



Comune di Monterotondo

Città metropolitana di Roma

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

Approvato con delibera di Giunta n. 172 del 06/07/2023

Indice

Premessa	2
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024.....	4
SEZ 1) SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
SEZ 2) VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 Valore Pubblico	
2.2 Performance	
2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza	
SEZ 3) ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 Struttura Organizzativa	
3.2 Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)	
3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	
3.4 Piano della Formazione	
3.5 Piano delle Azioni Positive	
SEZ 4) MONITORAGGIO	

Allegati

Sottosezione 2.1 Valore Pubblico

Allegato 1 – Valore Pubblico

Allegato 2 - Piano Triennale per la Transizione Digitale

Allegato 3.1 – Misure Organizzative per garantire la Tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni

Allegato 3.2 – Piano della Performance 2023

Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza

- A. Misure per aree di rischio e ponderazione del rischio
- B. Mappatura dei processi e rischi connessi;
- C. Misure di trasparenza;
- D. Patto di Integrità.

- E. Strategia di rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei del PNRR;
- F. Elenco degli obblighi di pubblicazione della sezione "amministrazione trasparente" sotto sezione 1° livello - bandi di gara e contratti (PNA 2022);

Sottosezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Allegato 4 - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023 - 2025

Sottosezione 3.4 Piano della Formazione

Allegato 5 – Piano della Formazione

Sottosezione 3.5 Piano delle Azioni Positive

Allegato 6 – Piano delle Azioni Positive 2023-2025

Riferimento atti di approvazione e successive modifiche:

- **Deliberazione Giunta com.le n. 167 del 21/07/2022:** Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del dl n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021;
- **Deliberazione Giunta com.le n. 217 del 20/10/2022:** modifica del PIAO nella sezione del piano delle performance approvato con deliberazione di giunta comunale n. 167 del 21/06/2022;
- **Deliberazione Giunta Com.le n. 258 del 29/11/2022:** aggiornamento piano annuale assunzioni 2022 relativo al piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 approvato con DGC n. 159 del 12/07/2022 e corrispondente sezione del PIAO 2022-2024;
- **Deliberazione Giunta Com.le n. 12 del 17/01/2023:** approvazione piano triennale per la promozione delle azioni positive 2023/2025 - aggiornamento sottosezione organizzazione e capitale umano del piano integrato di attività e organizzazione 2023- 2025 art. 6 del dl 80/2021;
- **Deliberazione Giunta Com.le n. 63 del 14/03/2023:** approvazione Piano Integrato di Attività ed Organizzazione - Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza 2023-2025 (art. 3 lett. c) del dm 30/6/2022 n. 132);

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Il Comune di Monterotondo adotta il presente Documento in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 6, del decreto legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che ha introdotto a partire dal 2022, l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di approvare il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (di seguito PIAO).

L'art. 6 del decreto, al comma 2, oltre a stabilire che il Piano ha durata triennale e che viene aggiornato annualmente, ne illustra i contenuti obbligatori.

In ragione delle tematiche trattate, rispetto ai documenti attualmente previsti dalla disciplina normativa e regolamentare di riferimento degli enti locali, il PIAO assorbe i contenuti dei seguenti atti:

- a) Il Piano degli obiettivi - Piano della *Performance*
- b) Il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT)
- c) Il Piano Triennale fabbisogno personale
- d) Il Piano della Formazione Il Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA)
- e) Il Piano della Formazione
- f) Il Piano delle Azioni Positive (PAP)
- g) Il programma delle azioni di reingegnerizzazione dei procedimenti, processi e procedure finalizzate alla semplificazione amministrativa e alla piena accessibilità fisica e digitale ai servizi e all'Amministrazione.

Il Piano viene compilato nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) Organizzazione del lavoro agile (Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie (relative al Piano delle azioni positive, Piano triennale dei fabbisogni di personale e alla Formazione).

In questa sede è utile sottolineare che le prescrizioni normative finora emanate in materia, non hanno fornito specifiche indicazioni in ordine alla procedura di modifica/variazione del PIAO.

Pertanto, il Comune di Monterotondo, nelle more dell'individuazione di specifiche modalità, in continuità con le procedure in uso negli esercizi precedenti ed in coerenza con le previgenti norme regolatrici degli adempimenti connessi ai documenti ora assorbiti dal PIAO, procederà ad adottare deliberazioni di variazione del PIAO stesso, ogni volta che sarà necessario aggiornare i contenuti delle sezioni e del documento.

SEZIONE 1
SCHEDA ANAGRAFICA
DELL'AMMINISTRAZIONE

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di Monterotondo
Indirizzo	Piazza Angelo Frammartino, 4 00015 Monterotondo
Sito istituzionale internet	https://www.comune.monterotondo.rm.it/
Telefono	06 909641
Pec	comune.monterotondo.rm@pec.it
Codice Fiscale	80140110588
Partita Iva	02128361009
Codice Istat	058065
Cod. iPA	c_f611
Territorio	40,94 Km ²
Popolazione residente	41.654 (dato aggiornato al 31/12/2022)
Numero dipendenti	159 (dato aggiornato al 31/12/2022)

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1) VALORE PUBBLICO

Il Valore Pubblico, inteso in senso stretto, si rileva in termini di effetti positivi prodotti dall'attività di un'amministrazione pubblica sul livello complessivo del benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders. Tale concetto, riferito alla mission istituzionale di un ente locale, non può che essere associato agli impatti positivi che le politiche attuate dall'ente producono sul benessere complessivo della città dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders.

Tuttavia, rispetto alla predetta accezione, si crea Valore Pubblico, inteso in senso più ampio quando, attuando opportune politiche organizzative e di valorizzazione del personale, si elevano le performance di efficienza e di efficacia della macchina amministrativa in modo funzionale al miglioramento degli impatti di cui sopra, misurabili mediante idonei indicatori di outcome.

In tale prospettiva, il Valore pubblico si genera programmando obiettivi specifici (e relativi indicatori performance di efficacia e di efficienza) nonché obiettivi trasversali finalizzati alla semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità, nonché alle pari opportunità e all'equilibrio di genere, direttamente funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico stesso.

In coerenza con tale più ampia visione, il Comune di Monterotondo confida nella possibilità di creare valore pubblico grazie alla realizzazione della visione complessiva che la nuova l'Amministrazione comunale ha delineato per il futuro della città, per realizzare la quale è stato definito un piano complessivo e coordinato di azioni finalizzate:

1. all'attuazione delle politiche definite nel Programma di mandato
2. alla realizzazione dei Programmi e Progetti definiti nel PNRR

I valori pubblici perseguiti dal Comune di Monterotondo sono riconducibili ai 6 ambiti intervento previsti nel DUP - **Documento Unico di Programmazione 2023-2025**, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale 23.05.2023 n.22;

L'attività del Comune di Monterotondo è orientata al soddisfacimento dei bisogni del cittadino/utente, attraverso il miglioramento della qualità dei servizi offerti. Con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 40 dell'11 luglio 2019 sono state approvate le linee programmatiche del mandato del Sindaco per il quinquennio 2019 – 2024, articolate in **sei obiettivi principali (Valore Pubblico atteso)**:

1. Costruire una pratica di governo che sia in grado di elaborare e implementare decisioni innovative e tempestive, sulla base del coinvolgimento delle cittadine e dei cittadini soprattutto nelle zone della città con maggiori criticità. Migliorare l'efficienza dell'Amministrazione anche attraverso un più deciso processo di digitalizzazione e una più costante formazione\aggiornamento del personale.
2. Favorire la creazione di posti di lavoro, rilanciare e qualificare i modelli economici presenti sul territorio, sviluppando maggiormente le sinergie tra diversi soggetti. Estendere l'economia verde, le energie rinnovabili, i vantaggi ambientali ed economici della raccolta differenziata dei rifiuti.
3. Migliorare la coesione sociale, il civismo, la partecipazione di tutte e tutti alla vita sociale e civile della città anche attraverso lo strumento dei patti di collaborazione previsti dal Regolamento per la cura e la rigenerazione dei beni comuni, costruire un'identità aperta.
4. Intervenire sul decoro della Città, sulle strade, i marciapiedi, la cura degli spazi verdi per migliorare la sicurezza urbana, l'accessibilità e la fruibilità della Città da parte di tutte e tutti.
5. Mettere al centro la qualità della vita delle persone, in ogni suo aspetto e secondo le specificità

delle diverse categorie sociali (in particolare dei soggetti più fragili), sia attraverso interventi di prossimità sia mediante grandi progetti.

6. Integrare tra loro le politiche pubbliche e l'azione dei soggetti della società civile. Favorire forme di collaborazione con i Comuni vicini in modo da migliorare l'offerta dei servizi e contenere i costi

La creazione di tale valore pubblico avviene attraverso gli obiettivi strategici ed operativi definiti dal DUP (vedi Box 1 – allegato alla sezione 2.1)

Il **Valore Pubblico** creato dall'azione dell'Ente è identificato nelle linee programmatiche di governo e nello sviluppo delle medesime in "obiettivi strategici" ed "obiettivi operativi", rispettivamente collocati nella Sezione Strategica e nella Sezione Operativa del **DUP 2023/2025**, adottato con deliberazione del Consiglio comunale del 23.05.2023 n.22, alla quale si rinvia per il dettaglio.

L'ulteriore passaggio è lo sviluppo degli obiettivi operativi in "obiettivi di performance", che definiscono il livello gestionale di realizzazione degli obiettivi volti alla creazione di valore pubblico, in grado di restituire potenzialmente risultati in termini di impatto delle strategie e delle politiche attuate dall'ente nel corso della gestione.

Le dimensioni di **Valore Pubblico** sono sintetizzate in riferimento ai diversi **stakeholder** che fanno riferimento al Comune di Monterotondo

n.	Portatore di interessi	Valore pubblico
1	Cittadini	L'impegno organizzativo e finanziario dell'ente è principalmente rivolto a soddisfare le principali esigenze dei cittadini: gli obiettivi di valore pubblico sono pertanto principalmente quelli di garantire la sicurezza, l'adeguatezza e l'efficienza della rete stradale e degli edifici scolastici, la Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali, lo Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente, i Diritti sociali, politiche sociali
2	Scuole	Nei diretti rapporti con le scuole l'obiettivo principale è fornire diretto supporto agli istituti nel garantire la fruibilità del patrimonio edilizio scolastico in un panorama di continua evoluzione delle esigenze e degli standard formativi
3	Terzo settore	Il coinvolgimento degli enti del terzo settore e quindi di settori più ampi della cittadinanza rispetto ai soli interlocutori istituzionali, costituisce un valore aggiunto che fa parte della cultura amministrativa del territorio.
4	Città Metropolitana di Roma e Regione Lazio	A seguito della riforma del 2014, la Provincia ha sviluppato molteplici servizi di supporto agli enti locali, negli ambiti che richiedono elevati livelli di specializzazione (ad esempio nelle gare d'appalto) . Ciò contribuisce a migliorare i servizi ai cittadini e a rendere più efficienti gli enti. In questo modo, il miglioramento dell'efficienza amministrativa non costituisce solo un valore interno, ma si allarga a tutto il territorio provinciale. Anche la Regione Lazio in questi anni ha sviluppato un importante ruolo di coordinamento e programmazione nella gestione delle risorse economiche in importanti settori (Welfare locale, sviluppo economico e turistico, sostegno alle imprese, digitalizzazione, ecc) che hanno contribuito alla crescita dei territori e del benessere delle relative collettività locali.
5	Fornitori e imprese	La qualità del rapporto con i fornitori e le imprese costituisce un elemento decisivo per la capacità della provincia di realizzare i propri obiettivi a servizio verso i cittadini. In questa direzione, la

		tempestività dei pagamenti, la trasparenza delle procedure di affidamento, la riduzione dei tempi amministrativi dei procedimenti autorizzativi e il contenimento della conflittualità e del contenzioso rendono l'amministrazione provinciale un interlocutore affidabile per l'intero sistema economico locale.
6	Utenti interni	I servizi di supporto interno – servizi finanziari, personale, amministrazione generale, assistenza agli organi – costituiscono il presupposto essenziale per consentire la realizzazione delle attività rivolte all'esterno. L'ente mira a produrre soprattutto un più elevato livello di semplificazione amministrativa, di informatizzazione e automazione dei procedimenti e di professionalizzazione e specializzazione del personale.
7	Altre amministrazioni pubbliche	I molteplici rapporti con altre pubbliche amministrazioni (Ministeri, Anac, Acea, Prefetture, altre Province, Istituti previdenziali, Vigili del Fuoco, AUSL, Autorità di Bacino Tevere, ecc.) sono funzionali al raggiungimento degli obiettivi propri dell'ente o, complementariamente, a contribuire al raggiungimento degli obiettivi propri di questi soggetti pubblici. L'obiettivo della Amministrazione in questo ambito è quello di costruire reti che rendano i rapporti più semplici ed efficienti a beneficio, anche se indiretto dei cittadini, e garantiscano un sempre più elevato livello di tutela della legalità.

DIGITALIZZAZIONE, SEMPLIFICAZIONE E ACCESSIBILITA'

Reingegnerizzazione e digitalizzazione procedure e servizi - Piano Triennale per la Transizione Digitale

Il miglioramento della qualità dei servizi pubblici digitali costituisce la premessa indispensabile per l'incremento del loro utilizzo da parte degli utenti, siano questi cittadini, imprese o altre amministrazioni pubbliche.

In questo processo di trasformazione digitale è essenziale che i servizi abbiano un chiaro valore per l'utente; questo obiettivo richiede un approccio multidisciplinare nell'adozione di metodologie e tecniche interoperabili per la progettazione di un servizio. La qualità finale, così come il costo complessivo del servizio, non può infatti prescindere da un'attenta analisi dei molteplici *layer*, tecnologici e organizzativi interni, che strutturano l'intero processo della prestazione erogata, celandone la complessità sottostante.

Ciò implica anche un'adeguata semplificazione, documentazione e regolamentazione dei processi interni alle PA, coordinata dal Responsabile per la transizione al digitale, con il necessario supporto di efficienti procedure digitali.

Il Comune di Monterotondo opera nel contesto degli Enti Locali e nel corso del 2021 ha iniziato ad intraprendere un percorso di rinnovamento della propria infrastruttura informatica interna che è attualmente ancora in essere, rimpiazzando l'intera infrastruttura network, aggiornando i server, potenziando la sicurezza interna con firewall ed antivirus ed adottando una soluzione VOIP per abbattere le spese di gestione della telefonia. Parallelamente, il Comune di Monterotondo sta cercando di intensificare la gamma di servizi al cittadino, processo iniziato nell'anno 2021 con la migrazione in Cloud dell'applicativo gestionale hyperSIC. Per incoraggiare tutti gli utenti a privilegiare il canale *online* rispetto a quello esclusivamente fisico, rimane necessaria una decisa accelerazione nella semplificazione dell'esperienza d'uso complessiva e un miglioramento dell'inclusività dei servizi, in modo che si adattino ai dispositivi degli utenti, senza alcuna competenza pregressa da parte dei cittadini, nel pieno rispetto delle norme riguardanti l'accessibilità e il Regolamento generale sulla protezione dei dati.

