

Comune di Lardirago
Provincia di Pavia

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

Riferimenti normativi

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

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

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ora che è entrato a regime, **il PIAO dovrà essere approvato il 31 gennaio di ogni anno**, pubblicato sul sito istituzionale dell'ente.

Per l'anno 2023, come previsto dal decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, "Milleproroghe", recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi, i termini previsti dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e dall'articolo 1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n. 190, sono stati differiti dal 31 gennaio al **31 marzo**.

L'articolo 8, comma 2, del richiamato DM n. 132/2022 ha previsto che *"In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci"*.

Il Bilancio di previsione relativo al triennio 2023/2025 è stato approvato da questa amministrazione comunale con deliberazione di C.C. n. 16 del 26.04.2023, pertanto il termine ultimo per l'approvazione del PIAO del Comune di Lardirago è il 26.05.2023.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di	LARDIRAGO
Indirizzo	VIA VITTORIO EMANUELE II, 5
Recapito telefonico	351/6943086
Indirizzo sito internet	https://www.comune.lardirago.pv.it/hh/index.php
e-mail	ragioneria@comune.lardirago.pv.it
PEC	info@pec.comune.lardirago.pv.it
Codice fiscale/Partita IVA	00493570188
Sindaco	Cristiano Migliavacca
Numero dipendenti al 31.12.2022	2
Numero abitanti al 31.12.2022	1180
INFORMAZIONI PRESENTI SUL SITO AGID	SI

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1 “VALORE PUBBLICO”

Ente non tenuto alla compilazione in quanto amministrazione con meno di 50 dipendenti.

Ad ogni modo si precisa che il Valore pubblico atteso dall' Ente discende dalle priorità strategiche descritte nelle Missioni e Programmi del DUP che a loro volta discendono dal programma di mandato del Sindaco.

- *D.U.P.S (Documento unico di programmazione semplificato) 2023/2025 adottato con delibera di Consiglio n. 15 del 26.04.2023;*
- *Piano economico di Gestione PEG 2023, adottato con delibera di Giunta n. 36 del 26.05.2023.*

SOTTOSEZIONE 2.2 “PERFORMANCE”

2.2.1 – Obiettivi di performance 2023

La predisposizione della sottosezione 2.2. Performance all'interno del PIAO non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti.

2.2.2 Piano triennale di azioni positive, di cui all'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006

Con deliberazione di G.C. n. 19 del 31.03.2023 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Lardirago relativo al triennio 2023/2025, a cui si fa espresso rinvio.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 si colloca in una fase storica complessa. Una stagione di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia. L'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, ad avviso dell'Autorità nazionale anticorruzione ANAC), richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative.

In tale scenario, e in conformità a quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione», l'Autorità ha adottato il PNA 2022 che costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa con durata triennale.

Circa l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, novità nel sistema dell'anticorruzione e della trasparenza sono state previste dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*: il legislatore ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n.165/2001 e in cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario. L'obiettivo del legislatore è coerente con quanto in più sedi evidenziato anche da ANAC circa la necessità di mettere a sistema gli strumenti di programmazione e di coordinare fra loro PTPCT ed il Piano della *performance*, in quanto funzionali ad una verifica dell'efficienza dell'organizzazione nel suo complesso, nonché a sottolineare la rilevanza dell'integrazione dei sistemi di *risk management* con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno delle amministrazioni.

L'Autorità ha voluto dedicare la prima parte del PNA ad indicazioni per la predisposizione della sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza: tale scelta è stata motivata dalla consapevolezza delle difficoltà che le amministrazioni hanno riscontrato nella

programmazione integrata, che dovrebbe comportare una graduale reingegnerizzazione dei processi operativi delle amministrazioni. Le indicazioni che l’Autorità offre tengono conto che **l’adeguamento agli obiettivi della riforma sul PIAO è necessariamente progressivo.**

Obiettivo del Piano è quello di prevenire il rischio della corruzione nell’attività amministrativa dell’ente con azioni di prevenzione e di contrasto della illegalità da svolgersi nel triennio interessato.

Per corruzione deve intendersi, oltre alle specifiche figure di reato previste nel nostro ordinamento, il malcostume politico e amministrativo.

La cattiva amministrazione si combatte anche tramite:

- la trasparenza, che costituisce oggetto di un’apposita sezione del presente P.T.P.C.;
- l’informatizzazione dei processi che consente per tutte le attività dell’amministrazione la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce quindi il rischio di “blocchi” non controllabili;
- l’accesso telematico ai dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo dei dati, documenti e procedimenti che consente l’apertura dell’amministrazione verso l’esterno e, quindi, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull’attività da parte dell’utenza;
- il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali attraverso il quale emergono eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

In coerenza con il PNA e con le prescrizioni di cui all’art. 1 c. 8 della legge n. 190/2012 si provvede alla redazione della presente sezione, costruita anche per quest’anno come strumento *in progress*, nella consapevolezza che i processi di miglioramento di una organizzazione sono lunghi e complessi. Con delibera n. 1074/2018 l’Anac ha consentito ai piccoli comuni (inferiori ai 5.000 abitanti) di evitare l’adozione di un nuovo piano triennale “a scorrimento” ogni anno, limitandosi a prevedere che tali piccoli enti, in assenza di accadimenti di particolare rilevanza, possano adottare il piano ogni tre anni.

Per la redazione degli aggiornamenti successivi del Piano si è tenuto conto, oltre alla normativa di riferimento, anche del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 – 2024 redatto dall’ ANAC.

Si fa altresì riferimento alla deliberazione dell’Autorità n. Delibera numero 1064 del 13 novembre 2019 – “Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019”.

La Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 Piano Nazionale Anticorruzione 2019, PARTE II – I PIANI TRIENNALI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA NELLE P.A. – cap. 5. Adozione annuale del PTPCT stabilisce:

“[...] solo i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, in ragione delle difficoltà organizzative dovute alla loro ridotta dimensione, e solo nei casi in cui nell’anno successivo all’adozione del PTPCT non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti, possono provvedere all’adozione del PTPCT con modalità semplificate (cfr. parte speciale Aggiornamento PNA 2018, Approfondimento IV “Piccoli Comuni”, § 4. “Le nuove proposte di semplificazione”). In tali casi, l’organo di indirizzo politico può adottare un provvedimento con cui, nel dare atto dell’assenza di fatti corruttivi o di ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell’ultimo anno, conferma il PTPCT già adottato. [...]”

Gli obiettivi posti dalla presente sezione anticorruzione per il triennio 2023/2025, alla luce dell’esperienza maturata negli scorsi anni, sono realisticamente raggiungibili, tenuto conto del livello di attenzione posta da parte dell’organizzazione dell’Ente al perseguimento di strategie mirate allo sviluppo di un contesto di prevenzione dei fenomeni di corruzione.

La citata delibera n. 1064/2019 dell’ANAC consente ai piccoli comuni (inferiori ai 5.000 abitanti) di evitare l’adozione di un nuovo piano triennale “a scorrimento” ogni anno. Tali piccoli enti potrebbero limitarsi, in assenza di accadimenti di particolare rilevanza, ad adottare il piano ogni tre anni.

In questa sede, come anzidetto, si terrà conto di quanto suggerito dall’Anac con propria delibera n. 1074/2018 sulla semplificazione delle procedure per i piccoli comuni.

L’ANAC con Delibera numero 1064 del 13 novembre 2019, ha pure fornito nuove “*Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi*”. L’Autorità ha ritenuto di aggiornare le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo con un documento che, facendo riferimento ai principali standard internazionali di *risk management*, sostituisce l’allegato 5 del PNA 2013.

Per quanto riguarda definizioni e metodologia si rimanda a quanto già riportato nel piano 2014-2016 e nei successivi aggiornamenti, con particolare riferimento ai contenuti, ai soggetti coinvolti e alle misure di prevenzione di contrasto obbligatorie.

La collaborazione con tutti i Responsabili, ha consentito la valutazione del rischio connesso ai vari processi e l’adozione di talune misure di mitigazione e contrasto dei fenomeni di corruzione.

Il Comune di Lardirago basa la propria programmazione sul DUP, sul Bilancio di Previsione nonché sul PIAO che sono i documenti fondamentali regolanti la vita e l’attività dell’Ente e del suo apparato organizzativo. Il Piano delle Performance completa ed integra gli strumenti attraverso i quali l’Ente fissa i propri obiettivi strategici e stabilisce la programmazione delle proprie attività.

In buona sostanza l'organo di indirizzo assume un ruolo centrale nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo.

La Giunta comunale, promuove un'efficace e proficua applicazione delle prescrizioni e dei requisiti anticorruzione.

Un suggerimento dell'ANAC, contenuto nella determinazione n. 12/2015, riguarda il *“pieno coinvolgimento e la partecipazione dei titolari degli uffici di diretta collaborazione e dei titolari di incarichi amministrativi di vertice, qualora a questi ultimi, in particolare, non sia stato affidato il ruolo di RPC. Queste figure, che svolgono sia fondamentali compiti di supporto conoscitivo e di predisposizione degli schemi di atti per gli organi di indirizzo, sia compiti di coordinamento e di interpretazione degli atti di indirizzo emanati nei confronti degli organi amministrativi, rivestono un ruolo chiave per il successo delle politiche di prevenzione della corruzione. Il PTPC deve essere elaborato con la piena collaborazione e l'attiva partecipazione di tali figure, da garantire in termini di contributo conoscitivo al PTPC e di diretta responsabilità per gli atti compiuti a supporto dell'opera degli organi di indirizzo”*.

A tale proposito occorre specificare che i Responsabili di unità organizzativa del Comune di Lardirago sono stabilmente coinvolti nelle attività legate all'anticorruzione ed alla trasparenza, partecipando attivamente al processo di gestione del rischio ed osservando le misure previste.

Come sopra evidenziato, la collaborazione tra RPCT e i Responsabili di unità organizzativa si pone in linea con le indicazioni fornite da ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 – 2024 sulla esigenza di un **coordinamento tra il RPCT e Responsabili delle altre sezioni di PIAO**.

Le dimensioni molto contenute dell'Ente, comunque, facilitano la verifica dell'eventuale sussistenza di situazioni di illecito (fino ad ora non riscontrate) e di eventuale conflitto d'interesse (anche tali situazioni, fino ad oggi, non sono state rilevate).

Analisi del contesto

CONTESTO ESTERNO

Negli enti locali, ai fini dell'analisi del contesto *esterno*, i responsabili anticorruzione possono avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati.

Si riporta, in proposito, lo stralcio riguardante la Provincia di Pavia contenuto nel *“MONITORAGGIO DELLA PRESENZA MAFIOSA IN LOMBARDIA* a cura dell'Osservatorio sulla Criminalità Organizzata dell'Università degli Studi di Milano, diretto dal prof. Fernando dalla Chiesa in collaborazione con Polis Lombardia, presentato nel 2022:

La Provincia di Pavia

Le premesse

Come noto, l'inizio del radicamento di organizzazioni mafiose nella provincia di Pavia può essere individuato a cavallo tra gli anni '60 e '70. In quel decennio arrivarono infatti nei comuni del pavese ben 48 soggiornanti obbligati (83), lo stesso numero della provincia di Milano, che diedero inizio alla colonizzazione mafiosa dell'area. La presenza criminale nell'area diventa evidente già nel 1972 quando a Vigevano viene sequestrato Pietro Torielli junior, figlio di imprenditori dell'industria calzaturiera rilasciato nel febbraio successivo dopo il pagamento di un riscatto di 1,5 miliardi di lire. Il sequestro del figlio dell'imprenditore Torielli, la cui responsabilità viene attribuita alla mafia siciliana con un ruolo centrale di Luciano Leggio (84), fu il primo rapimento in Lombardia e diede il via alla cosiddetta "stagione dei sequestri" che negli anni successivi terrorizzò la borghesia del nord Italia. In quel periodo storico la provincia di Pavia fu particolarmente colpita da questa strategia mafiosa, in cui negli anni Cosa nostra lasciò poi il campo alla 'ndrangheta, e divenne teatro di altri due sequestri eccellenti: il rapimento dello stilista Giuliano Ravizza nel settembre 1981, e nel gennaio 1988, quello del diciottenne Cesare Casella, la cui prigionia durò ben 743 giorni. Entrambi i sequestri si conclusero con il rilascio degli ostaggi, ma la loro realizzazione e la loro eco, molto alta specialmente nel secondo caso, indicano una capacità di sfida delle compagini criminali presenti nel pavese già forte in quegli anni. In particolare, vista la già ricordata scelta della mafia siciliana di abbandonare questo tipo di reato sul finire degli anni '70, i due episodi rivelano una notevole forza strutturata della 'ndrangheta calabrese sul territorio, comprensiva delle relazioni e dei contatti utili alla commissione di reati complessi e ad alto rischio.

Nonostante la presenza di ripetuti segnali sul territorio, però, il radicamento della criminalità organizzata calabrese nella provincia di Pavia viene messo nero su bianco solo con l'operazione "La notte dei fiori di San Vito" che nel 1994 accerta l'esistenza di una locale nel capoluogo di provincia (85). L'indagine "Infinito" del 2010, poi, oltre a ribadire l'esistenza di una locale di 'ndrangheta operante a Pavia e delinearne l'organigramma, evidenzia come si sia registrata una scissione che ha portato alla nascita di una nuova locale a Voghera (86) di cui, però, non si conosce molto di più che l'esistenza. L'operazione "Lex" del 2016 ha poi permesso di accertare come, sempre a Voghera, risulti essere particolarmente attivo un gruppo riconducibile alla 'ndrina Chindamo-Ferrentino di Laureana di Borrello, dedito al traffico di stupefacenti ed al riciclaggio di proventi illeciti in particolare nel settore del movimento terra. Il sodalizio, descritto dall'allora comandante dei carabinieri di Reggio Calabria come composto da "individui pericolosi, armati e violenti che avevano

colonizzato Voghera” (87), avrebbe dimostrato grande organizzazione e particolare ferocia, sfociata ad esempio nel sequestro di un imprenditore per convincerlo a gestire un’impresa fittizia per conto del clan nell’Oltrepò pavese (88). Se dunque le varie inchieste hanno accertato l’esistenza di due locali nella provincia pavese, è importante sottolineare come tuttavia anche nel terzo importante polo dell’area, ossia la zona Vigevano, si sia registrata una presenza storica della criminalità organizzata calabrese. Una presenza iniziata con l’arrivo nel 1968 del boss Giovanni Cotroneo e negli anni ’70 con l’arrivo dal reggino di soggetti legati al clan Valle-Lampada, spostatosi poi verso la fine degli anni ’90 nel sud-ovest milanese.

In ogni caso nella provincia pavese è la locale del capoluogo ad apparire da sempre quella più attiva ed efficace nella realizzazione di delitti e nell’infiltrazione di settori economici e sociali. Oltre che operare nei settori classicamente ambiti dai clan come l’edilizia, gli appalti e la ristorazione, emerge fra l’altro chiaramente come la locale di Pavia sia tradizionalmente attiva nell’infiltrazione della politica locale, con diversi tentativi di condizionare l’esito delle elezioni sia a livello locale che regionale, in accordo con la locale di Milano (89). Come noto a ciò si aggiungono gli strettissimi legami intrattenuti da Pino Neri, storico esponente di vertice della locale, con l’ASL di Pavia ed in particolare con il direttore della stessa, Carlo Chiriaco, con ricadute sulla stessa trasparenza e immagine della sanità locale.

