre anni successivi alla cessazione, non possono svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari di provvedimenti emessi o di atti negoziali assunti dall'ufficio cui è appartenuto il dipendente negli ultimi tre anni di servizio.

In caso di violazione di questa disposizione, i contratti conclusi e gli incarichi conferiti sono nulli e i soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti non potranno avere rapporti contrattuali né affidamenti da parte dell'ente per i successivi tra anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati.

Entro 15 giorni dall'erogazione del compenso per gli incarichi conferiti o autorizzati, i soggetti pubblici e privati devono comunicare all'ufficio del personale del Comune presso cui il dipendente presta servizio, l'ammontare dei compensi erogati.

Entro 15 giorni dal conferimento o autorizzazione dell'incarico, anche a titolo gratuito a dipendenti dell'ente, l'ufficio personale comunica per via telematica al Dipartimento della Funzione Pubblica gli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi, indicando:

- L'oggetto dell'incarico,
- Il compenso lordo, ove previsto,
- Le norme in applicazione delle quali gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati, le ragioni del conferimento dell'autorizzazione,
- La rispondenza dei medesimi ai principi di buon andamento dell'amministrazione, le misure che si intendono adottare per il contenimento della spesa.

Comunque, entro il 30 giugno di ogni anno:

- a) nel caso in cui non siano stati conferiti incarichi a dipendenti dell'ente, anche se comandati o fuori ruolo, l'ufficio del personale dovrà produrre in via telematica al Dipartimento della Funzione Pubblica apposita dichiarazione in tal senso;

- b) nel caso in cui, invece, siano stati conferiti o autorizzati incarichi, l'ufficio personale provvederà a comunicare al Dipartimento della Funzione Pubblica, in via telematica o su apposito supporto magnetico, per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito;
- c) l'ufficio personale provvederà a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, per via telematica o su supporto magnetico, i compensi percepiti dai dipendenti dell'ente anche per incarichi relativi o compiti e doveri d'ufficio;
- d) inoltre provvederà a comunicare semestralmente l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza, con l'indicazione della ragione dell'incarico e dell'ammontare dei compensi corrisposti.

Ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 1, comma 46, della L. 190/2012, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

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

Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare – non appena ne viene a conoscenza – al Responsabile della prevenzione della corruzione, di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per reati di previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Ai sensi dell'art. 6-bis della L. n. 241/90, così come introdotto dall'art. 1, comma 41, della L. 190/2012, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale, ai loro superiori gerarchici. I Responsabili di Settore formulano la segnalazione riguardante la propria posizione al Segretario Generale ed al Sindaco.

Ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 1, comma 51, della L. 190/2012, fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il dipendente (*wishtleblower*) che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 24, e successive modificazioni.

Restano ferme le disposizioni previste dal D.Lgs. n. 165/2001 in merito alle incompatibilità dei dipendenti pubblici, e in particolare l'articolo 53, comma 1 bis, relativo al divieto di conferimento di incarichi di direzione di strutture organizzative deputate alla gestione del personale (cioè competenti in materia di reclutamento, trattamento e sviluppo delle risorse umane) a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici ovvero in movimenti sindacali oppure che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

Ai sensi dell'articolo 53, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001 è altresì vietato ai dipendenti comunali svolgere anche a titolo gratuito i seguenti incarichi di collaborazione e consulenza:

- attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti ai quali abbiano, nel biennio precedente, aggiudicato ovvero concorso ad aggiudicare, per conto dell'Ente, appalti di lavori, forniture o servizi;
- attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti con i quali l'Ente ha in corso di definizione qualsiasi controversia civile, amministrativa o tributaria;
- attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti pubblici o privati con i quali l'Ente ha instaurato o è in procinto di instaurare un rapporto di partenariato.

Il regolamento sull'incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi, richiamato dall'art. 1, comma 61, lett. b) della L. 190/2012, dall'art. 53, comma 3-bis, del d.lgs. 165/2001, una volta approvato con deliberazione della Giunta comunale (o inserito nel contesto del regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi) costituisce parte integrante del presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Art. 15

Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti Privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, comma 49 e 50, della legge 6 novembre 2012 , n. 190.

Il responsabile della prevenzione della anticorruzione, cura, che nell'Ente siano rispettate le disposizioni del decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39 sull'inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi con riguardo ad amministratori e dirigenti o incaricati di funzioni dirigenziali.

A tal fine il responsabile, qualora ne venga a conoscenza, contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità di cui al decreto citato.

All'atto del conferimento dell'incarico l'interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità di cui al decreto citato.

Nel corso dell'incarico lo stesso Segretario Comunale e i Responsabili di P.O. presentano annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità sopra citate.

Le dichiarazioni suddette sono pubblicate nel sito web comunale. La dichiarazione è condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico.

Il Sindaco contesta l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità relative al Segretario Comunale.

Articolo 16

Trasparenza, pubblicità e comunicazione

Gli adempimenti in materia di trasparenza costituiscono strumenti fondamentali per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

La Legge 190 del 2012, oltre a prevedere una serie di disposizioni direttamente applicabili a tutte le pubbliche amministrazioni, ha conferito una delega al Governo per approvare un Decreto Legislativo di riordino della disciplina sulla pubblicità e trasparenza da parte delle PP.AA., esercitata con il D.Lgs. 33/2013.

Articolo 17

Codice di comportamento e responsabilità disciplinare

1. Il Comune di Castelbuono, con deliberazione di G.M. n° 128 del 24.12.2013 ha adottato il Codice di Comportamento dei propri dipendenti.
2. Il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi di quanto previsto dal D.P.R. 16 aprile 2013, n.62, costituisce parte integrante del presente Piano.
3. Il Codice è pubblicato sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente". Copia di esso verrà allegata ai nuovi contratti individuali di lavoro. L'adempimento di tali obblighi è posto a carico dell'Ufficio Personale.
4. Ogni anno entro e non oltre il 30 giugno di ogni anno, i Responsabili di P.O., sono tenuti a trasmettere al responsabile della prevenzione, per il tramite dell'Ufficio Personale, le attestazioni e dichiarazioni richieste

dagli artt. 5, 6 e 13, comma 2° del D.P.R. n. 62/2013, nonché ad ogni variazione. Tali dichiarazioni vengono richieste all'atto di ogni nuovo incarico.

5. La violazione degli obblighi imposti dal Codice di Comportamento comporta l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Articolo 18

Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)

1. Il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia, a meno che il fatto non comporti responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione).
2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.
3. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241.

Articolo 19

Obiettivi strategici

L'art.41, c.1, lett.g), del D.lgs.97/2016 ha sostituito l'originario c.8 , dell'art.1 , della legge 190/2012 con la seguente previsione :

“L'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del piano triennale per la prevenzione della corruzione”.

La Giunta , pertanto, individua gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza rappresentando gli stessi i principi cardine sulla base dei quali definire i documenti di programmazione strategico- gestionale e il piano triennale per la prevenzione della corruzione.

Obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione

Il Comune di Castelbuono si impegna a:

Coniugare lo sviluppo economico, sociale e culturale del territorio con la legalità e la partecipazione dei cittadini, al fine di promuovere una coscienza civile ed etica diffusa;

Promuovere l'art.3 della costituzione, prevenendo i fenomeni corruttivi e garantendo ai cittadini e agli operatori economici uguali doveri ed uguali diritti;

Definire, attuare e migliorare nel tempo modalità di lavoro e controlli finalizzati alla prevenzione della corruzione;

Obiettivi strategici per favorire la partecipazione dei cittadini

Garantire la partecipazione dei cittadini o dei loro rappresentanti;

Promuovere momenti di comunicazione e confronto con le associazioni di categoria e gli ordini professionali, per condividere azioni congiunte di sensibilizzazione sui temi della legalità;

Promuovere momenti di formazione e confronto con i docenti e gli studenti degli istituti scolastici per promuovere azioni di educazione e sensibilizzazione sui temi della legalità;

Promuovere momenti di comunicazione e confronto con le associazioni dei cittadini che fruiscono dei servizi del Comune (genitori, anziani, disabili, utenti della biblioteca, ecc).

Obiettivi strategici in materia di trasparenza

Promuovere una gestione trasparente della performance (obiettivi chiari e rendicontazione dei risultati raggiunti);

Rendere trasparente la gestione delle attività;

Aumentare la propria capacità di informare i cittadini circa le modalità di accesso ai servizi e le modalità di gestione dei procedimenti;

Promuovere l'accesso civico generalizzato.

Responsabilità

9. Il Consiglio comunale/la Giunta comunale devono adeguare gli obiettivi del DUP alla politica anticorruzione.

AREA DI RISCHIO N. 1: . Acquisizione e progressione del personale

MAPPATURA DEI PROCESSI :

- i concorsi e le prove selettive per l'assunzione del personale di qualsivoglia genere, anagrafe delle prestazioni (verifica situazioni di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi);
- Sistemi di valutazione del personale, selezioni per progressioni orizzontali

VALUTAZIONE DEL RISCHIO:

1° IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

1. Previsione di requisiti di accesso "personalizzati "ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire ;
2. Abuso nei procedimenti di stabilizzazione o di verticalizzazione finalizzati al reclutamento di candidati;
3. Irregolare composizione della commissione di concorso o di selezione finalizzata al reclutamento di candidati;
4. mancata predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di favorire candidati ;
5. Disomogeneità nel controllo sul possesso dei requisiti nonché nella valutazione delle prove;
6. interventi ingiustificati di modifica del bando.

➤ **3° TRATTAMENTO : MISURE ULTERIORI PER NEUTRALIZZARE O RIDURRE IL RISCHIO.**

Trasparenza e adeguata pubblicità dei bandi di selezione di qualsiasi genere, preceduti da programmazione, concertata e condivisa.(Tempo di attuazione :tempestivo- Responsabile del Settore personale).

Acquisizione delle dichiarazioni di incompatibilità e inconfiribilità da parte dei componenti di commissione dopo il deposito delle domande di partecipazione (Tempi di attuazione : entro la data di svolgimento delle prove - Responsabile del Settore Personale ;

Acquisizione delle dichiarazioni di incompatibilità e inconfiribilità da parte di qualunque dipendente al momento dell'assunzione e di qualunque incaricato al momento dell'incarico (*Tempi di attuazione : decorrenza immediata e continua – Responsabile del Settore personale).*

Pubblicità dei verbali delle commissioni relativi alla fissazione dei criteri di valutazione delle prove precedenti allo svolgimento delle prove stesse (*Tempi di attuazione :entro la prima data di avvio- delle prove- Presidenti di commissione di concorso e selezioni di vario genere);*

Unificazione procedure di acquisizione atti inerenti all'anagrafe delle prestazioni e procedure di controllo, interno ed esterno, anche per incarichi ad esterni, in capo ad un unico ufficio- Massima diffusione e trasparenza (*tempi di attuazione : decorrenza immediata e continua- Responsabile del Settore Personale).*

UNITA' ORGANIZZATIVE SOGGETTE AL RISCHIO

- **Settore Gestione del Personale**

MAPPATURA DEI PROCESSI :

- Affidamenti diretti di contratti di appalto di forniture, beni e servizi (dlgs 50/2016);
- individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento di appalti o concessioni, con particolare riferimento ai casi in cui si opti per procedure negoziate, affidamenti diretti o qualsiasi altra tipologia di assegnazione in deroga ai principi dell'evidenza pubblica e della concorrenza;
- predisposizione bando e documentazione di gara, con particolare attenzione alla individuazione dei requisiti di qualificazione, ai criteri di aggiudicazione, alla determinazione del corrispettivo dell'appalto o della concessione e ad ogni altra clausola che abbia l'effetto di restringere lo spettro dei partecipanti alla procedura;
- revoca / annullamento in autotutela del bando e degli atti di gara;
- ricorso a transazioni o ad altri strumenti di definizione bonaria di eventuali controversie insorte nel corso dell'esecuzione del contratto;
- proroghe e rinnovi

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

1° IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

- definizione dei requisiti di accesso alla gara ed in particolare dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa ,
- Mancato rispetto del principio di rotazione, laddove possibile;
- mancato ricorso al Mercato Elettronico e strumenti CONSIP;
- uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa , finalizzato a favorire un'impresa;
- utilizzo della procedura negoziata fuori dai casi previsti dalla legge;
- abuso del provvedimento di revoca/annullamento del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario ;
- elusione delle regole di affidamento degli appalti , mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto ;
- immotivate e reiterate proroghe o rinnovi al fine di favorire sempre gli stessi aggiudicatari;
- immotivato ricorso alle transazioni sorte in caso di contenzioso , non supportate da documentate ragioni di strategia difensiva.
- Mancata applicazione sulle regole della massima pubblicità e trasparenza.
- Mancato rispetto delle scadenze temporali.

2° TRATTAMENTO : MISURE PER NEUTRALIZZARE O RIDURRE IL RISCHIO.

- Nei bandi di gara o nelle lettere d'invito attenersi ad un criterio di proporzionalità, ragionevolezza e non discriminazione nella individuazione dei requisiti di capacità tecnica, economica e finanziaria delle imprese partecipanti, avendo cura di giustificare, dandone l'eventuale previsione di requisiti o condizioni che restringano lo spettro di partecipazione alla gara nonché di contenere la prescrizione di specifici parametri economico-finanziari entro i limiti di congruenza con il valore dell'appalto e nel rispetto dei principi al riguardo affermati dalla giurisprudenza e dalla prassi amministrativa; (tempi di attuazione: adozione determina a contrarre - responsabili :tutti i titolari di posizione organizzativa).
- Motivare adeguatamente nella "determinazione a contrarre" l'opzione per il criterio di aggiudicazione dell'appalto (offerta economicamente più vantaggiosa o prezzo più basso), tenendo conto che il criterio del prezzo più basso normalmente può ritenersi maggiormente adeguato nei casi di lavori e di servizi con progetti puntuali e precisi sul tipo di servizio/fornitura e si espone meno al rischio di disparità di trattamento , mentre il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa (quello maggiormente consigliato dalla Regione Sicilia) è comunque determinato dall'esigenza di valutare l'offerta sulla base di molteplici profili e di parametri quali/quantitativi in grado di esprimere e soddisfare le esigenze dell'amministrazione per il conseguimento di una prestazione con peculiari connotazioni(tempi di attuazione: adozione determina a contrarre - responsabili :tutti i titolari di posizione organizzativa).