Il Comune di Monterotondo con la Deliberazione Giunta Com.le n. 62 del 31/03/2022 ha approvato gli obiettivi di accessibilità per l'esercizio 2022 Obiettivi di accessibilità, compatibili con l'applicazione web dell'AGID

Obiettivi di accessibilità, compatibili con l'applicazione web dell'AGID

Area di intervento	Intervento da realizzare	Tempi di adeguamento
Sito web istituzionale	Integrazione delle foto con testo alternativo. Creazione del form di feedback Miglioramento moduli e formulari sul sito Interventi sui documenti	31/12/2022
Siti web tematici		
Sito intranet	Miglioramento dell'iter di pubblicazione su web e ruoli redazionali	31/12/2022
Formazione	Aspetti tecnici e aspetti normativi	31/12/2022
Postazioni di lavoro	-	-
Organizzazione del lavoro	-	-

Sempre in merito al **Valore Pubblico inteso come Sviluppo Digitale** del Comune si segnalano i seguenti obiettivi di performance

- Installazione Voip Polizia Locale e potenziamento della rete internet
- Potenziamento della sicurezza informatica
- Adozione di un sito intranet per favorire lo scambio di comunicazioni interne
- Assistenza tecnica per l'informatizzazione delle ordinanze sul software Hypersic
- Attivazione Piattaforma per la gestione Informatizzata per la tutela del dipendente che segnali illeciti (whistleblower)
- Introduzione del Fascicolo Elettronico dei dipendenti
- Avvio delle procedure per la consultazione on line per l'acquisizione e consultazione della documentazione relativa alle pratiche Tari

Occorre quindi agire su più livelli e migliorare la capacità delle Pubbliche Amministrazioni di generare ed erogare servizi di qualità attraverso:

- il riuso e la condivisione di software e competenze tra le diverse amministrazioni;
- un utilizzo più consistente di soluzioni Software as a Service già esistenti;
- l'adozione di modelli e strumenti validati e a disposizione di tutti;
- il costante monitoraggio da parte delle PA dei propri servizi online;
- l'incremento del livello di accessibilità dei servizi erogati tramite siti web e app mobile

In allegato al presente PIAO viene reso disponibile il **Piano Triennale per la Transizione Digitale**

SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE

Il Decreto Legislativo n. 150/2009 e sue successive modifiche e integrazioni stabilisce che le amministrazioni pubbliche organizzino il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento continuo con l'introduzione del ciclo generale della gestione della performance, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale. Ogni amministrazione pubblica, infatti, è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

Le diverse fasi in cui si sviluppa il ciclo della performance consistono: nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi che s'intendono raggiungere, nel collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito. Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni e di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Tra i documenti che sostanziano il concetto di performance, le amministrazioni pubbliche sono tenute a redigere annualmente il "Piano della performance". All'interno di tale documento sono riportati: gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi; gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione; gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. In particolare, gli obiettivi devono essere: rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività ed alle strategie dell'amministrazione; specifici e misurabili in termini concreti e chiari; tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi; riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno; correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

I documenti del Piano della Performance

a) Documento Programmatico di Governo - Mandato 2019/2024 (approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 40 dell'11 luglio 2019). Documento contenente gli indirizzi generali di governo, nonché le linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del mandato politico-amministrativo.

b) Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024 (approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 89 del 26/04/2022, presentato al Consiglio Comunale ed approvato deliberazione di delibera C.C. n. 26 del 31/05/2022). Documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. Il DUP è strettamente collegato al bilancio di previsione annuale e pluriennale 2022/2024 e delinea gli obiettivi generali articolati per programma e per progetti.

c) Piano Esecutivo di Gestione 2022 (PEG), approvato con deliberazione Giunta com.le n. 140 del 21/06/2022 è il Documento che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi del DUP e definisce gli obiettivi di ciascun programma e progetto contenuti nel DUP e li affida, unitamente alle dotazioni economiche necessarie, ai dirigenti responsabili di ciascun settore.

d) Piano degli Obiettivi (PDO). Documento gestionale che esplicita gli obiettivi in ambito di programmazione, pianificazione e misurazione individuando nell'Ente, in ciascun dirigente e in ciascun dipendente comunale il coinvolgimento e la responsabilità per la sua attuazione.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato con **Deliberazione di Giunta Comunale n. 102 del 13/04/2018**

L'attuazione del ciclo della performance si basa su quattro elementi fondamentali:

- Il piano della performance,
- Il sistema di misurazione e valutazione a livello organizzativo,
- Il sistema di misurazione e valutazione a livello individuale,
- La relazione della performance.

Il **piano della performance** è parte integrante del ciclo di gestione della performance che, in base all'art. 4 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Nella redazione del **Piano degli Obiettivi** si terrà naturalmente conto, oltre alle linee strategiche di seguito riportate, degli obiettivi strategici indicati nel DUP:

Codice	Linea Strategica	Obiettivo di mandato
11	Modernizzare l'amministrazione e rendere migliore il raccordo tra indirizzo politico ed implementazione amministrativa	Governare in modo moderno
22	Qualificare lo sviluppo locale	Fare e Saper Fare
33	Rendere più vivibile, decorosa e fruibile la città	Costruire la Città
44	Promuovere e tutelare i diritti e l'integrazione sociale, nel rispetto e nella valorizzazione delle differenze. Ridurre l'area della marginalità e della sofferenza sociale	Persona = sostantivo plurale
55	Qualificare l'offerta scolastica, culturale sportiva del territorio rendendo innanzitutto i giovani protagonisti della loro vita.	Saperi e Sapere
66	Favorire uno sviluppo sostenibile della città	Sguardo al futuro

Gli Obiettivi di performance per l'anno 2023

Il percorso di formazione del Piano delle Performance prende avvio dalle linee programmatiche di mandato, i cui contenuti sono successivamente tradotti negli indirizzi contenuti nella "Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) – Triennio 2023-2025", approvata con deliberazione del Consiglio Comunale 23.05.2023 n.22 con la quale sono individuati obiettivi strategici, declinati in obiettivi operativi, assegnati poi ai singoli Responsabili di Settore.

Il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO), unificato organicamente insieme al Piano della Performance ed assorbito nel PIAO è rivolto all'individuazione degli indirizzi strategici e dei conseguenti obiettivi operativi.

Attraverso il PDO si realizza, di anno in anno, la declinazione degli indirizzi strategici negli obiettivi di breve periodo assegnati ai dirigenti dei settori e ai responsabili dei servizi.

Il PIANO della Performance 2023 dell'ente sono contenuti nell'allegato al presente PIAO

Gli obiettivi, sono stati concordati con i Dirigenti e i Responsabili di servizio, sono stati definiti individuando il responsabile, le azioni e le relative tempistiche, gli indicatori di misurazione di efficacia e di efficienza e i target i cui esiti saranno rendicontati.

LA RIDUZIONE DEI TEMPI DI PAGAMENTO

Sempre nell'ambito del ciclo della performance 2023 l'amministrazione intende adottare **specifiche misure organizzative ed indicatori per garantire la tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni.**

La tempestività è connessa al rispetto dei termini di pagamento contrattuali o legali. A tale proposito il D.Lgs.n.231/2002, da ultimo modificato dal d.Lgs.n.192/2012 ,prevede per le pubbliche amministrazioni l'obbligo di

pagare debiti connessi a transazioni di natura commerciale entro il termine legale di 30 giorni dalla data di ricevimento della fattura

La legge di bilancio 2019 contiene diverse misure in tema di pagamento dei debiti delle amministrazioni pubbliche. Vengono, introdotte misure sanzionatorie (commi da 858 a 862) secondo le quali, a decorrere dal 2021, i Comuni che non rispettano i tempi di pagamento previsti per legge, ovvero che non dimostrano la progressiva riduzione dello stock di debito commerciale scaduto, dovranno accantonare in bilancio un "Fondo di garanzia dei debiti commerciali", sul quale non è possibile disporre impegni e pagamenti. L'importo da accantonare è determinato in una misura percentuale degli stanziamenti del bilancio corrente per la spesa di acquisto di beni e servizi, via via crescente in base alla maggiore entità del ritardo rispetto al termine di pagamento, ovvero alla minore percentuale di riduzione dello stock di debito.

Il rispetto dei tempi indicati nelle misure organizzative per il rispetto della tempestività dei pagamenti approvate con la presente deliberazione, riportate in allegato 3.1 quale parte integrante e sostanziale, dovranno essere collegati con il Piano degli Obiettivi di Performance e con i relativi indicatori di risultato, quale elemento di valutazione dei Responsabili di Settore;

Si ricorda infatti che il comma 2 dell'articolo 4 bis del d.l. n. 13/2023, nell'ambito dell'impegno alla riduzione dei tempi di pagamento da parte delle PA, dispone testualmente che: "le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del dlgs n. 165/2001, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge n. 145/2018. La creazione di tale valore pubblico avviene attraverso le misure organizzative previste allegato 3.1 – allegato alla sezione 2.2)

SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il Valore Pubblico

Il D.M. n. 132/2022 pone come primo obiettivo strategico in materia di prevenzione della corruzione e in materia di trasparenza quello della creazione di Valore Pubblico.

La prevenzione della corruzione e la trasparenza diventano, quindi, strumenti per la creazione di "valore pubblico", in quanto consentono un impiego efficiente delle risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi) necessarie per incrementare il benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici.

Il perseguimento dell'obiettivo "valore pubblico" necessita di porre in essere una serie di azioni che, alla luce delle specificità del singolo Ente pubblico chiamato ad operare, possano rispondere al meglio alle istanze del momento e conseguire, al contempo, gli obiettivi strategici più impellenti.

Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza

La sottosezione di programmazione del PIAO "Rischi corruttivi e trasparenza" costituisce lo strumento attraverso il quale le Amministrazioni devono prevedere, sulla base di una programmazione triennale, azioni e interventi efficaci nel contrasto ai fenomeni corruttivi concernenti l'organizzazione e l'attività amministrativa.

Considerando il contesto normativo vigente, nella presente sottosezione vengono individuati i seguenti **obiettivi di Valore Pubblico**:

- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;
- revisione e miglioramento della regolamentazione interna;
- incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni;

- miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente;
- previsione di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione. Formazione specifica: incremento della formazione dei dipendenti in considerazione del ruolo fondamentale che la stessa assume nell'ambito della strategia per la prevenzione della corruzione e la promozione della trasparenza, quale strumento indispensabile per assicurare una corretta e compiuta conoscenza delle regole di condotta che il personale è tenuto ad osservare e a creare un contesto favorevole alla legalità. In questo contesto, si ritiene importante introdurre una "cultura dell'etica" all'interno della organizzazione quale condizione di efficienza, di efficacia, di equità e, quindi, quale condizione per la creazione di valore pubblico. La cultura dell'etica costituisce uno strumento di prevenzione della corruzione ed al contempo, rappresenta un requisito per consentire la corretta identificazione e valutazione degli eventi di rischio e favorire l'efficacia degli strumenti e delle iniziative di risposta al rischio.
- previsione degli obblighi di informazione nei confronti del Responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- monitoraggio dei rapporti tra il Comune e i soggetti che con lo stesso stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti del Comune stesso;
- semplificazione delle procedure amministrative: prosecuzione dell'azione di semplificazione e riorganizzazione delle procedure interne evitando di generare oneri organizzativi inutili o ingiustificati e privilegiando interventi specifici che agiscano sulla semplificazione dei processi e sullo sviluppo di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- integrazione del processo di gestione del rischio di corruzione e quello di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'Ente: previsione che tutte le misure le misure specifiche programmate nel PTPCT diventino necessariamente obiettivi del Piano della Performance e inserimento di criteri di valutazione che tengano conto del coinvolgimento nel sistema di prevenzione della corruzione; -il processo di gestione del rischio deve essere integrato nell'ambito del ciclo di gestione della performance in modo che delle misure programmate nel PTPCT, del grado di partecipazione delle strutture e degli individui ne sia tenuto conto ai fini del riconoscimento della performance organizzativa ed individuale;
- trasparenza quale misura per la prevenzione della corruzione e l'integrità: in considerazione della valenza del principio generale di trasparenza e della digitalizzazione dell'ente, in correlazione con il profilo dell'integrità dell'azione amministrativa, della promozione di azioni di miglioramento della qualità dei dati pubblicati garantendo non solo l'apertura del formato di pubblicazione, ma anche modalità di inserimento dati e documenti in pubblicazione con una piattaforma integrata Atti-Amministrazione Trasparente, per garantire l'aggiornamento, la tempestività, la completezza, la semplicità di consultazione e la comprensibilità dei dati e delle informazioni e assicurare un puntuale adempimento degli obblighi di trasparenza nella Sezione di Amministrazione Trasparente;
- individuazione di specifici obblighi di trasparenza ulteriori, rispetto a quelli previsti da disposizioni di Legge;
- tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblowing): dare la più ampia e diffusa conoscenza a tutti i dipendenti dell'Ente dell'esistenza dell'istituto e delle sue modalità di esercizio, nonché della realizzare delle azioni organizzative e tecniche adottate per garantire idonea tutela del dipendente pubblico che, venuto a conoscenza per ragioni di lavoro di attività illecite nell'amministrazione, dovesse segnalarle;
- il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici ed il codice integrativo quale strumento di prevenzione della corruzione e promozione della "buona amministrazione": valorizzazione del codice di Comportamento integrativo dell'Amministrazione, quale fondamentale strumento di prevenzione della corruzione principalmente rispetto alla prevenzione del conflitto di interessi,

fattispecie rispetto alla quale il Codice introduce una procedimentalizzazione dell'astensione del dipendente dalla partecipazione all'adozione di decisioni o attività che si pongano in conflitto di interessi con la funzione svolta, prevedendo in capo al Dirigente dell'ufficio di appartenenza l'obbligo di verificare la sussistenza della stessa e di adottare gli opportuni provvedimenti;

- **monitoraggio e riesame periodico** circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio: proseguendo l'attività di questa Amministrazione, è opportuno che l'attuazione delle attività di prevenzione contenute nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO venga verificata anche attraverso una accresciuta attenzione al monitoraggio delle azioni inserite nella stessa. Il monitoraggio, infatti, può diventare uno strumento che responsabilizza i soggetti coinvolti nell'attuazione delle diverse misure di prevenzione e contribuisce conseguentemente a trasformare il Piano in obiettivi specifici connessi ad adempimenti a cui viene assicurata una puntuale e costante verifica circa l'attuazione dei medesimi.

Il PIAO va a rafforzare il ruolo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che è anche Responsabile della Trasparenza, prevedendole seguenti misure di prevenzione della corruzione:

- **misure di prevenzione oggettive** che mirano, attraverso soluzioni organizzative, a ridurre ogni spazio possibile all'azione di interessi particolari volti all'improprio condizionamento delle decisioni pubbliche;
- **misure di prevenzione soggettive** che mirano a garantire la posizione di imparzialità del funzionario pubblico che partecipa ad una decisione amministrativa;
- **misure di prevenzione dei rischi corruttivi nelle procedure degli appalti** per potenziali infiltrazioni mafiose, in particolare per quelli connessi all'attuazione dei progetti finanziati tramite il **PNRR**

Il Comune di Monterotondo ritiene inoltre la trasparenza uno strumento fondamentale per tutte le proprie attività, sia interne agli uffici, sia esterne nel rapporto con cittadini, imprese, associazioni. Una trasparenza intesa, pertanto, non come un fine astratto, ma come un mezzo concreto per rendere conto ai cittadini, per migliorare la propria performance, per prevenire efficacemente la corruzione. In altri termini, la trasparenza non è un adempimento burocratico, ma una occasione imprescindibile di *"accountability"*, come richiesta dall'Europa già con il Trattato di Lisbona (art.15 TFUE e capo V della Carta dei Diritti Fondamentali), cioè: "un mezzo di controllo democratico sull'operato dell'amministrazione europea, volto a promuovere il buon governo e la partecipazione della società civile".

Poiché la trasparenza, secondo Anac, è «condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, e integra il diritto a una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio dei cittadini», il Comune ha proceduto all'aggiornamento dei programmi software dell'Ente per Atti e Protocollo, in modo da facilitare con la digitalizzazione sia una semplificazione delle attività che una maggiore "propensione" alla pubblicazione in Amministrazione Trasparente e alla fascicolazione informatica, infatti le emergenze del covid 19 hanno in qualche modo accelerato un processo da intraprendere secondo il Codice dell'Amministrazione digitale, per agevolare i rapporti fra Amministrazione cittadini e imprese. Inoltre il modello innovativo della Trasparenza collegato alla Performance, ha reso maggiormente sensibile la Dirigenza e i Funzionari agli adempimenti.

In ogni caso l'ottica intrapresa non è quella di attivare soltanto processi di valutazione sugli adempimenti, ma piuttosto di aumentare la formazione e la collaborazione interna, per rendere operativo un modello organizzativo improntato alla trasparenza. Attraverso questa impostazione è stata analizzata l'intera struttura e rivisto il funzionamento del Comune non solo sugli aspetti di bilancio, ma anche su quelli più qualitativi della governance, della gestione del personale, dei servizi ai cittadini, del rapporto con la società civile, della gestione delle imprese fornitrici. Particolarmente utile, poi, è stata la collaborazione e il feedback positivo del Nucleo di valutazione, che ha potuto apprezzare questi cambiamenti in sede di attività di verifica sugli adempimenti di pubblicazione in Amministrazione Trasparente.

La necessità di un salto di qualità nel funzionamento della macchina amministrativa è avvertita dall'Amministrazione Comunale, basti pensare all'anticorruzione ed alla trasparenza, anche tenuto conto

delle attività da svolgersi con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza e del maggior rischio di infiltrazioni mafiose.

La sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO dovrà raccordarsi con il **sistema dei controlli interni**, tenuto conto che deve sussistere un rapporto di diretta complementarità tra la funzione di presidio della legittimità dell'azione amministrativa e quella di prevenzione del fenomeno della corruzione ed in genere dell'illegalità, nonché degli obblighi in materia di trasparenza e che tale rapporto dinamico tra la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO ed il Piano operativo relativo ai controlli di regolarità amministrativa nella fase successiva costituisce misura di efficacia dei suddetti strumenti. La combinazione dell'attività di controllo prevista dal sistema dei controlli interni e le azioni/controlli previsti dalla sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO costituiranno le linee guida per un monitoraggio permanente e costante dell'azione amministrativa e gestionale.