Sviluppi recenti

Negli ultimi anni non sembrano registrarsi mutamenti di rilievo nella geografia criminale della provincia pavese. Lo scenario è lo stesso rivelato dalle precedenti indagini, con l’esistenza di due locali di ‘ndrangheta, a Pavia e Voghera, e di uno speciale gruppo criminale riconducibile al clan Chindamo-Ferrentino di Laureana di Borrello operante nella zona di Voghera (90). Come accertato in sede giudiziaria, infatti, a partire dal 2013 la cosca aveva scelto la zona di Voghera e l’Oltrepò pavese per reinvestire capitali illeciti attraverso l’apertura o la gestione di imprese edili utili anche a mascherare attività illecite quali il traffico di stupefacenti e di armi (91). Appare importante in tal senso segnalare come, allo stato attuale, nella zona della città di Voghera opererebbero contemporaneamente una locale di ‘ndrangheta, nata nei primi anni 2000 da una scissione dalla locale del capoluogo, e un secondo gruppo criminale insediatosi sul territorio nel 2013 e contiguo a una diversa famiglia calabrese non legata in alcun modo alla locale. Per ricostruire le attività criminali portate avanti dal clan Chindamo-Ferrentino a Voghera, e nelle zone limitrofe, sono certamente determinanti le parole di Giuseppe Dimasi, imprenditore arrestato nel 2016 perché ritenuto a disposizione del clan e che da quel momento ha deciso di collaborare con la giustizia raccontando il

suo ruolo e gli affari della cosca. Dimasi nei suoi colloqui con i magistrati, e successivamente nel processo svoltosi in Calabria a conclusione dell'inchiesta "Lex", ha raccontato di come il clan si fosse avvicinato alla provincia di Pavia su richiesta dello stesso imprenditore che, in quel momento, riscontrava problemi economici: *"Ho portato io M. F. a Voghera. A lui raccontai dei miei problemi con le banche. Mi propose di aprire una società con un prestanome che avrebbe trovato lui. Colsi la palla al balzo"* (92). Da quel momento la cosca si stabilì a Voghera affondando le sue radici nel tessuto economico locale ed in particolare nel settore edile, grazie alle società di Dimasi, e in quello agricolo, attraverso la disponibilità di un imprenditore attivo nel settore risicolo. I soldi da reinvestire nell'economia pavese sarebbero giunti dal mercato degli stupefacenti in cui il clan era già attivo in Calabria, ma anche a Voghera dove i Ferrentino acquistarono marijuana e hashish da rivendere "ai ragazzini" (93).

Se dunque la presenza del clan originario di Laureana di Borrello è testimoniata da diverse inchieste, lo stesso non può dirsi per l'esistenza di una vera e propria locale nella zona di Voghera, la cui operatività non appare trovare riscontro nelle attività investigative. Individuata per la prima volta con l'operazione "Infinito" (94) negli anni recenti la locale di Voghera non sembra in realtà essere attiva ed operante sul territorio. L'assenza di riscontri circa la sua esistenza, secondo la dott.ssa Dolci (95) che non ne esclude l'esistenza, è anche da ricercare nella difficoltà delle forze dell'ordine presenti sul territorio a condurre indagini per questa tipologia di reato a causa della scarsità di mezzi e di personale con cui si trovano ad operare. Pur non essendovi segnali di una sua operatività, dunque, non può essere esclusa totalmente l'esistenza di una locale radicata nel comune di Voghera.

Riprendendo quanto già anticipato nel capitolo sulla provincia di Milano, un elemento di particolare rilevanza registratosi negli ultimi anni è la presenza sul territorio, più volte segnalata anche nelle ultime relazioni semestrali della Direzione Investigativa Antimafia (96), di elementi collegati al clan Barbaro originario di Platì e da decenni radicato nella provincia sudoccidentale di Milano. Come evidenziato dall'inchiesta condotta dalla DDA di Milano nel gennaio 2022, *"teatro territoriale di riferimento è Casorate Primo (PV), dove risultano impiantate solidamente molte famiglie 'ndranghetiste di Platì e dove gli indagati si muovono e si comportano con grande disinvoltura"* (97). Lo spostamento verso la provincia di Pavia del clan Barbaro, come già accennato, sembra esprimere un tentativo di reagire ai cambiamenti che negli ultimi anni hanno reso l'area di Corsico e Buccinasco sempre meno ospitale per il clan, più che indicare una volontà di colonizzare l'area settentrionale della provincia. Non si tratterebbe dunque, secondo la tesi della dott.ssa Alessandra Dolci, *"di un'espansione con finalità economiche ma del tentativo di riproporre lo stesso schema sociale della*

regione d'origine e replicare un modello classico che dà ai clan maggiore sicurezza soprattutto in relazione alle contromisure da adottare alle attività investigative messe in campo. Sono tutti paesi piccoli, di due o tremila abitanti, in cui è più semplice non solo avere rapporti con la pubblica amministrazione ma anche e soprattutto controllare in senso stretto il territorio” (98). Il trasferimento verso piccoli comuni della provincia di Pavia, con una popolazione inferiore ai diecimila abitanti e lontani da insediamenti produttivi come nel caso di Casorate Primo, offre insomma diversi vantaggi. È noto, d'altronde, come all'epoca dei primi insediamenti nelle regioni del Nord i clan avessero tratto importanti vantaggi dalla scelta di stanziarsi in paesi di piccole dimensioni, nei quali da un lato era più semplice controllare il territorio (e influenzarne le dinamiche sociali e politiche) e dall'altro si incontrava una minor resistenza da parte sia della società civile sia delle forze dell'ordine. E in effetti la capacità di tenere più facilmente sotto controllo il territorio emerge chiaramente dall'indagine sopra citata quando un soggetto legato al clan Barbaro, nell'accordarsi con altri indagati per la consegna di un carico di droga, sconsiglia incontri nelle ore notturne ritenendoli poco sicuri per la presenza, accertata, di maggiori controlli da parte delle Forze dell'Ordine (99).

Ai problemi derivanti dagli spostamenti “demografici” si aggiunge l'allarme lanciato dall'ex prefetto Rosalba Scialla per la presenza nell'intera provincia di 30 soggetti condannati per reati di mafia tra detenuti in carcere, ai domiciliari o in regime di semi libertà (100). Le potenziali implicazioni di questa folta presenza mafiosa si possono intravedere nell'operazione “*Alastra*” portata a termine dalla Direzione Distrettuale Antimafia di Palermo nel 2020. In essa un boss di Cosa nostra risultava avere stabilito la propria residenza appunto a Voghera dopo una lunga detenzione nel carcere della città. Una volta tornato libero il boss avrebbe svolto un ruolo cruciale nel controllo del mandamento di San Mauro Castelverde, in provincia di Palermo, riprendendo le redini del sodalizio mafioso e riorganizzando gli affiliati rimasti in libertà dopo le operazioni delle forze dell'ordine.

Se nel periodo in esame non si sono colti particolari mutamenti negli equilibri criminali nella provincia di Pavia, è opportuno sottolineare come il contesto sia risultato essere funzionale alla realizzazione di reati scopo (101) grazie alla complicità di professionisti locali. Un caso che ha suscitato grande e ripetuta attenzione da parte della stampa, non solo pavese, è ad esempio la condanna a 10 anni e sei mesi di reclusione inflitta in primo grado all'oculista ragusano Aldo Fronterre, in servizio alla clinica Maugeri, accusato di avere consentito con una falsa perizia nel 2008 al boss dei casalesi Giuseppe Setola di ottenere gli arresti domiciliari, premessa della sua successiva evasione e poi del suo ritorno in Campania, dove diede inizio a una autentica stagione di terrore nel

casertano (102). Più di recente, invece, l'operazione "*Fuel Discount*" ha svelato una frode portata avanti da un sodalizio criminale guidato da uomini legati al clan camorristico Polverino e al clan dei Casamonica, noto per la sua presenza a Roma e per i suoi legami con la criminalità campana. L'indagine, portata a termine nel febbraio 2020, ha rivelato come i due clan fossero stabilmente associati al fine di portare avanti una serie di frodi carosello (103) che avrebbero permesso di sottrarre all'erario circa cento milioni di euro grazie all'omesso versamento dell'IVA. Per la realizzazione del piano criminale il sodalizio si sarebbe servito di un commercialista di Pavia che avrebbe gestito i bilanci delle "società cartiere" utilizzate per importare carburante dall'estero e rivenderlo in Italia a un prezzo inferiore rispetto a quello di mercato (104).

Smaltimento illecito di rifiuti – Per quel che concerne le altre attività criminali sul territorio è importante sottolineare in questa sede la centralità della provincia di Pavia nel business criminale dei rifiuti che ha portato ad una vera e propria emergenza incendi negli scorsi anni. Dopo gli otto roghi in impianti di rifiuti verificatisi nell'area tra il 2015 e il 2018, e tra cui si ricorda l'incendio di un capannone di oltre 1000 m2 stipato di rifiuti a Corteolona, la serie quasi ininterrotta di depositi dati alle fiamme ha subito un brusco rallentamento, come nel resto della regione, senza però interrompersi totalmente. Si segnalano in particolare i due roghi divampati nella discarica di Montebellino, gestita dalla "Asm Pavia" nel giugno e nel settembre 2020 e su cui sono ancora in corso accertamenti per definire la natura delle fiamme. Importanti sviluppi si sono invece avuti dal punto di vista investigativo con riferimento agli incendi degli anni precedenti ed in particolare a quelli che hanno interessato la "Eredi Bertè" di Mortara, bruciata il 6 settembre 2017 e poi di nuovo nel giugno 2018, e il capannone di Corteolona adibito a discarica abusiva e dato alle fiamme. In relazione agli incendi di Mortara si segnala come nel mese di ottobre 2021 i carabinieri abbiano arrestato tre soggetti, gli amministratori della "Eredi Bertè", con le accuse di traffico illecito di rifiuti, incendio doloso, utilizzo ed emissione di fatture false, bancarotta, riciclaggio ed autoriciclaggio. Stando a quanto appurato durante le indagini, grazie anche alla collaborazione della ex moglie di uno degli arrestati, la quantità di rifiuti stoccata nell'area (circa 17 mila tonnellate) era di gran lunga superiore al consentito e per questo uno dei tre arrestati avrebbe provveduto in prima persona ad appiccare il rogo così da evitare chiusure o sanzioni e contestualmente incassare i soldi dell'assicurazione (105). Nella vicenda emergerebbe però anche un collegamento diretto con la criminalità calabrese radicata in Lombardia. La testimone sarebbe infatti stata minacciata da un collaboratore dell'ex marito, che le avrebbe intimato più volte di non raccontare nulla per evitare conseguenze per la propria vita. L'uomo è stato in seguito riconosciuto dagli inquirenti come un soggetto già coinvolto nell'indagine "Infinito" e affiliato ad una locale di 'ndrangheta attiva in provincia di Milano (106). Nonostante al momento non

risulti coinvolto direttamente nell'indagine per l'incendio è però evidente come egli fosse perfettamente inserito nel piano criminale che ha condotto ai roghi di Mortara; il suo stesso ruolo nella società, come braccio destro dell'amministratore unico dell'azienda, diventa perciò un elemento importante per comprendere la centralità della criminalità organizzata nella stagione degli incendi di rifiuti in Lombardia. Con riferimento invece al rogo di Corteolona è importante un breve accenno all'operazione "Feudo", nata da una costola dell'inchiesta "Fire Starter" che aveva portato a sei arresti per l'incendio del 3 gennaio 2018, e con la quale è stato accertato come i rifiuti che hanno alimentato i roghi della "stagione degli incendi" provenissero anche da fuori regione ed in particolare dalla Campania. Qui, infatti, un gruppo criminale dedito al traffico di rifiuti speciali aveva scelto la Lombardia come luogo ideale in cui abbandonare e bruciare i rifiuti (107) grazie alla presenza di una fitta rete di impianti ed imprese complici e colluse (108). La stretta investigativa scaturita dalla situazione emergenziale vissuta in Lombardia nella cosiddetta "stagione degli incendi" ha però costretto l'organizzazione a rimodulare i propri traffici con una ulteriore inversione della loro rotta. I rifiuti, che fino a quel momento venivano sversati in capannoni dismessi spesso dati alle fiamme, "sono stati poi dirottati dalla Lombardia verso la Calabria e tombati in una cava del lamentino" (109).

Le ultime operazioni – Nella tabella seguente si riportano le principali operazioni che hanno interessato la provincia di Pavia nel periodo in esame, evidenziando i reati contestati ed i clan colpiti dalle indagini.

Tabella 1 – Principali operazioni condotte nel periodo in esame

<i>Operazione</i>	<i>Anno</i>	<i>Istituzione di riferimento</i>	<i>Reati contestati</i>	<i>Territorio interessato</i>	<i>Clan colpiti</i>
Fire Starter	2018	Carabinieri forestali	Reati ambientali e incendio doloso	Province di Milano e Pavia	

Feudo	2019	DDA di Milano	Reati ambientali	Lombardia Calabria e Campania	
Fuel Discount	2020	Guardia di Finanza	Frodi sui carburanti	Roma e Provincia di Pavia	Clan Polverini (camorra) – Clan Casamonica
Mixus	2021	Procura della Repubblica di Milano	Traffico di stupefacenti	Province di Pavia, Monza e Brianza e Roma	Criminalità straniera e clan Molluso

Criminalità straniera – Quanto alla criminalità straniera, si segnala anche per la provincia di Pavia l’attività di gruppi criminali prevalentemente di origine nordafricana e sudamericana dediti in maniera particolare al traffico di sostanze stupefacenti ed allo spaccio al dettaglio. Nei primi mesi del 2021 la Guardia di Finanza di Pavia ha eseguito un’ordinanza di custodia cautelare nei confronti di otto cittadini peruviani ritenuti, insieme a sette italiani, “*responsabili di diverse operazioni di importazione, stoccaggio, trasporto e vendita di ingenti quantitativi di sostanza stupefacente del tipo cocaina con alta concentrazione di principio attivo*” (110). Analogamente a quanto detto per la provincia di Milano, anche in questo caso la cocaina veniva trattata attraverso particolari procedimenti chimici che ne permettevano, grazie all’opera di soggetti peruviani, l’occultamento in altri materiali da cui essa veniva poi riestratta e raffinata in laboratori clandestini.

Analisi dei dati – Anche su Pavia, infine, risulta interessante una breve analisi dei dati relativi ad alcuni reati spia nell’ultimo decennio. Nelle tabelle che seguono, realizzate basandosi sugli ultimi dati messi a disposizione dall’Istat, si prova dunque a fornire una panoramica sui reati “aggressivi”

(estorsioni, usura e danneggiamenti) e su quelli riferibili tendenzialmente ad alcuni mercati illegali (prostituzione, droga e riciclaggio).