- Procedere, con congruo anticipo rispetto alla scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura dei beni o servizi, alla indizione delle procedure di selezione secondo le modalità indicate dal d.lgs. 50/2016, per non dover ricorrere abitualmente a proroghe e rinnovi ; (tempi di attuazione: entro due mesi antecedenti la scadenza di un servizio o dall'esaurimento della fornitura periodica - responsabili :tutti i titolari di posizione organizzativa).
- prevedere nel bando, nel disciplinare e/o nel capitolato di gara la possibilità di prorogare e/o rinnovare, entro i limiti delineati dal Legislatore, il contratto di appalto(tempi di attuazione: adozione determina a contrarre - responsabili :tutti i titolari di posizione organizzativa);;
- privilegiare, per l'acquisto di beni e servizi, il ricorso alle convenzioni CONSIP e/o al mercato elettronico della pubblica amministrazione, ai sensi dell'articolo 7, comma 2, della legge 94 /2012 e s.m.i. In caso di acquisti autonomi motivare sempre in modo dettagliato le ragioni della convenienza (tempi di attuazione: adozione determina a contrarre - responsabili: tutti i titolari di posizione organizzativa);
- nella operazioni che importano la cessione di ramo d'azienda da parte dell'impresa appaltatrice in favore di altro operatore :
 - non effettuare alcuna forma di intercessione fra la ditta cedente e quella cessionaria;
 - procedere ad un rigoroso controllo in ordine all'effettivo trasferimento del ramo aziendale; (tempi di attuazione: adozione deliberazione di presa d'atto cessione - responsabili: tutti i titolari di posizione organizzativa ;
- assicurare la rotazione tra le imprese per l'affidamento dei contratti in economia;
- assicurare la rotazione tra i professionisti negli affidamenti di incarichi tecnici secondo gli importi di legge;
- acquisire un previo parere, a cura di un legale, (e/o del Collegio dei Revisori del Conto secondo la vigente normativa) in merito alla opportunità di addivenire ad eventuali transazioni o, comunque, alla definizione bonaria di eventuali controversie insorte nel corso dell'esecuzione del contratto;
- ai sensi dell'art. 1, comma 17, L. 190/2012 , devono essere introdotte nel bando di gara o nella lettera d'invito la richiesta di dichiarazione di impegno ad applicare il "Codice Vigna".
- Verifiche DURC ed attribuzioni CIG;
- Tempi di attuazione: adozione determina a contrarre - responsabili: tutti i titolari di posizione organizzativa per tutte le misure di cui sopra.

UNITA' ORGANIZZATIVE SOGGETTE AL RISCHIO

Tutti i settori

AREA DI RISCHIO N. 3: Affidamento di lavori, forniture e servizi > € 40.000,00 con procedura aperta

MAPPATURA DEI PROCESSI :

- proroghe o rinnovi di contratti di appalto di forniture e servizi;
- valutazione delle offerte, soprattutto nelle procedure che prevedono meccanismi di valutazione discrezionale tecnica - criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa;
- valutazione eventuale anomalia delle offerte;
- atti di approvazione di varianti in corso d'opera relativi ad appalti di lavori pubblici, soprattutto nelle procedure che prevedono l'applicazione del criterio del "prezzo più basso";
- individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento di appalti o concessioni, con particolare riferimento ai casi in cui si opti per procedure negoziate, affidamenti diretti o qualsiasi altra tipologia di assegnazione in deroga ai principi dell'evidenza pubblica e della concorrenza;
- predisposizione bando e documentazione di gara, con particolare attenzione alla individuazione dei requisiti di qualificazione, ai criteri di aggiudicazione, alla determinazione del corrispettivo dell'appalto o della concessione e ad ogni altra clausola che abbia l'effetto di restringere lo spettro dei partecipanti alla procedura;
- revoca / annullamento in autotutela del bando e degli atti di gara;
- ricorso a transazioni o ad altri strumenti di definizione bonaria di eventuali controversie insorte nel corso dell'esecuzione del contratto;
- autorizzazione al subappalto;
- I rapporti di partenariato (project financing, concessioni di costruzione e gestione, leasing in costruendo, contratto di disponibilità, costituzione di società mista);
- Mancato ricorso alla I rapporti di partenariato (project financing, concessioni di costruzione e gestione, leasing in costruendo, contratto di disponibilità, costituzione di società mista);

➤ **1° IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO**

- definizione dei requisiti di accesso alla gara ed in particolare dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa ;
- uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa , finalizzato a favorire un'impresa;
- divieto di frazionamento degli appalti al solo scopo di eludere le procedure di gara sopra soglia.
- ammissione di varianti in corso d'opera per consentire all'appaltatore di recuperare il ribasso effettuato in sede di gara o di conseguire *extra* guadagni ;
- abuso del provvedimento di revoca/annullamento del bando
- elusione delle regole di affidamento degli appalti , mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto ;
- immotivate e reiterate proroghe o rinnovi;
- immotivato ricorso alle transazioni sorte in caso di contenzioso , non supportate da documentate ragioni di strategia difensiva.
- Mancata applicazione sulle regole della massima pubblicità e trasparenza.
- Mancato rispetto delle scadenze temporali.
- Eventuale contiguità tra l'amministrazione ed il soggetto fornitore;
- Mancato rispetto degli accordi e convenzioni CONSIP se esistenti
- Discrezionalità nelle definizioni dei criteri di aggiudicazione;

2° TRATTAMENTO : MISURE PER NEUTRALIZZARE O RIDURRE IL RISCHIO.

- Nei bandi di gara attenersi ad un criterio di proporzionalità, ragionevolezza e non discriminazione nella individuazione dei requisiti di capacità tecnica, economica e finanziaria delle imprese partecipanti, avendo cura di giustificare, dandone atto nello stesso bando l'eventuale previsione di requisiti o condizioni che restringano lo spettro di partecipazione alla gara nonché di contenere la prescrizione di specifici parametri economico-finanziari entro i limiti di congruenza con il valore dell'appalto e nel rispetto dei principi al riguardo affermati dalla giurisprudenza e dalla prassi amministrativa;
- Motivare adeguatamente nella "determinazione a contrarre" l'opzione per il criterio di aggiudicazione dell'appalto (offerta economicamente più vantaggiosa o prezzo più basso),
- procedere, con congruo anticipo rispetto alla scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura dei beni o servizi, all'indizione delle procedure di selezione secondo le modalità indicate dal d.lgs. 50/2016;
- privilegiare, per l'acquisto di beni e servizi, il ricorso alle convenzioni CONSIP e/o al mercato elettronico della pubblica amministrazione, ai sensi dell'articolo 7, comma 2, della legge 94 /2012 e s.m.i. . In caso di acquisti autonomi motivare sempre in modo dettagliato le ragioni della convenienza e con l'obbligo del benchmark di convenzioni e AQ Consip (*tempi di attuazione: adozione determina a contrarre - responsabili :tutti i titolari di posizione organizzativa*);
- prevedere nel bando, nel disciplinare e/o nel capitolato di gara la possibilità di prorogare e/o rinnovare un contratto di appalto entro i limiti delineati dal Legislatore;
- indicazione puntuale degli strumenti di verifica della regolarità delle prestazioni oggetto del contratto;
 - non effettuare alcuna forma di intercessione fra la ditta cedente e quella cessionaria;
 - procedere ad un rigoroso controllo in ordine all'effettivo trasferimento del ramo aziendale;
- acquisire parere, a cura del Segretario Generale dell'Ente e/o di un legale, in merito alla opportunità di addivenire all'annullamento o revoca degli atti di gara;
- acquisire parere, a cura di un legale, (**e/o del Collegio dei revisori del Conto secondo la vigente normativa**) in merito alla opportunità di addivenire ad eventuali transazioni o, comunque, alla definizione bonaria di eventuali controversie insorte nel corso dell'esecuzione del contratto;
- ai sensi dell'art. 1, comma 17, L. 190/2012 , devono essere introdotte nel bando di gara o nella lettera d'invito le clausole e la richiesta di dichiarazione di impegno ad applicare il "Codice Vigna".
- Indicazione del responsabile del procedimento.

Unità maggiormente soggette a rischio:

Tutti i settori con particolare riferimento al settore urbanistico e Lavori Pubblici

AREA DI RISCHIO N. 4 : Affidamento di lavori , servizi o forniture, in deroga o somma urgenza

MAPPATURA DEI PROCESSI :

- proroghe o rinnovi di contratti di appalto di forniture e servizi;
- individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento di appalti o concessioni, con particolare riferimento ai casi in cui si opti per procedure negoziate, affidamenti diretti o qualsiasi altra tipologia di assegnazione in deroga ai principi dell'evidenza pubblica e della concorrenza;
- revoca / annullamento in autotutela del bando o degli atti di affidamento;
- ordinazione ed esecuzione lavori di somma urgenza

2° TRATTAMENTO : MISURE PER NEUTRALIZZARE O RIDURRE IL RISCHIO.

- ridurre l'area degli affidamenti diretti ai soli casi ammessi dalla legge e nel rispetto delle deliberazioni ANAC che trattano la materia (vd. Deliberazione n° 1097 del 26 ottobre 2016)
- privilegiare, per l'acquisto di beni e servizi, il ricorso alle convenzioni CONSIP e/o al mercato elettronico della pubblica amministrazione, ai sensi dell'articolo 7, comma 2, della legge 94 /2012 e s.m.i. .
- In caso di acquisti autonomi motivare sempre in modo dettagliato le ragioni della convenienza e con l'obbligo del benchmark di convenzioni e AQ Consip (tempi di attuazione: adozione determina a contrarre - responsabili :tutti i titolari di posizione organizzativa ;
- in assenza di albi rispettare comunque un principio di rotazione , fatti salvi casi eccezionali, da a motivare esplicitamente nei provvedimenti di affidamento;
- Programmazione delle attività con un congruo periodo di anticipo rispetto alla scadenza del rapporto in essere . L'urgenza non è motivata se dipende solo da un ritardo nelle azioni gestionali dei responsabili delle P.O.
- Monitoraggio sugli affidamenti diretti e sui lavori di somma urgenza con estensione delle percentuali minime previste per il controllo amministrativo successivo.
- Lavori di somma urgenza da ordinare secondo le procedure di cui al dlgs 50/2016 e 267/2000 e s.m.i.
- , (tempi di attuazione per tutte le misure di cui sopra: adozione determina a contrarre - responsabili: tutti i titolari di posizione organizzativa ;

Aree soggette a rischio: Tutti i settori

AREA DI RISCHIO N. 5: Autorizzazioni inerenti la materia urbanistica

MAPPATURA DEI PROCESSI :

- atti di pianificazione urbanistica, generale e attuativa, di iniziativa pubblica o privata;
- processi di pianificazione attuativa e varianti urbanistiche;
- permessi di costruire convenzionati
- vigilanza sull'attività urbanistica
- rilascio certificati di destinazione urbanistica
-

VALUTAZIONE DEL RISCHIO:

1° IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

- Varianti al piano che comportano significativo aumento della potestà edificatoria, scelta o maggior utilizzo del suolo finalizzato a procurare un indebito vantaggio ai destinatari del provvedimento;
- Sottostima del maggior valore generato dalla variante;
- stipula convenzioni urbanistiche/di lottizzazione / di programma costruttivo, ecc. scarsamente trasparenti e poco mirate al raggiungimento dell'interesse pubblico;
- trattamento pratiche non in ordine cronologico;
- Eccesso di discrezionalità e disparità di trattamento nel rilascio di autorizzazioni e concessioni;
- Mancato rispetto dei termini procedurali delle procedure a vantaggio o a scapito del privato, con produzione di danno all'immagine e/patrimoniale all'ente
- Mancata cronologia e rispetto della tempistica nel rilascio di certificazioni urbanistiche;
- Attestazioni false e mendaci e poca chiarezza nei certificati urbanistici;

2° TRATTAMENTO : MISURE PER NEUTRALIZZARE O RIDURRE IL RISCHIO.

- ampliare gli ambiti di partecipazione al procedimento di pianificazione, diffondendo gli obiettivi di sviluppo territoriale tramite il pieno coinvolgimento dei cittadini; pubblicazione sul sito web comunale degli schemi di provvedimento, ed i relativi allegati tecnici, prima che siano portati all'adozione/approvazione dell'organo competente (*tempi di attuazione: contestuali - responsabili : titolare posizione organizzativa P.R.G.*);
- nell'adozione dei provvedimenti di cui al punto presente, richiedere atto di indirizzo del Consiglio Comunale sulle varianti in genere e sulla modifica degli standard urbanistici e conseguentemente , esplicitare, in maniera chiara ed esauriente, le motivazioni e i presupposti di legge a fondamento della decisione, avendo cura di assumere una determinazione coerente con provvedimenti precedentemente adottati dall'ufficio sul medesimo oggetto, salvo che si rilevi la non conformità ai canoni di legge dei predetti provvedimenti(*tempi di attuazione: tempestivi e conseguentemente attuazione continua- responsabili : titolare posizione organizzativa*);
- **Massima diffusione e conoscibilità degli atti relativi alle varianti ed ai contenuti delle convenzioni urbanistiche;**
- evitare discrezionalità e incoerenza nell'adozione dei provvedimenti relativi al rilascio di concessioni, rispetto pedissequo delle cronologia nelle istruttoria degli atti (autorizzazioni e concessioni)e nel rilascio dei certificati di destinazione urbanistica;
- il certificato di destinazione urbanistica deve essere formulato in maniera chiara e comprensibile, con un richiamo espresso alla vigente disciplina urbanistica relativa all'aera di riferimento e all'esistenza di eventuali vincoli o prescrizioni;

(*responsabili : titolare posizione organizzativa*).

➤ Controllo preventivo sulle convenzioni di lottizzazione in variante e altri atti negoziali allegati agli strumenti di pianificazione
(*tempi di attuazione: entro la data di trasmissione alle commissioni consiliari -*)

▶ Controllo successivo sul rispetto delle tempistiche delle procedure , sul rispetto della cronologia, sulle verifiche effettuate e sulle dichiarazioni sostitutive, di tutte le procedure dell'area di rischio

UNITA' ORGANIZZATIVE SOGGETTE AL RISCHIO

Settore Urbanistica-PRG- Edilizia pubblica
Settori di volta in volta interessati alle pianificazioni

AREA DI RISCHIO N. :6 Autorizzazioni inerenti l'edilizia privata

MAPPATURA DEI PROCESSI :

- condoni edilizi, concessioni in sanatoria;
- controlli su DIA e SCIA;
- vigilanza sull'attività edilizia, repressione abusivismo;
- concessioni e autorizzazioni;
- pagamento contributo per il rilascio del permesso a costruire, con particolare riguardo alla fattispecie di esonero , riduzione o rateizzazione del predetto contributo;
- pagamento oneri di urbanizzazione e costi di costruzione;
- rilascio certificati di agibilità / abitabilità;
- recupero morosità ed escussione polizze;
- lottizzazioni non costituenti variante allo strumento urbanistico.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO:

1° IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

- trattamento pratiche non in ordine cronologico per procurare vantaggi particolari, difformità di trattamento;
- irregolare esecuzione delle opere di urbanizzazione previste nelle convenzioni di lottizzazione;
- Mancato rispetto dei termini procedurali delle procedure di pagamento degli oneri di urbanizzazione e costi di costruzione, con produzione di danno all'immagine ed al patrimonio dell'Ente
- Attestazioni false e mendaci ovvero uso di documentazione falsa, poca chiarezza nelle pratiche edilizie, rilasciate con il favore del dipendente .
- **Polizze fidejussorie (a garanzia del pagamento degli oneri) false o non rispondenti ai requisiti richiesti dalla legge e dai recenti provvedimenti dell'autorità anticorruzione.**
- Omissione di doveri d'ufficio , di azioni o comportamenti dovuti , che procurino un danno o un vantaggio ad alcuni.
- Assoggettamento a minacce o pressioni per compiere operazioni illecite o solo per creare vantaggi a discapito di altri.
- Inosservanza delle regole procedurali per i controlli ex post sulla SCIA allo scopo di non far rilevare la mancanza di requisiti e presupposti per l'esercizio dell'attività .
- Poca trasparenza e mancanza di modelli e procedure standardizzate per non favorire lo snellimento delle procedure ordinarie e l'utilizzo della SCIA .
- Appesantimento delle procedure e assenza di tracciabilità;
- Discrezionalità , arbitrarietà, mancanza di programmazione negli accertamenti edilizi su concessioni , anche in sanatoria, e sulle abitabilità per favorire o sfavorire i privati.
- Mancata effettuazione dei controlli o controlli su base discrezionale , che non garantiscono parità di trattamento.
- Rilascio di concessioni edilizie con pagamento di contributi inferiori al dovuto o con rateizzazioni eccessive
- Insufficiente controllo del territorio circa l'attività di repressione degli abusi edilizi. Mancata adozione delle ordinanze di demolizione, di ripristino a seguito di opere in assenza o in parziale violazione delle concessioni rilasciate. Mancata immissione in possesso a seguito verbale di inottemperanza.