1. CONTENUTI GENERALI

1.1. Il Piao e la Prevenzione della Corruzione per la Trasparenza ed Integrità

Nell'ambito della struttura del PIAO così come desumibile dalle disposizioni del D.L. 80/2021 la presente sottosezione è predisposta a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'Ente, in coerenza con gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012, formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati nella sezione performance in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Alla luce dell'entrata in vigore del D.L. n. 80/2021 e dell'introduzione del PIAO quale documento unico di programmazione integrata delle attività delle pubbliche amministrazioni, pur prevedendo, tra le varie novità, l'abrogazione dell'adempimento connesso al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Piano Triennale per la Trasparenza ed Integrità (PTPCT) non ha fatto venir meno l'obbligo di definire e conseguentemente attuare le misure volte alla Prevenzione della Corruzione, alla Trasparenza e all'Integrità. Tali misure devono infatti trovare adeguata pianificazione nella specifica sottosezione 2.2 Rischi e Trasparenza del PIAO.

Inoltre il vigente quadro normativo prevede espressamente l'integrazione delle misure di prevenzione alla corruzione e di trasparenza nell'ambito del più ampio ciclo della performance.

Il Comune di Monterotondo, in coerenza con tale impostazione ha da tempo incluso gli obiettivi definiti nei preventivi Piani Triennali nel contesto degli obiettivi gestionali pianificati nel PEG.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013, sono formalizzati nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che ogni pubblica amministrazione adotta per il triennio di riferimento

Il Piano si prefigge, in continuità con l'azione svolta negli anni precedenti, il perseguimento delle seguenti finalità:

- ridurre le opportunità che favoriscono i casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il rischio corruzione;
- creare un collegamento tra anticorruzione – trasparenza – performance, nell'ottica di una più ampia gestione del rischio istituzionale;
- semplificare le attività dell'amministrazione ed accrescere gli strumenti di controllo sociale diffuso;
- mettere a sistema le attività volte a dare concreta attuazione all'istituto dell'Accesso Civico Generalizzato, *Freedom Of Information Act* (FOIA);
- realizzare, nell'ambito delle più generali attività di analisi della realtà amministrativa e organizzativa, un programma coordinato di monitoraggio (e conseguente sviluppo) delle azioni positive progettate e realizzate nelle precedenti annualità, con particolare riguardo ai profili che, a causa delle difficoltà incontrate, non hanno ancora trovato completa o efficace attuazione;

- superare – secondo l'orientamento dettato dal P.N.A. 2019 – la logica meramente adempimentale, potenziando la prospettiva di orientamento al risultato, mediante la messa in campo delle necessarie misure di prevenzione oggettiva e soggettiva non più generali, ma specifiche e frutto delle esperienze concrete dell'Amministrazione.

1.2 IL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA (RPCT)

La legge 190/2012 (art. 1 comma 7) prevede che l'organo di indirizzo individui, "di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio", il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

Negli enti locali il RPCT è individuato, di norma, nel segretario o nel dirigente apicale, salva diversa e motivata determinazione.

Nel Comune di Monterotondo il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è il Segretario Generale, Dott.ssa Giuseppina Antonelli, nominata con Decreto Sindacale n. 9 del 26/05/2021 - Prot. n. 21104 del 26/05/2021.

Al riguardo si evidenzia che l'art.101, c.2, del CCNL 17.12.2020 dell'Area Dirigenti, stabilisce che: *"L'incarico di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza del Segretario Comunale e Provinciale, è compatibile con la presidenza dei nuclei o altri analoghi organismi di valutazione e delle commissioni di concorso, nonché con altra funzione dirigenziale affidatagli, fatti salvi i casi di conflitti di interesse previsti dalle disposizioni vigenti."*

Il PNA evidenzia che l'art. 8 del DPR 62/2013 impone un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente. **Pertanto, tutti i dirigenti, i funzionari, il personale dipendente ed i collaboratori sono tenuti a fornire al RPCT la necessaria collaborazione.**

Considerato il ruolo delicato che il RPCT svolge in ogni amministrazione, già nel PNA 2016, l'Autorità riteneva opportuno che la scelta del RPCT dovesse ricadere su persone che avessero sempre mantenuto una condotta integerrima, escludendo coloro che fossero stati destinatari di provvedimenti giudiziari di condanna o provvedimenti disciplinari.

Secondo l'ANAC è "altamente auspicabile" che il RPCT sia dotato d'una "struttura organizzativa di supporto adeguata", per qualità del personale e per mezzi tecnici;

Anche su questo punto il Comune di Monterotondo ha previsto fin dal 2015 la creazione di uno specifico Servizio comunale che si occupa di supportare il Segretario Comunale nella gestione delle attività legate alla normativa anticorruzione, trasparenza e controlli interni.

Attualmente con **Deliberazione Giunta Com.le n.16 del 02/02/2022** di approvazione della nuova struttura organizzativa dell'ente ed approvazione dell'organigramma e del funzionigramma analitico è stato previsto **il Servizio Risorse Umane (Trattamento Giuridico), Performance, Trasparenza e Controlli** che prevede tra i suoi compiti proprio le attività legate alla Prevenzione della corruzione, la Trasparenza e Accesso Civico, i Controlli Interni.

Il RPCT svolge i compiti seguenti:

- a) elabora e propone all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, il Piano triennale di prevenzione della corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012);
- b) verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del piano anticorruzione (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);
- c) comunica agli uffici le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate (attraverso il PTPCT) e le relative modalità applicative e vigila sull'osservanza del piano (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);
- d) propone le necessarie modifiche del PTCP, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);
- e) definisce le procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012);
- f) individua il personale da inserire nei programmi di formazione della Scuola superiore della pubblica amministrazione, la quale predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei

- dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità (articolo 1 commi 10, lettera c), e 11 legge 190/2012);
- g) d'intesa con il dirigente competente, verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici che svolgono attività per le quali è più elevato il rischio di malaffare (articolo 1 comma 10 lettera b) della legge 190/2012), fermo il comma 221 della legge 208/2015 che 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";
 - h) riferisce sull'attività svolta all'organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda, o qualora sia il responsabile anticorruzione a ritenerlo opportuno (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);
 - i) entro il 15 dicembre di ogni anno, trasmette all'OIV e all'organo di indirizzo una relazione recante i risultati dell'attività svolta, pubblicata nel sito web dell'amministrazione;
 - j) trasmette all'OIV informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (articolo 1 comma 8-bis legge 190/2012);
 - k) segnala all'organo di indirizzo e all'OIV le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
 - l) indica agli uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
 - m) segnala all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti "per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni" (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
 - n) quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PNA 2016, paragrafo 5.3, pagina 23);
 - o) quale responsabile per la trasparenza, svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (articolo 43 comma 1 del decreto legislativo 33/2013).
 - p) quale responsabile per la trasparenza, segnala all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (articolo 43 commi 1 e 5 del decreto legislativo 33/2013);
 - q) al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il responsabile anticorruzione è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 21);
 - r) può essere designato quale soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 22);
 - s) può essere designato quale "gestore delle segnalazioni di operazioni finanziarie sospette" ai sensi del DM 25 settembre 2015 (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 17).

Il legislatore ha assegnato al RPCT il compito di svolgere all'interno di ogni ente "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 nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione" (art. 43, comma 1, d.lgs. 33/2013).

È evidente l'importanza della collaborazione tra l'Autorità ed il Responsabile al fine di favorire la corretta attuazione della disciplina sulla trasparenza (ANAC, deliberazione n. 1074/2018, pag. 16).

Le modalità di interlocuzione e di raccordo sono state definite dall'Autorità con il Regolamento del 29 marzo 2017.

Il RPCT è il soggetto (insieme al legale rappresentante dell'amministrazione interessata, all'OIV o altro organismo con funzioni analoghe) cui ANAC comunica l'avvio del procedimento con la contestazione delle presunte violazioni degli adempimenti di pubblicazione dell'amministrazione interessata. Tale

comunicazione può anche essere preceduta da una richiesta di informazioni e di esibizione di documenti, indirizzata al medesimo RPCT, utile ad ANAC per valutare l'avvio del procedimento.

È opportuno che il RPCT riscontri la richiesta di ANAC nei tempi previsti dal richiamato Regolamento fornendo notizie sul risultato dell'attività di controllo.

1.4 GLI ALTRI ATTORI DEL SISTEMA

La disciplina in materia di prevenzione della corruzione assegna al RPCT compiti di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio.

Questo ruolo di coordinamento non deve in nessun caso essere interpretato dagli altri attori organizzativi come un pretesto per deresponsabilizzarsi in merito allo svolgimento del processo di gestione del rischio.

Al contrario, l'efficacia del sistema di prevenzione dei rischi corruttivi è strettamente connessa al contributo attivo di altri attori all'interno dell'organizzazione.

a) L'organo di indirizzo politico deve:

- valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e ad operarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

b) I dirigenti e i responsabili delle unità organizzative devono:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);
- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

c) Gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) e le strutture con funzioni assimilabili, devono:

- offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
- fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

Il RPCT può avvalersi delle strutture di vigilanza ed audit interno, laddove presenti, per:

- attuare il sistema di monitoraggio del PTPCT, richiedendo all'organo di indirizzo politico il supporto di queste strutture per realizzare le attività di verifica (audit) sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio;
- svolgere l'esame periodico della funzionalità del processo di gestione del rischio.

d) L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) tratta i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (articolo 55bis, D.Lgs. n. 165 del 2001) nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali;

Il Comune di Monterotondo ha aderito alla convenzione con l'Unione dei Comuni della Bassa Romagna relativa all'Ufficio associato interprovinciale per la prevenzione e la risoluzione delle patologie del rapporto di lavoro del personale dipendente.

Nel corso del 2022, causa scioglimento della citata convenzione, il Comune di Monterotondo ha aderito con D.C.C. n. 50 del 29/09/2022 alla convenzione per la gestione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari Unificato (UPDU) in forma associata trala Provincia di Rieti e il Comune di Monterotondo

L'UPD tra le altre attività, attua per la parte di competenza le disposizioni in materia di trasparenza e anticorruzione e svolge tutte le competenze demandate all'ufficio di disciplina dalle disposizioni in materia di anticorruzione e da quelle derivanti dall'applicazione del codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

e) Il personale dipendente

Anche i singoli dipendenti partecipano attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT.

Tutti i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti (es. uffici legali interni, uffici di statistica, uffici di controllo interno, ecc.) hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio.



1.5 L'APPROVAZIONE DEL PTPCT

La legge 190/2012 impone ad ogni pubblica amministrazione l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT).

Il RPCT elabora e propone all'organo di indirizzo politico lo schema di PTPCT che deve essere approvato ogni anno entro il 31 gennaio.

L'attività di elaborazione del piano non può essere affidata a soggetti esterni all'amministrazione.

Per gli enti locali, "il piano è approvato dalla giunta" (art. 41 comma 1 lettera g) del d.lgs. 97/2016).

L'approvazione, ogni anno, di un nuovo piano triennale anticorruzione è obbligatoria (comunicato del Presidente ANAC 16 marzo 2018).

La Giunta Comunale che adotta il PTPC è quindi pienamente coinvolta dal punto di vista della responsabilità non solo per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma (31 gennaio di ogni anno) ma anche per l'assenza di elementi minimi del piano medesimo ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett.b) del D.L.90/2014, convertito con modificazioni dalla Legge n. 114/2014.

L'Autorità sostiene che sia necessario assicurare "la più larga condivisione delle misure" anticorruzione con gli organi di indirizzo politico (ANAC determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015).

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

predispone proposta di Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

e della Trasparenza tenendo conto del PNA approvato da ANAC ↳ coinvolgendo/informando:
➔ Giunta Comunale
➔ Consiglio Comunale (obiettivi nel DUP)
➔ Dirigenti e Posizioni Organizzative,
➔ Sindacati,
➔ Nucleo di valutazione interno,
➔ Collegio Revisori dei Conti
📄 La Giunta approva il Piano Triennale entro il 31/1 di ogni anno

Nello specifico, il presente PTPCT, allo scopo di assicurare il coinvolgimento degli stakeholders e degli organi politici è stato approvato con la procedura seguente:

➔ **Il coinvolgimento della cittadinanza**

Al fine di disegnare un'efficace strategia anticorruzione - in applicazione delle previsioni contenute nel PNA - l'Ente, nella fase di elaborazione del **PIAO sottosezione "Rischi corruttivi trasparenza" 2023-2025** ha realizzato una forma di consultazione, coinvolgendo i cittadini e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi, avviando una **Procedura Aperta alla partecipazione per l'aggiornamento annuale del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2023-2025**

Conseguentemente i predetti soggetti sono stati invero invitati, a mezzo di avviso predisposto dal RPCT e pubblicato sul portale del Comune il 13 dicembre 2022, a presentare proposte, suggerimenti ed indicazioni le quali dovevano pervenire alla Segretario Generale mediante consegna a mano presso l'ufficio protocollo del Comune o a mezzo servizio postale o a mezzo posta elettronica certificata all'indirizzo: comune.monterotondo.rm@pec.it **entro e non oltre il 31/12/2022.**

Non sono pervenuti contributi da parte della cittadinanza/stakeholders per l'elaborazione del nuovo documento a dimostrazione della complessità e difficoltà della materia della prevenzione della corruzione. Comunque al fine di instaurare un continuo e proficuo rapporto di interlocuzione con la società civile del Comune di Monterotondo e quindi per facilitare questo continuo coinvolgimento, l'Ente valuterà l'attivazione di una specifica casella di posta elettronica attraverso la quale i cittadini/portatori di interessi possono segnalare ed inviare suggerimenti per ampliare gli ambiti delle attività anticorruzione e trasparenza e per correggere eventuali anomalie attraverso la presentazione di proposte, idee e suggerimenti.

I contenuti del Piano rappresentano il risultato di un ampio processo di confronto e condivisione della strategia di prevenzione al quale ha attivamente partecipato il vertice dell'Amministrazione anche al fine di garantire la necessaria coerenza tra i contenuti del Piano di prevenzione della corruzione e gli altri strumenti di programmazione comunale. La metodologia applicata è quella indicata nel PNA e nel dettaglio illustrata nella sezione del presente Piano dedicata al processo di gestione del rischio, alla quale, peraltro, sono stati apportati alcuni correttivi con riferimento a taluni criteri di valutazione del rischio risultati poco rispondenti alla specifica realtà comunali e la cui acritica applicazione avrebbe comportato un sostanziale appiattimento dell'esito della valutazione, falsandone il risultato finale.

1.6 Obiettivi Strategici

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012 (rinnovato dal d.lgs. 97/2016) prevede che l'organo di indirizzo definisca gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione.

Il primo obiettivo che va posto è quello del valore pubblico secondo le indicazioni del DM 132/2022 (art. 3). L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente. Tale obiettivo generale va poi declinato in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio dei PTPCT, e, quindi, anche della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

In tale prospettiva, il Valore pubblico si genera programmando obiettivi specifici (e relativi indicatori performance di efficacia e di efficienza) nonché obiettivi trasversali finalizzati alla semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità, nonché alle pari opportunità e all'equilibrio di genere, direttamente funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico stesso.

In coerenza con tale più ampia visione, il Comune di Monterotondo confida nella possibilità di creare **valore pubblico** grazie alla realizzazione della visione complessiva che l'Amministrazione ha delineato per il futuro a breve e medio termine della città, per realizzare la quale è stato definito un piano complessivo e coordinato di azioni finalizzate:

- a) **all'attuazione delle politiche definite nel Programma di mandato**
- b) **alla realizzazione dei Programmi e Progetti definiti nel PNRR**

L'Amministrazione comunale ha individuato a livello strategico le seguenti proposte di obiettivi riguardo l'Anticorruzione e la Trasparenza:

1. **Potenziare il coinvolgimento di dirigenti e dipendenti nel processo di elaborazione del PTPCT** e la responsabilizzazione in fase di attuazione dello stesso. Verrà richiesta sempre maggiore collaborazione per la mappatura dei processi e la valutazione dei rischi ad essi correlati, con l'individuazione di strategie di mitigazione dei rischi stessi, per i settori di rispettiva competenza. La cooperazione tra la figura del RPCT (Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza) e le diverse strutture in cui si articola l'Amministrazione dovrà essere sempre più efficace.
2. **Implementare la trasparenza dell'attività amministrativa** attraverso una maggiore informatizzazione dei flussi di lavoro ed un più puntuale monitoraggio delle fasi relative alla pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito dell'Ente, con maggiore attenzione alla qualità dei dati pubblicati, come misura di prevenzione dell'illegalità e strumento di garanzia per i cittadini. Verrà effettuato un costante monitoraggio dei dati pubblicati.
3. **Attivare controlli interni per il monitoraggio delle misure di anticorruzione e trasparenza** adottate, con il coinvolgimento di tutti i Dirigenti e Funzionari dell'Ente.
4. **Sviluppare politiche sulle performance** finalizzate a raggiungere un clima organizzativo che favorisca la prevenzione della corruzione, il rispetto del codice di comportamento e gli adempimenti in materia di trasparenza amministrativa con l'assegnazione di obiettivi organizzativi e individuali specifici ai Responsabili dei servizi ed ai loro Dirigenti.
5. **Monitoraggio** costante del sistema informatizzato di gestione delle segnalazioni di illeciti (**whistleblowing**) in ottemperanza alle linee guida in materia adottate da Anac.
6. **Implementare i percorsi formativi specifici** per i dipendenti in materia di anticorruzione e trasparenza per rafforzare, anche attraverso il costante aggiornamento del Codice di Comportamento, la comprensione e la condivisione delle regole e dei valori che costituiscono le fondamenta etiche delle regole di comportamento, per migliorarne l'applicazione nei processi e in tutte le attività dell'Ente.