Tabella 2 - Reati denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria – valori assoluti (fonte:

Istat)

<i>Tipo di delitto</i>	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Estorsioni</i>	33	30	33	36	52	55	49	35	36	58	31
<i>Usura</i>	2	1	1	0	2	1	0	0	3	1	0
<i>Danneggiamento a seguito di incendio</i>	62	55	74	63	53	46	36	52	32	32	40

Tabella 3 - Reati denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria – valori assoluti (fonte:

Istat)

<i>Tipo di delitto</i>	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Sfruttamento prostituzione</i>	12	11	5	10	7	9	5	1	3	2	2
<i>Riciclaggio</i>	9	7	8	11	8	7	14	9	21	35	77
<i>Normativa sugli stupefacenti</i>	188	140	207	190	202	133	167	181	203	215	197

Emerge dalla tabella come anche nella provincia di Pavia si sia registrato negli ultimi anni un aumento significativo dei reati relativi alla normativa sugli stupefacenti che, al netto di una lieve contrazione nel 2020 su cui ha senza dubbio influito anche la situazione generale causata dalla pandemia, hanno visto una crescita costante specialmente a partire dal 2015. Ma il dato che maggiormente colpisce è senza dubbio quello relativo al riciclaggio che, come già evidente dai valori assoluti riportati in tabella, ha visto un incremento esponenziale nell'ultimo triennio. Nella tabella che segue, per meglio inquadrare questo fenomeno anche su un piano comparato, si riportano dunque i suoi valori per 100.000 abitanti in raffronto con la Lombardia e le regioni del nord ovest in generale.

Tabella 4 - Reati inerenti al riciclaggio e reimpiego di capitali di provenienza illecita denunciati dalle forze dell'ordine all'autorità giudiziaria, valori per 100.000 abitanti (fonte: Istat)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Area</i>								
<i>Nord-Ovest</i>	3,1	2,3	3	2,6	2,4	2	2,7	2,9
<i>Lombardia</i>	2,1	1,8	2,2	2	2,1	2	2,6	3,6
<i>Provincia di</i>								
<i>Pavia</i>	2	1,5	1,3	2,6	1,6	3,8	6,4	14,3
<i>Comune di</i>								
<i>Pavia (111)</i>	/	/	/	/	5,5	12,3	20,5	85,4

I dati riportati restituiscono visibilmente una situazione emergenziale per la provincia di Pavia e per il capoluogo, in cui si registrano addirittura 85 denunce per riciclaggio ogni 100 mila abitanti, un

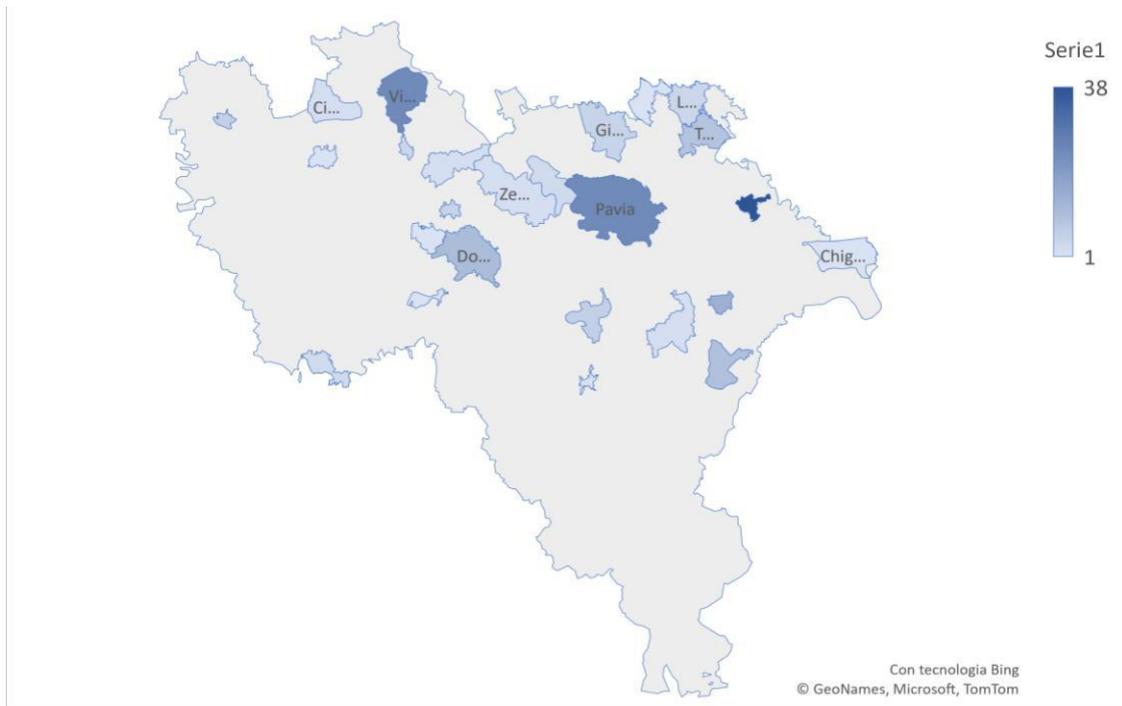
valore di molto superiore non solo alla media regionale ma anche a quella del quadrante nordoccidentale del paese, soprattutto negli ultimi quattro anni considerati.

Si forniscono infine, a completamento dello scenario osservato, i dati relativi alla presenza di beni confiscati nei comuni della provincia pavese, distribuiti per aree territoriali omogenee. Come si può vedere, coerentemente con le tendenze e le ragioni storiche già osservate, è proprio il capoluogo a presentare i numeri più bassi tra le quattro aree considerate.

Tabella 5 – Immobili e aziende in gestione e destinate nella provincia di Pavia (fonte OpenRE.G.I.O (112))

<i>Area</i>	<i>Immobili in gestione</i>	<i>Aziende in gestione</i>	<i>Immobili destinati</i>	<i>Aziende destinate</i>	<i>TOTALE</i>
<i>Comune di Pavia</i>	18	4	2	0	24
<i>Lomellina</i>	30	2	26	2	60
<i>Oltrepò Pavese</i>	28	0	8	0	36
<i>Confini nord-orientali</i>	17	0	46	0	63

Cartina 1 – Distribuzione dei beni confiscati nei comuni della Provincia di Pavia



83 Commissione Parlamentare di inchiesta sul fenomeno della mafia in Sicilia, *Relazione conclusiva*, VI Legislatura, p. 289

84 Sarah Mazzenzana, *Relazione sui sequestri di persona a scopo di estorsione*, in *Rivista di studi e ricerche sulla criminalità organizzata* v. 3 n.2, 2017, p. 110

85 CROSS, Osservatorio sulla Criminalità Organizzata dell'Università degli Studi di Milano, *Monitoraggio sulla presenza mafiosa in Lombardia, Parte I*, Milano, gennaio 2018, in collaborazione con Polis Lombardia, p. 259

86 Andrea Ghinetti, Ordinanza di applicazione coercitiva con mandato di cattura – Procedimento Penale n. 43733/06 R.G.N.R., tribunale di Milano – Ufficio GIP, 5 luglio 2010, p. 29

87 “*Individui violenti avevano colonizzato Voghera*”, la Provincia pavese, 3 novembre 2016

88 *Otto arrestati a Voghera “affiliati alla ‘ndrangheta”*, la Stampa, 4 novembre 2016

89 CROSS, Osservatorio sulla Criminalità Organizzata dell'Università degli Studi di Milano (a cura di), *Primo Rapporto trimestrale sulle aree settentrionali, per la presidenza della commissione parlamentare d'inchiesta sul fenomeno mafioso*, 2014, p. 56

90 Direzione Investigativa Antimafia, *Relazione semestrale al Parlamento*, gennaio-giugno 2020, p. XLVIII

91 Direzione Investigativa Antimafia, *Relazione semestrale al Parlamento*, luglio-dicembre 2018, p. 316

92 Maria Fiore, “*La ‘ndrangheta faceva affari a Voghera*”. *La confessione dell’impresario in carcere*, la Provincia pavese, 29 ottobre 2020

93 Nicoletta Pisanu, *La ‘ndrangheta di casa a Voghera. “Vendevamo droga ai ragazzini”*, il Giorno, 14 ottobre 2017

94 Nell’ordinanza di custodia cautelare dell’operazione “*Infinito*” (Procedimento Penale n. 43733/06 R.G.N.R., tribunale di Milano – Ufficio GIP, 5 luglio 2010, p. 24 e 29) si fa riferimento alla nascita della locale di Voghera ad opera di soggetti fuoriusciti dalla locale di Pavia. La sua costituzione sarebbe però stata fermata da Carmelo Novella, come noto all’epoca reggente della struttura denominata “*La Lombardia*”, che avrebbe espresso parere contrario alla sua formazione.

95 Dott.ssa Alessandra Dolci, coordinatrice Direzione Distrettuale Antimafia di Milano, intervista effettuata il 04/03/2022

96 Direzione Investigativa Antimafia, *Relazione Semestrale al Parlamento*, luglio-dicembre 2019, p. 494

97 OCC. N. 38565/19 RGNR e n.23084/19 RGGIP, emessa dal Tribunale di Milano il 28 luglio 2021, p. 10

98 Dott.ssa Alessandra Dolci, coordinatrice Direzione Distrettuale Antimafia di Milano, intervista effettuata il 04/03/2022

99 OCC. N. 38565/19 RGNR e n.23084/19 RGGIP, emessa dal Tribunale di Milano il 28 luglio 2021, p. 16

100 Maria Fiore, *In provincia 30 condannati per mafia. Vertice straordinario in prefettura*, la Provincia pavese, 4 luglio 2020

101 Direzione Investigativa Antimafia, *Relazione semestrale al Parlamento*, luglio-dicembre 2020, p. 287

102 *Camorra, “firmò falsi certificati per far ottenere i domiciliari a Setola”*: 10 anni e 6 mesi

all'oculista, 9 al boss dei Casalesi, il Fatto Quotidiano, 18 febbraio 2019

103 *“Il meccanismo di frode prevedeva, con il contributo di un commercialista di Pavia, la falsificazione dei bilanci delle società e il mancato versamento delle imposte. L'indagine ha avuto inizio dall'osservazione di un sospetto “aumento” delle importazioni, dalla Slovenia e dalla Croazia, di carburante ed altri combustibili per autotrazione destinati al deposito fiscale di Vigevano (PV). Il citato carburante veniva acquistato attraverso “società cartiere” e successivamente rivenduto ad una serie di distributori stradali che gli appartenenti al sodalizio criminale gestivano fra il Piemonte, il Veneto e la Lombardia”.* (Direzione

Investigativa Antimafia, relazione semestrale al parlamento, gennaio-giugno 2020, p. VII)

104 Andrea Ballone, *Operazione “Fuel Discount”*: frode da 100 milioni di euro scoperta dalla GdF di Pavia, La Stampa, 3 febbraio 2020

105 Davide Maniaci, *Incendio Mortara, arrestati i titolari della Eredi Bertè: “Diedero fuoco ai rifiuti per non doverli smaltire”*, Corriere della Sera, 7 ottobre 2021

106 Umberto Zanichelli, *Mortara: Eredi Bertè, per gli arresti decisiva l'ex moglie dell'amministratore*, il Giorno, 7 ottobre 2021

107 Direzione Investigativa Antimafia, *Relazione semestrale al Parlamento*, giugno-dicembre 2019, p. 483

108 Luisiana Gaita, *Rifiuti da trattare provenienti dalla Campania: abbandonati in Lombardia o interrati in*

Calabria. 11 arresti in varie regioni d'Italia, il Fatto Quotidiano, 7 ottobre 2019

109 Direzione Investigativa Antimafia, *Relazione semestrale al Parlamento*, giugno-dicembre 2019, p.97

110 Direzione Investigativa Antimafia, *Relazione semestrale al Parlamento*, Gennaio - giugno 2021, p. 337

111 Per il comune di Pavia, il database dell'Istat fornisce il numero delle denunce solamente a partire dal

2017 e per questo motivo non sono presenti i dati sugli anni precedenti

112 I dati sono stati estrapolati dal portale OpenRe.G.I.O in data 30/12/2021 e si riferiscono alle

singole particelle catastali

CONTESTO INTERNO

Dipendenti in servizio: n. 2 full-time a tempo indeterminato (n. 1 Istruttore amministrativo Area Demografica e n. 1 Operatore Esperto area Amministrativa e Contabile), n. 1 tecnico appartenente all'area degli istruttori, che svolge attività presso il Comune per 6 ore settimanali ai sensi dell'art. 23 del CCNL del personale del comparto Regioni e Autonomie Locali del 16.11.2022.

Il Comune di Lardirago dispone di un Segretario Comunale titolare, in convenzione con altri 3 Comuni, a far data dal 09/01/2023.

Risulta pertanto di tutta evidenza la forte criticità di personale all'interno dell'ente, trasversalmente su ogni settore, ma con particolare riferimento all'ufficio tecnico che attualmente dispone di un solo Istruttore per n. 6 ore settimanali.

Non essendosi verificata, fino ad oggi, alcuna necessità in merito, non è stato costituito l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari di cui all'art. 55 bis del D.lgs. 165/2001 e s.m.i..

MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A PIÙ ELEVATO RISCHIO DI CORRUZIONE DELL'ENTE

In merito alla mappatura dei processi, questa amministrazione aderisce al suggerimento fornito dall'ANCI nelle "Linee per la Prevenzione della Corruzione - Suggerimenti per i Piccoli Comuni e Aggregazioni" del settembre 2016, vale a dire: *"La mappatura grafica e tabellare dei processi, richiede tempo e disponibilità di risorse umane da dedicare alle attività di analisi dei processi. I Piccoli Comuni possono limitarsi ad elencare i propri processi, rinunciando a realizzare la mappatura tabellare o grafica di ciascun processo. L'importante è identificare gli eventi di corruzione che si possono verificare nei processi individuati."*

A tal proposito è doveroso evidenziare che non sono intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative particolari.

Si riporta pertanto, qui di seguito, l'elenco dei processi tipici che caratterizzano un'amministrazione locale, organizzati secondo le tre macro-categorie: processi di governo, processi operativi e processi di supporto. La mappatura completa dei principali processi di governo, dei processi operativi e dei processi di supporto dell'ente è riportata nelle tabelle seguenti.