2° TRATTAMENTO : MISURE PER NEUTRALIZZARE O RIDURRE IL RISCHIO.

- Gestione informatica delle procedure edilizie , trasparenza e pubblicità di tutti i provvedimenti adottati, inclusa la comunicazione del responsabile del procedimento a cui è stata assegnata la pratica , fino all'archiviazione completa della stessa , anch'essa in via telematica. Calcolo degli oneri e procedure di rateizzazione con regole oggettive e inderogabili, con provvedimento motivato ed espresso (**tempi di attuazione: immediati- responsabili : titolare posizione organizzativa - Edilizia Privata ed urbanistica**).
- Monitoraggio del rispetto dei tempi e delle modalità procedurali per il puntuale pagamento degli oneri di urbanizzazione e costi di costruzione (**tempi di attuazione: decorrenza immediata in concomitanza con il controllo interno successivo- responsabili : titolari di P.O. settori edilizia privata ed urbanistica ed economico-finanziaria**)
- **Verifica della regolarità delle polizze fideiussorie emesse nel rispetto delle direttive dell'autorità anticorruzione;**
- Definizioni di informazioni chiare e accessibili sui requisiti , presupposti e modalità di avvio della SCIA e pubblicazione permanente sul sito (**responsabile di P.O. Edilizia Privata per pubblicazione standard : tempestivo**)
- **P.O. Edilizia Privata).**
- Procedura informatizzata delle pratiche di abusivismo edilizio , tracciabilità delle segnalazioni delle istanze , la possibilità di controllo di termini e scadenze, controllo del territorio, standardizzazione delle procedure relative all'adozione delle ordinanze di demolizione, verbali di inottemperanza, immissione in possesso degli immobili. (**tempi di attuazione:immediati-responsabile di P.O. Edilizia Privata).**
- Monitoraggio sugli avvenuti controlli ex post ed accertamenti secondo l'ordine di assegnazione e nei termini sugli abusi edilizi . (**tempi di attuazione: immediati e contestuali-).**
- Programmazione formalizzata sia ai fini del rilascio dell'agibilità/abitabilità che sulla regolare esecuzione delle opere di urbanizzazione convenzionate secondo procedure standardizzate che mirano a non aggravare immotivatamente le procedure stesse.
(**tempi di attuazione: decorrenza immediata e continua - responsabile di P.O. Edilizia Privata**).
- Informatizzazione dei certificati di agibilità/abitabilità, che ne consentano la tracciabilità e il controllo nel rispetto dei tempi di legge

UNITA' ORGANIZZATIVE SOGGETTE AL RISCHIO

Settore Edilizia privata ed urbanistica

AREA DI RISCHIO N. :7 Autorizzazioni inerenti le attività produttive

MAPPATURA DEI PROCESSI :

COMMERCIO ,

- rilascio autorizzazioni inerenti il commercio, (esercizi di vicinato, grandi strutture di vendita, etc..)rilascio autorizzazioni di competenza dello SUAP.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO: Patrimonio e Commercio , Suolo Pubblico e pubblicità

1° IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

- Trattamento pratiche non in ordine cronologico.
- Mancato rispetto dei termini procedurali delle procedure a vantaggio o a scapito del privato , con produzione di danno all'immagine e/patrimoniale all'ente.
- Attestazioni false e mendaci ovvero uso di documentazione falsa, poca chiarezza nelle pratiche ,
- Omissione di doveri d'ufficio , di azioni o comportamenti dovuti , che procurino un danno o un vantaggio ad alcuni.
- Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti.

2° TRATTAMENTO : MISURE PER NEUTRALIZZARE O RIDURRE IL RISCHIO.

- .
- Monitoraggio del rispetto dei tempi e delle modalità procedurali afferenti pratiche commerciali – informazione trasparente sui riferimenti normativi - *tempi di attuazione: contestuali- responsabili : responsabile dell'ufficio commercio, personale e contenzioso* -
-

UNITA' ORGANIZZATIVE SOGGETTE AL RISCHIO

Settore personale, Commercio e contenzioso

AREA DI RISCHIO N. :8 gestione del patrimonio comunale

MAPPATURA DEI PROCESSI :

PATRIMONIO, fitti passivi

- locazioni passive;
- rilascio concessione per la gestione di immobili di proprietà comunale e rilascio concessione per l'uso temporaneo di immobili di proprietà comunale; usi civici
- assegnazione alloggi popolari, gestione dei fitti e contrattualistica.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO: Patrimonio e fitti passivi

1° IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

- Discrezionalità nell'assegnazione degli alloggi
- Mancata o incompleta definizione dei canoni o dei corrispettivi. Ritardati rinnovi dei contratti
- Attestazioni false e mendaci ovvero uso di documentazione falsa, poca chiarezza nelle pratiche , con il favore del dipendente .
- Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti .
- Appesantimento delle procedure e assenza della tracciabilità'.
- Discrezionalità , arbitrarietà, mancanza di programmazione negli accertamenti.
- Mancata effettuazione dei controlli o controlli su base discrezionale.

3° TRATTAMENTO : MISURE PER NEUTRALIZZARE O RIDURRE IL RISCHIO.

- Assegnazione degli alloggi nel rispetto di procedure standardizzate ed in esecuzione della legge
- Definizione ed aggiornamento del canone secondo le procedure di legge;
- Verifica del rispetto delle prescrizioni relative alla trasparenza amministrativa;
- Acquisizioni da parte del responsabile di area delle eventuali dichiarazioni relative alla assenza delle cause di astensione o incompatibilità riferite ai dipendenti ai quali sono affidate le procedure istruttorie

UNITA' ORGANIZZATIVE SOGGETTE AL RISCHIO

Settore Patrimonio, Ambiente e Commercio

AREA DI RISCHIO N. : 9 servizi demografici

MAPPATURA DEI PROCESSI :

SERVIZI DEMOGRAFICI

- rilascio atti di stato civile, rilascio carte di identità e documenti di riconoscimento rilascio certificazioni anagrafiche, iscrizioni e cancellazioni anagrafiche, rilascio di attestazioni di soggiorno ai cittadini comunitari

VALUTAZIONE DEL RISCHIO: servizi demografici

1° IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

- Trattamento pratiche non in ordine cronologico.
- Mancato rispetto dei termini procedurali delle procedure a vantaggio o a scapito del privato , con produzione di danno all'immagine e/patrimoniale all'ente.
- Attestazioni false e mendaci ovvero uso di documentazione falsa, poca chiarezza nelle pratiche ,
- Omissione di doveri d'ufficio , di azioni o comportamenti dovuti , che procurino un danno o un vantaggio ad alcuni.
- Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti.

2° TRATTAMENTO : MISURE PER NEUTRALIZZARE O RIDURRE IL RISCHIO.

- . Monitoraggio del rispetto dei tempi e delle modalità procedurali afferenti pratiche relative ad anagrafe e stato civile – informazione trasparente sui riferimenti normativi - *tempi di attuazione: contestuali- responsabili : responsabile dell'ufficio servizi demografici -*

UNITA' ORGANIZZATIVE SOGGETTE AL RISCHIO

Settore servizi demografici

MAPPATURA DEI PROCESSI :

- la concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
IN PARTICOLARE:
- contributi per assistenza economica;
- contributi ad enti del terzo settore;
- contributi ad enti pubblici e privati e **associazioni** per l'effettuazione di manifestazioni , iniziative e progetti di interesse della comunità;
- contributi destinati al potenziamento delle attività sportive

VALUTAZIONE DEL RISCHIO:

1° IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

- Trattamento pratiche non in ordine cronologico per procurare vantaggi particolari.
- Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti con accelerazioni o ritardi a vantaggio o a scapito del privato , con produzione di danno all'immagine e/patrimoniale all'ente.
- Predisposizione bandi con beneficiari predeterminabili.
- Attestazioni false e mendaci ovvero uso di documentazione falsa, poca chiarezza nelle pratiche , con il favore del dipendente , rendiconti **non conformi né tracciabili**
- Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti e delle informazioni fornite ai beneficiari.
- Appesantimento delle procedure e assenza della tracciabilità' per favorire o sfavorire i privati.
- Comportamenti poco trasparenti.
- Mancanza di controlli/verifiche adeguate.
- Utilizzo di risorse comunali per finalità diverse o contrarie a quelle previste nei regolamenti e atti di indirizzo del Comune .

3° TRATTAMENTO : MISURE PER NEUTRALIZZARE O RIDURRE IL RISCHIO.

- Approvazione ed aggiornamento regolamenti comunali su ciascun settore di intervento (regolamento contributi e patrocini ed assistenza economica) , con indicazione di procedure standardizzate e con espresso divieto di erogare contributi e benefici nei 30 gg antecedenti e successivi alla data delle consultazioni elettorali politiche, regionali ed amministrative;
(*tempi di attuazione: dicembre 2023 - responsabili : titolari posizione organizzativa interessata*).
- Adottare misure di pubblicizzazione tali da rendere effettiva la possibilità di conoscenza da parte delle Categorie beneficiarie delle opportunità offerte dal Comune in materia di erogazione dei superiori contributi, ivi compresa la pubblicazione permanente sul sito web dell'Ente del Regolamento Comunale (*tempi di attuazione: decorrenza immediata e continua - responsabile di P.O..*);
- Vidimazione delle pezze giustificative di spesa al fine di impedire ulteriore richiesta di contributo ad altri Enti sulle stesse certificazioni già presentate (*tempi di attuazione: decorrenza immediata e continua - responsabile di P.O..*);
- Rendere accessibili a tutti i soggetti interessati le informazioni relative ai procedimenti e provvedimenti che li riguardano tramite strumenti di identificazione informatica, o con la pec, con i messi comunali e solo in via residuale con Lettera A.R. ivi comprese quelle relative allo stato delle procedure , ai relativi tempi e allo specifico Ufficio competente(*tempi di attuazione: decorrenza immediata e continua - responsabile di P.O..*);
- motivazione nell'atto di concessione dei criteri di erogazione, ammissione e assegnazione;
- redazione dell'atto di concessione in modo chiaro e comprensibile con un linguaggio semplice
- indicazione del responsabile del procedimento
- acquisizione delle dichiarazioni relative alla inesistenza di cause di incompatibilità, conflitto di interesse od obbligo di

astensione

- pubblicazione tempestiva nel link "Amministrazione Trasparente" dell'albo dei beneficiari
- espressa motivazione in ordine ai tempi di evasione della pratica, nel caso in cui non si rispetti l'ordine di acquisizione al protocollo.
- predisposizione scheda di sintesi , a corredo di ogni pratica, con l'indicazione dei requisiti e delle condizioni richieste e verificate

UNITA' ORGANIZZATIVE SOGGETTE AL RISCHIO
Settore Servizi Sociali Sport Turismo Spettacolo, Settore Patrimonio

AREA DI RISCHIO N. :11 Affidamento di incarichi professionali , collaborazioni e consulenze.

MAPPATURA DEI PROCESSI :

- Incarichi esterni di alta professionalità ed incarichi a contratto
- Incarichi di studio , ricerca e consulenza ;
- Incarichi di collaborazione occasionale , coordinata e continuativa;
- Incarichi di esperti del Sindaco ;

VALUTAZIONE DEL RISCHIO:

1° IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

- eccessiva discrezionalità nell'individuazione dell'affidatario dell'incarico e mancato rispetto del regolamento comunale ordinamento uffici e servizi ;
- mancata pubblicazione di avviso per manifestazioni di interesse ;
- carenza di trasparenza sulle modalità di individuazione dei requisiti richiesti per partecipare alla selezione e/o conferimento diretto;
- mancanza di utilizzo dell'albo, laddove ciò sia previsto;

TRATTAMENTO : MISURE PER NEUTRALIZZARE O RIDURRE IL RISCHIO.

- conferimento incarico mediante procedure che rispettino i principi di pubblicità, trasparenza, rotazione, economicità etc. (*tempi di attuazione: decorrenza immediata e continua - responsabile di P.O..*);
- attribuzione incarico con previsioni di verifica (cronoprogramma attuativo) (*tempi di attuazione: decorrenza immediata e continua - responsabile di P.O..*);
- acquisizione all'atto dell'incarico della dichiarazione di assenza di incompatibilità (*tempi di attuazione: decorrenza immediata e continua - responsabile di P.O..*);
- pubblicazione tempestiva nel link "Amministrazione Trasparente" comprensivo di curriculum vitae dell'incaricato e del compenso previsto(*tempi di attuazione: decorrenza immediata e continua - responsabile di P.O..*);
- Adozione di misure per vigilare sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui all'art. 1, co. 49 e 50 L.190/2012, anche successivamente alla cessazione dal servizio o termine incarico (art.53, co. 16 ter D.Lgs. 165/2001). Misure quali, ad esempio, la dichiarazione, al momento dell'affidamento incarico, di inesistenza cause di incompatibilità e inconfiribilità. (*tempi di attuazione: decorrenza immediata e continua - responsabile di P.O..*);

UNITA' ORGANIZZATIVE SOGGETTE AL RISCHIO

Tutti i settori

AREA DI RISCHIO N. :12 Liquidazione di somme per prestazioni di servizi, lavori o forniture .

MAPPATURA DEI PROCESSI :

- Controlli sui requisiti ai fini della liquidazione;
- Adozione atti di liquidazione;
- Controllo preventivo contabile sugli atti e controllo contabile e fiscale sulle liquidazioni

VALUTAZIONE DEL RISCHIO:

1° IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

- Trattamento pratiche non in ordine cronologico per procurare vantaggi particolari.
- Mancato rispetto dei termini procedurali delle procedure a vantaggio o a scapito del privato , con produzione di danno all'immagine e/patrimoniale all'ente.
- Attestazioni false e mendaci ovvero uso di documentazione falsa, poca chiarezza nelle pratiche , con il favore del dipendente .
- Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti dei controlli al fine di procurare vantaggi ad alcuni.
- Appesantimento delle procedure , violazione dei regolamenti e delle circolari in materia di controllo preventivo .
- Mancata effettuazione dei controlli o controlli su base discrezionale, che non garantiscono parità di trattamento.

3° TRATTAMENTO : MISURE PER NEUTRALIZZARE O RIDURRE IL RISCHIO.

Rigorous Rispetto dell' ordine cronologico e rispetto dei termini procedurali. Omogeneità valutativa

UNITA' ORGANIZZATIVE SOGGETTE AL RISCHIO

Tutti i settori

AREA DI RISCHIO N. 13 Attribuzione di rateizzazioni , agevolazioni , sgravi inerenti tributi, tasse, canoni e censi e debiti di qualunque genere.