Tra gli obiettivi strategici, degno di menzione è certamente "la promozione di maggiori livelli di trasparenza" da tradursi nella definizione di "obiettivi organizzativi e individuali" (art. 10 comma 3 del d.lgs. 33/2013).

La trasparenza è la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012.

Secondo l'art. 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal d.lgs. 97/2016: "La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche."

Secondo l'ANAC, gli obiettivi del PTPCT devono essere necessariamente coordinati con quelli fissati da altri documenti di programmazione dei comuni quali: il Piano della Performance; il Documento Unico di Programmazione (DUP).

In particolare, riguardo al DUP, il PNA "propone" che tra gli obiettivi strategico operativi di tale strumento "vengano inseriti quelli relativi alle misure di prevenzione della corruzione previsti nel PTPCT al fine di migliorare la coerenza programmatica e l'efficacia operativa degli strumenti".

L'Amministrazione ritiene che la trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi come definiti dalla legge 190/2012.

Pertanto, intende realizzare i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

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

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

- a) **elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa** e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici, anche onorari;
- b) **lo sviluppo della cultura della legalità** e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.
- c) nella **verifica delle misure di trasparenza del PTPCT**, con particolare riferimento all'aggiornamento costante del sito -Amministrazione Trasparente
- d) la **progressiva implementazione della pubblicazione dei dati, documenti ed informazioni, in materia di trasparenza**; in particolare definire in maniera incisiva i compiti dei dirigenti di settore, ciascuno per il settore di competenza, quali gli obblighi di pubblicazione, il costante aggiornamento, completezza, tempestività, regolare flusso ed aggiornamento delle informazioni e dati da pubblicare, tutti gli adempimenti di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/13 e attuando quanto sarà previsto nel Piano della Trasparenza e Piano Anticorruzione. I dirigenti rendono disponibili i dati di competenza da pubblicare nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- e) il Piano dovrà prevedere misure di prevenzione che favoriscano un'attività amministrativa caratterizzata dalla massima trasparenza, anche con **la pubblicazione di dati ulteriori e non obbligatori**, contribuendo così a migliorare la conoscenza delle azioni dell'ente, rendendole più comprensibili alla generalità dei cittadini e dei fruitori dei servizi locali
- f) il Piano, inoltre, al fine di **tutelare il diritto di accesso dei cittadini**, dovrà prevedere il monitoraggio del rispetto dei termini di legge per l'evasione delle istanze da parte di tutti gli uffici.

A dimostrazione di tale coerenza, si segnala il seguente obiettivo gestionale, utile al conseguimento degli obiettivi strategici di prevenzione e contrasto della corruzione: nel **piano dettagliato degli obiettivi** è stato previsto il seguente **obiettivo trasversale** per tutti i centri di responsabilità: **►Inserimento e aggiornamento dei dati e documenti nelle apposite sezioni dell'Amministrazione Trasparente come previsto dall'Allegato della Trasparenza del Piano Anticorruzione dell'Ente**

In materia di prevenzione della corruzione, altresì, l'Amministrazione intende realizzare i seguenti obiettivi:

- a) Programmare l'attuazione ed integrazione del sistema del monitoraggio e di risultati del PTPCT con i sistemi di controllo interno; in particolare, il monitoraggio è necessario per assicurare l'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione, indicando tempi e responsabili, mediante una incisiva definizione dei ruoli, prevedendo che gli stessi responsabili provvedano entro termini stabiliti ad un monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali nonché ad una relazione annuale, entro un tempo stabilito, conclusiva sulle attività poste in essere, relative alla attuazione effettiva delle regole di legalità o integrità indicate, nonché sui rendiconti dei risultati raggiunti e realizzati, in esecuzione di quanto sarà contenuto nel piano triennale della prevenzione;
- b) Prevedere un rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR
- c) Incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del valore pubblico
- d) Proseguire con l'informatizzazione dei servizi per agevolare l'accesso agli stessi da parte del cittadino e rendere i processi completamente tracciabili, in modo da favorire inoltre lo snellimento e la semplificazione dell'azione amministrativa;
- e) Rafforzare la comunicazione interna fra gli uffici, come premessa indispensabile per garantire al cittadino informazioni corrette e aggiornate, anche attraverso la previsione di nuovi strumenti, gestionali e strumentali, per incrementare e rendere più fluido il flusso informativo.
- f) Verificare **l'applicazione attenta e il relativo monitoraggio del Codice di comportamento** dei dipendenti pubblici (D.P.R. n.62/2013) e del relativo Codice di comportamento integrativo dei dipendenti del Comune di Monterotondo;
- g) Garantire il **monitoraggio sull'attuazione del PTPCT** attraverso il collegamento con il PDO e il ciclo della performance e il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità e benessere organizzativo;

La legge n. 190/2012 all'art. 1 comma 8, come novellato dall'art. 41 del d.lgs. n. 97/2016, stabilisce che *"L'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e*

trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione. [...]".

L'art. 44 del d.lgs. 33/2013 ha attribuito all'OIV il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano della performance e di valutare l'adeguatezza dei relativi indicatori.

Appare utile ricordare l'indicazione fornita dalla stessa Autorità nell'aggiornamento 2016 al PNA il quale stabiliva che, *"particolare attenzione deve essere posta alla coerenza tra PTPC e Piano della Performance sotto due profili: a) le politiche sulla performance contribuiscono alla costruzione di un clima organizzativo che favorisce la prevenzione della corruzione; b) le misure di prevenzione della corruzione devono essere tradotte, sempre, in obiettivi organizzativi e individuali assegnati agli uffici e ai loro dirigenti"*.

Gli obiettivi strategici sono stati formulati coerentemente con la programmazione prevista nel capitolo del PIAO dedicato alla performance individuale ed organizzativa.

Il Documento Unico di Programmazione individua pertanto uno specifico obiettivo volto a garantire l'attuazione ed il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Le misure di prevenzione obbligatorie ed ulteriori previste nel presente Piano costituiranno obiettivo di performance 2023-2025 per i Dirigenti individuati.

Le misure previste costituiranno pertanto attività da raggiungere e monitorare all'interno dell'obiettivo operativo: **«Dare attuazione al Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza»**

Il **Sistema di valutazione sulla performance** prevede un'integrazione diretta con le azioni previste dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza previo specifico inserimento di un indicatore - con un determinato peso rispetto al totale degli indicatori di performance - inerente l'attuazione delle azioni previste nel Piano.

Da quanto sopra discende che la prevenzione e il contrasto della corruzione di cui alla legge 190/2012 e la promozione della trasparenza e dell'integrità di cui al d.lgs. 33/2013, entrambe come modificate ed integrate dal D.lgs. n. 97/29016, costituiscono obiettivi strategici del Comune di Monterotondo e che, conseguentemente e coerentemente, l'Ente provvederà annualmente ad individuare, su motivata proposta formulata dal RPCT anche sulla base delle eventuali criticità emerse all'esito del monitoraggio, specifici obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza da inserire sotto forma di obiettivi strategici nel DUP e obiettivi operativi nel Piano delle Performance, PEG/PDO nel duplice versante della performance organizzativa e della performance individuale.

In conformità a quanto stabilito dalla delibera CIVIT 75/2013, recante "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. 165/2001", l'ivi previsto **coordinamento tra i contenuti del Codice di Comportamento e il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance potrà essere assicurato, a seguito di modifica del Sistema di misurazione e valutazione attribuendo rilievo al rispetto del Codice ai fini della valutazione dei risultati conseguiti dal dipendente o dall'ufficio e verificando il controllo sull'attuazione e sul rispetto del Codice da parte dei responsabili di struttura e prendendo in considerazione i relativi risultati in sede di formulazione della proposta di valutazione annuale di cui all'art. 14, c. 4, lett. e), del d.lgs. 150/2009.**

In ossequio alle indicazioni dettate dall'ANAC, e al fine di tradurre in forma operativa l'impegno dell'Amministrazione nel contrastare i fenomeni di corruzione, e di dare quindi attuazione al Piano triennale della prevenzione della corruzione, nel documento di programmazione strategico-operativa sono inseriti obiettivi (ed i relativi indicatori e target) in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Nello specifico, nel **Piano della Performance 2022-2024** della Giunta comunale saranno previsti obiettivi individuali per la dirigenza apicale, concernenti l'attuazione delle misure previste nell'ambito del PTPC, articolati nelle seguenti fasi:

- Attuazione delle misure finalizzate alla prevenzione della corruzione previste nel PTPC 2022-2024 secondo le scadenze delineate nel documento
- Partecipazione ad iniziative formative sui temi della prevenzione della corruzione

L'obiettivo, comune a tutti i Dirigenti sarà individuato in relazione all'esigenza di favorire forme diffuse di controllo sullo svolgimento delle funzioni istituzionali e sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche. Esso consiste nella realizzazione, secondo le modalità e le tempistiche delineate, delle attività e delle misure finalizzate alla prevenzione della corruzione previste per l'anno 2023 nell'ambito del PTPC 2023-2025.

Con **deliberazione del Consiglio Comunale n. 40 del 11/07/2019** sono state approvate le linee programmatiche del Sindaco per il mandato amministrativo 2019/2024, approvate

Nel documento particolare enfasi è stata posta sugli obiettivi di Trasparenza e Legalità che pertanto rappresentano punti chiave e trasversali rispetto all'intera strategia di mandato:

Linea Strategica	Obiettivo	Tipologia
Modernizzare l'amministrazione e rendere migliore il raccordo tra indirizzo politico ed implementazione amministrativa 01/06/2019 31/05/2024	Amministrazione Trasparente	<i>Mantenimento</i>
	Piano Triennale di informatizzazione della PA	<i>Strategico</i>
	Adozione misure organizzative di attuazione del vigente Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza	<i>Strategico</i>
	Attuazione del programma dei controlli interni di legittimità	<i>Strategico</i>
	Predisposizione dei documenti di programmazione e controllo	<i>Strategico</i>
	Programmazione e Controlli sulle società partecipate	<i>Strategico</i>
	Predisporre il nuovo DUP di mandato 2022/2024	<i>Strategico</i>
	Formazione del personale	<i>Mantenimento</i>

Gli obiettivi, strategici ed operativi, dovranno essere riproposti, ed eventualmente sviluppati e potenziati, negli atti programmatici che saranno adottati nell'anno 2023, anche in considerazione di quanto sancito dall'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013 "la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali".

A dimostrazione di tale coerenza, si segnalano i seguenti obiettivi gestionali di rilevante interesse ai fini della trasparenza dell'azione e dell'organizzazione amministrativa.

BOX 1 Obiettivi Strategici e di Mantenimento connessi con il PTPCT 2022-2024 (DGC n. 167 del 21/06/2022), con la quale sono stati approvati il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2021-2023 e il Piano degli Obiettivi e delle Performance (POP) 2021

Nel **PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI Esercizio 2022 del Comune di Monterotondo** sono presenti i seguenti obiettivi (strategici e di mantenimento) connessi alla trasparenza e all'integrità dell'azione amministrativa:

OBIETTIVO INTERSETTORIALE Aggiornamento, per la sezione di propria competenza, dell'Amministrazione Trasparente come previsto Mantenimento dall'Allegato C "Elenco obblighi di trasparenza" ➔ ogni dirigente e Posizione Organizzativa è tenuta a tale adempimento direttamente connesso con l'attuazione del PTPCT e quindi correlato in tal modo con il ciclo della performance.

OBIETTIVO INTERSETTORIALE> INDICATORI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

AZIONE ➔ Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale

OBIETTIVO INTERSETTORIALE> INDICATORI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

AZIONE ➔ Riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti

OBIETTIVO INTERSETTORIALE > INDICATORI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

AZIONE ➔ Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e smi

OBIETTIVO INTERSETTORIALE Risultati degli strumenti di programmazione e controllo

AZIONE → Esiti controlli interni come individuati dal regolamento dei controlli
AZIONE → Monitoraggio customer satisfaction

SERVIZIO RISORSE UMANE (TRATTAMENTO GIURIDICO), PERFORMANCE, TRASPARENZA E CONTROLLI

Obiettivo Strategico Trasparenza amministrativa

AZIONE → Monitoraggio e aggiornamento dell'Amministrazione trasparente in applicazione delle griglie Anac

AZIONE → Attuazione controlli interni di legittimità amministrativa anno 2021

AZIONE → Emanazione di linee guida sul diritto di accesso civico

Obiettivo Strategico Prevenzione della Corruzione

AZIONE → Predisposizione del PTPCT 2022 – 2024

AZIONE → Relazione annuale PTPCT anno 2021

AZIONE → Attivazione Piattaforma per la gestione Informatizzata per la tutela del dipendente che segnali illeciti (whistleblower)

AZIONE → Circolare sul monitoraggio misure alternative adottate dai dirigenti alternativa alla rotazione ordinaria dei dipendenti

Obiettivo di mantenimento Formazione del personale

AZIONE → Attivazione della formazione in modalità on line in materia di anticorruzione

SERVIZIO ENTRATE E PROVVEDITORATO

Obiettivo Strategico Tari e relativo piano finanziario

AZIONE → Avvio delle procedure per la consultazione on line della della documentazione relativa alle pratiche Tari

1.8 PTPCT E Coordinamento con i Controlli Interni:

Il sistema integrato dei controlli interni, viene finalizzato, oltre che alle funzioni previste dalle norme in materia, alla verifica dell'attuazione del PTPC.

A tal fine, il controllo di gestione implementa indicatori specifici almeno con riferimento alle attività a più alto rischio di corruzione.

Il controllo successivo di regolarità amministrativa introduce tra i parametri di controllo la conformità dell'atto al presente Piano e al Programma Trasparenza.

Nell'ambito della Segreteria Generale il Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico, Performance, Trasparenza e Controlli da attuazione alle previsioni "Regolamento sui Controlli Interni del Comune di Monterotondo" approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 2 del 17/01/2013, per quanto riguarda il controllo successivo di regolarità amministrativa.

Dalle risultanze del controllo espletato a livello di struttura e di singolo dirigente è possibile, infatti, determinare un "indice di correttezza amministrativa" a livello di Ente, di struttura e di singolo dirigente, da poter impiegare nei rispettivi ambiti di misurazione e valutazione della performance.

il sistema dei controlli interni costituisce anche strumento di supporto nella prevenzione del fenomeno della corruzione.

– il sistema dei controlli interni ha i seguenti obiettivi:

- a) Monitorare e verificare la regolarità e la correttezza delle procedure e degli atti adottati;
- b) Migliorare la qualità degli atti amministrativi;
- c) Collaborare nell'omogeneizzazione delle procedure tra i diversi Settori dell'Ente;
- d) Prevenire le patologie oltre che scoprirle attuando un controllo di tipo collaborativo.