PROCESSI DI GOVERNO

1	stesura e approvazione delle "linee programmatiche"
2	stesura ed approvazione del documento unico di programmazione
3	stesura ed approvazione del programma triennale delle opere pubbliche
4	stesura ed approvazione del programma biennale degli acquisti
5	stesura ed approvazione del bilancio pluriennale
6	stesura ed approvazione dell'elenco annuale delle opere pubbliche
7	stesura ed approvazione del bilancio annuale
8	stesura ed approvazione del PEG
9	stesura ed approvazione del piano dettagliato degli obiettivi
10	stesura ed approvazione del piano di razionalizzazione della spesa
11	controllo politico amministrativo
12	controllo di gestione
13	controllo di revisione contabile
14	relazione di fine mandato

PROCESSI OPERATIVI (servizi al cittadino)	
Processi	Sotto-processi
Gestione servizi demografici, stato civile, elettorali	Pratiche anagrafiche
	Documenti d'identità
	Certificazione anagrafica
	Atti nascita - morte - matrimonio - cittadinanza
	Gestione leva
	Archivio elettori
	Consultazioni elettorali
Gestione servizi sociali	Segretariato sociale
	Servizi assistenziali e socio-sanitari per anziani

	Servizi per minori e famiglie
	Servizi per disabili
	Alloggi popolari
	Servizi per adulti in difficoltà
	Integrazione cittadini stranieri
Gestione servizi educativi-scolastici	Scuola dell'Infanzia
	Scuola primaria
	Scuola Secondaria di primo grado
	Servizi per il diritto allo studio
	Sostegno scolastico
	Trasporto scolastico
	Refezione scolastica
	Doposcuola
Gestione servizi cimiteriali	Assegnazione concessioni
Gestione servizi culturali e sportivi	Organizzazione e partecipazione eventi
	Gestione biblioteche
	Gestione impianti sportivi
	Gestione associazioni culturali
	Gestione pari opportunità
Gestione mobilità e viabilità	Manutenzione strade
	Gestione circolazione e sosta
	Gestione segnaletica,
	Rimozione neve
Gestione del territorio e ambiente-mantenimento patrimonio	Pulizia strade
	Raccolta e smaltimento rifiuti
	Manutenzione verde

	Gestione corsi d'acqua
	Gestione servizio idrico
	Gestione illuminazione pubblica
	Pianificazione urbanistica
	Gestione e manutenzione beni mobili ed immobili compresa l'assegnazione temporanea dell'utilizzo delle strutture comunali
Gestione territorio-pianificazione	OOPP
	Edilizia privata
	Edilizia pubblica
	Piani controllo inquinamento
	Gestione protezione civile
Gestione servizi polizia locale	Gestione sicurezza ed apparati di videosorveglianza
	Controllo commercio
	Attività di prevenzione
	Gestione accertamenti
	Emissione e notifica atti giudiziari
Gestione attività produttive -SUAP	Gestione agricoltura
	Gestione commercio e industria

PROCESSI DI SUPPORTO (servizi all'Ente)	
Processi	Sotto-processi
Gestione risorse economico finanziarie	Gestione delle entrate
	Gestione delle uscite

	Monitoraggio movimenti economico-finanziari e flussi di cassa
	Adempimenti fiscali
Gestione sistemi informatici	Gestione e manutenzione hardware e software
	Disaster recovery e backup
	Comunicazione interna
Gestione documentale	Documenti
	Archivio
	Protocollo
Gestione risorse umane	Selezione e assunzione
	Gestione aspetti giuridici e economici
	Formazione
	Valutazione
	Relazioni sindacali
Gestione segreteria	Delibere
	Determine
	Ordinanze
	Contratti
	Supporto giuridico agli Organi ed ai Servizi
	Notifiche
	Albo pretorio
	Organi istituzionali
	Reclami
	Comunicazione esterna
	Accesso agli atti e trasparenza
	Semplificazione amministrativa
	Raccolta dati customer satisfaction

	Gestione sito web Gestione redazione
	Informazione ai cittadini
Gestione gare e appalti	Gestione lavori in economia
	Gare ad evidenza pubblica per lavori e forniture
	Assegnazione diretta di lavori e forniture beni e servizi
Gestione sicurezza ambienti di lavoro	Raccolta e trattamento dati
Gestione fornitori+outsourcing	Selezione fornitori
	Valutazione fornitori
Gestione delle partnership	=====

Vengono definite ed individuate le attività a rischio elevato di corruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 9, della L. 190/2012, vale a dire:

- a) Rilascio di autorizzazioni e concessioni;
- b) Contratti pubblici (precedentemente denominata nel PNA "affidamento di lavori, forniture, servizi");
- 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'art. 24 D.Lgs. 150/2009;
- e) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- f) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- g) Incarichi e nomine
- h) Affari legali e contenzioso.

Vengono individuate come segue le attività nelle quali risulta più elevato il "rischio corruzione", nell'ambito delle seguenti macro-aree:

AREA A:

- acquisizione e progressione del personale:
- concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale e per la progressione in carriera.

AREA B:

- affidamento di lavori servizi e forniture;
- procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi, forniture.

AREA C:

- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- autorizzazioni e concessioni.

AREA D:

- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

AREA E (*Specificata per i comuni*):

- provvedimenti di pianificazione urbanistica generale ed attuativa;
- permessi di costruire ordinari, in deroga e convenzionati;
- accertamento e controlli sugli abusi edilizi;
- gestione dell'attività di levata dei protesti cambiari;
- gestione del processo di irrogazione delle sanzioni per violazione del CDS;
- gestione ordinaria delle entrate e delle spese di bilancio;
- accertamenti e verifiche dei tributi locali, accertamenti con adesione dei tributi locali;
- incentivi economici al personale (*produttività individuale e retribuzioni di risultato*);
- gestione giuridica del personale;
- gestione della raccolta, dello smaltimento e del riciclo dei rifiuti;
- protocollo e archivio, pratiche anagrafiche, sepolture e tombe di famiglia, gestione della leva, gestione dell'elettorato;
- patrocini ed eventi;
- diritto allo studio;
- organi, rappresentanti e atti amministrativi.

Completata la mappatura dei procedimenti e dei processi, la valutazione del rischio viene svolta per ciascuna attività, processo o fase di processo mappati. La valutazione prevede l'identificazione, l'analisi e la ponderazione del rischio.

Alla identificazione e valutazione del rischio segue l'indicazione delle misure di prevenzione che consistono in norme, procedure, azioni di carattere generale o specifiche, idonee a prevenire fatti corruttivi.

Il piano si configura come strumento dinamico, da adeguare, integrare e monitorare con continuità, in quanto deve rappresentare una mappatura tendenzialmente completa del rischio.

In esito alla fase di mappatura è stato possibile stilare un elenco dei processi potenzialmente a rischio attuati dall'Ente. Applicando la suddetta metodologia sono state esaminate attività riferibili alle macro aree C – E per un totale di n° 38 procedimenti analizzati.

Determinazione del valore del rischio.

Per ciascuno dei procedimenti analizzati si è proceduto al calcolo del **valore di rischio** inteso come risultato del **valore della probabilità dell'evento** moltiplicato per il **valore dell'impatto** dello stesso. Segue il dettaglio dei criteri utilizzati.

Determinazione del valore della probabilità

Per determinare la probabilità, sono stati utilizzati i criteri seguenti, ciascuno dei quali fa capo a un criterio quantitativo:

Criterio 1 = discrezionalità (punteggio assegnato da 1 a 5)

Criterio 2 = rilevanza esterna (2 per “no”, 5 per “sì”)

Criterio 3 = complessità del processo (1 per un processo che coinvolge una sola amministrazione, 3 per processo che coinvolge più di 3 amministrazioni, 5 per un processo che coinvolge più di 5 amministrazioni)

Criterio 4 = valore economico (1 per un processo che ha rilevanza esclusivamente interna, 3 per attribuzione di vantaggi ad esterni, ma di non particolare rilievo economico, 5 per considerevoli vantaggi per soggetti esterni)

Criterio 5 = frazionabilità del processo (1 per “no”, 5 per “sì”)

Criterio 6 = controlli (da 5 a 1, 5 per inefficacia del controllo sul rischio, 1 per efficacia del controllo come strumento di neutralizzazione del rischio)

Al valore risultante dalla media di tutti i valori ottenuti dei criteri precedenti, è stata applicata la seguente classificazione:

0 = nessuna probabilità; 1 = improbabile; 2 = poco probabile; 3 = probabile; 4 = molto probabile; 5 = altamente probabile

Determinazione del valore dell'impatto

Per determinare l'impatto, sono stati utilizzati i criteri seguenti, ciascuno dei quali fa capo a un criterio quantitativo:

Criterio 1 = impatto organizzativo (punteggio assegnato da 1 a 5)

Criterio 2 = impatto economico (1 per "no", 5 per "sì")

Criterio 3 = impatto reputazionale (punteggio assegnato da 0 a 5)

Criterio 4 = impatto sull'immagine (punteggio da 1 a 5)

Al valore risultante dalla media di tutti i valori ottenuti dei criteri precedenti, è stata applicata la seguente classificazione:

0 = nessun impatto; 1 = marginale; 2 = minore; 3 = soglia; 4 = serio; 5 = superiore

I valori di probabilità ottenuti sono stati poi moltiplicati per i valori di impatto, determinando il valore del rischio.

Nelle schede seguenti sono riportati i valori attribuiti a ciascuno dei procedimenti per:

- la valutazione della probabilità;
- la valutazione dell'impatto.

La moltiplicazione dei due valori determina la "valutazione del rischio" connesso all'attività.

Le attività sono elencate in ordine decrescente rispetto ai valori di "rischio" stimati.

TABELLA SINTESI VALUTAZIONE PONDERAZIONE DEL RISCHIO			
Are a	Attività o processo	Probabilità	Impatto
E	Provvedimenti di pianificazione urbanistica generale	4,33	2,25
B	Affidamento mediante procedura aperta (o ristretta) di lavori, servizi, forniture	3,5	2,75

A	Selezione per l'affidamento di un incarico professionale	4,17	2,25
E	Provvedimenti di pianificazione urbanistica attuativa	4,17	2,25
C	Controlli DIA, SCIA, Attività di edilizia libera , certificati destinazione urbanistica	3,5	2,5
C	Accesso ai servizi sociali	3,5	2,5
B	Affidamento diretto di lavori, servizi o forniture	3,83	2,25
B	Utilizzo rimedi risoluzione controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	3	2,75
C	Commercio in sede fissa e ambulante	2,83	2,75
E	Organizzazione eventi	3,83	2
A	Concorso per l'assunzione di personale	2,67	2,75
A	Reclutamento personale - Mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 D.Lgs 165/2001	2,67	2,75
D	Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici a persone, ed enti pubblici e privati, al di fuori dell'ambito di solidarietà sociale	2,83	2,5
D	Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici nell'ambito della solidarietà sociale	2,83	2,5
C	Permesso di costruire	2,67	2,5
E	Riscossione coattiva tributi ed entrate patrimoniali	3,33	2
E	Gestione ordinaria delle spese di bilancio	3,33	2
E	Designazione dei rappresentanti dell'ente presso enti, società, fondazioni	3	2
E	Raccolta e smaltimento rifiuti	3,83	1,5
C	Concessione posizione giuridiche anagrafiche (rilascio carte d'identità, immigrazioni, emigrazioni, cambi di indirizzo, aggregazione/scissione nuclei familiari, cittadini comunitari, stranieri, concessione cittadinanza italiana)	2,5	2,25

E	Gestione delle sanzioni per violazione CdS	2,5	2,25
E	Accertamenti e controlli degli abusi edilizi	3	1,75
E	Accertamenti con adesione dei tributi locali	3,83	1,25
E	Gestione del diritto allo studio	2,67	1,75
A	Concorso per la progressione in carriera del personale	2	2,25
E	Rilascio di patrocini	2,83	1,5
E	Accertamenti e verifiche dei tributi locali	3,33	1,25
E	Incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato)	1,83	2,25
E	Rilascio autorizzazioni x concessione aspettative, congedi, permessi, autorizzazione straordinari	1,83	2,25
E	Gestione ordinaria delle entrate di bilancio	2,33	1,75
E	Gestione delle tombe di famiglia	2,67	1,5
E	Formazione di determinazioni, ordinanze, decreti ed altri atti amministrativi	1,5	2,5
C	Autorizzazioni ex artt. 68 e 69 del TULPS (spettacoli anche viaggianti, pubblici intrattenimenti, feste da ballo, esposizioni, corse. Con oltre 200 partecipanti)	2,83	1,25
E	Levata dei protesti cambiari	2	1,75
E	Gestione delle sepolture e dei loculi	2,33	1,25
C	Autorizzazione all'occupazione del suolo pubblico	2,17	1
E	Gestione dell'archivio	1,17	0,75
E	Gestione del protocollo	1,17	0,75

DEFINIZIONE DELLE MISURE UTILI A PREVENIRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE.

Ai sensi dell'art. 1, comma 9, della L. 190/2012, per i processi riguardanti le aree sopra individuate, sono definite le seguenti misure:

1. nei meccanismi di formazione delle decisioni:

a) nella trattazione e nell'istruttoria degli atti:

- rispettare l'ordine cronologico di protocollo dell'istanza;
- rispettare il divieto di aggravio del procedimento;

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 dovrà essere tanto più diffuso quanto più è ampio il margine di discrezionalità;

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. In particolare dovranno esser scritti con linguaggio semplice e comprensibile a tutti. Tutti gli uffici dovranno riportarsi, per quanto possibile, ad uno stile comune, curando che i provvedimenti conclusivi dei procedimenti riportino nella premessa sia il preambolo che la motivazione.

d) per facilitare i rapporti tra i cittadini e l'amministrazione, sul sito istituzionale devono essere 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. Sempre nell'ottica dello snellimento e della semplificazione dei rapporti tra cittadini ed Ente, occorre rendere disponibile l'accesso informatico ai servizi da parte di tutti gli interessati, nonché l'informatizzazione dei procedimenti e dei servizi;

e) nella comunicazione del nominativo del responsabile del procedimento dovrà essere indicato l'indirizzo mail a cui rivolgersi e il titolare del potere sostitutivo *ex art. 2 comma 9 bis della Legge 241/90* (individuato nel Segretario Comunale in caso di mancata risposta);

f) nell'attività contrattuale:

- rispettare il divieto di frazionamento o innalzamento artificioso dell'importo contrattuale;
- ridurre l'area degli affidamenti diretti ai soli casi ammessi dalla legge e/o dal regolamento comunale e solo nei casi in cui non sia possibile utilizzare gli acquisti a mezzo CONSIP e/o del mercato elettronico della pubblica amministrazione (MEPA, ARCA-SINTEL, altro);
- assicurare la rotazione tra le imprese affidatarie dei contratti assegnati in economia;
- utilizzare la "white list" istituita presso la Prefettura di Pavia, in tutti i casi in cui sia possibile;
- assicurare la rotazione tra i professionisti negli affidamenti di incarichi di importo inferiore alla soglia della procedura aperta. Qualora si ritenga, nell'interesse dell'Ente, di non procedere a rotazione (in particolare per quanto concerne i servizi giuridici), motivare con precisione e in modo congruo la propria scelta;

- assicurare il confronto concorrenziale, definendo requisiti di partecipazione alle gare, anche ufficiose, e di valutazione delle offerte, chiari ed adeguati;
- verificare la congruità dei prezzi di acquisto di beni e servizi effettuati al di fuori del mercato elettronico della pubblica amministrazione;
- verificare la congruità dei prezzi di acquisto di cessione e/o di acquisto di beni immobili o costituzione/cessione di diritti reali minori;
- validare i progetti definitivi ed esecutivi delle opere pubbliche e sottoscrivere i verbali di cantierabilità, ricorrendo preferibilmente, nel caso in cui si proceda a progettazione “interna”, a stipulare in proposito convenzioni operative con altri comuni per ottenere la collaborazione di figure professionali idonee;
- acquisire preventivamente i piani di sicurezza e vigilare sulla loro applicazione.