MAPPATURA DEI PROCESSI :

- rimborso maggiori tributi versati;
- sgravi tributi comunali;
- attività di accertamento e di verifica della elusione ed evasione fiscale;
- accertamenti con adesione;
- rateizzazioni.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO:

1° IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

- Trattamento pratiche non in ordine cronologico per procurare vantaggi particolari.
- Mancato rispetto dei termini procedurali delle procedure a vantaggio o a scapito del privato , con produzione di danno all'immagine e/patrimoniale all'ente.
- Attestazioni false e mendaci ovvero uso di documentazione falsa, poca chiarezza nelle pratiche , con il favore del dipendente .
- Omissione di doveri d'ufficio , di azioni o comportamenti dovuti , che procurino un danno o un vantaggio ad alcuni.
- Poca trasparenza e mancanza di modelli e procedure standardizzate per non favorire lo snellimento delle procedure.
- Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti, al fine di procurare vantaggi ad alcuni.
- Appesantimento delle procedure e assenza della tracciabilità' per favorire o sfavorire i privati.
- Mancata effettuazione dei controlli o controlli su base discrezionale, che non garantiscono parità di trattamento.
- Concessione rateizzazione in assenza di requisiti e mancata richiesta e/o escussione di garanzie.

3° TRATTAMENTO : MISURE PER NEUTRALIZZARE O RIDURRE IL RISCHIO.

- Monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali e delle modalità procedurali, secondo gli standard pubblicati sul sito sia per l'utenza esterna e sia per l'implemento delle banche dati , mediante lo scambio automatico delle informazioni.
- Trasparenza e valutazioni omogenee. Sistematica attività di recupero crediti.

UNITA' ORGANIZZATIVE SOGGETTE AL RISCHIO

Settore economico-finanziario
Per una sola misura : tutti i settori citati

Sez. II

Art. 20

TRASPARENZA E INTEGRITÀ

Premessa

In attuazione della legge 6 novembre 2012, n.190, è stato adottato il d.lgs. 14 marzo 2013, n.33, volto al “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, da ultimo modificato dal d.lgs. 25 maggio 2016, n.97. Va anche segnalato che l’ANAC, con la deliberazione del 28 dicembre 2016, n.1310, ha approvato le “*Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 14 marzo 2013, n.33, da ultimo modificato dal d.lgs. 25 maggio 2016, n.97*”.

La trasparenza, intesa come accessibilità totale a tutti gli aspetti dell’organizzazione costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche per la tutela dei diritti civici e sociali ai sensi dell’art.117 della Costituzione, è uno strumento essenziale per assicurare il rispetto dei valori costituzionali d’imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione, così come sanciti dall’art.97 della Costituzione.

Ai sensi del d.lgs. 14 marzo 2013, n.33, “*la trasparenza costituisce un elemento essenziale per la lotta alla corruzione e all’illegalità*”: la pubblicazione dei dati e delle informazioni sui siti istituzionali diventa lo snodo centrale per consentire un’effettiva conoscenza dell’azione delle PA e per sollecitare e agevolare la partecipazione dei cittadini all’attività amministrativa.

La trasparenza favorisce la partecipazione dei cittadini all’attività delle pubbliche amministrazioni ed è funzionale ai seguenti scopi:

- a) sottoporre al controllo ogni fase del ciclo di gestione della *performance*;
- b) assicurare la conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi resi dalle amministrazioni, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative e delle loro modalità di erogazione;
- c) prevenire fenomeni corruttivi e promuovere l’integrità;
- d) aprire al cittadino l’attività amministrativa allo scopo di evitare l’autoreferenzialità della PA;
- e) assicurare il miglioramento continuo dei servizi pubblici resi alla cittadinanza, da realizzare anche con il contributo partecipativo dei portatori di interesse (stakeholders).

Per il cittadino, la trasparenza è lo strumento per conoscere e controllare il funzionamento interno di una PA, avere un’informazione corretta, conoscere le procedure per poter avviare un’azione di tutela dei propri diritti e interessi legittimi e avere la garanzia della trasparenza dell’azione amministrativa.

Il diritto alla trasparenza indica, quindi, il diritto di ogni cittadino a ricevere informazioni, comprensibili, chiare e trasparenti in ogni fase del suo rapporto con l’erogatore del servizio.

Attraverso la trasparenza, si conseguono i seguenti obiettivi:

- a) l’**accountability**, cioè la *responsabilità della pubblica amministrazione sui risultati conseguiti*;
- b) la **responsività**, cioè la capacità di rendere conto di scelte, comportamenti e azioni e di rispondere alle questioni poste dagli stakeholders;
- c) la **compliance**, cioè la capacità di far rispettare le norme, sia nel senso di finalizzare l’azione pubblica all’obiettivo stabilito nelle leggi sia nel senso di fare osservare le regole di comportamento degli operatori della PA. Significa anche adeguare l’azione amministrativa agli standard di qualità e di appropriatezza definiti dalle leggi e dai regolamenti o dagli impegni assunti volontariamente.

Il *Foia* ha spostato il baricentro della normativa a favore del “*cittadino*” e del suo diritto di accesso.

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

- l’istituto dell’*accesso civico*, estremamente potenziato rispetto alla prima versione del d.lgs. 14 marzo 2013, n.33;
- la *pubblicazione* di documenti, informazioni e dati concernenti l’organizzazione e l’attività delle pubbliche amministrazioni.

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità indica le iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza, anche sulla base delle linee guida elaborate dall'ANAC. Le misure del Programma triennale sono collegate con le misure e gli interventi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione, di cui costituisce una sezione.

1. Obiettivi strategici

L'amministrazione ritiene che la *trasparenza* sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi come definiti dalla legge 6 novembre 2012, n.190.

Pertanto, intende realizzare i seguenti obiettivi di *trasparenza sostanziale*:

1. la *trasparenza* quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
2. il libero e illimitato esercizio dell'*accesso civico*, come potenziato dal decreto legislativo d.lgs. 25 maggio 2016, n.97, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici, anche onorari;
- b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

Gli obiettivi indicati nel Programma triennale sono formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, definita in via generale nel Piano della *performance* e negli analoghi strumenti di programmazione.

Gli obiettivi descritti nel Programma sono realizzati principalmente attraverso la pubblicazione dei dati, delle notizie, delle informazioni, degli atti e dei provvedimenti, in conformità alle disposizioni legislative, sul sito www.comune.castelbuono.pa.it, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

2. I Soggetto coinvolti

Organi di indirizzo politico

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza vengono definiti nel Documento Unico di Programmazione approvato dal Consiglio Comunale.

Tali indirizzi vengono declinati nei contenuti del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità quale parte integrante del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità sottoposto all'approvazione della Giunta Comunale.

Il Responsabile per la Trasparenza

Il Responsabile svolge un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo Indipendente di Valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio responsabile per i procedimenti disciplinari i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Il Responsabile provvede all'aggiornamento del Programma e ad individuare le misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza ed ulteriori misure ed iniziative di promozione della trasparenza in rapporto con il Piano anticorruzione.

Il Responsabile ha il compito di controllare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico. Deve segnalare i casi d'inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione all'ufficio responsabile per i procedimenti disciplinari, per l'attivazione del procedimento disciplinare.

Il Responsabile segnala, altresì, gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione, al Nucleo Indipendente di Valutazione ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

Il Segretario Comunale

Il Segretario Comunale è il responsabile del sistema di prevenzione della corruzione e dell'illegalità dell'ente ed in tale veste predispone la proposta di Piano da adottarsi annualmente a cura della Giunta Comunale. Il Piano della Trasparenza costituisce una sezione del Piano di prevenzione della corruzione e dell'illegalità.

Di norma il responsabile anticorruzione è anche il responsabile per la trasparenza.

Il Nucleo di Valutazione

Questo organo verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Programma per la trasparenza con quelli indicati nel Piano della performance, valutando l'adeguatezza dei relativi indicatori.

Il Nucleo utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati. L'ANAC ha definito le modalità di assolvimento degli obblighi con propria Deliberazione n.50/2013.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)

L'ANAC controlla l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, esercitando poteri ispettivi mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti alle amministrazioni pubbliche e ordinando l'adozione di atti o provvedimenti o la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza. Nell'ambito della sua attività ANAC controlla anche l'operato dei responsabili per la trasparenza. L'ANAC può, altresì, chiedere al Nucleo di Valutazione informazioni sui controlli eseguiti.

In relazione alla loro gravità, l'ANAC segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa all'ufficio responsabile per i procedimenti disciplinari per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare a carico del responsabile o del dirigente tenuto alla trasmissione delle informazioni. L'ANAC segnala gli inadempimenti ai vertici politici delle amministrazioni, ai Nuclei di Valutazione e, se del caso, alla Corte dei conti, per l'attivazione delle altre forme di responsabilità.

3. Comunicazione

Il sito web dell'ente è il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile ed il meno oneroso, attraverso il quale l'amministrazione garantisce un'informazione trasparente ed esauriente circa il suo operato, promuove nuove relazioni con i cittadini, le imprese le altre PA, pubblicizza e consente l'accesso ai propri servizi, consolida la propria immagine istituzionale.

Ai fini dell'applicazione dei principi di trasparenza e integrità, l'ente ha da tempo realizzato un sito internet istituzionale costantemente aggiornato.

La legge 18 giugno 2009, n.69, riconosce l'effetto di "*pubblicità legale*" soltanto alle pubblicazioni effettuate sui siti informatici delle PA; l'art.32, in particolare, dispone che "*a far data dal 1° gennaio 2010, gli obblighi di pubblicazione di atti e provvedimenti amministrativi aventi effetto di pubblicità legale si intendono assolti con la pubblicazione nei propri siti informatici da parte delle amministrazioni e degli enti pubblici obbligati*". L'amministrazione ha adempiuto al dettato normativo: l'albo pretorio è esclusivamente informatico. Il relativo link è ben indicato nella *home page* del sito istituzionale.

L'ente è munito di posta elettronica, ordinaria e certificata. Sul sito web, nella *home page*, è riportato l'indirizzo PEC istituzionale. Nelle sezioni dedicate alle ripartizioni organizzative sono indicati gli indirizzi di posta elettronica ordinaria di ciascun ufficio, nonché gli altri consueti recapiti (telefono, fax, ecc.).

4. Attuazione

L'Allegato numero 1 della deliberazione del 28 dicembre 2016, n.1310, integrando i contenuti della scheda allegata al d.lgs. 14 marzo 2013, n.33, ha rinnovato la disciplina la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni adeguandola alle novità introdotte dal d.lgs. 25 maggio 2016, n.97.

Il legislatore ha organizzato in *sotto-sezioni di primo e di secondo livello* le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione «*Amministrazione trasparente*» del sito web. Oggi le

sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato dalla citata deliberazione del 28 dicembre 2016, n.1310, la quale individua 6 colonne, recanti i seguenti dati:

- colonna A: denominazione delle sotto-sezioni di primo livello;
- colonna B: denominazione delle sotto-sezioni di secondo livello;
- colonna C: disposizioni normative, aggiornate al d.lgs. 25 maggio 2016, n.97, che impongono la pubblicazione;
- colonna D: denominazione del singolo obbligo di pubblicazione;
- colonna E: contenuti dell'obbligo (documenti, dati e informazioni da pubblicare in ciascuna sotto-sezione secondo le linee guida di ANAC);
- colonna F: periodicità di aggiornamento delle pubblicazioni.

La tabella de qua costituisce appendice del presente allegato sulla trasparenza.

I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati in formato di tipo aperto e sono riutilizzabili senza restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

Si precisa che, date le ridotte dimensioni dell'Ente, **gli obblighi di pubblicazione previsti nella citata tabella trasmessa dal responsabile per la corruzione ai titolari di posizione organizzativa gravano ciascun Responsabile di Settore, in relazione alle rispettive competenze. Il RPC svolgerà compiti di monitoraggio.**

5. Le sanzioni

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa o la mancata predisposizione del Programma per la trasparenza costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

Con deliberazione dell'ANAC del 21 gennaio 2015, n.10, è stato individuato nell'Autorità Nazionale Anticorruzione il soggetto competente ad avviare il procedimento sanzionatorio per le violazioni di cui all'art.47, commi 1 e 2, del d.lgs. 14 marzo 2013, n.33, provvedendo all'accertamento, alle contestazioni e alle notificazioni ai sensi della legge 24 novembre 1981, n.689.

6. Monitoraggio interno

Il Segretario Comunale, in qualità di Responsabile della trasparenza, ferme restando le competenze dei singoli Responsabili di settore, vigila sull'osservanza dei singoli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa.

Il Nucleo di Valutazione vigila sulla redazione del monitoraggio periodico e sui relativi contenuti.

7. Accesso civico semplice e generalizzato

L'articolo 5 del decreto legislativo n. 33 del 4 aprile 2013 riconosce a chiunque il diritto di richiedere la pubblicazione di documenti, informazioni o dati, nei casi in cui tale obbligo sia stato omesso da parte delle Pubbliche Amministrazioni. *“La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita va presentata al responsabile della trasparenza dell'amministrazione obbligata alla pubblicazione di cui al comma 1, che si pronuncia sulla stessa. L'amministrazione, entro trenta giorni, procede alla pubblicazione nel sito del documento, dell'informazione o del dato richiesto e lo trasmette contestualmente al richiedente, ovvero comunica al medesimo l'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale a quanto richiesto. Se il documento, l'informazione o il dato richiesti risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, l'amministrazione indica al richiedente il relativo collegamento ipertestuale.”*

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

1. L'accesso civico “semplice” (Mod. 1)

L'accesso civico regolato dal primo comma dell'art. 5 del decreto trasparenza (cd. "semplice"), è correlato ai soli atti ed informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione, comportando il diritto di chiunque di richiedere i medesimi nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

Costituisce, in buona sostanza, un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge alla PA interessata, esperibile da chiunque (l'istante non deve dimostrare di essere titolare di un interesse diretto, concreto e attuale alla tutela di una situazione giuridica qualificata).

2. L'accesso "generalizzato" (Mod. 2)

Il rinnovato art. 5, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013, regola la nuova forma di accesso civico cd. "generalizzato", caratterizzato dallo "scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico".

A tali fini è quindi disposto che "chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione".

L'accesso generalizzato è dunque autonomo ed indipendente da presupposti obblighi di pubblicazione (al quale è funzionalmente ricollegabile l'accesso civico "semplice"), incontrando, quali unici limiti, da una parte, il rispetto della tutela degli interessi pubblici e/o privati indicati all'art. 5-bis, commi 1 e 2, e dall'altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni come previsto dall'art. 5-bis, c. 3

Con il nuovo decreto viene così introdotto nel nostro ordinamento un meccanismo analogo al sistema anglosassone (c.d. FOIA-Freedom of information act) che consente ai cittadini di richiedere anche dati e documenti che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare.

Si sottolinea come l'esercizio del diritto non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente.

3. L'accesso documentale

Le due forme di accesso civico regolate dal c.d. decreto trasparenza hanno natura, presupposti ed oggetto differenti dal diritto di accesso di cui agli artt. 22 e seguenti, legge n. 241/1990 (cd. "accesso documentale"). Si osserva che tali disposizioni assumono carattere di specialità - accesso ai documenti amministrativi - rispetto alle norme del decreto trasparenza afferenti le modalità di accesso a qualsivoglia documento, atto o informazione detenuta dalla PA.

La finalità dell'accesso documentale, si rammenta, è quella di porre i soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà che l'ordinamento attribuisce loro, a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari. Il richiedente deve infatti dimostrare di essere titolare di un "interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso"; in funzione di tale interesse la domanda di accesso deve essere opportunamente motivata. La legittimazione all'accesso ai documenti amministrativi va così riconosciuta a chiunque può dimostrare che gli atti oggetto della domanda di ostensione hanno spiegato o sono idonei a spiegare effetti diretti o indiretti nei propri confronti, indipendentemente dalla lesione di una posizione giuridica.