Di seguito a puro scopo informativo si riportano i valori degli indici di correttezza risultanti sugli esiti del controllo nel periodo 2017 – 2021

Indicatori del controllo	annualità				
	2017	2018	2019	2020	2021
Tot. complessivo DD Osservate (a)	35	48	48	93	104
N. DD Osservate con gravi criticità (b)	0	0	0	4	4
% osservate con criticità su Tot. (c)	0	0	0	4,3%	3,8%
indice di correttezza amministrativa (d)	100%	100%	100%	95,7%	96,2%

a) Si intende il campione sottoposto ai controlli successivi di regolarità amministrativa.
b) Si intendono le determinazioni dirigenziali per le quali, dall'esito dell'istruttoria, emergono gravi criticità che ne inficiano la legittimità prontamente segnalate, da parte del soggetto preposto ai controlli successivi, al competente dirigente responsabile per consentire le eventuali azioni correttive.
c) Il dato è calcolato rapportando il valore di cui al punto (b) con il valore di cui al punto (a)
d) Il dato rappresenta il complemento a 100 del valore di cui al punto (c)

Relativamente alla maggior parte degli atti, pur risultati legittimi, sono state evidenziate alcune criticità, in particolare:

- mancata indicazione dell'assenza di conflitto di interesse da parte del Responsabile del Procedimento;
- mancata indicazione delle modalità e dei termini di ricorso, in alcuni casi specificati con errati riferimenti normativi;
- mancante o incompleta/generica individuazione dei termini e delle modalità di pubblicazione dell'atto
- assenza del richiamo all'art. 147-bis D.Lgs. n. 267/2000
- assenza del richiamo all'art. 192 del D.Lgs. n. 267/2000
- carente definizione modalità di scelta del contraente, in particolare, per quanto riguarda gli affidamenti diretti, spesso non è stata fornita adeguata motivazione in merito all'individuazione della ditta prescelta;
- carenti o incompleti riferimenti alla normativa relativa agli acquisti tramite CONSIP e MEPA (ed eventuale deroga motivata)
- carenti motivazioni in merito al mancato rispetto del principio di rotazione degli affidamenti, nei casi in cui si è proceduto ad un nuovo affidamento nei confronti del precedente aggiudicatario.
- carente o incompleti riferimenti sui termini di stipula del contratto
- richiamo generico o in alcuni casi assente della normativa in materia di affidamenti

SCRITTURE PRIVATE:

Indicatori del controllo	annualità				
	2017	2018	2019	2020	2021
Tot. complessivo Scritture Private Osservate (a)	30	16	30	29	40
N. Scritture Private osservate con gravi criticità (b)	0	0	0	0	0

tutti gli atti esaminati risultano legittimi.

Relativamente ad alcuni atti, pur risultati legittimi, sono state tuttavia evidenziate alcune carenze.

Irregolarità rilevate: in alcune scritture private controllate non sono presenti:

- elementi sulla verifica effettuazione controlli preliminari sull'aggiudicatario
- Riferimenti normativi in merito alla modalità dell'affidamento ed alla scelta del contraente
- Eventuali penali a carico dell'aggiudicatario
- Foro competente

Le irregolarità riscontrate sono oggetto di comunicazioni ai Dirigenti e ai titolari di Posizione Organizzativa dei Servizi che hanno adottato gli atti, i quali a loro volta forniscono un riscontro all'Ufficio preposto al

controllo oltre che sullo specifico rilievo, anche sulle azioni di auto-correzione della propria attività amministrativa impostate.

CONTROLLI E MONITORAGGIO DEI PROGETTI PNRR E PNC

Oggetto e finalità

La realizzazione di opere e di interventi finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e dal Piano Nazionale degli Investimenti Complementari (PNC) costituisce per il Comune di Monterotondo un'importante opportunità di potenziamento del proprio patrimonio edilizio e viabilistico, dei servizi sociali e della digitalizzazione dei servizi pubblici ma anche un rilevante impegno tecnico, organizzativo e finanziario, tanto più se si considerano le restrizioni di risorse finanziarie e umane conseguenti ai reiterati limiti di turn over che hanno caratterizzato gli enti locali negli ultimi anni.

In questo contesto il Comune persegue la realizzazione di questi interventi prendendo a riferimento tre diversi e complementari dimensioni di qualità:

- la qualità tecnica;
- la qualità economico-finanziaria;
- la qualità amministrativa.

La qualità tecnica è funzione principalmente della dimensione progettuale e realizzava degli interventi di cui diventano fattori critici l'affidamento e la realizzazione dei diversi livelli di progettazione e l'attività propriamente esecutiva coordinata dalla direzione lavori, con un'attenzione particolare portata alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

La qualità economica comprende sia i profili della corretta gestione contabile, sia la fondamentale dimensione della valutazione dell'efficienza dell'investimento e della sua economicità in relazione alle sue dimensioni e caratteristiche.

La qualità amministrativa, infine, raccoglie e coordina gli aspetti prima ricordati facendosi garante della regolarità amministrativa, ma anche della sua speditezza e dell'introduzione degli elementi di semplificazione previsti dall'ordinamento.

L'intreccio di queste tre dimensioni della qualità è decisivo per la riuscita degli investimenti del PNRR e del PNC poiché obiettivo di questi piani non è solo quello di realizzare opere e nuovi servizi che amplino le dotazioni infrastrutturali del paese, ma di farlo in modo economico, snello e corretto, in modo che questi piani diventino anche un'occasione di crescita della pubblica amministrazione, della sua capacità organizzativa e realizzativa e della sua capacità di proporsi come riferimento di legalità.

Per raggiungere questi obiettivi, oltre alle attività già indicate nei precedenti paragrafi, il presente piano dispone l'ulteriore misura di monitoraggio di seguito descritta.

Con **Deliberazione Giunta Com.le n. 36 del 16/02/2023** è stata varata la regolamentazione della Governance locale per l'attuazione dei progetti del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e adozione di misure organizzative per assicurare la sana gestione, il monitoraggio e la rendicontazione dei progetti

Con **Determinazione Dirigenziale n. 197 del 16/03/2023** sono state adottate le misure organizzative per assicurare l'attuazione, la sana gestione, il monitoraggio, il controllo e la rendicontazione dei progetti PNRR del Comune di Monterotondo

Con successiva **nota prot. n. 14588 del 21.03.2023** sono state fornite a tutti i Dirigenti, PO, Revisori dei Conti apposita comunicazione sull'adozione misure organizzative, comprese le relative checklist, per assicurare l'attuazione, la sana gestione, il monitoraggio, il controllo e la rendicontazione dei progetti PNRR del Comune di Monterotondo

Con **nota prot. n. 18672 del 12.04.2023** sono state fornite a tutti i Dirigenti, PO, Revisori dei Conti e al Nucleo di Valutazione specifiche istruzioni in materia di informazione e pubblicità stato di attuazione delle misure del PNRR e dei finanziamenti – attuazione misure organizzative per l'implementazione della Sezione Amministrazione Trasparente

2.1. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Attraverso l'analisi del contesto, si acquisiscono le informazioni necessarie ad identificare i rischi corruttivi che lo caratterizzano, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui si opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione ed attività (contesto interno).

L'analisi del contesto esterno reca l'individuazione e la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio, ovvero del settore specifico di intervento e di come queste ultime – così come le relazioni esistenti con gli stakeholders – possano condizionare impropriamente l'attività dell'amministrazione. Da tale analisi deve emergere la valutazione di impatto del contesto esterno in termini di esposizione al rischio corruttivo.

Lo Scenario Demografico

Il dato che emerge dal movimento della popolazione, nel periodo preso in esame, è caratterizzato da un costante dato positivo, diverso negli anni, ma sempre positivo, anche se rispetto agli anni precedenti, in diminuzione, dato da imputare al fatto che i dati sul movimento naturale, si stanno, a differenza del passato, uniformando alla tendenza nazionale, e spesso il saldo nati/deceduti si presenta negativo.

Si può quindi affermare che i saldi positivi dell'ultimo quinquennio sono, sostanzialmente determinati dalla differenza in positivo tra immigrati ed emigrati, influenzati in maniera determinante dall'immigrazione di cittadini stranieri, mentre nel passato, al costante e più elevato aumento della stessa, contribuiva in maniera decisa il dato positivo, sempre presente, tra nati e deceduti.

anno	popolazione al 31/12	di cui stranieri	n° fam	media n. componenti per famiglia	nati	decessi	immigrati	emigrati	stranieri com.	stranieri extr.
2017	41.144	5.241	17.992	2.29	354	367	1.543	1.199	3.234	2.007
2018	41.287 *	5.320	18.062	2.29	350	311	1.379	1.275	3.241	2.079
2019	41.887	5.392	18.091	2.31	289	374	1.496	1.242	3.240	2.152
2020	42.103	5.595	18.365	2.29	256	347	1.471	1.164	3.293	2.302
2021	41.846	5.586	18.435	2,26	273	415	1.236	1.351	3.287	2.299
2022	41.654	5.611	18.556	2.24	254	395	1.316	1.367	3.301	2.310

POPOLAZIONE PER FASCE DI ETA' E PER GENERE

ann o	0 – 9			10 - 19			20 - 64			65 +		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
2016	2.242	2.103	4.345	2.056	1.916	3.972	12.338	13.059	25.397	3.043	4.056	7.099
2017	2.197	2.109	4.306	2.127	1.959	4.086	12.395	13.121	25.516	3.134	4.102	7.236
2018	2.164	2.037	4.201	2.141	2.006	4.147	12.433	13.125	25.558	3.203	4.178	7.381
2019	2.159	1.979	4.138	2.134	2.131	4.265	12.422	13.445	25.867	3.450	4.167	7.617
2020	1.834	1.744	3.578	2.343	2.134	4.477	12.823	13.389	26.212	3.398	4.438	7.836
2021	1.905	1.814	3.719	2.320	2.106	4.426	12.560	13.225	25.785	3.449	4.467	7.916
2022	1.869	1.724	3.593	2.329	2.130	4.459	12.549	13.155	25.704	3.418	4.480	7.898

Lo Scenario Sociale

L'analisi della situazione relativa al contesto sociale del territorio comunale, non può prescindere dall'analisi congiunta sul distretto Socio-Sanitario di appartenenza, Distretto RM 5.1, del quale il Comune di Monterotondo è capofila. L'ingente mole di investimenti, in termini di risorse economiche e di personale è strettamente legato all'attività posta in essere in ambito distrettuale.

Il Ruolo di Capofila pone il Comune di Monterotondo come polo centrale di analisi e di interventi, concordati e condivisi con gli altri due Comuni del Distretto, Mentana e Fonte Nuova

I dati emersi nei tavoli tematici distrettuali di co-programmazione ed aggiornamento della mappa del sistema dei servizi ed interventi sociali hanno evidenziato come la situazione pandemica abbia fortemente colpito il tessuto economico della nostra comunità e di riflesso, per ovvie ragioni, il tessuto sociale.

Ciò confermato dall'accesso ai Servizi Sociali e Distrettuali di tanti concittadini (adulti e nuclei familiari) definibili come "insospettabili", ovvero soggetti, anche noti alla cittadinanza, che mai si sarebbe sospettato potessero trovarsi in condizioni di fragilità sociale ed economica.

Famiglie che nel periodo pre-pandemico, anche trovandosi in presenza di fragilità sociali interne, riuscivano a sopperire a tali fragilità con un tenore economico soddisfacente. A causa della pandemia, la conseguente perdita di numerosi posti di lavoro, la riduzione degli orari lavorativi, l'impossibilità di frequentare come in passato i tradizionali luoghi di aggregazione (parchi, centri diurni, ludoteche) ha determinato l'esplosione di fragilità sociali interne ai nuclei familiari

La fascia più colpita è stata ovviamente quella delle famiglie con minori, dato evidenziato da:

- aumento dei "casi di tribunale" nella fascia minorile,
- aumento dei conflitti di coppia
- aumento degli allontanamenti temporanei dei minori dal nucleo familiare
- aumento degli inserimenti in "casa famiglia"

Altre aree gravemente colpite sono l'area Disabili e l'area Anziani.

Le misure sanitarie introdotte volte a contenere gli effetti della pandemia hanno riguardato anche:

- Chiusura temporanea dei centri diurni per disabili nel nostro territorio
- riduzione degli orari di apertura degli stessi
- riduzione dei rapporti operatore/utente.

Come testimoniato dai rispettivi Servizi ASL (CSM e TSMREE) continua ad essere rilevato un aumento degli stati psicologici di ansia sia tra gli adulti che drammaticamente tra i minori rispetto alla pandemia ed al mutamento delle condizioni di vita a cui tutta la popolazione è stata soggetta per poter "convivere" con l'emergenza sanitaria.

Si è registrato un aumento esponenziale degli interventi del Tribunale per i Minorenni di Roma con l'emissione di decreti di sospensione delle responsabilità genitoriali e conseguente collocamento in casa famiglia dei figli minori, con gravio delle spese sul bilancio Comunale (essendo da normativa nazionale il comune di residenza competente al mantenimento dei minori in struttura)

Tale aumento è quantificabile economicamente con un impatto sul bilancio comunale di oltre 200.000,00 €. Siamo infatti passati da un costo annuo di circa 500.000,00 € dell'anno 2021 ad oltre 714.000,00 € nell'anno 2022

Per far fronte alla copertura finanziaria dell'aumento dei costi per le case famiglia minori, spese incompressibili e indisponibili, è sorta la necessità di comprimere servizi non essenziali (non rientranti nei LEPS – Livelli Essenziali delle Prestazioni Sociali come previsto dalla come previsto dalle Linee Guida Regionali di cui alla DGR 584/2020) quali:

- l'assistenza economica,
- l'assistenza alloggiativa,
- i progetti individualizzati per cittadini con disabilità,
- l'assistenza domiciliare comunale per anziani e disabili.

Situazione che ha ovviamente provocato un aumento delle situazioni di disagio di concittadini che vivono condizioni di fragilità economica e sociale.

Lo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica nel territorio del Comune di Monterotondo

Sotto il profilo criminologico del territorio di Monterotondo nell'anno 2022 si registrano tre maxi operazioni di Polizia, due relative al traffico di droga, e una in materia di frode fiscale.

- In ordine alla prima operazione antidroga, in data 22.02.2022 si è proceduto al sequestro di 7 quintali circa di cocaina per un valore superiore ai 30 milioni di euro. Il carico di stupefacenti aveva base in un deposito situato nella zona industriale di Monterotondo per poi essere smistata e spacciata sul territorio di Roma e provincia, con un giro di affari milionario.
- In ordine alla seconda operazione antidroga, in data 25.10.2022 si è proceduto su richiesta della Direzione Distrettuale Antimafia della Procura della Repubblica di Roma all'arresto di 11 persone gravemente indiziate, a vario titolo, di far parte di una organizzazione che gestiva non solo la singola piazza di spaccio" ma anche il traffico di stupefacenti tra i comuni di Monterotondo, Fonte Nuova e Mentana. Traffico e spaccio che fruttava circa 2.500 euro giornalieri.

- In ordine alla terza operazione, trattasi di maxi frode fiscale diretta dalla Procura della Repubblica di Tivoli, e che ha comportato il sequestro di beni per oltre 18 milioni di euro nei confronti di imprenditori nel ramo degli autotrasporti che operavano nel territorio di Monterotondo.

Sotto il profilo della Sicurezza Urbana il riferimento è rappresentato dai reati definiti “Predatori” che risultano denunciati e registrati nel sistema CED-SDI da tutte le Forze di Polizia che operano nel contesto territoriale di Monterotondo, a tal riguardo si comunicano i seguenti dati:

- Lesioni - 29
- Minacce - 25
- Violenza sessuale/ Codice Rosso – 2/41
- Furti - 453
- Furti su auto - 54
- Furti in proprietà private - 50
- Furti auto - 48
- Querele (reati in genere) - 570
- Ricettazione - 2
- Rapine - 3
- Truffe - 108
- Danneggiamenti (auto, infrastrutture) - 89
- Stupefacenti - 34
- Altridelitti - 121
- Estorsione - 1
- Prostituzione - 0

Lo Scenario relativo agli abusi edilizi

In relazione si riporta di seguito l’andamento degli illeciti edilizi dell’ultimi 5 anni:

- **anno 2017**: n. 82 segnalazioni
- **anno 2018**: n. 69 segnalazioni
- **anno 2019**: n. 92 segnalazioni
- **anno 2020**: n. 28 segnalazioni
- **anno 2021**: n. 34 segnalazioni

La gestione dei rifiuti urbani

Nell’Aggiornamento 2018 al PNA, l’ANAC ha ritenuto importante affrontare il tema della gestione dei rifiuti, sia perché una gestione inadeguata si traduce in un disservizio immediatamente percepibile, con conseguenze indesiderate sulla qualità della vita e sulla salute dei cittadini, sia perché il coinvolgimento e il ruolo svolto dai privati all’interno della filiera hanno una rilevanza economica notevole e gli eventi corruttivi legati al settore dei rifiuti emergono frequentemente, oltre all’evidenza di una notevole discrasia fra l’assetto normativo e la sua attuazione.

In via generale, il settore appare fortemente condizionato da fattori relativi al contesto di riferimento, poiché i processi di gestione dei servizi stessi possono essere ricondotti all’Area di rischio dei “Contratti pubblici” e pertanto già ampiamente analizzata nei PTPCT degli anni precedenti.

Il servizio di gestione rifiuti urbani, comprendente le attività di raccolta, trasporto, recupero e smaltimento, può essere organizzato in modo integrato per l’intero ciclo (inclusa la gestione e la realizzazione degli impianti) oppure con l’affidamento di singoli segmenti (raccolta, raccolta differenziata, commercializzazione, smaltimento).