Le suddette verifiche dovranno riservare particolare attenzione le procedure di affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici finanziati a valere sulle risorse del PNRR, consentendo l’adeguato presidio delle procedure semplificate previste dal Legislatore per contemperare le esigenze di celerità nell’esecuzione delle opere presupposto per l’erogazione dei relativi finanziamenti. Ciò in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall’Unione.

Per le stesse ragioni dovrà essere riservata particolare attenzione all’assolvimento degli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici in relazione a dati, atti, e informazioni da pubblicare nella sotto-sezione di primo livello “Bandi di gara e contratti” della sezione “Amministrazione trasparente”.

g) negli atti di erogazione dei contributi, nell’ammissione ai servizi, nell’assegnazione di eventuali alloggi:

- predeterminare ed enunciare nel provvedimento i criteri di erogazione, ammissione o assegnazione;

h) nel conferimento degli incarichi di consulenza, studio e ricerca a soggetti esterni:

- valutare l’acquisizione del preventivo assenso del Revisore dei Conti ed allegare la dichiarazione resa con la quale si attesta la carenza di professionalità interne;

i) nell’attribuzione di premi ed incarichi al personale dipendente operare con procedure selettive;

l) i componenti le commissioni di concorso e di gara dovranno rendere all’atto dell’insediamento dichiarazione di non trovarsi in rapporti di parentela o di lavoro o professionali con i partecipanti alla gara od al concorso nonché rendere la dichiarazione di cui all’art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001;

m) in materia di pianificazione territoriale occorre ampliare gli ambiti di partecipazione al procedimento secondo il modello del “dibattito pubblico” coinvolgendo i cittadini fin dalle fasi iniziali del progetto, e quindi ben prima che il progetto finale sia stato selezionato, ed in particolare far precedere l’adozione del provvedimento pubblico in materia urbanistica, e l’approvazione degli accordi sostitutivi di procedimento od endoprocedimentali in materia urbanistica, dalla pubblicazione sul sito web comunale degli schemi di provvedimento, ed i relativi allegati tecnici, prima che siano portati all’adozione/approvazione dell’organo competente (e comunque almeno 10 gg prima);

2. nei meccanismi di attuazione delle decisioni (la tracciabilità delle attività):

- concludere la mappatura di tutti i processi dell’ente;
- è in fase di aggiornamento il funzionigramma dell’ente per definire con chiarezza, e in modo dettagliato ed analitico, i ruoli e compiti di ogni ufficio con l’attribuzione di ciascun procedimento ad un responsabile predeterminato;
- proseguire nel processo di digitalizzazione dell’attività amministrativa in modo da assicurare la totale trasparenza e tracciabilità;
- provvedere alla revisione dei procedimenti amministrativi di competenza dell’ente per eliminare le fasi inutili e ridurre i costi per famiglie ed imprese;
- offrire la possibilità di un accesso *on line* a tutti i servizi dell’ente con la possibilità per il cittadino di monitorare lo stato di attuazione del procedimento che lo riguarda;
- rilevare i tempi medi dei pagamenti;
- rilevare i tempi medi di conclusione dei procedimenti;
- vigilare sull’esecuzione dei contratti di appalto dei 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, ivi compresi i contratti con le società in house, con applicazione, se del caso, delle penali, delle clausole risolutive e con la proposizione dell’azione per l’inadempimento e/o di danno;

3. meccanismi di controllo delle decisioni:

- verificare la **coerenza dei singoli provvedimenti con gli strumenti di programmazione** dell’ente.
- rispettare la distinzione dei ruoli tra Responsabili dei Servizi ed organi politici, come definito dagli artt. 78, comma 1 e 107 del TUEL;
- rispettare, nei limiti del possibile, motivando qualora detti limiti non vengano rispettati, le procedure previste nel regolamento sul funzionamento dei controlli interni in vigore.

I dipendenti destinati a operare in settori e/o attività particolarmente esposti alla corruzione, i Responsabili di servizi, incaricati dei compiti *ex art.* 107 e 109 del TUEL n. 267/2000, con riferimento alle rispettive competenze previste dalla legge e dai regolamenti vigenti, attestano di essere a conoscenza del piano di prevenzione della corruzione approvato con il presente atto e provvedono alla esecuzione; essi 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.

I Responsabili di Servizio provvedono periodicamente, insieme al RPC, nell'ambito dell'attuazione dei controlli interni, al monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali e alla tempestiva eliminazione delle anomalie. I risultati del monitoraggio sono riportati all'interno dei verbali del RPC in esito ai controlli interni, pubblicati nel sito web istituzionale del Comune.

I Responsabili di Servizio nel rispetto della disciplina del diritto di accesso ai documenti amministrativi di cui al capo V della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni, in materia di procedimento amministrativo, rendono accessibili nei modi previsti dal piano sulla trasparenza che integra il presente piano anticorruzione, in ogni momento ai richiedenti, le informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e allo specifico ufficio competente in ogni singola fase.

I Responsabili di Servizio, incaricati ai sensi dell'art. 107 e 109 del TUEL 267/2000, seguono annualmente i programmi di formazione di cui al comma 11 della legge 190/2012.

I Responsabili di Servizio hanno l'obbligo di inserire nei bandi di gara le regole di legalità o integrità del presente piano della prevenzione della corruzione, prevedendo la sanzione della esclusione (co. 17 legge 190/2012).

I Responsabili di Servizio collaborano con il Responsabile della prevenzione della corruzione per la redazione della relazione sulle attività poste in merito alla attuazione effettiva delle regole indicate nel piano presente, in esecuzione del piano triennale della prevenzione.

Dall'analisi dei dati sui PTPCT condotta da ANAC (*Cfr.* PNA 2022) è emerso che spesso al monitoraggio viene riconosciuto un ruolo marginale nel processo di gestione del rischio, benché ne rappresenti una fase fondamentale. Come evidenziato da ANAC la Relazione annuale degli RPCT costituisce un importante strumento da utilizzare, in quanto, dando conto degli esiti del monitoraggio, consente di evidenziare l'attuazione del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, l'efficacia o gli scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate. Le evidenze, in termini di criticità o di miglioramento, che si possono trarre dalla relazione, possono guidare le amministrazioni nella eventuale revisione della strategia di prevenzione. In tal modo, le amministrazioni potranno elaborare e programmare nel successivo PTPCT o sezione del PIAO misure

più adeguate e sostenibili. Si cercherà, ad ogni modo, di migliorare ulteriormente gli aspetti esaminati da ANAC, seguendone i suggerimenti.

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

- a) il responsabile del procedimento ha l'obbligo di acquisire una specifica dichiarazione, redatta nelle forme di cui all'art. 45 del DPR 445/2000, con la quale, chiunque si rivolge all'Amministrazione comunale per proporre una proposta/progetto di partenariato pubblico/privato, una proposta contrattuale, una proposta di sponsorizzazione, una proposta di convenzione o di accordo procedimentale, una richiesta di contributo o comunque intenda presentare un'offerta relativa a contratti di qualsiasi tipo, dichiara l'insussistenza di rapporti di parentela entro il quarto grado, di convivenza di fatto o di altri vincoli anche di lavoro o professionali, in corso o riferibili ai due anni precedenti, con gli amministratori, il segretario e gli incaricati di posizione organizzativa dell'ente;
- b) l'incaricato di responsabilità in sede di sottoscrizione degli accordi ex art. 11 Legge 241/1990, dei contratti e delle convenzioni, ha cura di verificare la previsione all'interno del regolamento contrattuale di una clausola in ragione della quale è fatto divieto durante l'esecuzione del contratto, di intrattenere rapporti di servizio o fornitura professionali in genere con gli amministratori e i responsabili di posizione organizzativa e loro familiari stretti (coniuge e conviventi);
- c) l'incaricato di responsabilità in ogni provvedimento che assume deve dichiarare nelle premesse dell'atto di aver verificato l'insussistenza dell'obbligo di astensione e di non essere quindi in posizione di conflitto di interesse;
- d) i componenti delle commissioni di concorso o di gara, all'atto dell'accettazione della nomina, rendono dichiarazione circa l'insussistenza di rapporti di parentela o professionali con gli amministratori ed i dirigenti o loro familiari stretti. Analoga dichiarazione rendono i soggetti nominati quali rappresentanti del Comune in enti, società, aziende o istituzioni;
- e) nell'ambito delle procedure volte all'aggiudicazione di un'opera pubblica, di un servizio o di una fornitura di beni, i soggetti privati interessati devono rendere la dichiarazione di non trovarsi nella situazione di cui all'art. 53, comma 16 *ter* del D.Lgs. 165/2001; medesima dichiarazione è da ribadire nell'ambito dell'atto pubblico con il quale vengono disciplinati i rapporti tra il Comune committente e l'aggiudicatario.

Nelle strutture di piccola dimensione, come quella del Comune di Lardirago, è difficile prevedere la rotazione dei dipendenti Responsabili di Area, seppur appartenenti agli uffici individuati come aree a rischio corruzione, considerato altresì la professionalità e le competenze raggiunte nelle rispettive aree, un eventuale rotazione determinerebbe il rischio paralisi dell'azione amministrativa. Allo stesso

modo non pare possibile prevedere una rotazione per gli altri dipendenti appartenenti ai medesimi servizi in quanto, per quel che riguarda Lardirago, in tutti i casi il Responsabile è anche “operatore”.

In aiuto dei piccoli enti è intervenuta la legge di stabilità per il 2016 (legge 208/2015) che, al comma 221, prevede quanto segue: “(...) *non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale*”.

Si continua, di contro, a ritenere la mobilità volontaria quale strumento utile a contemperare le esigenze di prevenzione della corruzione con lo sviluppo professionale/esperienziale dei singoli dipendenti.

L'eventuale attivazione di rapporti *ex art. 110 del TUEL* con soggetti non di ruolo, fermo restando le situazioni di inconfiribilità ed incompatibilità *ex D.LGs. 39/2013*, deve essere preceduta da selezione curriculare.

L'eventuale attivazione dei rapporti *ex art. 90 del TUEL* per uffici di staff, fermo restando la natura fiduciaria del rapporto, è soggetta all'inconfiribilità di cui all'art. 3 D.Lgs. 39/2013.

Il responsabile della prevenzione della corruzione suggerisce le metodologie ed i termini per la formazione dei dipendenti addetti ai servizi indicati al precedente art. 5. Tale programma potrà essere sviluppato anche in forma associata con altri comuni e/o unioni di comuni.

Il programma potrà essere finanziato con le risorse di cui all'art. 23 del C.C.N.L. 1/4/99, previa comunicazione alle OO.SS. e alla RSU e, trattandosi di formazione obbligatoria, anche in deroga ai limiti di spesa *ex art. 6, comma 13 D.L. 78/2010*, in ciò sostenuti dalla deliberazione 276/2013 della Corte dei conti Emilia Romagna che, interpretando proprio il vincolo dell'articolo 6 comma 13 del DL 78/2010 alla luce delle disposizioni in tema di contrasto alla corruzione, si è espressa per l'inefficacia del limite per le spese di formazione sostenute in attuazione della legge 190/2012.

Per esigenze di bilancio, le risorse destinate alla formazione del personale non sono particolarmente consistenti, pertanto i dipendenti avranno la possibilità di usufruire di corsi di formazione in materia di anticorruzione, organizzati dalla Lega dei Comuni o altre associazioni similari, nonché attraverso colloqui diretti con il RPCT. In tale ambito saranno coinvolti anche gli amministratori ed i dipendenti non titolari di incarico, inseriti in contesti considerati "sensibili".

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.

In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di

appartenenza sono disposti dal Responsabile di Servizio. Per i responsabili di Servizio sono disposti dal Segretario Comunale. Per il Segretario Comunale l'autorizzazione è disposta dal Sindaco.

Nel provvedimento di conferimento o di autorizzazione dovrà darsi atto che lo svolgimento dell'incarico non comporti alcuna incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione né situazione 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.

Entro 15 giorni dall'erogazione del compenso per gli incarichi conferiti o autorizzati i soggetti pubblici e privati devono comunicare all'ufficio del personale l'ammontare dei compensi erogati ai dipendenti pubblici.

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 o dell'autorizzazione;
- i criteri di scelta dei dipendenti cui gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati;
- 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 (o altro termine stabilito dalla legge) 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 o autorizzato, i compensi relativi all'anno precedente, erogati dall'ente o comunicati dai soggetti che hanno conferito l'incarico;

c) 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.

DIVIETO DI *PANTOUFLAGE*

Il responsabile del piano anticorruzione/trasparenza cura che nell'ente siano rispettate le disposizioni del decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39 sull'inconferibilità e incompatibilità degli incarichi con riguardo ad amministratori e Responsabili di Servizio.

A tale fine il responsabile anticorruzione contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità 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 inconferibilità di cui al decreto citato. Nel corso dell'incarico lo stesso Segretario Comunale e/o i Responsabili di P.O. presentano annualmente una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di incompatibilità.

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

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

Il legislatore ha introdotto il comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 che dispone il divieto per i dipendenti, che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Il divieto di *pantouflage* costituisce un'ipotesi di conflitto di interessi da inquadrare come incompatibilità successiva.

La scarna formulazione della norma ha dato luogo a diversi dubbi interpretativi riguardanti, in particolare:

la delimitazione dell'ambito soggettivo di applicazione:

- la perimetrazione del concetto di “esercizio di poteri autoritativi e negoziali” da parte del dipendente
- la corretta individuazione dei soggetti privati destinatari di tali poteri.

Rientrano nei “poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni” sia provvedimenti afferenti specificamente alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e

servizi per la PA, sia provvedimenti adottati unilateralmente dalla pubblica amministrazione, quale manifestazione del potere autoritativo, che incidono, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.

Si è ritenuto, inoltre, che la ratio del *pantouflage* si configuri anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sul contenuto della decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) ai fini della decisione.

In coerenza con la finalità dell'istituto in argomento quale presidio anticorruzione, nella nozione di dipendenti della pubblica amministrazione sono da ricomprendersi anche i dipendenti che hanno un rapporto a tempo determinato o autonomo con la PA come previsto dall'art. 21 del d.lgs. 39/2013. Sono, infatti, assimilati ai dipendenti della PA anche i soggetti titolari di uno degli incarichi previsti dal d.lgs. n. 39/2013 espressamente indicati all'art. 1, ovvero gli incarichi amministrativi di vertice, gli incarichi dirigenziali interni e esterni, gli incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo (alla luce dell'indicazione contenuta nell'art. 21 del d.lgs. n. 39/2013). Con riferimento ai soggetti che le amministrazioni reclutano al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR, invece, il legislatore ha escluso espressamente dal divieto di *pantouflage* gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione per i quali non trovano applicazione i divieti previsti dall'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. n. 165/2001. L'esclusione non riguarda invece gli incarichi dirigenziali.