Per l'ANAC (cfr. Linee guida) "l'accesso agli atti di cui alla l. 241/90 continua certamente a sussistere, ma parallelamente all'accesso civico (generalizzato e non), operando sulla base di norme e presupposti diversi. Tenere ben distinte le due fattispecie è essenziale per calibrare i diversi interessi in gioco allorché si renda

necessario un bilanciamento caso per caso tra tali interessi. Tale bilanciamento è, infatti, ben diverso nel caso dell'accesso documentale dove la tutela può consentire un accesso più in profondità e, nel caso dell'accesso generalizzato, dove le esigenze di controllo diffuso del cittadino devono consentire un accesso meno in profondità (se del caso, in relazione all'operatività dei limiti) ma più esteso, avendo presente che l'accesso in questo caso comporta, di fatto, una larga conoscibilità (e diffusione) di dati, documenti e informazioni."

4. L'istanza di accesso civico

L'istanza di accesso civico identifica i dati, le informazioni o i documenti richiesti e non richiede motivazione alcuna. Al riguardo l'ANAC (cfr. Linee guida) ha precisato che la richiesta non deve essere generica tuttavia ma consentire l'individuazione del dato, del documento o dell'informazione del quale si chiede accesso. L'istanza di accesso deve avere ad oggetto una specifica documentazione in possesso dell'Amministrazione (indicata in modo sufficientemente preciso e circoscritto) e non può riguardare dati ed informazioni generiche relativi ad un complesso non individuato di atti di cui non si conosce neppure con certezza la consistenza, il contenuto e neanche l'effettiva sussistenza, assumendo un sostanziale carattere di natura meramente esplorativa. Nel caso in cui sia presentata una domanda di accesso per un numero manifestamente irragionevole di documenti, la cui istruttoria determinerebbe un carico di lavoro particolarmente gravoso, l'Ente può ponderare, da un lato, l'interesse dell'accesso del pubblico ai documenti e, dall'altro, il carico di lavoro che ne deriverebbe, al fine di salvaguardare, in questi casi particolari e di stretta interpretazione, l'interesse ad un buon andamento dell'amministrazione (cfr. ANAC, Linee Guida).

L'Ente deve consentire l'accesso ai documenti nei quali siano contenute le informazioni già detenute e gestite dallo stesso, ma è escluso che - per rispondere alla richiesta di accesso - sia tenuto a formare o raccogliere o altrimenti procurarsi informazioni che non siano già in suo possesso, ovvero a rielaborare i dati ai fini dell'accesso generalizzato.

L'istanza può essere trasmessa per via telematica, secondo le modalità del D.Lgs. n. 82/2005 e smi., ed è presentata, alternativamente ad uno dei seguenti uffici:

- a) all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;*
- b) all'ufficio relazioni con il pubblico;*
- c) ad altro ufficio indicato dall'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale;*
- d) al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, quando l'istanza ha ad oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del decreto trasparenza. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza può chiedere, in ogni tempo, agli uffici informazioni sull'esito delle istanze.*

Nei casi di ritardo o mancata risposta il richiedente può ricorrere al **titolare del potere sostitutivo: Segretario Generale Quagliana Dott. Vincenzo.**

A chi è rivolto:

L'accesso civico è un diritto che può essere esercitato da chiunque, è **gratuito**, non deve essere motivato. La richiesta va indirizzata al Responsabile della Trasparenza e può essere presentata in qualsiasi momento.

La richiesta può essere presentata sul modulo appositamente predisposto (Mod. 1) e presentata:

direttamente o tramite posta ordinaria: Responsabile per la Trasparenza, c/o ufficio di Segreteria;

tramite Posta Certificata (PEC) **comune.castelbuono@pec.it**

Tutela dell'accesso civico

Contro le decisioni e contro il silenzio sulla richiesta di accesso civico connessa all'inadempimento degli obblighi di trasparenza il richiedente può proporre ricorso al giudice amministrativo entro trenta giorni dalla conoscenza della decisione dell'Amministrazione o dalla formazione del silenzio.

Modulo richiesta accesso civico semplice (Mod 1)

**Al Responsabile della prevenzione della corruzione e
della trasparenza del COMUNE DI CASTELBUONO**
PEC: comune.castelbuono@pec.it
EMAIL: segretario@comune.castelbuono.pa.it

RICHIESTA DI ACCESSO CIVICO SEMPLICE
(art. 5, c. 1, del D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016)

La/Il sottoscritta/o

COGNOME* _____ NOME* _____

NATA/O a * _____ IL* ____/____/____

RESIDENTE in* _____, PROV (___), VIA* _____, N. _____

PEC/Email _____ tel. _____

CONSIDERATA

* + L'omessa pubblicazione

ovvero [] la pubblicazione parziale del seguente documento/informazione/dato che in base alla normativa vigente non risulta pubblicato sul sito del Governo (1)

CHIEDE

ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, c.1, del D.Lgs. n. 33/2013, e delle relative disposizioni di attuazione dell'Amministrazione, la pubblicazione di quanto richiesto e la comunicazione alla/al medesima/o dell'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale al dato/informazione oggetto dell'istanza.

Indirizzo PEC o di posta ordinaria per le comunicazioni*(2):

Luogo e data _____

Firma (per esteso e leggibile) _____

(Si allega copia del proprio documento di identità in corso di validità)

* dato obbligatorio

Specificare il documento/informazione/dato di cui è stata omessa la pubblicazione obbligatoria e, nel caso sia a conoscenza dell'istante, specificare la norma che impone la pubblicazione di quanto richiesto

(1) Inserire l'indirizzo PEC o quello di posta ordinaria al quale si chiede venga inviato il riscontro all'presente istanza.

Informativa sul trattamento dei dati personali, ai sensi dell'articolo 13 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, conferiti in sede di presentazione di richiesta di accesso civico semplice (art. 5, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.)

Titolare del trattamento

Il Titolare del trattamento dei dati è il Sindaco del Comune di Castelbuono, via Sant'Anna 25 – 900132 Castelbuono (PA), le cui funzioni sono esercitate mediante i soggetti individuati dall'art. 3 del D.P.C.M. 25 maggio 2018.

Responsabile della protezione dei dati

Dati di contatto del Responsabile della protezione dei dati:

- PEC: comune.castelbuono@pec.it
- E-mail: info@comune.castelbuono.pa.it

Finalità del trattamento e base giuridica del trattamento

I dati personali verranno trattati dal Comune di Castelbuono per lo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali in relazione al procedimento di accesso civico semplice, ai sensi dell'art. 5, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.).

In particolare, il conferimento dei dati personali è necessario per l'identificazione del soggetto richiedente e per la corretta gestione e conclusione del procedimento di accesso.

La base giuridica del trattamento è rappresentata dall'art. 6.1.e), del Regolamento ("esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il Titolare del trattamento").

Modalità del trattamento

Il trattamento dei dati sarà effettuato dai soggetti autorizzati, anche tramite strumenti informatici idonei a garantirne la sicurezza e la riservatezza secondo le modalità previste dalla normativa vigente, nei modi e nei limiti, anche temporali, necessari al perseguimento della suddetta finalità o comunque connessi all'esercizio dei propri pubblici poteri, ivi incluse finalità di archiviazione, ricerca storica e analisi per scopi statistici.

Destinatari di dati personali

I dati potranno essere comunicati a soggetti pubblici sulla base delle disposizioni di legge o regolamento e a coloro che vi abbiano interesse in applicazione della disciplina sull'accesso ai documenti amministrativi. Le informazioni relative al procedimento di accesso, private dei dati personali eventualmente presenti, saranno pubblicate, sul proprio sito internet istituzionale, all'interno del Registro degli accessi che la Presidenza del Consiglio detiene secondo quanto previsto dalle Linee Guida ANAC n.1309 del 28/12/2016 e dalla Direttiva n. 2/2017 del Ministro per la pubblica amministrazione.

Trattamento affidato a terzi

Qualora il Titolare dovesse affidare le operazioni di trattamento a terzi, questi ultimi saranno all'uopo nominati responsabili del trattamento ai sensi dell'articolo 28 del Regolamento, previa verifica della conformità dell'attività degli stessi alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali. Il Titolare ricorrerà unicamente a responsabili del trattamento che presentino garanzie sufficienti per mettere in atto misure tecniche e organizzative adeguate, in modo tale che il trattamento soddisfi i requisiti del Regolamento e garantisca la tutela dei diritti dell'interessato. I dati potranno essere portati a conoscenza di persone autorizzate al trattamento degli stessi dal Titolare.

Periodo di conservazione dei dati

I dati verranno conservati per il tempo necessario allo svolgimento dei compiti di interesse pubblico o connessi all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il Titolare, nonché per l'ulteriore periodo eventualmente necessario per adempiere a specifici obblighi di legge.

Trasferimento dei dati personali in Paesi terzi

I dati personali trattati non sono trasferiti in Paesi terzi.

Diritti dell'interessato

L'interessato ha diritto di chiedere in ogni momento al Titolare del trattamento l'accesso ai dati e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento o di opporsi al loro trattamento, oltre al diritto alla portabilità dei dati e il diritto di revocare il consenso (ove applicabili) e, comunque, potrà esercitare nei confronti del Titolare del trattamento tutti i diritti di cui agli articoli 15 e ss. del Regolamento.

Diritti di opporre reclamo

L'interessato ha il diritto di proporre reclamo al Garante per la protezione dei dati personali, come previsto dall'articolo 77 del Regolamento stesso o di adire l'autorità giudiziaria (art. 79).

**AL RESPONSABILE DELLA TRASPARENZA
DEL COMUNE DI CASTELBUONO**

RICHIESTA DI ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO

(art. 5, c.2, del D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016)

La/Il sottoscritta/o

COGNOME* _____ NOME* _____

NATA/O a * _____ IL* ____/____/____

RESIDENTE in* _____, PROV (____), VIA* _____, N. _____

PEC/Email _____ tel. _____

ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, c.2, del D.Lgs. n. 33/2013 e delle relative disposizioni di attuazione dell'Amministrazione, disciplinanti il diritto di accesso civico generalizzato ai dati e documenti detenuti dall'Amministrazione

CHIEDE

il seguente documento: _____

il seguente dato: _____

DICHIARA

di conoscere le sanzioni amministrative e penali previste dagli artt. 75 e 76 del DPR 445/2000 (1)

di essere consapevole che l'ulteriore trattamento dei dati e dei documenti eventualmente forniti dalla struttura competente attraverso l'accesso civico generalizzato <<vada in ogni caso effettuato nel rispetto dei limiti derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali>> di cui al D.Lgs. 196/2003 (2)

di voler ricevere quanto richiesto presso l'ufficio protocollo, oppure al seguente indirizzo di posta elettronica _____

oppure che gli atti siano inviati al seguente indirizzo _____

mediante raccomandata con avviso di ricevimento con spesa a proprio carico (3)

Luogo e data _____

Firma (per esteso e leggibile) _____

(Si allega copia del proprio documento di identità in corso di validità)

* dato obbligatorio

Art. 75 DPR 445/2000: Fermo restando quanto previsto dall'articolo 76, qualora dal controllo di cui all'articolo 71 emerga la non veridicità del contenuto della dichiarazione, il dichiarante decade dai benefici eventualmente conseguenti al provvedimento emanato sulla base della dichiarazione non veritiera. Art. 76 DPR 445/2000: 1. Chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso nei casi previsti dal presente testo unico è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia. 2. L'esibizione di un atto contenente dati non più rispondenti a verità equivale ad uso di atto falso. 3. Le dichiarazioni sostitutive rese ai sensi degli articoli 46 e 47 e le dichiarazioni rese per conto delle persone indicate nell'articolo 4, comma 2, sono considerate come fatte a pubblico ufficiale. 4. Se i reati indicati nei commi 1, 2 e 3 sono commessi per ottenere la nomina ad un pubblico

ufficio o l'autorizzazione all'esercizio di una professione o arte, il giudice, nei casi più gravi, può applicare l'interdizione temporanea dai pubblici uffici o dalla professione e arte.

(1) Delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016 -“LINEE GUIDA RECANTI INDICAZIONI OPERATIVE AI FINI DELLA DEFINIZIONE DELLE ESCLUSIONI E DEI LIMITI ALL'ACCESSO CIVICO DI CUI ALL'ART. 5 CO. 2 DEL D.LGS. 33/2013 - Art. 5-bis, comma 6, del d.lgs. n. 33 del 14/03/2013 recante «*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*» – § 8.1.

(2) Il rilascio di dati o documenti in formato elettronico o cartaceo è gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali.

(3) Informativa sul trattamento dei dati personali, ai sensi dell'articolo 13 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, conferiti in sede di presentazione di richiesta di accesso civico generalizzato (art. 5, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.)

Titolare del trattamento

Il Titolare del trattamento dei dati è il Sindaco del Comune di Castelbuono, via Sant'Anna, 25 – 90013 Castelbuono (PA), le cui funzioni sono esercitate mediante i soggetti individuati dall'art. 3 del D.P.C.M. 25 maggio 2018.

Responsabile della protezione dei dati

Dati di contatto del Responsabile della protezione dei dati:

- PEC: comune.castelbuono@pec.it
- E-mail: info@comune.castelbuono.pa.it

Finalità del trattamento e base giuridica del trattamento

I dati personali verranno trattati dal Comune di Castelbuono per lo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali in relazione al procedimento di accesso civico generalizzato, ai sensi dell'art. 5, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.).

In particolare, Il conferimento dei dati personali è necessario per l'identificazione del soggetto richiedente e per la corretta gestione e conclusione del procedimento di accesso.

La base giuridica del trattamento è rappresentata dall'art. 6.1.e), del Regolamento ("esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il Titolare del trattamento").

Modalità del trattamento

Il trattamento dei dati sarà effettuato dai soggetti autorizzati, anche tramite strumenti informatici idonei a garantirne la sicurezza e la riservatezza secondo le modalità previste dalla normativa vigente, nei modi e nei limiti, anche temporali, necessari al perseguimento della suddetta finalità o comunque connessi all'esercizio dei propri pubblici poteri, ivi incluse finalità di archiviazione, ricerca storica e analisi per scopi statistici.

Destinatari di dati personali

I dati potranno essere comunicati a soggetti pubblici sulla base delle disposizioni di legge o regolamento e a coloro che vi abbiano interesse in applicazione della disciplina sull'accesso ai documenti amministrativi.

Le informazioni relative al procedimento di accesso, private dei dati personali eventualmente presenti, saranno pubblicate, sul proprio sito internet istituzionale, all'interno del Registro degli accessi che la Presidenza del Consiglio detiene secondo quanto previsto dalle Linee Guida ANAC n.1309 del 28/12/2016 e dalla Direttiva n. 2/2017 del Ministro per la pubblica amministrazione.

Trattamento affidato a terzi

Qualora il Titolare dovesse affidare le operazioni di trattamento a terzi, questi ultimi saranno all'uopo nominati responsabili del trattamento ai sensi dell'articolo 28 del Regolamento, previa verifica della conformità dell'attività degli stessi alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali. Il Titolare ricorrerà unicamente a responsabili del trattamento che presentino garanzie sufficienti per mettere in atto misure tecniche e organizzative adeguate, in modo tale che il trattamento soddisfi i requisiti del Regolamento e garantisca la tutela dei diritti dell'interessato. I dati potranno essere portati a conoscenza di persone autorizzate al trattamento degli stessi dal Titolare.