La gestione dei rifiuti urbani nel Comune di Monterotondo: secondo i dati presenti nel “Catasto dei Rifiuti” dell’Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), l’andamento della raccolta dei rifiuti nel Comune di Monterotondo per gli anni che vanno dal 2018 al 2021 vengono descritti nella tabella seguente:

Anno	Dato relativo a:	Popolazi one	RD (t)	Tot. RU (t)	RD (%)	RD Pro capite (kg/ab.*anno)	RU pro capite (kg/ab.*anno)
2021	Comune di	41.020	9.860,44	16.931,32	58,24	240,38	412,76

	Monterotondo						
2020	Comune di Monterotondo	40.944	8.105,96	15.761,65	51,43	197,98	384,96
2019	Comune di Monterotondo	40.898	6.464,69	17.213,09	37,56	158,07	420,88
2018	Comune di Monterotondo	40.649	4.942,78	20.720,03	23,86	121,6	509,73

Fonte: Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA) – Catasto rifiuti

Attualmente il servizio di raccolta, trasporto, recupero e smaltimento dei rifiuti urbani del Comune di Monterotondo è affidato alla Azienda Speciale Pluriservizi Monterotondo (APM)

Situazione economica nel territorio del Comune di Monterotondo al 31/12/2022.

ANNO 2022: sono pervenute allo Sportello Unico Attività Produttive n. 518 pratiche che hanno interessato i seguenti settori economici:

- Settore Primario 0,58 %: n.3 pratiche <ul style="list-style-type: none"> ▪ agricoltura n. 3
- Settore Secondario 44,01 %: n. 228 pratiche suddivise nei seguenti settori: <ul style="list-style-type: none"> ▪ industria n. 8 ▪ artigianato n. 45 ▪ edilizia: n. 175
- Settore Terziario 55,40 %: n. 287 pratiche suddivise nei seguenti settori: <ul style="list-style-type: none"> ▪ commercio: n. 264 ▪ turismo: n. 3 ▪ servizi n. 20

2.2. Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno investe aspetti correlati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo.

L'analisi ha lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, che il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

L'analisi del contesto interno è incentrata:

- sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità;
- sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

Casi di eventi corruttivi e *maladministration* nell'amministrazione comunale corso del 2022

Numero delle segnalazioni pervenute relative alla violazione del Codice di Comportamento:	0
Numero di violazioni accertate relative alla violazione del Codice di Comportamento:	0
Procedimenti disciplinari e sanzioni comminate a seguito di segnalazioni relative a violazione del Codice di Comportamento:	0
Segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi:	0
Procedimenti disciplinari avviati per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti:	0
Sanzioni comminate a seguito di avvio di procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti:	0

Procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti riconducibili a reati relativi a eventi corruttivi:	0
Aree di rischio a cui sono riconducibili i procedimenti penali, nel caso in cui i fatti penalmente rilevanti si configurino come reati relativi a eventi corruttivi:	0

A livello disciplinare, si evidenzia che non sono stati avviati procedimenti connessi a fenomeni corruttivi.

2.2.1. La struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'ente è stata definita con la deliberazione della giunta comunale n. 259 del 30/12/2020 e successiva delibera n.16 del 02/02/2022

La struttura è ripartita in Dipartimenti. Ciascun Dipartimento è organizzato in Servizi/Uffici.

Al vertice di ciascuna Dipartimento è posto un dirigente, mentre alla guida di ogni Servizi/Uffici è designato un dipendente di categoria D, titolare di posizione organizzativa.

La dotazione organica al 31.12.2022 prevede: un Segretario Generale; n. 4 dirigenti a tempo determinato; n. 159 dipendenti di ruolo, dei quali i titolari di Posizione Organizzativa sono n. 21.

Evoluzione quantitativa disaggregata per categorie giuridiche

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Segretario Comunale	1								
Dirigenti e alte specializzazioni fuori dotazione organica (art.110 comma 1 DLgs 267/2000)	1								
Dirigenti (a tempo indeterminato, o tramite ex art.110 comma 1 DLgs 267/2000)	2	3	3						
Categoria D	42	39	36	36	35	36	33	32	35
Categoria C	95	89	86	87	94	90	88	82	99
Categoria B	45	44	43	38	38	35	32	32	25
Categoria A	1	0							
totale	187	176	169	165	171	165	157	151	159

La Giunta, ai fini dell'attuazione delle Linee programmatiche e ad esito della verifica sulla rispondenza del vigente modello organizzativo alle necessità di programmazione, indirizzo e controllo afferenti i settori funzionali in cui si articola l'Amministrazione comunale, ha ritenuto necessario procedere ad una riorganizzazione generale della Macrostruttura di Ente, in coerenza con gli obiettivi programmatici e con la ripartizione dei compiti di indirizzo politico, con lo scopo di superare sovrapposizioni e frammentazioni funzionali anche al fine di garantire l'univoca riconducibilità delle strutture amministrative agli ambiti propri delle deleghe assessorili.

La riorganizzazione delle competenze ha ovviamente posto in primo piano la rilevanza strategica del percorso di attuazione del "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" che individua i Comuni quali soggetti destinatari di un ampio spettro di investimenti e protagonisti della realizzazione di sostanziali riforme negli ambiti della digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale.

A tal riguardo, in considerazione del fatto che le missioni del PNRR coinvolgono risorse umane con specifiche competenze ed investono settori multidisciplinari, è stato ritenuto opportuno ridefinire la ripartizione delle strutture dipartimentali dell'ente.

Nell'ambito della predetta riorganizzazione è stato istituito il **DIPARTIMENTO SERVIZI ALLE IMPRESE, EDILIZIA, PROGETTI EUROPEI**, al quale è stata attribuita, tra le altre funzioni, anche un'intensa azione di gestione dei progetti PNRR, ai fini del conseguimento dei relativi obiettivi, tra i quali emergono per rilevanza i programmi urbani partecipati di rigenerazione e la rivitalizzazione economica, con particolare attenzione alla creazione di nuovi servizi alla persona e al miglioramento dell'accessibilità delle infrastrutture.

Macrostruttura di riferimento	Area degli incarichi di Elevata Qualificazione
--------------------------------------	---

	Ex art.16 comma 2 lett. a)	Ex art.16 comma 2 lett. b)
SEGRETARIO GENERALE Dott.ssa Giuseppina Antonelli		
DIPARTIMENTO AFFARI GENERALI Dott.ssa Giuseppina Antonelli	SERVIZIO Servizio Sistemi Informativi, Protocollo, URP	
	SERVIZIO Risorse Umane (Trattamento Giuridico), Performance, Trasparenza e Controlli	
	SERVIZIO Supporto Organi Istituzionali, Sanità e Politiche della Terza Età, Pari Opportunità e Affari Legali	
DIPARTIMENTO RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE Dirigente Dott.ssa Laura Felici	SERVIZIO Ragioneria, Economato e Risorse Umane (Trattamento Economico)	
	SERVIZIO Entrate e Provveditorato	
	SERVIZIO Gestione Immobili ad uso abitativo	
		Ufficio Trattamento Previdenziale <i>(Specialista Analisi Attività Previdenziali)</i>
DIPARTIMENTO GOVERNO DEL TERRITORIO Dirigente Ing. Bernardina Colasanti	SERVIZIO Lavori Pubblici e manutenzione patrimonio immobiliare	
	SERVIZIO Urbanistica, Pianificazione e Ambiente	
	SERVIZIO Gare, Trasparenza e Supporto Amministrativo	
DIPARTIMENTO SVILUPPO ECONOMICO DELLA CITTA' E VIGILANZA EDILIZIA	SERVIZIO Attività Produttive, Suap e Commercio	
	SERVIZIO Edilizia, Antiabusivismo e Condominio	
	SERVIZIO Demanio, Patrimonio e Cimiteriale	
CORPO DI POLIZIA LOCALE Dirigente	SERVIZIO Polizia Locale	
	SERVIZIO	

Dott. Michele Lamanna	Segreteria Comando, Supporto giuridico – amministrativo e contenzioso	
AVVOCATURA CIVICA		2 E.Q. SPECIALISTI AVVOCATI
DIPARTIMENTO SERVIZI ALLA PERSONA Dirigente Dott.ssa Rossella Rago	SERVIZIO Politiche Sociali	
	SERVIZIO Servizio Politiche Educative e Formazione Professionale (CFP)	
	SERVIZIO Servizi Demografici	
	SERVIZIO Cultura, Turismo e sport – Fondazione ICM	
Totale	n.18 Posizioni Ex art.16 comma 2 lett. a)	n. 3 Posizione Ex art.16 comma 2 lett. b)

2.2.2. Funzioni e compiti della struttura

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce a questo. In primo luogo, a norma dell'art. 13 del d.lgs. 267/2000 e smi (il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali - TUEL) spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici:

dei servizi alla persona e alla comunità;
dell'assetto ed utilizzazione del territorio;
dello sviluppo economico;

salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Inoltre, l'art. 14 del medesimo TUEL, attribuisce al comune la gestione dei servizi, di competenza statale, elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica. Le relative funzioni sono esercitate dal sindaco quale "Ufficiale del Governo".

Il comma 27 dell'art. 14 del DL 78/2010 (convertito con modificazioni dalla legge 122/2010), infine, elenca le "funzioni fondamentali". Sono funzioni fondamentali dei comuni, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera p), della Costituzione:

- a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- f) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;
- g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;
- h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;

l) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;
l-bis) i servizi in materia statistica.

2.2.3. Il titolare del potere sostitutivo

In questo Ente, titolare del potere sostitutivo è il Segretario Generale, Dott.ssa Giuseppina Antonelli. La nomina è intervenuta con DECRETO SINDACALE N. 10 - Prot. nr . 21132 del 26/05/2021.

Il costante rispetto dei termini di conclusione del procedimento amministrativo, in particolare quando avviato su *"istanza di parte"*, è indice di buona amministrazione ed una variabile da monitorare per l'attuazione delle politiche di contrasto alla corruzione.

Il sistema di monitoraggio del rispetto dei suddetti termini è prioritaria misura anticorruzione prevista dal PNA.

L'Allegato 1 del PNA del 2013 a pagina 15 riporta, tra le misure di carattere trasversale, il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali: *"attraverso il monitoraggio emergono eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi"*.

Vigila sul rispetto dei termini procedurali il *"titolare del potere sostitutivo"*.

Come noto, *"l'organo di governo individua, nell'ambito delle figure apicali dell'amministrazione, il soggetto cui attribuire il potere sostitutivo in caso di inerzia"* (articolo 2 comma 9-bis della legge 241/1990, comma aggiunto dal DL 5/2012 convertito dalla legge 35/2012).

Nell'anno 2021 è stato regolarmente rispettato il termine di conclusione dei procedimenti, testimoniato anche dall'assenza di interventi sostitutivi

2.3. la valutazione di impatto del contesto interno ed esterno

Dai risultati dell'analisi del contesto, sia esterno che interno, inducono a ritenere che l'Amministrazione comunale, per la sua natura di amministrazione pubblica e per ubicazione territoriale, benché non si sono registrati fenomeni corruttivi, si collochi in un contesto che, nelle misure sopra evidenziate, non può essere considerato immune ai fenomeni corruttivi e richiede quindi un alto livello di vigilanza.

Infatti l'analisi condotta ai fini della predisposizione del presente Piano evidenzia un contesto esterno non caratterizzato dalla presenza di elementi critici capaci di influire negativamente sul livello di rischio corruttivo.

Considerazioni del tutto simili sono da farsi per il contesto interno, che come quello esterno, non evidenzia criticità specifiche ed ulteriori rispetto a quelle tipicamente insiti nella natura dell'attività svolta e nella tipologia dei processi posti in essere.

Concorre inoltre a mitigare ulteriormente l'esposizione al rischio la circostanza che la maggior parte degli ambiti di attività dell'Ente sono presidiati da norme di legge, di livello statale e/o regionale e da regolamenti interni che disciplinano le fasi del processo, delimitando e riducendo l'ambito di discrezionalità e prevenendo, al contempo, la possibilità di errori involontari da parte dei funzionari.

Sicuramente la gestione informatizzata di alcuni dei più importanti processi dell'Ente quali ad esempio il protocollo, la gestione e l'archiviazione degli atti amministrativi e la gestione delle fatture potrà ulteriormente contribuire a garantire la tracciabilità delle operazioni e dei soggetti responsabili, anche sotto il profilo contabile e del rispetto dei vincoli di spesa, dei processi posti in essere.

Con l'entrata in vigore del nuovo modello organizzativo approvato a dicembre del 2020 aggiornato poi nel febbraio 2022, si è tenuto conto altresì delle indicazioni dei criteri di rotazione del personale, quindi con la riorganizzazione citata si è provveduto all'avvicendamento della figura del Dirigente tecnico e del Dirigente del Dipartimento Servizi alla Persona, alla soppressione dei Servizi Autonomi (Servizi Sociali, Cultura, Politiche educative) che sono stati incorporati in un nuovo Dipartimento con a capo un nuovo dirigente, anche le relative posizioni organizzative dei servizi sociali, delle politiche educative e del Patrimonio hanno registrato mutamenti nel conferimento dei relativi incarichi.

Al termine del 2022 si è verificata la cessazione per dimissioni per assunzione presso l'Ente del Dirigente del Dipartimento Servizi alla Persona, il quale è stato sostituito da un nuovo dirigente tramite procedura di conferimento ex art.110, comma 1 del D.lgs 267/2000.

2.4 La mappatura dei processi

L'analisi del contesto interno presuppone la mappatura dei processi. L'obiettivo è che l'intera attività svolta venga esaminata per identificare le aree che risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Secondo il PNA, un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

La mappatura dei processi si articola in tre fasi: identificazione; descrizione; rappresentazione.

L'identificazione consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo), nell'identificare l'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere esaminati e descritti. In questa fase l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento. Secondo l'ANAC i processi individuati dovranno fare riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti a rischio.

Il risultato della prima fase della mappatura è l'**identificazione** dell'elenco completo dei processi dall'Amministrazione. I processi sono poi aggregati nelle cosiddette **aree di rischio**, intese come raggruppamenti omogenei di processi.

L'identificazione dei processi consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti.

In questa fase l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento nella successiva fase.

Secondo l'ANAC i processi individuati dovranno fare riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata) a rischio.

Il risultato atteso della prima fase della mappatura è l'identificazione dell'elenco completo dei processi dall'amministrazione.

Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche:

- quelle **generali** sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale);
- quelle **specifiche** riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Il **PNA 2019, Allegato n. 1**, ha individuato le seguenti "Aree di rischio" per gli enti locali:

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;
6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;
8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Oltre alle undici "Aree di rischio" proposte dal PNA, il presente Piano prevede l'area definita "**Altri servizi**". In tale sottoinsieme sono ordinati processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA. Ci si riferisce, ad esempio, ai processi relativi a: gestione servizi demografici, controlli amministrativi, istruttoria accessi agli atti/notifiche, ecc.

Come evidenziato dall'ANAC nel PNA 2022, si raccomanda che le amministrazioni:

- a. si concentrino sui processi in cui sono gestite risorse finanziarie, in primo luogo del PNRR e dei fondi strutturali;

- b. rafforzino la sinergia fra performance e misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza nella logica di integrazione indicata.

La preliminare mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio.

Una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione.

Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali.

Si è pertanto proceduto ad enucleare i processi elencati nelle schede allegate, denominate **"Mappatura dei processi e dei rischi connessi" (Allegato B).**

Tali processi, poi, sempre secondo gli indirizzi espressi dal PNA, sono stati brevemente descritti (mediante l'indicazione dell'input, delle attività costitutive il processo, e dell'output finale) e, infine, è stata registrata l'unità organizzativa responsabile del processo stesso. Sempre secondo gli indirizzi del PNA, e in attuazione del principio della "gradualità" (PNA 2019), seppur la mappatura di cui all'allegato appaia comprensiva di tutti i processi riferibili all'ente, il Gruppo di lavoro si riunirà nel corso del prossimo esercizio (e dei due successivi) per addivenire, con certezza, alla individuazione di tutti i processi dell'ente.

3. Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è una macro-fase del procedimento di gestione del rischio, che si sviluppa in **identificazione, analisi e ponderazione.**

3.1. Identificazione

Nella **fase di identificazione degli "eventi rischiosi"** l'obiettivo è individuare comportamenti o fatti, relativi ai processi dell'amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.