Oltre a soggetti con natura interamente privatistica, ad avviso dell'Autorità, rientrano nell'ambito di applicazione della disciplina quei soggetti con una struttura privatistica e che operano in condizioni di concorrenza, sebbene siano partecipati da un soggetto pubblico, se l'interesse della società contraente o destinataria dell'atto o provvedimento favorevole sia divergente da quello dell'ente di appartenenza. Ciò al fine di evitare ingiustificate situazioni di disparità di trattamento rispetto a soggetti totalmente privati che operano nello stesso mercato concorrenziale.

Sono esclusi gli enti *in house* della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico. In tal caso, l'attribuzione dell'incarico di destinazione nell'ambito di una società controllata avviene, infatti, nell'interesse della stessa amministrazione controllante e ciò determina l'assenza del dualismo di interessi pubblici/privati e del conseguente rischio di strumentalizzazione dei pubblici poteri rispetto a finalità privatistiche, che costituisce uno degli elementi essenziali della fattispecie del *pantouflage*.

Per questo si esclude la violazione del divieto di *pantouflage* anche nel caso in cui il soggetto giuridico destinatario dell'attività autoritativa o negoziale di un dipendente pubblico sia un ente pubblico.

Il divieto di *pantouflage* si applica anche alle società con sede all'estero, purché le stesse siano state destinatarie di poteri autoritativi e negoziali efficaci secondo le regole di diritto vigenti nel nostro ordinamento.

L'ANAC ha, infine, evidenziato l'insussistenza di *pantouflage* anche quando l'ente privato di destinazione sia stato costituito successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente. In tal caso, tuttavia, è opportuno distinguere tra:

- ente privato di nuova costituzione che non presenta profili di continuità con enti già esistenti;
- ente, invece, solo formalmente nuovo.

Nel primo caso, si ritiene non applicabile la norma sul *pantouflage* in quanto non sussistono elementi di connessione tra l'esercizio di poteri autoritativi e negoziali da parte dell'ex dipendente pubblico - elemento fondamentale per l'integrarsi della fattispecie in esame - e la società di nuova formazione. Nel secondo caso, invece, l'istituzione di una nuova società (società ad hoc) potrebbe essere volta ad eludere il divieto di *pantouflage*.

L'applicazione della disciplina sul *pantouflage* comporta che il dipendente che ha cessato il proprio rapporto lavorativo "pubblicistico" svolga "attività lavorativa o professionale" presso un soggetto privato destinatario dell'attività della pubblica amministrazione.

Anche con riferimento a tale espressione, l'Autorità ha valutato sia da preferire un'interpretazione ampia.

L'attività lavorativa o professionale in questione va estesa a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale con i soggetti privati e quindi a:

- rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato
- incarichi o consulenze a favore dei soggetti privati.

Sono esclusi dal *pantouflage* gli incarichi di natura occasionale, privi, cioè, del carattere della stabilità: l'occasionalità dell'incarico, infatti, fa venire meno anche il carattere di "attività

professionale” richiesto dalla norma, che si caratterizza per l’esercizio abituale di un’attività autonomamente organizzata.

Per garantire il rispetto della disposizione sul *pantouflage* saranno adottare misure adeguate volte a prevenire tale fenomeno.

CODICE DI COMPORTAMENTO E RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici richiamato dal D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 e pubblicato sulla G.U. 4 giugno 2013 n. 129, già recepito nei Piani triennali precedenti, è pubblicato sul sito web dell’Ente e viene consegnato a tutti i dipendenti al momento dell’assunzione insieme al piano di prevenzione della corruzione del pari pubblicato sul sito del Comune.

Il responsabile della prevenzione ha provveduto a consegnare il codice di comportamento a tutti i dipendenti in servizio, con strumenti elettronici (posta elettronica) e, solo ove non possibile, su supporto cartaceo. Il Piano triennale di prevenzione della Corruzione è disponibile e consultabile in ogni suo aggiornamento da chiunque sul sito web dell’Ente.

Il responsabile dell’ufficio procedimenti disciplinari provvederà a perseguire i dipendenti che dovessero incorrere in violazioni dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nel presente Piano, attivando i relativi procedimenti disciplinari, dandone notizia – ove la funzione venga assegnata a persona diversa - al responsabile della prevenzione.

E' fatto divieto ai dipendenti ed ai responsabili di accettare regali di importo superiore ad euro 150,00 (centocinquanta/00).

E' da sempre vigente l’obbligo per il dipendente di astenersi dal partecipare all’adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero dei propri parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull’astensione decide il responsabile dell’ufficio di appartenenza.

Il dipendente, inoltre, rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell’amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l’obbligo di denuncia all’autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell’amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI

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 (art. 1, comma 51, legge 190/2012).

Il 15 novembre 2017 la Camera ha approvato la legge n.179/2017 “Disposizioni a tutela degli autori di segnalazioni di condotte illecite nel settore pubblico e privato”.

La nuova legge sul *whistleblowing* ha riscritto l'articolo 54-bis.

Secondo la nuova disposizione il pubblico dipendente che, “nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione”, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, oppure all'ANAC, o all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, “condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione”.

Secondo il nuovo articolo 54-bis e come previsto nel PNA 2013 (Allegato 1 paragrafo B.12) sono accordate al whistleblower le seguenti garanzie:

- a. la tutela dell'anonimato;
- b. il divieto di discriminazione;
- c. la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso.

L'articolo 54-bis delinea una “protezione generale ed astratta” che, secondo ANAC, deve essere completata con concrete misure di tutela del dipendente. Tutela che, in ogni caso, deve essere assicurata da tutti i soggetti che ricevono la segnalazione.

Il Piano nazionale anticorruzione prevede, tra le azioni e misure generali per la prevenzione della corruzione e, in particolare, fra quelle obbligatorie, che le amministrazioni pubbliche debbano tutelare il dipendente che segnala condotte illecite.

Il PNA impone alle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1 co. 2 del d.lgs. 165/2001, l'assunzione dei “necessari accorgimenti tecnici per dare attuazione alla tutela del dipendente che effettua le segnalazioni”.

L'ANAC è chiamata a gestire sia le eventuali segnalazioni dei propri dipendenti per fatti avvenuti all'interno della propria organizzazione, sia le segnalazioni che i dipendenti di altre amministrazioni intendono indirizzarle.

Conseguentemente l'ANAC, con la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, ha disciplinato le procedure attraverso le quali riceve e gestisce le segnalazioni.

Le modeste dimensioni della dotazione organica di questo Ente sono tali da rendere sostanzialmente difficile la tutela dell'anonimato del *whistleblower* e pertanto si ritiene opportuno, al fine di riservatezza del segnalante, individuare nell'ANAC il soggetto cui inviare le segnalazioni. Nel caso in cui l'Authority ritenga, a seguito della valutazione di dette segnalazioni, che debba essere attivato in merito un apposito procedimento disciplinare, farà riferimento al Responsabile della Prevenzione della Corruzione/Segretario Comunale dell'Ente da cui la segnalazione proviene.

La norma intende proteggere il dipendente che, per via della propria segnalazione, rischi di vedere compromesse le proprie condizioni di lavoro. Pertanto, in ogni caso, i soggetti destinatari delle segnalazioni sono tenuti al segreto ed al massimo riserbo e sono tenuti ad applicare con puntualità e precisione le prescrizioni contenute nei paragrafi B.12.1, B.12.2 e B.12.3 dell'Allegato 1 del PNA 2013, cui si rimanda sul punto.

L'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 fissa un limite alla predetta tutela nei "casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile".

La tutela del whistleblower trova applicazione quando il comportamento del dipendente segnalante non perfezioni le ipotesi di reato di calunnia o diffamazione.

Il dipendente deve essere "in buona fede". Conseguentemente la tutela viene meno quando la segnalazione riguardi informazioni false, rese colposamente o dolosamente.

Tuttavia, la norma è assai lacunosa in merito all'individuazione del momento in cui cessa la garanzia della tutela.

L'art. 54-bis riporta un generico riferimento alle responsabilità penali per calunnia o diffamazione o a quella civile extracontrattuale, il che presuppone che tali responsabilità vengano accertate in sede giudiziale.

L'ANAC, consapevole dell'evidente lacuna normativa, ritiene che "solo in presenza di una sentenza di primo grado sfavorevole al segnalante cessino le condizioni di tutela" riservate allo stesso.

L'estrema complessità della materia richiede, tuttavia, un approfondimento che ad oggi non è stato ancora possibile attuare.

Per ciascuno degli anni 2023 – 2024 – 2025, si ribadisce il mantenimento del livello di prevenzione della corruzione riportato nei PTPCT precedenti con particolare riferimento alla verifica delle attività a rischio di corruzione.

A tal fine sarà richiesta la collaborazione dei responsabili i quali provvederanno, entro la fine di ciascun anno di riferimento:

1. a fornire al Responsabile della prevenzione della corruzione le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di eventuali ulteriori misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto;

2. a segnalare al Responsabile della corruzione (art. 1, comma 9, lettera c), Legge 190/2012) ogni evento o dato utile per l'espletamento delle proprie funzioni;

3. ad effettuare monitoraggio per le attività di loro competenza, assicurare il rispetto dei tempi procedurali con particolare riferimento ai pagamenti a partire da €1.000,00, nonché supportando l'RPCT nelle attività di monitoraggio descritte all'articolo del 10.

4. a procedere all'attuazione ed all'integrazione degli specifici obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni previsti Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (art. 1, comma 35, Legge 190/2012);

5. a coadiuvare il Segretario nella predisposizione, per la successiva approvazione, del Regolamento in materia di Accesso Civico e Accesso Generalizzato;

6. a coadiuvare il Segretario nell'inserimento all'interno del Codice disciplinare del personale di misure adeguate sul *pantouflage* nonché all'aggiornamento del Codice al D.Lgs. n. 75/2017 con il quale sono state apportate numerose e rilevanti modifiche, riscrivendo in più parti la disciplina delle responsabilità e dei procedimenti disciplinari di cui agli artt. 55 e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001;

7. ad applicare le modifiche introdotte dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 all'art. 53 del Decreto Legislativo 165/2001 in materia di prestazioni e incarichi;

8. ad autocertificare, come già avviene, le cause di inconferibilità/incompatibilità di conferimento di incarico di P.O.;

9. a proseguire con l'informatizzazione dei procedimenti e dei processi.

Il RPCT continuerà a curare la formazione dei dipendenti.

2.3.1 Programmazione della trasparenza

La legislazione (D. Lgs. 150/2009, L. 190/2012, D.Lgs. 33/2013 ed ora D. Lgs 96/2016) ha affrontato la tematica relativa all'applicazione effettiva dei principi di pubblicità e trasparenza di cui all'art. 1 della Legge 241/1990 nel rispetto dell'art. 97 della Costituzione Italiana.

La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza favorisce la partecipazione dei cittadini all'attività delle pubbliche amministrazioni ed è funzionale a tre scopi:

- a) sottoporre al controllo diffuso ogni fase del ciclo di gestione della performance per consentirne il miglioramento;
- b) assicurare la conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi resi alle amministrazioni, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative nonché delle loro modalità di erogazione;
- c) prevenire fenomeni corruttivi e promuovere l'integrità.

Con il Programma triennale per l'integrità e la trasparenza vengono adeguate alla realtà organizzativa del Comune le prescrizioni del D.Lgs. 33/2013, aggiornato dal D. Lgs 96/2016 e le indicazioni dell'ANAC nella consapevolezza che tale strumento non vuole essere solo un ossequio formale alla norma, ma un contributo sostanziale all'effettiva apertura della struttura pubblica comunale all'esterno.

La figura del RPCT è stata interessata in modo significativo dalle modifiche introdotte dal D.Lgs.97/2016. La nuova disciplina è volta a unificare in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e a rafforzarne il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative.

Nel Comune di Lardirago, il Responsabile è già identificato nel Segretario Comunale con riferimento ad entrambi i ruoli (Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza).

Nella nuova normativa rimane la previsione che negli enti locali, la scelta ricada, di norma, sul segretario, in continuità con l'orientamento delineato nel previgente art. 1, co. 7, della l. 190/2012. Considerate però le modifiche normative previste dalla l. 124/2015 che interessano le figure dei segretari, il d.lgs. 97/2016 ha espressamente contemplato la possibilità di affidare l'incarico anche a un dirigente apicale, salva una diversa e motivata determinazione dell'ente. La sentenza della Corte Costituzionale che ha dichiarato illegittima tutta la parte della legge 124/2015 riguardante la dirigenza, riporta *ab originem* la previsione di cui all'art. 1, co 7, della Legge 190/2012. Si ritiene, tuttavia, applicabile la possibilità di affidare l'incarico di RPCT ad un dipendente in posizione apicale, titolare di P.O., da parte dell'Amministrazione che intenda avvalersi di tale possibilità.

Il Responsabile della Trasparenza:

- provvede alla redazione della proposta di approvazione e di aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;

- segnala all'organo di indirizzo politico, all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Le misure assunte dai RPCT sono valutate da ANAC nell'ambito dell'attività di controllo sull'operato dei RPCT di cui all'art. 45, co. 2, del d.lgs. n. 33/2013.

Il Responsabile della Trasparenza si avvale in particolare dei vari Servizi, nonché dell'Ufficio Segreteria per l'aggiornamento e la verifica dei dati e delle informazioni sull'Albo *on-line* e sul sito istituzionale al link Amministrazione Trasparente.

I responsabili degli uffici e dei servizi garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

L'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione)

L'OIV:

- Partecipa al processo di gestione del rischio;
- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);
- verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato.
- verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance.
- verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti.
- riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

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

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

Inoltre, nella tabella di cui all'Allegato 3 del presente Piano, è indicato l'elenco degli obblighi di pubblicazione della sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione 1° livello - bandi di gara e contratti - Allegato al PNA 2022 n. 9).

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 "STRUTTURA ORGANIZZATIVA"

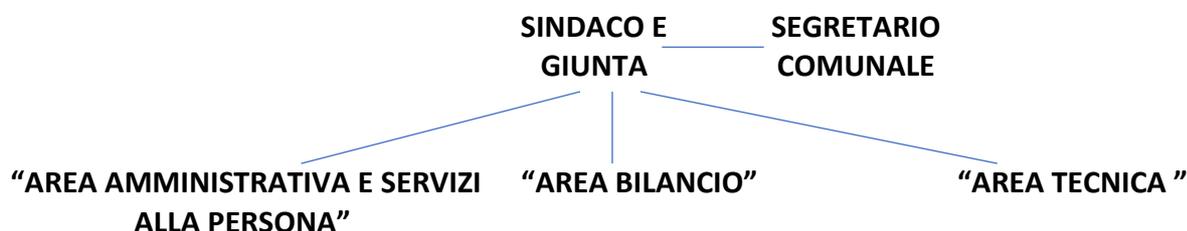
Premessa

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.