Periodo di conservazione dei dati

I dati verranno conservati per il tempo necessario allo svolgimento dei compiti di interesse pubblico o connessi all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il Titolare, nonché per l'ulteriore periodo eventualmente necessario per adempiere a specifici obblighi di legge.

Trasferimento dei dati personali in Paesi terzi

I dati personali trattati non sono trasferiti in Paesi terzi.

Diritti dell'interessato

L'interessato ha diritto di chiedere in ogni momento al Titolare del trattamento l'accesso ai dati e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento o di opporsi al loro trattamento, oltre al diritto alla portabilità dei dati e il diritto di revocare il consenso (ove applicabili) e, comunque, potrà esercitare nei confronti del Titolare del trattamento tutti i diritti di cui agli articoli 15 e ss. del Regolamento.

Diritti di opporre reclamo

L'interessato ha il diritto di proporre reclamo al Garante per la protezione dei dati personali, come previsto dall'articolo 77 del Regolamento stesso o di adire l'autorità giudiziaria (art. 79).



Sezione 3

Organizzazione e capitale umano



SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

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

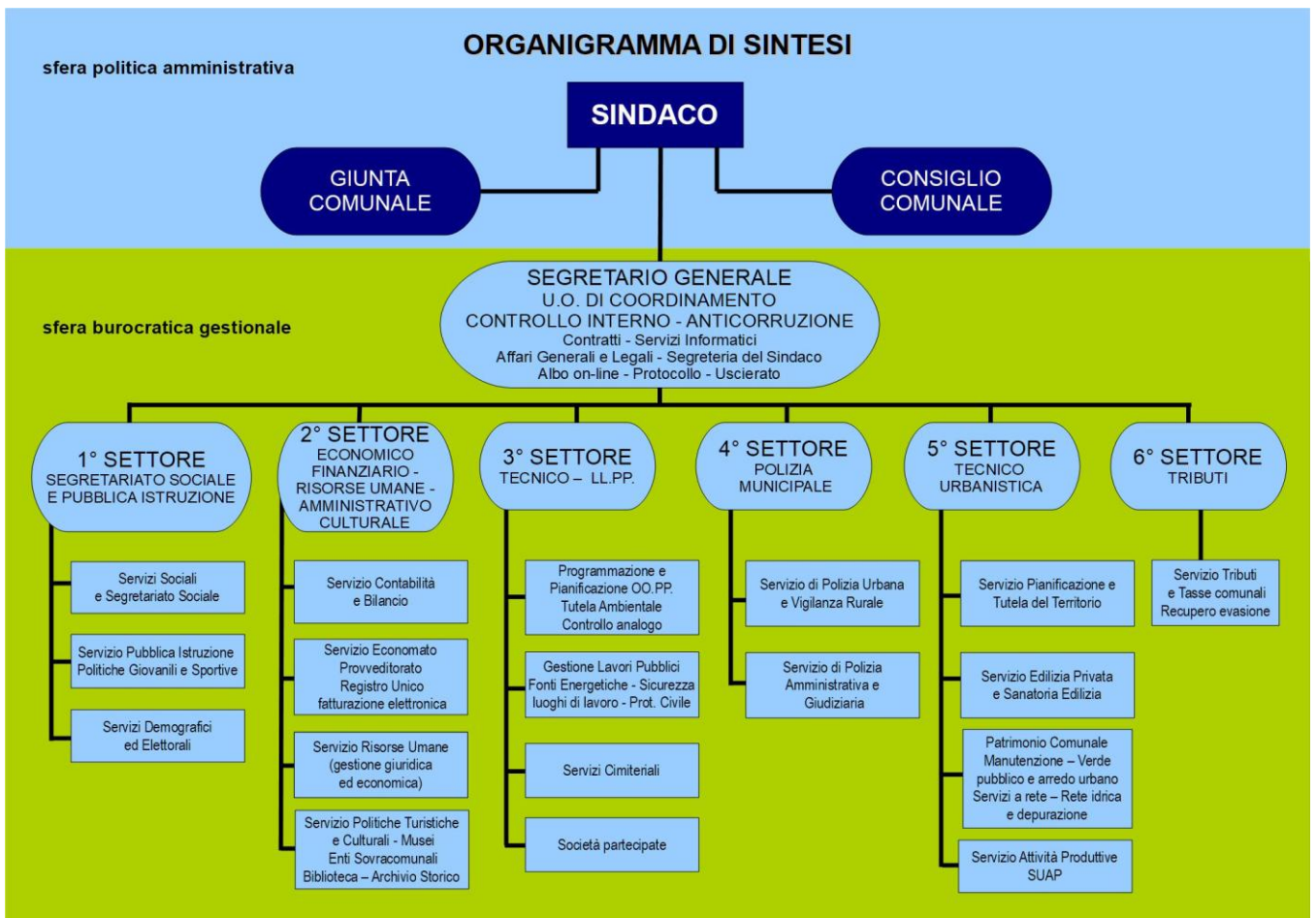
- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

Si specifica, altresì, che il nuovo CCNL 16.11.2022 ha stabilito che

- (art. 12, comma 1) "Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente: Area degli Operatori; Area degli Operatori esperti; Area degli Istruttori; Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione";
- (art. 13) "Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione)";
- (art. 12, comma 6) "Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A";

In attesa della definizione dei nuovi profili professionali, pertanto, viene sotto indicata, per ciascun dipendente la sola Area di appartenenza.

ORGANIGRAMMA E LIVELLI DI RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA



U.O. DI COORDINAMENTO, CONTROLLO INTERNO E ANTICORRUZIONE**RISORSE UMANE:**

| NR. | AREA | TIPOLOGIA DI ORARIO |
|------------|-------------------|----------------------------|
| 1 | Funzionario E.Q. | Tempo pieno |
| 3 | Istruttori | Part time |
| 3 | Operatori Esperti | Tempo pieno |
| 8 | Operatori Esperti | Part time |

1° SETTORE: SEGRETARIATO SOCIALE E PUBBLICA ISTRUZIONE**RISORSE UMANE:**

| NR. | AREA | TIPOLOGIA DI ORARIO |
|------------|-------------------|----------------------------|
| 1 | Funzionario E.Q. | Tempo pieno |
| 1 | Funzionario | Tempo pieno |
| 1 | Istruttore | Tempo pieno |
| 3 | Istruttori | Part time |
| 13 | Operatori esperti | Part time |

2° SETTORE: ECONOMICO FINANZIARIO-RISORSE UMANE –AMMINISTRATIVO CULTURALE**RISORSE UMANE:**

| NR. | AREA | TIPOLOGIA DI ORARIO |
|------------|-------------------|----------------------------|
| 1 | Funzionario E.Q. | Tempo pieno |
| 1 | Funzionario | Tempo pieno |
| 1 | Istruttori | Tempo pieno |
| 8 | Istruttori | Part time |
| 20 | Operatori esperti | Part time |
| 2 | Operatori | Part time |

3° SETTORE: TECNICO – LAVORI PUBBLICI**RISORSE UMANE:**

| NR. | AREA | TIPOLOGIA DI ORARIO |
|------------|-------------------|----------------------------|
| 1 | Funzionario E.Q. | Tempo pieno |
| 2 | Istruttori | Tempo pieno |
| 2 | Istruttori | Part time |
| 3 | Operatori esperti | Part Time |
| 1 | Operatore | Tempo pieno |

4° SETTORE: POLIZIA MUNICIPALE

RISORSE UMANE:

| NR. | AREA | TIPOLOGIA DI ORARIO |
|-----|-------------------|---------------------|
| 1 | Funzionario E.Q. | Tempo pieno |
| 7 | Istruttori | Part time |
| 7 | Operatori esperti | Part time |

5° SETTORE: TECNICO – URBANISTICA

RISORSE UMANE:

| NR. | AREA | TIPOLOGIA DI ORARIO |
|-----|-----------------------------|---------------------|
| 1 | Funzionario E.Q. (art. 110) | Tempo pieno |
| 4 | Istruttori | Tempo pieno |
| 2 | Istruttori | Part time |
| 9 | Operatori esperti | Part Time |
| 1 | Operatore | Tempo pieno |

6° SETTORE: TRIBUTI

RISORSE UMANE:

| NR. | AREA | TIPOLOGIA DI ORARIO |
|-----|-------------------|---------------------|
| 1 | Funzionario E.Q. | Tempo pieno |
| 3 | Istruttori | Part time |
| 7 | Operatori esperti | Part Time |

| AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE | | | |
|---|-------------------|-----------------------------|-----------|
| Unità Organizzativa | Area | N. Dipendenti al 31/12/2022 | |
| | | F.T. | P.T. |
| E.Q. U.O. di Coordinamento (Segretario Generale) | Funzionari | | |
| | Istruttori | | 3 |
| | Operatori Esperti | 3 | 8 |
| | Operatori | | |
| | TOTALE | 3 | 11 |
| E.Q. Settore 1 – Segretariato Sociale e Pubblica istruzione | Funzionari | 1 | |
| | Istruttori | 1 | 3 |
| | Operatori Esperti | | 13 |
| | Operatori | | |
| | TOTALE | 2 | 16 |
| E.Q. Settore 2 – Economico Finanziario – Risorse Umane – Amministrativo Culturale | Funzionari | 1 | |
| | Istruttori | 1 | 8 |
| | Operatori Esperti | | 20 |
| | Operatori | | 2 |
| | TOTALE | 2 | 30 |
| E.Q. Settore 3 – Tecnico – lavori Pubblici | Funzionari | | |
| | Istruttori | 2 | 2 |
| | Operatori Esperti | | 3 |
| | Operatori | 1 | |
| | TOTALE | 3 | 5 |
| E.Q. Settore 4 – Polizia Municipale | Funzionari | | |
| | Istruttori | | 7 |
| | Operatori Esperti | | 7 |
| | Operatori | | |
| | TOTALE | | 14 |
| E.Q. Settore 5 – Tecnico – Urbanistica (ex art. 110) | Funzionari | | |
| | Istruttori | 4 | 2 |
| | Operatori Esperti | | 9 |
| | Operatori | 1 | |
| | TOTALE | 5 | 11 |
| E.Q. Settore 6 – Tributi | Funzionari | | |
| | Istruttori | | 3 |
| | Operatori Esperti | | 7 |
| | Operatori | | |
| | TOTALE | | 10 |

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.2.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Il personale dipendente al 31/12/2022 è suddiviso come da tabella sotto riportata:

| | Categoria A (dal 01/04/2023: Area degli Operatori) | Categoria B (dal 01/04/2023: Area degli Operatori Esperti) | Categoria C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori) | Categoria D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione) | Dirigenti | TOTALE |
|--------------------------------------|--|---|---|---|-----------|---------------|
| Tempo indeterminato e pieno | 2 | 5 | 8 | 7 | 0 | 22 |
| Tempo indeterminato e parziale | 2 | 63 | 30 | 0 | 0 | 95 |
| Tempo determinato e pieno | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Tempo determinato e parziale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| TOTALE | 4 | 68 | 38 | 8 | 0 | 118 |

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022 E INDICAZIONI SULLE POSIZIONI DA COPRIRE

| CATEGORIA GIURIDICA (vigente al momento dell'adozione del PTFP) | QUALIFICA (vigente al momento dell'adozione del PTFP) | TIPO RAPPORTO | Dotazione organica rideterminata ai fini del fabbisogno 2023/2025 | | |
|---|---|---------------|---|------------|------|
| | | | Posti occupati | Assumibili | Tot. |
| D3 | ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO | T.I. | 1 | | 1 |
| D1 | ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE | T.I. | 2 | | 2 |
| D1 | COMANDANTE P.M. | T.I. | 1 | | 1 |
| D1 | ASSISTENTE SOCIALE | T.I. | 2 | | 2 |
| D1 | ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO | T.I. | 0 | 1 | 1 |
| D1 (83,33%) | ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO | T.D. | 1 | | 1 |
| C1 | ISTRUTTORE EDUCATORE | T.I. | 1 | | 1 |
| C1 | ISTRUTTORE TECNICO | T.I. | 6 | | 6 |
| C1 | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | T.I. | 1 | | 1 |
| C1 (83,33%) | ISTRUTT.AMMINISTR. | T.I. | 5 | | 5 |
| C1 (83,33%) | VIGILE | T.I. | 1 | | 1 |
| C1 (83,33%) | ISTRUTT.TECNICO. | T.I. | 3 | | 3 |
| C1 (66,66) | ISTRUTT.AMMINISTR. | T.I. | 9 | | 9 |
| C1 (66,66%) | VIGILE | T.I. | 3 | | 3 |
| C1 (55,55%) | ISTRUTT.AMMINISTR. | T.I. | 4 | | 4 |
| C1 (55,55%) | VIGILE | T.I. | 3 | | 3 |
| B3 | ESECUTORE/ INFORMATICO | T.I. | 1 | | 1 |
| B3 | ESECUTORE/TECNICO | T.I. | 1 | | 1 |
| B3(83,33%) | ESECUTORE/MESSO | T.I. | 2 | | 2 |
| B3 (83,33%) | ESECUTORE AMMINISTR. | T.I. | 1 | | 1 |
| B3 (83,33%) | AUSILIARE DEL TRAFFICO | T.I. | 1 | | 1 |
| B3(66,66%) | ESECUTORE AMMINISTR. | T.I. | 2 | | 2 |
| B3 (66,66%) | AUSILIARE DEL TRAFFICO | T.I. | 3 | | 3 |
| B3(55,55%) | ESECUTORE AMMINISTR. | T.I. | 3 | | 3 |
| B3 (55,55%) | AUSILIARE DEL TRAFFICO | T.I. | 1 | | 1 |
| B1 | ESECUTORE/TECNICO | T.I. | 1 | | 1 |
| B1 | ESECUTORE | T.I. | 2 | | 2 |
| B1(83,33%) | ESECUTORE | T.I. | 3 | | 3 |
| B1(66,66%) | ESECUTORE | T.I. | 30 | | 30 |
| B1(55,55%) | ESECUTORE | T.I. | 17 | | 19 |

| | | | | | |
|---|-----------|------|-----|---|-----|
| B1(50,00%) | ESECUTORE | T.I | 2 | | 2 |
| A1 | OPERAIO | T.I | 2 | | 2 |
| A1 (66,66%) | OPERAIO | T.I. | 1 | | 1 |
| A1 (55,55%) | OPERAIO | T.I. | 1 | | 1 |
| TOTALE | | | 117 | 1 | 118 |
| N.B. Il numero totale dei dipendenti in forza rapportati al tempo pieno è di 85,27 dipendenti | | | | | |

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

La definizione dei fabbisogni di personale è uno dei principali fattori che compongono la programmazione strategica delle risorse umane per la creazione di valore pubblico. Il processo di definizione determina il numero di risorse di cui l'amministrazione necessita per soddisfare i bisogni della comunità, ma anche e soprattutto le competenze richieste ad essere richiesto.

La definizione dei fabbisogni di personale è pertanto basata su un'analisi delle attività e dei servizi erogati e sulla conseguente valutazione delle competenze necessarie per svolgere queste attività in modo efficace ed efficiente. Il processo sopra descritto consente di avere a disposizione le risorse umane richieste per la generazione di valore pubblico.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

La normativa attuale in materia di spese di personale è basata sulla "sostenibilità finanziaria" calcolata come rapporto fra spese di personale ed entrate correnti.