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

Il coinvolgimento della struttura organizzativa è essenziale. Infatti, i vari responsabili degli uffici, vantando una conoscenza approfondita delle attività, possono facilitare l'identificazione degli eventi rischiosi. Inoltre, è opportuno che il RPCT, "mantenga un atteggiamento attivo, attento a individuare eventi rischiosi che non sono stati rilevati dai responsabili degli uffici e a integrare, eventualmente, il registro (o catalogo) dei rischi".

Per individuare gli eventi rischiosi è necessario:

- a) definire l'oggetto di analisi;
- b) utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative;
- c) individuare i rischi e formalizzarli nel PTPCT.

a) L'oggetto di analisi:

è l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi.

Dopo la "mappatura", l'oggetto di analisi può essere: l'intero processo; ovvero le singole attività che compongono ciascun processo.

Secondo l'Autorità, "Tenendo conto della dimensione organizzativa dell'amministrazione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, l'oggetto di analisi può essere definito con livelli di analiticità e, dunque, di qualità progressivamente crescenti".

L'ANAC ritiene che, in ogni caso, il livello minimo di analisi per l'identificazione dei rischi debba essere rappresentato almeno dal "processo". In tal caso, i processi rappresentativi dell'attività dell'amministrazione "non sono ulteriormente disaggregati in attività". Tale impostazione metodologica è conforme al principio della "gradualità".

L'Autorità consente che l'analisi non sia svolta per singole attività anche per i "processi in cui, a seguito di adeguate e rigorose valutazioni già svolte nei precedenti PTPCT, il rischio corruttivo [sia] stato ritenuto basso e per i quali non si siano manifestati, nel frattempo, fatti o situazioni indicative di qualche forma di criticità". Al contrario, per i processi che abbiano registrato rischi corruttivi elevati, l'identificazione del rischio sarà "sviluppata con un maggior livello di dettaglio, individuando come oggetto di analisi, le singole attività del processo".

Data la dimensione organizzativa contenuta dell'ente, il RPCT ha svolto l'analisi per singoli "processi" (senza scomporre gli stessi in "attività", fatta eccezione per i processi relativi agli affidamenti di lavori, servizi e forniture).

Sempre secondo gli indirizzi del PNA, e in attuazione del principio della "gradualità" (PNA 2019), il RPCT procederà nel corso del prossimo esercizio (e dei due successivi) ad affinare la metodologia di lavoro, passando dal livello minimo di analisi (per processo) ad un livello via via più dettagliato (per attività), perlomeno per i processi maggiormente esposti a rischi corruttivi.

b) Tecniche e fonti informative:

Per identificare gli eventi rischiosi "è opportuno che ogni amministrazione utilizzi una pluralità di tecniche e prenda in considerazione il più ampio numero possibile di fonti informative".

Le tecniche applicabili sono molteplici, quali: l'analisi di documenti e di banche dati, l'esame delle segnalazioni, le interviste e gli incontri con il personale, workshop e focus group, confronti con amministrazioni simili (benchmarking), analisi dei casi di corruzione, ecc.

Tenuto conto della dimensione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, ogni amministrazione stabilisce le tecniche da utilizzare, indicandole nel PTPCT.

L'ANAC propone, a titolo di esempio, un elenco di fonti informative utilizzabili per individuare eventi rischiosi, quali:

i risultati dell'analisi del contesto interno e esterno; le risultanze della mappatura dei processi; l'analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato, anche in altre amministrazioni o enti simili; incontri con i responsabili o il personale che abbia conoscenza diretta dei processi e quindi delle relative criticità; gli esiti del monitoraggio svolto dal RPCT e delle attività di altri organi di controllo interno; le segnalazioni ricevute tramite il "whistleblowing" o attraverso altre modalità; le esemplificazioni eventualmente elaborate dall'ANAC per il comparto di riferimento; il *registro di rischi* realizzato da altre amministrazioni, simili per tipologia e complessità organizzativa.

Il RPCT, ha applicato principalmente le metodologie seguenti:

- in primo luogo, la consultazione degli stessi funzionari responsabili, con conoscenza diretta dei processi e quindi delle relative criticità;
- quindi, i risultati dell'analisi del contesto;
- le risultanze della mappatura;
- l'analisi di casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato in altre amministrazioni o enti simili;
- segnalazioni ricevute tramite il "whistleblowing" o con altre modalità.

c) Identificazione dei rischi:

una volta individuati gli eventi rischiosi, questi devono essere formalizzati e documentati nel PTPCT.

Secondo l'Autorità, la formalizzazione potrà avvenire tramite un "registro o catalogo dei rischi" dove, per ogni oggetto di analisi, processo o attività che sia, è riportata la descrizione di "tutti gli eventi rischiosi che possono manifestarsi".

Per ciascun processo deve essere individuato almeno un evento rischioso.

Nella costruzione del registro l'Autorità ritiene che sia "importante fare in modo che gli eventi rischiosi siano adeguatamente descritti" e che siano "specifici del processo nel quale sono stati rilevati e non generici".

Il RPCT, in collaborazione con i dirigenti dell'ente responsabili delle principali ripartizioni organizzative, che vantano una approfondita conoscenza dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio, ha prodotto un elenco dei rischi connessi.

Il catalogo è riportato nelle schede allegate, denominate "Mappatura dei processi e dei rischi connessi" (All. Tabella A). Il catalogo è riportato nella colonna "Catalogo Rischi", conseguentemente per ciascun processo è indicato il rischio più grave individuato dal RPCT.

3.2. Analisi del rischio

L'analisi del rischio secondo il PNA si prefigge due obiettivi:

1. comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l'esame dei cosiddetti "fattori abilitanti" della corruzione;
2. stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività.

1- I fattori abilitanti

L'analisi è volta a comprendere i "fattori abilitanti" la corruzione, i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione (che nell'aggiornamento del PNA 2015 erano denominati, più semplicemente, "cause" dei fenomeni di malaffare).

L'analisi è essenziale al fine di comprendere i fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. L'analisi di questi fattori consente di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per prevenire i rischi. I fattori abilitanti possono essere, per ogni rischio, molteplici e combinarsi tra loro. Nel presente PTPCT, l'analisi è stata condotta con riferimento a ciascun processo mappato (livello minimo di analisi) e non per ogni singola attività (livello massimo di analisi), in ragione della dimensione organizzativa ridotta del presente Comune e della mancanza di risorse adeguate allo scopo.

Nel **PNA 2019** vengono riportati i seguenti esempi di **fattori abilitanti del rischio** corruttivo:

1. mancanza di controlli;
2. mancanza di trasparenza;
3. eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
4. esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
5. scarsa responsabilizzazione interna;
6. inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
7. inadeguata diffusione della cultura della legalità;
8. mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione

A questo elenco si ritiene di aggiungere l'ulteriore fattore abilitante, già previsto nel **PNA 2015**:

9. conflitti di interessi in capo ai titolari del procedimento

L'analisi è stata condotta sulla base delle seguenti fonti informative: risultanze dell'analisi del contesto interno ed esterno, risultanze dell'analisi della mappatura dei processi, analisi di eventuale contenzioso giudiziario, incontri con i responsabili degli uffici. L'identificazione degli eventi rischiosi, condotta su ciascuno dei processi mappati e correlata ai relativi fattori abilitanti, è formalizzata nella Allegata tabella A nella colonna denominata "catalogo del rischio".

2- la stima del livello di rischio

In questa fase si procede alla stima del livello di esposizione al rischio per ciascun oggetto di analisi.

Misurare il grado di esposizione al rischio consente di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio da parte del RPCT.

Secondo l'ANAC, l'analisi deve svolgersi secondo **un criterio generale di "prudenza"** poiché è assolutamente necessario "evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione".

L'analisi si sviluppa secondo le **sub-fasi** seguenti:

- a) **scegliere l'approccio valutativo;**
- b) **individuare i criteri di valutazione;**
- c) **rilevare i dati e le informazioni;**
- d) **formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.**

a) Scelta dell'approccio valutativo

Per stimare l'esposizione ai rischi, l'approccio può essere di tipo qualitativo o quantitativo, oppure un mix tra i due.

- **Approccio qualitativo:** l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici.
- **Approccio quantitativo:** nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il rischio in termini numerici.

L'ANAC suggerisce di adottare l'approccio di tipo qualitativo, "dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza".

b) I Criteri di valutazione

L'ANAC ritiene che "i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in **indicatori di rischio(key risk indicators)** in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti".

Per stimare il rischio è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione.

L'Autorità ha proposto indicatori comunemente accettati, ampliabili o modificabili da ciascuna amministrazione (PNA 2019, Allegato n. 1).

Gli **indicatori** sono:

1. **livello di interesse "esterno":** la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
2. **grado di discrezionalità del decisore interno:** un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
3. **manifestazione di eventi corruttivi in passato:** se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
4. **trasparenza/opacità del processo decisionale:** l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
5. **livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano:** la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
6. **grado di attuazione delle misure di trattamento:** l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

Tali indicatori suggeriti dall'ANAC sono stati utilizzati per valutare il rischio nel presente PTPCT.

Il RPCT, coadiuvato dai dirigenti dell'ente responsabili delle principali ripartizioni organizzative, ha fatto uso dei suddetti indicatori.

I risultati dell'analisi sono stati riportati nelle schede allegate, denominate (**Allegato A – Misure per aree di rischio e ponderazione del rischio**).

c) Rilevazione dei dati e delle informazioni

La rilevazione di dati e informazioni necessari ad esprimere un giudizio motivato sugli indicatori di rischio, di cui al paragrafo precedente, "deve essere coordinata dal RPCT".

Il PNA prevede che le informazioni possano essere "rilevate da soggetti con specifiche competenze o adeguatamente formati", oppure attraverso modalità di autovalutazione da parte dei responsabili degli uffici coinvolti nello svolgimento del processo.

La rilevazione delle informazioni è stata coordinata dal RPCT.

Il RPCT con la collaborazione dei responsabili delle principali ripartizioni organizzative (dirigenti e funzionari che vantano una approfondita conoscenza dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio) ha ritenuto di procedere con la **metodologia dell'"autovalutazione"** proposta dall'ANAC (PNA 2019, Allegato 1, pag. 29).

Si precisa che, al termine dell'"autovalutazione" svolta, il RPCT ha vagliato le stime dei dirigenti per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della "prudenza".

I risultati dell'analisi sono stati riportati nelle schede allegate **Allegato A – Misure per aree di rischio e ponderazione del rischio**.

Tutte le "valutazioni" espresse sono supportate da una chiara e sintetica motivazioni esposta nell'ultima colonna a destra ("**Motivazione della valutazione del rischio**") nelle suddette schede (Allegato A).

d) Misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio motivato

In questa fase, per ogni oggetto di analisi si procede alla misurazione degli indicatori di rischio.

L'ANAC sostiene che sarebbe "opportuno privilegiare un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi".

In questa fase, per ogni oggetto di analisi si procede alla misurazione degli indicatori di rischio.

Per la **valutazione e trattamento del rischio** si è proceduto ad utilizzare i criteri semplificati, ovvero sono stati impiegati i parametri di tipo qualitativo proposti dal PNA 2019. In sostanza, il RPCT e i Dirigenti hanno proposto un giudizio per ogni attività per la quale si è riscontrato un potenziale rischio corruttivo, in termini:

- ➔ sia di **probabilità** che un certo evento si verifichi – **molto bassa, bassa, media, alta, altissima** – (più è alto il livello di interesse "esterno", il grado di discrezionalità del decisore interno, la manifestazione di eventi corruttivi in passato, l'opacità del processo decisionale, più è basso il livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano anticorruzione maggiore è la probabilità che in un certo processo possa annidarsi un rischio corruttivo)
- ➔ sia di **impatto** che l'evento, laddove si verificasse, avrebbe sull'Amministrazione – **molto bassa, bassa, media, alta, altissima** – (in termini di buon andamento, impatto economico, organizzativo, reputazionale, conseguenze legali).
- ➔ **Il valore del rischio** di una determinato "processo", per il quale è stato individuata una "categoria di evento rischioso" in sede di mappatura, è stato calcolato come il prodotto tra la probabilità che un evento corruttivo si verifichi e l'impatto che l'evento produrrebbe sia sull'Ente sia sugli stakeholders.
- ➔ Il prodotto di tali giudizi determina il valore che assume un certo evento rischioso e che conseguentemente deve essere trattato mediante la previsione di apposite misure specifiche, oltre che di quelle generali previste dal legislatore.

L'applicazione dei giudizi è esplicitata nella seguente tabella:

matrice generale di calcolo del rischio

IMPATTO PROBABILITA'	MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	ALTO	ALTISSIMO
ALTISSIMA	Medio	Alto	Altissimo	Altissimo	Altissimo
ALTA	Medio	Medio	Alto	Alto	Altissimo
MEDIA	Basso	Medio	Medio	Alto	Altissimo
BASSA	Molto Basso	Basso	Medio	Medio	Alto
MOLTO BASSA	Molto Basso	Molto Basso	Basso	Medio	Medio

Il prodotto (**probabilità x impatto**) è visualizzabile nella corrispondente casella colorata, che dunque deve essere presa a riferimento per procedere alla valutazione del rischio.

Il RPCT (sentiti i dirigenti) ha applicato la matrice generale di calcolo del rischio ed ha proceduto ad autovalutazione degli stessi con metodologia di tipo qualitativo, ed ha espresso la misurazione, di ciascun indicatore di rischio applicando la matrice di cui sopra.

I risultati della misurazione sono riportati nelle schede allegate, (**Allegato A – Misure per aree di rischio e ponderazione del rischio**). Nella riga denominata "**Indice di rischio**" è indicata la misurazione di sintesi di ciascun oggetto di analisi.

Attraverso la misurazione dei singoli indicatori si dovrà pervenire alla valutazione complessiva del livello di rischio. Il valore complessivo ha lo scopo di fornire una "misurazione sintetica" e, anche in questo caso, potrà essere usata la scala di misurazione ordinale (basso, medio, alto).

Come da PNA, l'analisi del presente PTPCT è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo ed è stata applicata una scala ordinale di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto):

3.3. La ponderazione del Rischio

La ponderazione è la fase conclusiva processo di valutazione del rischio.

Lo scopo di questa fase è di agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione. In questa fase si stabiliscono:

- a) le azioni da intraprendere per ridurre il livello di rischio;
- b) le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera.

Per quanto concerne le azioni, al termine della valutazione del rischio devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione.

"La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti".

Un concetto essenziale per decidere se attuare nuove azioni è quello di "**rischio residuo**" che consiste nel rischio che permane una volta che le misure di prevenzione siano state correttamente attuate.

L'attuazione delle **azioni** di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero. Ma il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la probabilità che si verifichino fenomeni di malaffare non potrà mai essere del tutto annullata.

Per quanto concerne la definizione delle **priorità di trattamento**, nell'impostare le azioni di prevenzione si dovrà tener conto del livello di esposizione al rischio e "procedere in ordine via via decrescente", iniziando dalle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

Il RPCT, ha ritenuto di:

- 1- assegnare la massima priorità agli oggetti di analisi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio Altissimo procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione secondo la scala ordinale;**
- 2- prevedere "misure specifiche" per gli oggetti di analisi con valutazione Altissimo, Alto, Medio.**

3.4. Il Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio è la fase finalizzata ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

In tale fase si progetta l'attuazione di misure specifiche e puntuali, prevedendo scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

L'individuazione delle misure deve essere impostata avendo cura di temperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Le misure possono essere classificate in "**generali**" e "**specifiche**".

- **Misure generali:** misure che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione.
- **Misure specifiche:** sono misure agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici.

L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano la parte essenziale del PTPCT. Tutte le attività precedenti sono di ritenersi propedeutiche all'identificazione e alla progettazione delle misure che sono, quindi, la parte fondamentale del PTPCT.

3.4.1. Individuazione delle misure

Il primo step del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione della corruzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi. L'amministrazione deve individuare le misure più idonee a prevenire i rischi, in funzione del livello dei rischi e dei loro fattori abilitanti.

L'obiettivo, di questa prima fase del trattamento, è di individuare, per quei rischi (e attività del processo cui si riferiscono) ritenuti prioritari, l'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione abbinate a tali rischi.

Il PNA suggerisce le misure seguenti:

1. controllo;
2. trasparenza;
3. definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
4. regolamentazione;
5. semplificazione;
6. formazione;
7. sensibilizzazione e partecipazione;
8. rotazione;
9. segnalazione e protezione;
10. disciplina del conflitto di interessi;
11. regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

Le misure suggerite dal PNA possono essere sia di tipo "generale" che di tipo "specifico".