3.1.1 Organigramma

L'attuale organigramma dell'ente, approvata con deliberazione di G.C. n. 29 del 25.05.2020 è così articolata:



3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa

Al vertice di ciascuna Area funzionale vengono nominati i Responsabili, titolari di posizione organizzativa (dal 1° aprile 2023 incaricati di Elevata Qualificazione) a cui compete *“lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa”*.

L'attuale procedura di riequilibrio finanziario pluriennale in cui si trova l'Ente e il ridotto organico ha comportato l'attribuzione degli incarichi di Responsabilità dell'Area Amministrativa e Servizi alla Persona e dell'Area Bilancio in capo al Sindaco (ai sensi articolo 29, comma 4, della legge 28/12/2001, n. 448)

Risulta pertanto conferito l'incarico di EQ per la Responsabilità dell'Area Tecnica (dipendente assunto a “scavalco condiviso”).

3.1.3 - Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio

AREA	N° DIPENDENTI
AREA AMMINISTRATIVA E SERVIZI ALLA PERSONA	1
AREA BILANCIO	1
AREA TECNICA	1 (dipendente di altro ente a scavalco condiviso)
TOTALE	3 (di cui 2 a tempo indeterminato)

SOTTOSEZIONE 3.2 "ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE"

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;

i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user Satisfaction* per servizi campione).

Misure organizzative

Il nuovo CCNL sottoscritto il 16 novembre 2022, introduce una nuova disciplina del lavoro a distanza, nelle due ipotesi di lavoro agile e lavoro da remoto, il primo previsto dalla Legge. n. 81/2017 e s.m.i., senza vincoli di orario e di luogo di lavoro (lavoro per obiettivi e orientato ai risultati) il secondo al contrario, con vincoli di orario (con caratteristiche analoghe al lavoro svolto in presenza). L'art.63 del CCNL 16.11.2022 - "Definizioni e principi generali" del Titolo VI - "Lavoro a distanza"- Capo I - "Lavoro agile" prevede quanto segue:

1. Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o luogo di lavoro.

Il ricorso al lavoro agile dovrà essere ispirato al principio di non discriminazione, anche al fine di garantire che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera;

Al momento il ricorso al lavoro agile per il Comune di Lardirago non è disciplinato dal punto di vista regolamentare.

A seguito della sottoscrizione del CCNL del 16 novembre 2022, nel 2023 si definiranno la strategia e gli obiettivi dell'introduzione del lavoro agile all'interno del Comune di Lardirago tenendo conto degli elementi sopra esposti.

Piattaforme tecnologiche

Gli strumenti di lavoro potranno essere anche di proprietà del dipendente, purché idonei alle esigenze dell'attività lavorativa, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti.

Contributi al miglioramento della performance

I fattori abilitanti del lavoro agile che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti

Durante lo smart working, sarà onere del Responsabile di servizio interessato (o del Segretario Comunale, nel caso in cui il fruitore sia un Responsabile) monitorare l'attività lavorativa del dipendente, anche attraverso il richiamo al controllo di gestione ed al sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

SOTTOSEZIONE 3.3 “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE”

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

	Area degli Operatori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed EQ
A tempo pieno		1	1	
A tempo parziale				
TOTALE		1	1	

Così suddivisi:

Area degli Operatori Esperti

n. 1 con profilo di Operatore Esperto amministrativo

Area degli Istruttori

n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all’esercizio delle funzioni di indirizzo politico – amministrativo, ai sensi dell’art. 4 comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, sostituendo, tra l’altro, l’originario art. 6, ora ridenominato “*Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*”.

Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l’adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare.

Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di “*dotazione di spesa potenziale massima*” che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l’effettivo fabbisogno di personale.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale. Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 *“Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”*, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti, vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over), bensì sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva.

Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente.

Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi. I provvedimenti attuativi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma ha affidato ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

In sintesi, con il d. l. 34/2019, è stato definito il nuovo “valore soglia”, da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

L'impatto della procedura di riequilibrio finanziario pluriennale nella definizione del PTFP

Il Consiglio Comunale con deliberazione n. 4 del 18/3/2019 ha aderito alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, ai sensi degli artt. 243 bis e seguenti del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 e s.m.i., senza richiedere l'accesso al fondo di rotazione e con la deliberazione n. 9 del 17/6/2018 ha approvato il piano di riequilibrio finanziario e con dispositivo n. 2 del 17/11/2020 la Corte dei Conti ha approvato il Piano di riequilibrio.

Nell'ambito della suddetta procedura l'Ente, come da deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 in data 21/1/2020, ha rinunciato alla richiesta di utilizzo del fondo di rotazione.

Con nota protocollo n. 1259 del 16/5/2022 l'Amministrazione Comunale di LARDIRAGO ha comunicato al Ministero dell'Interno la propria volontà di rinunciare e di restituire il Fondo di

rotazione di cui all'art. 53, comma 3, del Decreto Legge 14 agosto 2020 n. 104 convertito, con modificazioni, dalla Legge 13 ottobre 2020 n. 123, richiesto dal Commissario Straordinario nel mese di dicembre 2020 ed erogato nel mese di dicembre 2021.

Il Comune di LARDIRAGO, pertanto, non risulta soggetto agli obblighi di rideterminazione della dotazione organica di cui all'articolo 243 bis, comma 8, lett. g) del citato decreto, ma ai soli controlli di cui all'articolo 243 comma 1.

Si rammenta che:

- l'articolo 243 bis, comma 8, lett. d) prevede che *“al fine di assicurare il prefissato graduale riequilibrio finanziario per tutto il periodo della durata del piano, l'Ente ... è soggetto al controllo sulle dotazioni organiche previste dall'art. 243, comma 1”*;
- l'articolo 243, comma 1, stabilisce che *“gli Enti Locali strutturalmente deficitari, individuati ai sensi dell'art. 242, sono soggetti al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la finanza e gli organici degli Enti Locali. Il controllo è esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria”*.

Capacità assunzionale sulla base della sostenibilità finanziaria

Alla data odierna la situazione del Comune di Lardirago, alla luce dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2022, approvato con deliberazione di C.C. n. 17 del 26.04.2023) è la seguente:

- spese del personale consuntivo anno 2022: **euro 89.913,46**;
- media delle entrate correnti 2020/2021/2022 ridotte FCDE 2022: **euro 798.177,98**.
- Rapporto in percentuale: **11,26%**

Preso atto che in applicazione al nuovo sistema delle assunzioni, introdotto con l'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, il Comune di Lardirago è ente definito “virtuoso”, registrando un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti (pari al 11,26%) di molto al di sotto della soglia del 28,60% prevista per i Comuni rientranti nella fascia C del D.M. 17 marzo 2020.

TABELLA 1 – Calcolo Soglia

ANNO	2023	
POPOLAZIONE al 31/12/2021	1.154	
CLASSE	B	<i>I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia.</i>
VALORE SOGLIA	28,60%	
SPESA PERSONALE	€ 89.913,46	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	€ 798.177,98	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI	11,26%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	€ 138.365,44	<i>In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1.</i>
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	34,00%	
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	€ 42.579,70	

RESTI ASSUNZIONALI		2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
TOTALE ASSUNZIONALE	CAPACITA'	€ 42.579,70
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO	I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica.

La condizione di "ente virtuoso" resta confermata, sulla base dei dati di Bilancio 2023/2025, anche per gli anni 2024 (rapporto spese di personale/media entrate correnti = **17,04%**) e 2025 (rapporto spese di personale/media entrate correnti = **21,55%**).

Contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006

Come chiarito in diverse occasioni dalla magistratura contabile i limiti alla spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562, della Legge n. 296/2006 non sono stati abrogati dalla nuova disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del DL. n. 34/2019.

La norma di contenimento richiamata prevede che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno "assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione", cioè al triennio 2011-2013.

TABELLA 2 – Calcolo contenimento spesa di personale

	Media 2011/2013	Valore da Rendiconto 2022
Spese macroaggregato 101	€ 176.713,27	€ 80.148,97
Spese macroaggregato 103	€ 8.200,00	
Irap macroaggregato 102	€ 11.955,01	€ 9.764,49
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo		
Altre spese: da specificare Spese convenzione segreteria	€ 0,00	€ 0,00
Altre spese: da specificare Convenzioni con altri comuni per utilizzo personale)		
Totale spese di personale (A)	€ 196.868,28	€ 89.913,46
(-) Componenti escluse (B)	€ 36.109,44	€ 13.499,47
(-) Altre componenti escluse:		
di cui rinnovi contrattuali		
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	€ 160.758,84	€ 76.413,99
<i>(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)</i>		

Verifica di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale

L'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ha introdotto l'obbligo, per tutte le pubbliche amministrazioni, di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Relativamente alle posizioni di soprannumero o di eccedenza di personale, la circolare n. 4/2014 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha elaborato le seguenti definizioni:

- «soprannumerarietà», ossia la “situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L'amministrazione non presenta, perciò posti vacanti utili per una eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti”;
- «eccedenza», ovvero la “situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla soprannumerarietà, in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale”;
- «esuberato» per cui si procede con l'individuazione nominativa del personale soprannumerario o eccedentario, con le procedure previste dalla normativa vigente.

Il Comune di Lardirago, come si evince dall'attuale organico dell'Ente, non rileva situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali dell'ente, così come prescritto dall'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., come per altro già certificato nella deliberazione di G.C. n. 24 del 31.03.2023.

La dotazione organica definita con la richiamata deliberazione di G.C. n. 24 del 31.3.2023, così come approvata dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali con decisione n. 194 del 12/10/2022 (registrata al protocollo dell'Ente in data in data 21/10/2022 al numero 2747) e rispettosa dei parametri fissati D.M. del 18/11/2020, come di seguito meglio dettagliata:

AREA	POSTI IN ORGANICO RIDETERMINATI	SPESA TEORICA (comprensiva di oneri riflessi e IRAP)
Funzionari ed EQ	1	€ 36.162,11
Istruttori	3	€ 98.990,82
Operatori Esperti	1	€ 29.559,78
Operatori	0	€ 0,00
TOTALE	5	€ 164.752,11

N.B: la spesa teorica tiene conto degli aumenti dei rinnovi contrattuali a seguito dell'applicazione del CCNL del Comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022 e dell'emolumento “una tantum” previsto dalla legge di Bilancio 2023.

Verifica delle condizioni propedeutiche alle assunzioni

Secondo l'attuale quadro normativo, gli enti locali possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

- a) abbiano adottato il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), ai sensi dell'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.) ed inviato alla Ragioneria Generale dello Stato, mediante applicativo SICO, il predetto PTFP (articolo 6-ter, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- b) abbiano provveduto alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (articolo 33, comma 2, del d.lgs.165/2001 e s.m.i.);
- c) abbiano adottato il piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (articolo 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006 e articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);

- d) abbiano adottato il piano delle performance (articolo 10, comma 5, del d.lgs.150/2009 e s.m.i.);
- e) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (articolo 1, comma 557-quater della legge n. 296/2006 e s.m.i.);
- f) abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei summenzionati documenti di bilancio, i relativi dati;
- g) abbiano provveduto alla certificazione dei crediti (articolo 27, comma 2, lett. c), del d.l. 66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. n. 185/2008);
- h) abbiano approvato, nei termini, il bilancio di previsione, il rendiconto della gestione, il bilancio consolidato (articolo 9, comma 1-quinques d.l. n. 113/2016 e s.m.i.);
- i) non risultino, in base ai parametri definenti lo stato di deficitarietà strutturale, enti deficitari o dissestati;

In relazione alle summenzionate condizioni ai suddetti vincoli:

- con deliberazione di G.C. n. 50 del 23.09.2022 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazioni (PIAO) semplificato (avendo il Comune di Lardirago meno di 50 dipendenti) il quale ha assorbito il Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP), il Piano Performance (PP)/PEG e Piano delle azioni positive (PAP) del Comune di Lardirago relativo al triennio 2022/2024;
- il Comune di Lardirago, con il presente Piano, prende atto che non sono presenti per l'anno 2023 dipendenti in soprannumero o in eccedenza;
- il Comune di Lardirago come attestato dal Responsabile del Servizio Finanziario, con l'apposizione in calce alla presente deliberazione del parere di regolarità contabile, ha rispettato gli obblighi di cui alle lettere e), f), g), h) e i) del precedente paragrafo.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Assunzione categorie protette ex legge 68/1999

Le Pubbliche Amministrazioni sono tenute al rispetto di precisi obblighi assunzionali in riferimento alle categorie protette di cui all'art. 1 della legge n. 68 del 12 marzo 1999 al fine di promuovere l'inserimento e l'integrazione delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso il collocamento mirato affidato agli uffici competenti individuati dalle regioni.

Tramite la direttiva n. 1 del 24 giugno 2019, la Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Ministro per la Pubblica Amministrazione sono intervenuti nuovamente sulle assunzioni delle categorie protette presso le PP.AA. allo scopo di fornire gli opportuni chiarimenti atti a rendere maggiormente efficaci gli strumenti approntati dalla legge 68/1999 nei confronti dei soggetti beneficiari del collocamento obbligatorio: il documento esamina le condizioni per l'attivazione delle tre modalità di assunzione normativamente previste (chiamata numerica/concorso con riserva di posti/convenzioni ex art. 11 della l. 68/1999) ed illustra, in particolare, la modalità di calcolo della quota d'obbligo.

Poiché il Comune di Lardirago ha meno di 15 dipendenti non soggiace all'obbligo delle quote riservate ai lavoratori disabili (articolo 3, comma 1) e ai lavoratori appartenenti alle categorie protette (articolo 18, comma 2).

Le progressioni tra le Aree

L'articolo 13, comma 6, del CCNL del 16/11/2022, nel dare applicazione alle previsioni contenute nell'articolo 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. 165/2001, ha disciplinato le progressioni verticali in deroga alla disciplina ordinaria, quest'ultima riproposta pedissequamente dall'articolo 15 del medesimo contratto.

In particolare, viene prevista la possibilità di effettuare, fino al 31 dicembre 2025, le progressioni tra le aree di coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza.

La disposizione (comma 8) ha previsto che le progressioni in questione sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'articolo 1, comma 612 della legge di bilancio 2022 in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, oltreché dalle facoltà assunzionali.

L'Aran (con parere CFL 209) ha affermato che se gli enti decidono di avvalersi di tale facoltà possono farlo derogando ai principi sull'accesso della riserva del 50% dei posti per le assunzioni dall'esterno. Il monte salari relativo all'anno 2018 è stato quantificato (sulla base del Conto annuale 2018) in € 69.381. Da ciò ne discende che 0,55% corrisponderebbe a € 381,60. Pertanto non sufficiente a garantire nessuna progressione verticale in deroga.

L'unica possibilità prevista è con il sistema ordinario ovvero con la riserva al 50% dei posti per le assunzioni dall'esterno.

Le assunzioni con forme flessibili di lavoro

L'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 ha fissato il limite per il ricorso al lavoro flessibile.

Per il Comune di Lardirago il limite per il ricorso al lavoro flessibile è pari a **€ 25.184,37** (spesa sostenuta nel 2009 per lavoro flessibile).