Il Comune di Castelbuono rientra, ai fini del calcolo delle capacità assunzionali, nella fascia d) dei Comuni per i quali il valore soglia più basso è pari a 26,90% e il valore soglia più alto è pari a 30,90% e **non si** colloca, sulla base del rapporto tra la propria spesa di personale e le entrate correnti (al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità) nella fascia "intermedia" compresa tra i predetti valori soglia previsti dalla tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 (26,90%) e dalla tabella 3 del comma 3 dell'art. 6 (30,90%) del D.M. 17.03.2020 sopra citato, avendo un rapporto fra spesa del personale e entrate correnti pari al 34,62%, come si evince dai dati sotto riportati.

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza) – ultimo rendiconto approvato 2021

| Macroaggregato | Anno 2021 |
|--|---------------------|
| 1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente | 2.757.273,99 |
| 1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale | 0,00 |
| 1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente | 0,00 |
| 1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto | 0,00 |
| 1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c. | 0,00 |
| 1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c. | 7200,00 |
| Totale spesa | 2.764.473,99 |

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

| Titolo | Anno 2019 | Anno 2020 | Anno 2021 |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|
| 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa | 5.041.571,76 | 4.349.318,36 | 5.034.426,75 |
| 2 - Trasferimenti correnti | 2.535.630,74 | 3.252.841,50 | 3.005.714,99 |
| 3 - Entrate extratributarie | 1.410.636,88 | 1.177.099,90 | 1.071.637,54 |
| Totale entrate | 8.987.839,38 | 8.779.259,76 | 9.111.779,28 |
| Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni | | | 8.959.626,14 |
| F.C.D.E. | | | 973.921,00 |
| Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E. | | | 7.985.705,14 |

| Rapporto spesa/entrate | Soglia | Soglia di rientro |
|-------------------------------|---------------|--------------------------|
| 34,62% | 26,90% | 30,90 % |

Il Comune ha già iniziato una graduale riduzione della spesa di personale e, secondo le proiezioni, non incrementerà, entro il 2025, il valore del predetto rapporto come da tabella che segue:

| Annualità | Spesa del Personale (art. 2 lett. a decreto 17/03/2020) | Media delle entrate correnti al netto del FCDE | Rapporto |
|------------------|--|---|-----------------|
| Anno 2021 | 2.764.473,99* | 7.985.705,14 | 34,62% |
| Anno 2022 | 2.969.316,92 | 8.203.346,56 | 36,20% |
| Anno 2023 | 3.110.510,49 | 8.351.764,31 | 37,24% |
| Anno 2024 | 2.942.757,67 | 8.402.402,01 | 35,02% |
| Anno 2025 | 2.924.409,77 | 8.473.320,90 | 34,51% |

Il Comune rispetta il limite della spesa media del personale relativa al triennio 2011/2013

| | |
|--|----------------|
| Spesa media del personale nel triennio 2011/2013 | € 3.407.089,33 |
| Previsione spesa del personale – 2023 | € 3.110.510,49 |

Ulteriori limiti delle facoltà assunzionali

L'amministrazione:

- ha effettuato la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza - art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 e circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 4/2014, accertando l'insussistenza di tali situazioni;
- non si trova, poiché per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali presso il Ministero dell'Interno, in tale situazione - Art. 243, comma 1, D.Lgs. 267/2000

- non si trova nella condizione di mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA - Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008;
- ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009) - Art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.

Trend delle cessazioni

Conoscere la consistenza delle cessazioni previste nel futuro è una componente della pianificazione dei fabbisogni di personale da cui non è possibile prescindere, se si desidera gestire efficacemente il capitale umano. Alla data di adozione del presente Piano è possibile stimare le cessazioni previste nel triennio, anche sulla base dei pensionamenti, come di seguito riportato:

| Categoria (dal 01/04/2023: Area) | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|------|------|------|
| A (dal 01/04/2023: Area degli Operatori) | 1 | | |
| B (dal 01/04/2023: Area degli Operatori Esperti) | 1 | 1 | |
| C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori) | 2 | | 2 |
| D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione) | 1 | | |
| Dirigenti | | | |

Viene rispettato il tetto complessivo della spesa da destinare al lavoro flessibile, ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010

Nel rispetto del criterio di "sostenibilità finanziaria della spesa di personale", secondo quanto previsto dal DL 34/2019 e dal DM 17 marzo 2020, in base al rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, il Comune di Castelbuono ha, pertanto, previsto senza alcun incremento di spesa di personale il seguente

| PIANO ASSUNZIONALE 2023 | | | | | |
|---|----|-----------------------------------|---|---------------------------------|--------|
| Area | N. | Profilo Prof.le | Modalità di reclutamento | Tipologia di rapporto di lavoro | Ore |
| Area dei funzionari di E.Q. (ex cat. D) | 1 | Specialista in attività contabili | Attingimento dalle graduatorie e nel rispetto della normativa attuale vigente | Tempo indeterminato | 36 ore |

La programmazione del fabbisogno di personale sopra riportata è prevista dall'art. 39, comma 1 della Legge 449/1997 e dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 ed è stata approvata secondo le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA" emanate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018 e secondo le indicazioni di cui alla "Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 22/07/2022.

L'Organo di revisione dovrà verificare che la programmazione triennale del fabbisogno di personale debba tener conto dei vincoli assunzionali e dei limiti di spesa previsti dalla normativa, acclarando la coerenza della previsione triennale con le esigenze finanziarie espresse nell'atto di programmazione dei fabbisogni.

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

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

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

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

Il Comune di Castelbuono intende attuare una strategia unitaria ed integrata di gestione delle risorse umane che consenta di mettere in correlazione la programmazione della formazione con la programmazione dei fabbisogni di personale nel ciclo di gestione della performance, come indicato dal Dipartimento della Funzione Pubblica. La formazione diventa così la chiave strategica per il miglioramento della qualità del lavoro e per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente.

Inoltre, il percorso volto alla digitalizzazione e l'uso pervasivo di nuove tecnologie richiedono competenze sempre più specifiche, che consentano di semplificare e velocizzare la gestione dei rapporti con i cittadini ed ampliare l'offerta di servizi agli utenti. Una formazione adeguata in ambito

digitale rappresenta quindi un'importante opportunità per l'Amministrazione e in generale per garantire la crescita economica del paese e la trasparenza del sistema pubblico.

A tal fine, il Comune di Castelbuono considera di importante rilevanza strategica intercettare ed analizzare le sfide connesse ai profondi processi di cambiamento in cui è costantemente coinvolta e favorire la crescita del capitale umano, attraverso l'attivazione di percorsi di empowerment del personale con l'obiettivo di supportare lo sviluppo di:

| | |
|--------------------------|--|
| COMPETENZE | Raggiungere l'adeguatezza delle competenze possedute dal personale rispetto alle sfide di innovazione e cambiamento definite nei programmi di mandato, dal sistema di valori e delle competenze tecniche richieste dal ruolo |
| TRASFORMAZIONE DIGITALE | Accompagnare la trasformazione digitale dell'organizzazione attraverso l'incremento delle attività formative erogate a distanza sincrone e asincrone, per la diffusione di competenze digitali |
| LAVORO AGILE | Promuovere azioni per affrontare i nuovi contesti lavorativi agili, sempre più flessibili, e azioni formative/informative per sensibilizzare sul tema del lavoro a distanza |
| SPORTELLO POLIFUNZIONALE | Formazione specifica per attivazione sportello polifunzionale ente e migrazione verso piattaforma cloud degli applicativi informatici |

Gli interventi 2023

Nel rispetto dei contenuti della normativa vigente e delle linee guida approvate, il Piano Formativo del Comune di Castelbuono vuole mantenere strutturato in maniera permanente il sistema formativo per lo sviluppo delle risorse umane. A tal fine, per l'anno 2023, vengono confermate le seguenti aree di intervento:

| | |
|--------|--|
| SAPERE | Rientrano in tale tipologia i corsi volti ad ampliare e approfondire le conoscenze attraverso il trasferimento di principi, modelli di analisi, metodologie strumenti e tecniche atti ad affrontare e progettare le attività proposte (compresi i corsi di aggiornamento obbligatorio dei dipendenti, privacy e anticorruzione); |
|--------|--|

SAPER FARE

Sono ascrivibili a tale categoria i corsi volti a sviluppare le capacità e le abilità operative dei dipendenti attraverso l'utilizzo di metodologie specifiche attive ed il continuo confronto con l'ambiente di lavoro;

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

- ☐ Prevenzione Anticorruzione e Privacy;

- ☐ Corsi di aggiornamento tesi a potenziare le competenze possedute dal personale rispetto alle competenze tecniche richieste dal ruolo.

| PIANO DELLA FORMAZIONE ANNO 2023 | | | |
|----------------------------------|------|---|---|
| | 2023 | Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione di livello specifico | Dirigenti, PO, Referenti anticorruzione |
| | | Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione di livello generale | Tutti i dipendenti |
| | 2023 | Formazione obbligatoria in materia di Privacy | tutti i dipendenti |
| | 2023 | Corso relativo a procedure di affidamento tramite MEPA | dipendenti individuati dai responsabili |

3.3PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE

(Art. 14 C.1 Legge 7 agosto 2015 N. 124)

L'art. 63 del CCNL definisce lavoro agile di cui alla L. 81/2017: "una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi ed attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità".

Nell'ambito della discrezionalità dell'Amministrazione, il Comune Castelbuono con deliberazione di G.M. n. 12 del 03.02.2021 ha approvato il Piano di Organizzazione del lavoro Agile, fino ad oggi utilizzato dall'Ente.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro non costituisce una variazione della stessa, non modifica in alcun modo la situazione giuridica del rapporto di lavoro, quanto ad inquadramento, profilo e mansioni e non modifica la relativa sede di lavoro di assegnazione così come non incide in alcun modo sull'orario di lavoro contrattualmente previsto e sul potere direttivo e disciplinare di competenza del datore di lavoro.

Finalità

L'attivazione del lavoro agile è finalizzata al conseguimento degli obiettivi indicati nella normativa di settore, relativamente ad un nuovo modello di organizzazione del rapporto di lavoro, che fondamentalmente consiste nel:

- a) Introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, volta ad un costante miglioramento dei livelli di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;
- b) Migliorare l'organizzazione del lavoro anche attraverso l'accrescimento delle competenze digitali ed incentrando l'attività lavorativa su perseguimento di obiettivi e risultati;
- c) Migliorare la conciliazione vita-lavoro attraverso la flessibilità oraria ed organizzativa nell'esecuzione della prestazione lavorativa giornaliera;
- d) Facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, il tragitto casa-lavoro risulti particolarmente gravoso, con l'obiettivo di

assicurare il raggiungimento di pari opportunità lavorative anche per le categorie fragili;






- e) Promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa;
- f) Razionalizzare e ottimizzare l'uso degli spazi e delle dotazioni tecnologiche in funzione anche della riduzione dei costi di gestione e di funzionamento, attraverso Piani di razionalizzazione.

Destinatari

1. Possono accedere al lavoro agile tutti i dipendenti del Comune di Castelbuono con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o part time, che abbiano superato il periodo di prova e purché il profilo professionale rivestito e le mansioni svolte risultino compatibili con lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto.

2. Per garantire la piena operatività di ogni Servizio i Responsabili preposti sono chiamati a predisporre modelli organizzativi e piani di SW tali da assicurare la presenza giornaliera di almeno il 15% (con arrotondamento per eccesso in caso di numero dispari di dipendenti) del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in modalità agile. A tal fine si prospetta una rotazione settimanale tra i dipendenti interessati alla fruizione dello smartworking.

3. Qualora le richieste di lavoro agile risultino in numero ritenuto dal Dirigente di riferimento organizzativamente non sostenibili in ragione della percentuale sopra richiamata, secondo l'ordine di elencazione, viene data priorità alle seguenti categorie:

-  Lavoratori fragili: soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, commi 1 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
-  Lavoratori/trici con figli e/o altri conviventi in condizioni di disabilità certificata ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
-  Lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
-  Lavoratrici in stato di gravidanza non a rischio;
-  Lavoratori/trici con domicilio/residenza dichiarati all'Amministrazione aventi una distanza

dal Comune di Castelbuono superiore ai 40 km.

- ☒ Lavoratori/trici con figli conviventi nel medesimo nucleo familiare minori di quattordici anni.

4. Al Servizio Risorse Umane è demandata l'attività di controllo e di monitoraggio in merito al rapporto tra personale in presenza in sede e personale in SW per ciascun Servizio.

☒ Individuazione delle attività espletabili in lavoro agile

1. La prestazione di lavoro può essere svolta in modalità agile qualora sussistano i seguenti requisiti:

- a) compatibilità tra il profilo professionale e o le mansioni svolte con lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile;
- b) è possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- c) è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- d) lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile risulta coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ufficio al quale il dipendente è assegnato;
- e) il dipendente gode di autonomia operativa e ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa;
- f) è possibile monitorare e verificare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati;

2. Si individuano le seguenti attività/servizi incompatibili con lo smartworking:

- Supporto agli organi di governo;
- Gestione cassa economale;
- Servizio Notifiche;
- Attività di sportello Servizi Demografici e Protocollo;
- Attività di sopralluogo tecnico;
- Attività di Sicurezza urbana, stradale, di polizia giudiziaria;
- Servizio di Protezione civile;
- Attività di ausiliario della sosta;
- Servizi di portierato, centralino;
- Stipula dei contratti in forma pubblica;
- Servizio Biblioteca;
- Attività di educatrice presso gli istituti scolastici dell'Ente;

3. Il lavoro agile può avere ad oggetto sia le attività ordinariamente svolte in presenza dal dipendente, sia, in aggiunta o in alternativa e comunque senza aggravio dell'ordinario carico di lavoro, attività progettuali specificamente individuate tenuto conto della possibilità del loro svolgimento da remoto, anche in relazione alla strumentazione necessaria.

4. In caso di modifica delle mansioni o del trasferimento dello/a smartworker ad altro Servizio, il mantenimento allo svolgimento della prestazione lavorativa nelle forme del lavoro agile è subordinato alla verifica, da parte del Dirigente di nuova assegnazione, della lavorabilità da remoto delle nuove mansioni attribuite e della fattibilità organizzativa e produttiva.

📄 Modalità di svolgimento della prestazione

- 1) L'espletamento dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro è consentita **per un massimo di due giornate settimanali**. Nelle giornate con orario superiore alle sei ore, è possibile frazionare la giornata di smartworking (mezza giornata in presenza e mezza giornata in SW); in tale caso il lavoratore dovrà svolgere in presenza almeno la metà dell'orario di lavoro previsto.
- 2) Le giornate di smartworking dovranno essere concordate e pianificate preventivamente con il proprio Responsabile di Settore secondo una programmazione mensile e contestualmente inserite a cura del dipendente nel cartellino informatico secondo le "causali" indicate dal Servizio Risorse Umane.
- 3) Le giornate di lavoro agile non fruitive (anche per utilizzo di ferie o permessi) non sono cumulabili nelle settimane e mesi successivi.
- 4) Per straordinarie e motivate esigenze di servizio il Responsabile di Settore potrà chiedere al lavoratore di rientrate in presenza; tale richiesta dovrà essere comunicata al lavoratore entro le ore 12:00 della giornata precedente alla giornata di SW.
- 5) Al fine di garantire un'efficace interazione con la Struttura di appartenenza e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, lo smartworker dovrà garantire nell'arco della giornata di lavoro agile una reperibilità per almeno 5 ore giornaliere (3 ore in caso di fruizione a mezza giornata) all'interno delle fasce orarie individuate nell'accordo individuale di seguito regolamentato. Particolari fasce orarie di reperibilità, anche in via discontinua, potranno essere previamente concordate con il Responsabile/Dirigente di

riferimento per eccezionali e particolari esigenze di conciliazione vita lavoro, motivi personali ed esigenze organizzative del Servizio.