Il piano delle assunzioni

Come si rileva dalla Tabella 1 (**Calcolo Soglia**) l'Ente si colloca al di sotto del valore soglia generando spazi per nuove assunzioni pari a **€ 42.579,70**.

Nel PTFP 2022/2024, approvato con deliberazione di G.C. n. 23 del 20.05.2022 è autorizzata dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali con decisione n. 194 del 12/10/2022, si stabiliva di procedere nell'anno 2022 all'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 Istruttore amministrativo inquadrato nella Categoria C (oggi Area degli Istruttori) mediante scorrimento delle graduatorie concorsuali di altri Enti o procedura concorsuale.

L'assunzione in questione non essendo stata perfezionata nell'anno 2022 è stata riproposta integralmente nel PTFP 2023/2025 approvato con deliberazione di G.C. n. 24 del 31.03.2023 (in attesa della formale autorizzazione definitiva da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali) come completamento del piano delle assunzioni anno 2022.

Oggi la procedura è ancora in corso di perfezionamento (completata procedura di mobilità obbligatoria ex 34 e 34-bis del d.lgs. 165/2001, mentre si è in attesa di stipulare apposita convenzione con altro Ente per l'utilizzo della graduatoria).

Nel triennio 2023-2025 non sono previste cessazioni di personale, di conseguenza non sono previste **nuove assunzioni a tempo indeterminato** ad eccezione di quella prevista per l'anno 2023 (n. 1 Istruttore amministrativo, a tempo pieno, inquadrato nell'Area degli Istruttori) derivante dal completamento del piano delle assunzioni previste nell'anno 2022 e per la quale la Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali con decisione n. 194 del 12/10/2022 ha già espresso parere favorevole.

È bene ricordare che l'assunzione in questione rispetta tutte le prescrizioni di legge in materia di contenimento di spesa di personale, come si seguito specificato:

- avviene all'interno degli spazi assunzionali derivante dall'applicazione del l'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 (**€ 42.579,70- spesa potenziale massima di assunzioni consentite – contro € 29.925,00 – costo “annuo” dell'unità da assumere, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP e sterilizzato degli aumenti contrattuali come da D.L. n. 36/2022**) e la condizione di “ente virtuoso” permane anche con l'assunzione *de quo* per gli anni a seguire;
- trova copertura della dotazione organica rideterminata (**5 posti contro i 3 posti** che si verrebbero a formare con l'assunzione *de quo*);
- rispetta il tetto di spesa di personale ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 come si evince dai prospetti che seguono.

Si conferma anche nel presente Piano la disposizione di “salvaguardia della funzionalità degli servizi” secondo cui è procedere ad eventuali nuove assunzioni solo in **sostituzione di personale che cessa in corso d'anno**, purché venga garantita l'invarianza della spesa complessiva.

Poiché nell'anno 2023 si perfeziona l'assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo inquadrato nell'Area degli Istruttori come sopra meglio specificato, si stabilisce di procedere, al fine della valorizzazione del proprio personale, ad **una progressione verticale dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori** mediante procedura ordinaria (articolo 15 del CCNL del 16/11/2022). Il costo (utilizzando il metodo ARAN CFL207) è pari a **€ 2.562,21**, che graverà per intero sulle capacità assunzionali.

Per quanto attiene alle **assunzioni con forme flessibili di lavoro** si conferma per il biennio 2023 e 2024 l'assunzione di n. 1 Istruttore tecnico inquadrato nell'Area degli Istruttori per un numero massimo di 12 ore settimanali mediante l'istituto dello “scavalco condiviso” di cui ai art. 1, comma 557 Legge 311/2004.

L'assunzione in questione era già prevista nel PTFP 2022/2024, approvato con deliberazione di G.C. n. 23 del 20.05.2022 è autorizzata dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali con decisione n. 194 del 12/10/2022. La stessa è stata confermata anche nel PTFP 2023/2025 approvato con deliberazione di G.C. n. 24 del 31.03.2023.

Gli atti di programmazione sopra richiamati hanno quanto segue: *“Qualora non sarà possibile trovare personale dipendente disposto a svolgere la propria attività lavorativa con la formula dello “scavalco di eccedenza” (art. 1, comma 557, della Legge 311/2004), al fine di salvaguardare la corretta funzionalità degli uffici (il cui organico oggi consta di solo n. 2 unità amministrative e nessun profilo tecnico) e dei servizi in ambito alla cittadinanza e alle ditte/imprese del territorio, si procederà con forme di “scavalco condiviso” (convezione ex art. 23 del CCNL del 16/11/2022) sempre nel limite massimo di spesa previsto (€ 15.000,00). Si precisa che con riferimento a tale ultimo istituto la Corte dei Conti Sezione delle Autonomie nella delibera n. 10/2020/Qmig ha affermato che l’istituto è ammissibile in costanza del divieto temporaneo alle assunzioni di personale in quanto “non corrisponderebbe all’instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro a tempo determinato”.*

TABELLA 5 –Rispetto limite di spesa

	Media 2011/2013 2008 per enti non soggetti al patto	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
Spese macroaggregato 101	176.713,27	98.500,00	122.600,00	122.600,00
Spese macroaggregato 103	8.200,00	0,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 102	11.955,01	12.070,00	13.750,00	13.750,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare SPESE CONVENZIONE SEGRETERIA		29.500,00	29.500,00	29.500,00
Altre spese: Spese scavalco condiviso	0,00	5.600,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale spese di personale (A)	196.868,28	145.670,00	165.850,00	165.850,00
(-) Componenti escluse (B)	36.109,44	18.054,72	21.054,72	21.054,72
<i>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</i>	160.758,84	127.615,28	144.795,28	144.795,28
<small>(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)</small>				

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse

Un’allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all’allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

Tuttavia, le ridotte dimensioni strutturali dell’Ente e le specificità delle professionalità presenti non consentono in questa fase di procedere a valutazioni diverse rispetto ai termini indicati in premessa.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Come evidenziato sopra, l'Ente si colloca al di sotto del valore soglia e può procedere nell'anno 2023 (a completamento di quanto previsto nel PTFP del 2022) all'assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo, a tempo pieno, inquadrato nell'Area degli Istruttori mediante scorrimento delle graduatorie concorsuali di altri Enti o procedura concorsuale.

In un'ottica di valorizzazione del personale dipendente interno si stabilisce di effettuare n. 1 (una) progressione dall'Area degli Operatori Esperti a quella degli Istruttori mediante la procedura ordinaria (articolo 15 del CCNL del 16/11/2022).

Per le assunzioni con forme flessibili di lavoro si rinvia a quanto esposto nella sottosezione 3.3.3.

3.3.5 Formazione del personale

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Contesto e obiettivi generali

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della Pubblica Amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.

La formazione inoltre, assume un ruolo fondamentale nella valorizzazione del patrimonio professionale presente nella pubblica amministrazione, tant’è che l’articolo 7, comma 4 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. prevede che *“Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l’aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l’adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”*.

Il ruolo fondamentale della formazione del personale all’interno degli enti locali è stato, altresì, rimarcato nel nuovo CCNL del comparto delle Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022.

Il predetto CCNL al capo V (articoli 54, 55 e 56) è intervenuto a ridisciplinare la previgente disciplina contenuta nel CCNL del 21/5/2018. La nuova disposizione contrattuale considera finalmente il personale dipendente degli enti locali un patrimonio da valorizzare, destinatario di azioni formative in relazione all’utilizzo di nuove tecnologie e alle innovazioni intervenute per effetto di disposizioni legislative, al fine di assicurare l’operatività dei servizi, migliorandone qualità ed efficienza.

L’articolo 5 del CCNL del 16/11/2022 al comma 3, lettera i) ha previsto che la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento è oggetto di confronto.

Nell’ottica di valorizzare e potenziare le attività di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni, il decreto legge 26 ottobre 2019, n. 124 *“Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili”*, convertito in legge 19 dicembre 2019, n. 157, ha abrogato, con decorrenza 1° gennaio 2020, i limiti posti sulle spese di formazione previsti dall’articolo 6, comma 13, del decreto legge 78/2010.

Ciò premesso, il Comune di Lardirago con il presente piano della formazione, in linea con il Decreto 30 giugno 2022, n. 132 (*“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”*) e con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 (*“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”*) si propone di perseguire i seguenti obiettivi:

- rafforzare le competenze del personale pubblico come strumento di implementazione dei processi di innovazione amministrativa, organizzativa e digitale delle amministrazioni

pubbliche, allo scopo di innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese;

- erogare la formazione obbligatoria per legge (quali ad esempio in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, in materia di anticorruzione e di Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, in materia di tutela della privacy, ecc);
- individuare le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- valorizzare e potenziare le competenze del personale attualmente in servizio nell'Ente in relazione alle attività da svolgere;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Destinatari dei processi formativi e risorse finanziarie

Le iniziative di formazione riguardano tutto il personale dipendente dell'Ente.

Ai sensi di quanto previsto dal CCNL del 16/11/2022 e dal D.M. del 23 marzo 2023, il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

Gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze saranno inoltre collegati ai percorsi carriera professionale.

Al finanziamento delle attività di formazione di cui sopra si provvede, ai sensi dell'articolo 55, comma 11, del CCNL del 16/11/2022, utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Tra i canali di finanziamento privilegiati si utilizzeranno i Corsi di *ValorePA*, *FormezPA*, Lega dei Comuni, ANCI e l'utilizzo della piattaforma "*Syllabus*" con specifico riguardo alle competenze digitali.

Il ciclo della formazione

La programmazione della formazione del personale si distingue quale elemento strategico e abilitante del cambiamento all'interno di ciascun Ente, anche nell'ottica della riqualificazione del personale in servizio.

Il "ciclo della formazione" si caratterizza dalle seguenti fasi:

- 1. Rilevazione e analisi del fabbisogno formativo:** questa fase viene gestita dalla struttura preposta alla formazione del personale, sulla base delle proposte formulate dai Responsabili e tenuto conto anche, indirettamente, di eventuali proposte formative del personale non

incaricato di EQ. Si caratterizza dalla fase di individuazione delle priorità strategiche e dall'analisi del fabbisogno di competenze a livello organizzativo e per famiglie professionali;

2. **Progettazione della formazione:** è lo step dove vengono definite le metodologie formative: natura della formazione (corsi di formazione di base, corsi di aggiornamento, corsi di riqualificazione, corsi di specializzazione, corsi di perfezionamento, giornate di studio, seminari) e le modalità di svolgimento (corsi in aula, training on the job, mentoring aziendale, formazione a distanza);
3. **Gestione:** è la struttura competente in materia di formazione del personale a curarne la concreta attuazione del piano formativo. La predetta struttura potrà, ove opportuno, emanare direttive operative sulla corretta attivazione delle procedure formative.
4. **Monitoraggio e valutazione:** al termine di ciascun anno verrà effettuato un monitoraggio dell'attività formativa in modo da rilevare e attestare i progressi compiuti in termini di incremento di conoscenze e competenze a livello individuale e organizzativo, anche attraverso la somministrazione di appositi questionari, laddove previsti da specifici corsi, al fine di avere un riscontro oggettivo ed eventualmente apportare i necessari correttivi per i successivi anni. In particolare verranno presi in considerazione i seguenti indicatori di *output*/di realizzazione:

Indicatori	2023	2024	2025
% dipendenti che ha svolto formazione/totale dipendenti	50%	52%	53%
% corsi svolti in presenza/totale corsi	5%	5%	7%
% corsi svolti a distanza/totale corsi	95%	95%	93%

N.B. *si tiene conto anche della formazione obbligatoria*

Gli indicatori di *outcome*/impatto quali la misurazione del gap tra il livello di conoscenze/competenze prima e dopo la formazione e lo sviluppo delle conoscenze individuale e di gruppo (Ufficio-settore), verranno misurate ed accertate mediante la piattaforma "Syllabus".

Relativamente alle **tematiche della transizione digitale**, da realizzarsi mediante l'utilizzo della piattaforma "Syllabus", così come indicato nel D.M. del 23/3/2023, si esplicitano questi ulteriori obiettivi:

ANNO	CONTINGENTE*
Fase iniziale (entro il 31/3/2024)	30%
Fase intermedia (entro il 31/12/2024)	Ulteriore 25%
Fase avanzata (entro il 31/12/2025)	Ulteriore 20%

N.B: *percentuale di dipendenti che migliorano di almeno un livello almeno 8 delle 11 competenze relative alla transizione Digitale*

Aree di formazione per il triennio

Le aree di 2023-2025 sono le seguenti:

AREA DI FORMAZIONE	TEMATICA (in modalità webinar, in house o in presenza)
AREA FINANZIARIA ED ENTRATE LOCALI	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Finanza e gestione dell'Ente; ✓ Bilancio; ✓ Controllo di Gestione; ✓ Peg/Piano Performance.
AREA AMMINISTRATIVA E SERVIZI ALLA PERSONA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normativa Enti Locali: approfondimento dei diversi aspetti, procedimento amministrativo, documentazione amministrativa, autocertificazione, privacy, acquisto beni, affidamento servizi, gestione giuridica ed economica del personale ecc.; ✓ Principi e tecniche di redazione di atti e provvedimenti amministrativi. ✓ Contratti ✓ Personale (tutte le tematiche relative all'argomento) ✓ Beni confiscati alla criminalità (tutte le tematiche relative all'argomento) ✓ nuovo CCNL Funzioni Locali (tutte le tematiche dell'argomento) ✓ Tematica relativa ai Servizi Sociali e Terzo Settore ✓ Piani integrati e co-progettazioni
AREA TECNICA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ tutte le tematiche relative all'area tecnica, urbanistica, rigenerazione urbana ed edilizia
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formazione obbligatoria di base e specifica ✓ Codice antimafia ✓ Trasparenza amministrativa
PREVENZIONE E PROTEZIONE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Corsi rivolti alla sicurezza sul lavoro – formazione obbligatoria (D. Lgs. 81 del 2008) per il personale neo-assunto e per le diverse categorie di lavoratori individuate dalla Legge sulla base delle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione. ✓ Corsi in materia di anticorruzione e trasparenza; ✓ Corsi sulla tutela della <i>privacy</i>. categorie di lavoratori individuate dalla Legge sulla base delle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione
TRANSIZIONE DIGITALE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dati, informazioni e documenti informatici; ✓ Comunicazione e condivisione; ✓ Sicurezza; ✓ Servizi ON-LINE; ✓ Trasformazione Digitale;

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Ente non tenuto alla compilazione in quanto amministrazione con meno di 50 dipendenti.

Come precisato dall'ANCI nella nota esplicativa alla circolare della Funzione pubblica n. 2/2022, pubblicata il 27 ottobre, gli enti con meno di cinquanta dipendenti non sono tenuti ad effettuare il monitoraggio all'interno dell'applicativo informatico messo a punto dal Dipartimento della Funzione pubblica denominato «Portale PIAO».

Ad ogni modo si precisa che l'attività di monitoraggio sarà effettuato:

- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- secondo le modalità stabilite dal PTCPT, dal Regolamento dei controlli interni adottato dall'ente, ed eventuali indirizzi espressi del Nucleo di valutazione.