- 6) Fatte salve le fasce di reperibilità, al dipendente che rende la propria prestazione lavorativa in modalità agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il “diritto alla disconnessione” dalle strumentazioni tecnologiche.

[Accesso alla modalità di accesso della prestazione lavorativa in SW](#)

- 1) L'esercizio della prestazione lavorativa in modalità agile avviene su base volontaria.
- 2) Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Servizio Risorse Umane provvede alla pubblicazione per 15 giorni consecutivi, nella rete intranet comunale di apposito avviso di manifestazione di interesse per lo svolgimento della prestazione di lavoro nelle modalità di smartworking. In fase di prima applicazione verrà effettuata una ricognizione del personale interessato entro 15 giorni dall'approvazione del presente PIAO.

L'accesso al lavoro agile avviene a seguito di compilazione e presentazione di apposita istanza al Dirigente e Responsabile di riferimento, mediante apposito modello predisposto dall'Amministrazione, scaricabile dalla rete intranet. La domanda per la fruizione dello SW deve essere presentata entro 15 giorni dalla pubblicazione dell'apposito avviso di manifestazione di interesse. Nel caso di neo assunto o per eccezionali e motivate esigenze la domanda potrà pervenire al Dirigente di riferimento anche al di fuori dei termini sopra indicati.

- 3) Nell'istanza il dipendente dovrà indicare:
 - a) tipologia di attività da espletare in lavoro agile;
 - b) strumentazione tecnologica necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro, precisando i dispositivi forniti dall'Amministrazione;
 - c) durata (min 6 mesi max 1 anno);
 - d) individuazione del numero di giornate di lavoro agile, precisando la programmazione settimanale o mensile;
- 4) Il Dirigente/Responsabile di riferimento verifica l'ammissibilità dell'istanza ed in particolare:
 - che la tipologia di attività svolta dal dipendente interessato rientri tra quelle individuate nell'apposito elenco predisposto ai sensi dell'art. 4, comma 2;
 - che ricorra i requisiti previsti dall'art. 4, comma 1;

- che l'istanza sia presentata nei termini previsti e redatta in modo completo e puntuale, richiedendo, ove necessario, al dipendente le opportune integrazioni;
- la compatibilità del progetto con le esigenze organizzative e con le funzioni complessive del Servizio/Settore.

5) L'esito negativo verrà trasmesso a cura del Dirigente/Responsabile al dipendente con apposita comunicazione scritta corredata da una sintetica motivazione. Le istanze approvate saranno invece trasmesse, a cura del Dirigente/Responsabile, al Servizio Risorse Umane dell'ente.

6) A seguito dell'approvazione dell'istanza, per l'avvio del lavoro agile l'Amministrazione e il dipendente sottoscrivono un accordo individuale che costituisce atto aggiuntivo del contratto individuale di lavoro.

[📄 Accordo individuale](#)

Il dipendente ammesso a partecipare allo SW sottoscriverà apposito accordo individuale che verrà allegato, a cura del servizio Risorse Umane, al contratto individuale di lavoro, nell'ambito del quale saranno in particolare disciplinati:

- le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della sede di lavoro;
- le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro;
- la durata del contratto e le modalità di recesso;
- gli obblighi connessi all'espletamento dell'attività in modalità agile;
- l'individuazione delle giornate e /o delle fasce orarie di lavoro agile;
- le fasce di reperibilità;
- le specifiche concernenti la connettività e la manutenzione della dotazione informatica;
- le tutele e gli specifici adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro, riservatezza e protezione dei dati.

[📄 Trattamento giuridico ed economico](#)

1. L'Amministrazione garantisce che i dipendenti che si avvalgono delle modalità di lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della

progressione di carriera. L'espletamento dell'attività lavorativa nelle forme dello smart working e la sottoscrizione del relativo accordo non incidono sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto né sulle condizioni economiche, che rimangono regolate dalle norme legislative e dalle condizioni dei contratti collettivi nazionali ed integrativi.

2. La prestazione lavorativa resa con le modalità del lavoro agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso la sede abituale ed è considerata parimenti utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti contrattuali di comparto relativi al trattamento accessorio.
3. Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, per le giornate in SW non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, ovvero prolungamenti dell'orario di lavoro né permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzioni di orario.
4. In caso di malattia la prestazione in SW è sospesa, analogamente alla prestazione in ufficio. In caso di ferie, malattia e qualunque altro tipo di assenza coincidenti con la giornata di SW, il lavoratore è tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione previsti in via ordinaria dai CCNL e dalla normativa interna.
5. Annualmente verrà stabilito l'eventuale erogazione del buono pasto nelle giornate di SW coincidenti con le giornate dove è previsto che la prestazione lavorativa prosegua nell'orario pomeridiano.

Strumentazione

1. La dotazione informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile verrà fornita dall'Amministrazione, salvo deroghe previste da specifiche norme di legge relative alla fase emergenziale e nelle more del completamento della procedura di acquisto della strumentazione informatica necessaria da parte dell'Ente. In caso di utilizzo di strumentazione informatica di proprietà personale del dipendente sarà necessario una previa verifica di compatibilità tecnica e di sicurezza da parte del Servizio IT. In sede di accordo individuale dovranno essere definiti gli applicativi informatici necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa in regime di SW, precisando la strumentazione di proprietà dell'Amministrazione ed assegnata al lavoratore.
2. Il lavoratore è responsabile delle dotazioni informatiche fornite dall'Ente e, ove richiesto, le deve restituire nelle medesime condizioni riscontrate al momento della consegna, considerando l'usura per il normale utilizzo dello strumento. In caso di

problemi tecnici della dotazione in uso per lo SW, il lavoratore deve prontamente avvisare il Dirigente/Responsabile di riferimento ed attivare i normali canali di assistenza informatica.

3. Non è prevista nessuna forma di rimborso a carico del Comune di Castelbuono a copertura degli eventuali costi derivanti dall'espletamento dello SW (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: traffico telefonico, energia elettrica, traffico dati, spese di manutenzione).

Monitoraggio

1. Il dipendente compila mensilmente una scheda di sintesi delle attività svolte in modalità agile. La scheda dovrà essere inviata via email a cura del dipendente al Dirigente/Responsabile di riferimento; nel Pola potranno essere aggiornate ed implementate le attività di monitoraggio sia a livello individuale sia a livello generale sull'andamento dello SW nell'ente.
2. Al termine annuale o semestrale dell'espletamento dell'attività in SW, il Dirigente, sentito il Responsabile di riferimento, redige un report comprensivo di una valutazione sintetica dell'attività svolta dal dipendente da remoto. La valutazione espressa nel report dovrà essere presa in considerazione nella valutazione della performance individuale del dipendente.

Obblighi di custodia e riservatezza

1. Il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza la documentazione utilizzata, i dati e gli strumenti tecnologici eventualmente messi a disposizione dall'Amministrazione.
2. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, il lavoratore è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza, anche nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali RGPD 679/2016, nonché dalle regole comportamentali e disciplinari definite dal Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente e dalla normativa vigente.
3. In particolare il lavoratore è tenuto a:
 - custodire e controllare i dati personali trattati, in modo da ridurre al minimo i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito, nonché evitare la diffusione dei dati personali trattati a soggetti terzi;
 - evitare la stampa di documenti contenenti dati personali;
 - non comunicare le proprie password personali ed assicurarsi che le relative digitazioni non siano osservabili da soggetti terzi;

- in caso di furto o smarrimento degli strumenti informatici e di telecomunicazione utilizzati per l'attività lavorativa, a darne immediata comunicazione al proprio Dirigente e Responsabile P.O. oltre ad attenersi alle direttive previste e impartite.
- Non causare alterazioni alle configurazioni di sistema degli strumenti informatici forniti dall'Amministrazione ed in particolare, non effettuare installazioni di software non previamente autorizzate.

☒ Sicurezza sul lavoro

1. Il dipendente deve svolgere la prestazione lavorativa nelle forme del lavoro agile presso un luogo idoneo che consenta il pieno esercizio della propria attività lavorativa in condizioni di sicurezza della propria integrità fisica.
2. L'Amministrazione garantisce, ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, la salute e la sicurezza del lavoratore in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in modalità agile ed attendendosi ai principi e alle linee guida predisposti dall'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro. Allo smart worker in allegato all'accordo individuale, quale parte integrante e sostanziale dello stesso, verrà consegnata, un'informativa scritta con indicazione dei rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.
3. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro le malattie professionali e gli infortuni sul lavoro dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. L'Amministrazione tuttavia non risponde degli infortuni verificatisi a causa della mancata diligenza del dipendente nella scelta di un luogo non compatibile con quanto indicato nel presente Regolamento e nell'Informativa sopra citata.
4. Ogni lavoratore collabora diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro, corretto e proficuo della prestazione di lavoro.

☒ Recesso

1. In caso di accordo individuale di SW, lo stesso può essere risolto dalle parti contraenti prima della scadenza prevista, con un preavviso di almeno 15 giorni e fornendo specifica motivazione scritta. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1 L. 68/1999, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.
2. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, il Dirigente preposto al lavoratore può recedere dall'accordo per le seguenti motivazioni/casistiche:

- L'assegnazione del lavoratore ad altro ufficio/servizio incompatibile con lo SW;
 - L'assegnazione di mansioni incompatibili con lo SW o, comunque, le variazioni delle attività assegnate tale da non si consentire più la possibilità di operare in SW;
 - Il mancato rispetto da parte del lavoratore della vigente regolamentazione sullo SW;
 - Monitoraggio negativo della prestazione che attesti una decrescita dei livelli qualitativi di prestazione e di risultato;
 - Il mancato utilizzo ingiustificato delle giornate di lavoro agile per più di 30 giorni consecutivi (nel conteggio dei termini si escludono i giorni fruiti come ferie, festività soppresse e motivi personali);
3. Il Dirigente/Responsabile preposto avrà cura di comunicare il recesso al Servizio RisorseUmane, per i successivi adempimenti.

📄 Disposizioni transitorie e finali

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si applicano le disposizioni previste dalla normativa di legge (Capo II L. 81/2017, art. 263 del D.L 39/2020 come modificato dalla Legge di Conversione n. 77/2020), dalla Direttiva n. 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dalla contrattazione collettiva vigente;
2. Al fine di verificare l'incidenza del presente regolamento sulla funzionalità dei servizi, nel periododi attuazione del lavoro agile e comunque entro il 31 Dicembre saranno previste riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali al fine di individuare eventuali misure correttive.
3. Verranno altresì adottate misure generali di monitoraggio, anche attraverso la collaborazione del CUG, sull'andamento del lavoro agile nell'ente.

Sezione 4

Monitoraggio



SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato come segue:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto riguarda le sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”. Importante strumento di monitoraggio e rendicontazione è costituito dalla Relazione sullaperformance, un documento annuale orientato sia verso l'esterno, per la rappresentazione ai diversi portatori di interesse dei risultati conseguiti in riferimento alle priorità strategiche declinate nel Piano della performance, sia verso l'interno, per rendere conto ai vari livelli organizzativi dell'esito dell'attività gestionale orientata al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Come già accennato, la Relazione sulla performance dà evidenza a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, del livello di raggiungimento degli obiettivi e degli indicatori definiti nel Piano della performance.
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”. E' redatta la Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (pubblicata sul sito istituzionale in Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della Corruzione), redatta sulla base delle indicazioni dell'ANAC, rappresentante un ulteriore importante strumento per il monitoraggio dell'efficacia delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza attuate dall'Ente relativamente alla sottosezione del presente documento “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Ai sensi dell'art. 6 c.4 del medesimo D.L., il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio dell'esercizio ed aggiornato, a scorrimento, annualmente.

Ai sensi dell'art. 8 c.2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio di ogni anno è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

☑ Adempimenti successivi all'approvazione del PIAO

| ADEMPIMENTO | MODALITA' DI TRASMISSIONE | SOGGETTO DESTINATARIO | NORMATIVA DI RIFERIMENTO |
|------------------------|--|--------------------------------------|--|
| Trasmissione del PIAO | Attraverso il portale raggiungibile all'indirizzo https://piao.dfp.gov.it/ | Dipartimento della Funzione Pubblica | Art. 6, co. 4, DL n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021 |
| Pubblicazione del PIAO | <p>“Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Disposizioni generali”, sotto sezione di secondo livello “Atti generali”;</p> <p>“Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Personale”, sotto sezione di secondo livello “Dotazione organica”</p> <p>“Amministrazione trasparente” sotto sezione di primo livello “Performance”, sotto sezione di secondo livello “Piano della Performance”;</p> <p>“Amministrazione trasparente” sotto sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo livello “Prevenzione della corruzione”.</p> | Cittadini | <p>Art. 6, co. 4, DL n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021</p> <p>Art. 12, co. 1, D.lgs. n. 33/2013</p> <p>Art. 16, co. 2, D.lgs. n. 33/2013 e paragrafo 2 delle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA” pubblicate in Gazzetta Ufficiale-Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018</p> <p>Art. 10, co. 8, lett. b), D.lgs. n. 33/2013</p> |

| | | | |
|--|---|--------------------------------------|---|
| | <p>“Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo livello “Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati”</p> <p>Le differenti pubblicazioni nella sezione “Amministrazione trasparente” possono anche essere effettuate attraverso link di rinvio alla prima sezione in cui si effettua la pubblicazione in attuazione dell’art. 9 del D.lgs. 33/2013</p> | | <p>Art. 10, co. 8, lett. a), D.lgs. n. 33/2013</p> <p>Art. 9, c. 7, DL n. 179/2012 convertito con modificazioni dalla Legge n. 221/2012</p> |
| Rilevazione volontaria del PTPCT | <p>Piattaforma per l’acquisizione dei PTPCT raggiungibile all’indirizzo https://ww2.anticorruzione.it/idp-sig/</p> | ANAC | <p>Comunicato del Presidente dell’ANAC del 1 luglio 2019</p> |
| Trasmissione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale alla Ragioneria Generale dello Stato. Per le Amministrazioni che sono soggette all’adozione del PIAO, e provvedono all’invio del Piano triennale dei fabbisogni nell’ambito dello. Per quelle non soggette o che non trasmettono il PIAO entro il 30 giugno 2022, resta l’obbligo di inviare il Piano triennale dei fabbisogni di personale, redatto secondo le linee di indirizzo pubblicate nella G.U. del 27 luglio 2018, attraverso le funzioni presenti nell’applicativo SICO. | <p>Sistema informativo costituente la banca dati del personale (SICO - Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche)</p> | Ragioneria Generale dello Stato | <p>Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 10 giugno 2022</p> |
| Relazione, del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità | <p>Attraverso il portale raggiungibile all’indirizzo https://portalecug.gov.it</p> | Dipartimento della Funzione Pubblica | <p>Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri n. 1/2019</p> |

Fonte: Linee guida, schemi e indicazioni operative PIAO – ANCI