A titolo esemplificativo, una misura di trasparenza, può essere programmata sia come misura "generale", che "specifico". È generale quando insiste trasversalmente sull'organizzazione, al fine di migliorare

complessivamente la trasparenza dell'azione amministrativa (es. la corretta e puntuale applicazione del d.lgs. 33/2013). Invece, è di tipo specifico, se in risposta a specifici problemi di scarsa trasparenza, rilevati tramite l'analisi del rischio, si impongono modalità per rendere trasparenti singoli processi giudicati "opachi" e maggiormente fruibili le informazioni sugli stessi.

Nell'ambito del presente Piano sono previste "Misure generali", che si contraddistinguono per il loro carattere di trasversalità ai vari processi lavorativi e "Misure specifiche" (perché incidono su problematiche specifiche di quell'amministrazione) finalizzate alle aree a più elevato rischio di corruzione e, quindi, destinate al personale assegnato a tali settori. Le prime discendono direttamente dalla legge o da altre fonti normative, mentre le seconde sono inserite nei Piani a discrezione dell'amministrazione interessata e sono dirette a soddisfare peculiari esigenze di quest'ultima.

La semplificazione, in particolare, è utile laddove l'analisi del rischio abbia evidenziato che i fattori abilitanti i rischi del processo siano una regolamentazione eccessiva o non chiara, tali da generare una forte asimmetria informativa tra il cittadino e colui che ha la responsabilità del processo.

L'individuazione delle misure di prevenzione non deve essere astratta e generica. L'indicazione della mera categoria della misura non può, in alcun modo, assolvere al compito di individuare la misura (sia essa generale o specifica) che si intende attuare. E' necessario indicare chiaramente la misura puntuale che l'amministrazione ha individuato ed intende attuare.

Ciascuna misura dovrebbe disporre dei requisiti seguenti:

- 1- presenza ed adeguatezza di misure o di controlli specifici pre-esistenti sul rischio individuato e sul quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione;**
- 2- Capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio;**
- 3- Sostenibilità economica e organizzativa delle misure; preferenza alla misura con il miglior rapporto costo/efficacia.**
- 4- Adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione:**

In questa fase, il RPCT in collaborazione con i dirigenti, secondo il PNA, hanno individuato misure generali e misure specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio altissimo e alto.

Le misure sono state puntualmente indicate e descritte nelle schede allegate denominate allegato A – Misure per aree di rischio.

Le misure sono elencate e descritte nella colonna A delle suddette schede.

Per ciascun oggetto di analisi è stata individuata e programmata almeno una misura di contrasto o prevenzione, secondo il criterio suggerito dal PNA del "miglior rapporto costo/efficacia".

3.4.2. Programmazione delle misure

La seconda parte del trattamento è la programmazione operativa delle misure. La programmazione rappresenta un contenuto fondamentale del PTPCT in assenza del quale il piano risulterebbe privo dei requisiti di cui all'art. 1, comma 5 lett. a) della legge 190/2012.

La programmazione delle misure deve essere realizzata considerando **i seguenti elementi descrittivi:**

- 1) fasi o modalità di attuazione della misura;
- 2) tempistica di attuazione della misura o delle sue fasi;
- 3) responsabilità connesse all'attuazione della misura;
- 4) indicatori di monitoraggio e valori attesi.

In questa fase, il RPCT, sentiti i dirigenti, dopo aver individuato misure generali e misure specifiche (elencate e descritte nelle schede allegate denominate " allegato A – Misure per aree di rischio e ponderazione del rischio), ha provveduto alla programmazione temporale delle medesime, fissando le modalità di attuazione.

Il tutto è descritto per ciascun oggetto di analisi nella colonna D("Stato di attuazione ") delle suddette schede alle quali si rinvia.

Per l'anno 2023, i Dirigenti sono tenuti a riferire circa l'attuazione del presente PTPCT 2022/2024, mediante la compilazione del report finale entro il 30.11.2023.

Il monitoraggio riguarderà sia l'applicazione delle misure generali sia di quelle specifiche ed integrative. Tale sistema consentirà di porre in essere i necessari correttivi ove emergano criticità o inadempienze.

4. MISURE GENERALI: ELEMENTI ESSENZIALI

4.1 Il Codice di comportamento

Il comma 3, dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i., dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento. Tra le misure di prevenzione della corruzione, i Codici di comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia delineata dalla legge 190/2012 costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (ANAC, deliberazione n. 177 del 19/2/2020 recante le "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche", Paragrafo 1).

A tal fine il Codice di Comportamento integrativo del Comune di Monterotondo è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 323 del 30/12/2013, e rettificato con successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 28/01/2014.

Con **delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 l'Anac ha approvato le Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche**, al fine di promuovere un sostanziale rilancio dei codici di comportamento presso le amministrazioni proprio per il valore che essi hanno sia per orientare le condotte di chi lavora nell'amministrazione e per l'amministrazione verso il miglior perseguimento dell'interesse pubblico, sia come strumento di prevenzione dei rischi di corruzione da armonizzare e coordinare con i PTPCT di ogni amministrazione.

Il Comune di Monterotondo con deliberazione Giunta com.len. 211 del 28/10/2021 ha adottato il codice di comportamento del personale dipendente del Comune di Monterotondo in conformità alla delibera anac n. 177 del 19/2/2020

Il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, recante "Ulteriori misure urgenti per la realizzazione del PNRR", e, in particolare, l'articolo 4, che ha disciplinato l'introduzione, nell'ambito del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di misure in materia di utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media; il comma 7 dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, novellato dall'articolo 4, comma 1, lettera b), del decreto-legge n. 36 del 2022, che prevede, per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico;

Pertanto in coerenza con il quadro normativo introdotto nel corso del 2023, dopo l'approvazione del nuovo codice di comportamento nazionale, nella struttura del Codice saranno inseriti ulteriori articoli/commi

Coerentemente con quanto previsto nel Programma di Governo del Sindaco, l'Amministrazione comunale di Monterotondo, dopo aver aderito alla Carta di Pisa con deliberazione del Consiglio comunale n. 80 del 26/11/2015, ha deciso di predisporre **un Codice Etico per valorizzare trasparenza, imparzialità, giustizia e legalità**. L'Amministratore scegliendo di attenersi ai comportamenti che il Codice etico indica, si impegna, con un atto ufficiale, a rafforzare la promozione e la difesa di questi principi durante il suo mandato.

L'Amministrazione ha pertanto approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 65 del 29 novembre 2017 il Codice Etico degli Amministratori del Comune di Monterotondo

►► **PROGRAMMAZIONE: la misura è già operativa.**

4.2 Il Conflitto di interessi

L'art. 6-bis della legge 241/1990 (aggiunto dalla legge 190/2012, art. 1, comma 41) prevede che i responsabili del procedimento, nonché i titolari degli uffici competenti ad esprimere pareri, svolgere valutazioni tecniche e atti endoprocedimentali e ad assumere i provvedimenti conclusivi, debbano astenersi in caso di "conflitto di interessi", segnalando ogni situazione, anche solo potenziale, di conflitto.

Il DPR 62/2013, il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, norma il conflitto di interessi agli artt. 6, 7 e 14. Il dipendente pubblico ha il dovere di astenersi in ogni caso in cui esistano "gravi ragioni di

convenienza". Sull'obbligo di astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza. L'art. 7 stabilisce che il dipendente si debba astenere sia dall'assumere decisioni, che dallo svolgere attività che possano coinvolgere interessi:

- a) dello stesso dipendente;
- b) di suoi parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi;
- c) di persone con le quali il dipendente abbia "rapporti di frequentazione abituale";
- d) di soggetti od organizzazioni con cui il dipendente, ovvero il suo coniuge, abbia una causa pendente, ovvero rapporti di "grave inimicizia" o di credito o debito significativi;
- e) di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- f) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

Ogni qual volta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a darne tempestivamente comunicazione al responsabile dell'ufficio di appartenenza, il quale valuterà, nel caso concreto, l'eventuale sussistenza del contrasto tra l'interesse privato ed il bene pubblico.

All'atto dell'assegnazione all'ufficio, il dipendente pubblico ha il dovere di dichiarare l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi.

Deve informare per iscritto il dirigente di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che lo stesso abbia in essere o abbia avuto negli ultimi tre anni.

Anche il nuovo Codice dei contratti dedica un articolo specifico al conflitto di interessi, attuale o potenziale (articolo 42).

Nell'esercizio dell'attività amministrativa, dirigenti, posizioni organizzative e responsabili del procedimento dichiarano l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi.

L'ente in ogni caso per scongiurare ogni ipotesi di conflitto di interessi dovrà comunque dare applicazione a:

- ad una intensificazione dei controlli a campione nell'ambito del controllo di regolarità amministrativa in via successiva, con riferimento all'intero procedimento e non a singoli atti anche al fine di poter valutare i riscontri in termini di qualità tempi e costi;
- ad una intensificazione dei controlli sull'assenza di conflitto di interessi.

Nel corso del 2021 e 2022 sono stati richiesti i casellari giudiziari per la verifica dei carichi penali per tutti gli incarichi dirigenziali e per tutti gli incarichi di Posizione Organizzativa, in tutti casi con esito negativo.

La stessa misura sarà riproposta anche nel 2023, anche in virtù delle nuove nomine dirigenziali e delle P.O.

L'Amministrazione comunale con nota prot. n. 10241 del 11.03.2022 ha richiesto a tutte le Posizioni Organizzative di compilare una specifica dichiarazione finalizzate a monitorare l'esistenza di potenziali "conflitti di interesse", come previsti dal Codice di comportamento Integrativo del Comune di Monterotondo approvato con DGC n. 211 del 28/10/2021, nonché del DPR 62/2013, Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, il quale norma il conflitto di interessi agli artt. 6, 7 e 14, e in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023.

Medesima dichiarazione è stata acquisita nel 2022 anche dal personale al quale è stato conferito un incarico dirigenziale.

La violazione degli obblighi di comunicazione ed astensione integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e, pertanto, è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve eventuali ulteriori responsabilità civili, penali, contabili o amministrative. Pertanto, le attività di prevenzione, verifica e applicazione delle sanzioni sono a carico della singola amministrazione.

L'Amministrazione già con la nota **Circolare n. 47238 del 21.10.2019** ha emanato specifici modelli di dichiarazione attestanti l'assenza di cause di incompatibilità e di conflitto di interessi per il dipendente che svolge vari incarichi nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici, e più in generale per i procedimenti amministrativi inerenti l'ufficio di assegnazione

Inoltre nel **nuovo Codice di Comportamento adottato con DGC n. 211 del 28/10/2021** è stato previsto specifici articoli (Art. 8 - 12) dedicati alla gestione delle situazioni di conflitto di interesse (artt. 6 e 7 dPR n. 62/2013 - art. 35-bis d.lgs. n. 165/2001)

In tale ambito riveste particolare importanza anche la **formazione del personale dipendente**, e a tal fine l'Amministrazione si impegna ad erogare nel corso del 2022 una o più giornate di formazione sulla tematica della gestione e prevenzione dei conflitti di interesse.

BOX - Processi ed attività esposti a conflitto di interessi

PROCESSO/ATTIVITÀ	LIVELLO DI RISCHIO CONFLITTO DI INTERESSI
Predisposizione del Piano strutturale, regolamento urbanistico e sue varianti, strumenti a carattere sovracomunale	MOLTO ALTO
Predisposizione dei piani complessi di intervento e relative varianti (urbanistica negoziata)	MOLTO ALTO
Predisposizione di piani attuativi ad iniziativa pubblica	ALTO/MOLTO ALTO
Gestione dell'iter di approvazione dei piani attuativi ad iniziativa privata	MOLTO ALTO
Gestione delle convenzioni urbanistiche	MOLTO ALTO
Controlli sulla realizzazione di opere di urbanizzazione a scomputo dei relativi oneri	MOLTO ALTO
Procedure per l'affidamento di lavori pubblici	ALTO/MOLTO ALTO
Direzione dei lavori e collaudo delle opere pubbliche	MEDIO/ALTO
Gestione delle procedure per l'acquisto di beni e servizi	ALTO/MOLTO ALTO
Esecuzione del contratto (compresi contratti di global service e contratti di servizio con partecipate)	ALTO/MOLTO ALTO
Gestione delle procedure per la selezione e reperimento di personale	ALTO/MOLTO ALTO
Gestione delle procedure per l'attivazione di tirocini, stage, borse di studio	MEDIO
Pianificazione, gestione ed organizzazione delle attività formative	BASSO
Gestione delle assegnazioni di personale alle strutture comunali	MEDIO
Procedimenti disciplinari	MEDIO
Conferimento incarichi a personale esterno	ALTO
Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni da parte di dipendenti	ALTO
Gestione ed amministrazione degli immobili	MEDIO/ALTO
Attività connesse alla dismissione di beni immobili	MEDIO/ALTO
Attività connesse alla acquisizione di beni immobili	MEDIO/ALTO
Concessione a terzi di spazi comunali per attività culturali, associazionistiche, di rappresentanza	ALTO
Gestione delle procedure per la concessione e l'erogazione dei contributi	ALTO/MOLTO ALTO
Gestione delle procedure per il riconoscimento del patrocinio oneroso	MEDIO/ALTO
Pubblicazione di dati e informazioni sulle partecipazioni comunali	BASSO
Redazione del Bilancio consolidato del "Gruppo comunale"	MEDIO
Nomina e controllo amministratori o rappresentanti del comune presso Enti, aziende, istituzioni,	MEDIO/ALTO

organismi partecipati	
Controllo sulla corretta applicazione delle norme e dei vincoli vigenti in materia societaria	ALTO
Attività di polizia giudiziaria	MEDIO/ALTO
Attività di pubblica sicurezza	MEDIO
Controllo rispetto delle norme in materia di circolazione stradale	MEDIO
Rilevazione tecnica e rilascio documentazione/informazioni su incidenti stradali	MEDIO/BASSO
Gestione sinistri	MEDIO
Gestione procedimenti giudiziari e stragiudiziali	MEDIO
Predisposizione pareri	MEDIO/ALTO
Controlli sul rispetto delle norme in materia edilizia-urbanistica	ALTO/MOLTO ALTO
Sopralluoghi e controlli sull'occupazione degli alloggi assegnati	MEDIO/ALTO
Sopralluoghi sul patrimonio immobiliare comunale	ALTO
Sopralluoghi e controlli in materia ambientale	MEDIO/ALTO
Sopralluoghi e controlli relativi ad attività economiche	ALTO/MOLTO ALTO
Gestione dei procedimenti amministrativi attivati con SCIA – COMUNICAZIONE	ALTO
Gestione dei procedimenti amministrativi finalizzati al rilascio di AUTORIZZAZIONE	ALTO
Gestione dei procedimenti amministrativi finalizzati al rilascio di CONCESSIONE	ALTO
Gestione dei procedimenti sanzionatori (applicazione sanzioni pecuniarie e accessorie – provvedimenti inibitori o di decadenza da diritti e benefici)	ALTO
Rapporti con la società civile e il territorio	ALTO
Rapporti con altri Enti	MEDIO/ALTO

Nel PNA 2023-2025 l'Autorità ha dedicato una parte rilevante al tema dei conflitti di interesse in materia di contratti pubblici (sul punto il PNA 2019 è da intendersi superato), considerato che la prevenzione di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso l'individuazione e la gestione dei conflitti di interessi e in linea con la stessa normativa europea emanata per l'attuazione del PNRR (cfr. art. 22, co. 1, del Regolamento UE241/2021).

Sottolinea l'Autorità: *“Occorre tenere presente che le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento a un'accezione ampia, con particolare riguardo al conflitto di interessi in materia di contratti pubblici di cui all'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016, attribuendo rilievo a posizioni che potenzialmente possono minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, il comportamento imparziale del dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale e in generale della propria attività.”*

La norma deve essere interpretata con un approccio funzionale e dinamico, connesso all'apporto o al coinvolgimento che determinati soggetti hanno avuto, o potrebbero avere, nell'ambito dell'affidamento quindi si applica a **tutto il personale dipendente**, a prescindere dalla tipologia di contratto, a tempo determinato o indeterminato, e a **tutti coloro che, in base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare l'Ente nei confronti dei terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l'attività esterna** (ad es. Dirigente, Responsabile P.O., RUP, Direttore dei lavori/Direttore dell'esecuzione e ove eventuali loro assistenti, il coordinatore per la sicurezza, i soggetti coinvolti nella valutazione delle transazioni, i collaudatori/soggetti competenti alla verifica di conformità ed eventuali loro assistenti).

Vengono in rilievo, altresì, i prestatori di servizi coinvolti nell'affidamento (ad es. progettisti esterni, commissari di gara, collaudatori) e le figure aziendali coinvolte nella predisposizione degli atti di gara, nelle procedure di affidamento.

L'art. 42 non si applica invece a quei soggetti che si limitano a svolgere attività di natura operativa o che intervengono marginalmente nella fase esecutiva.

MISURA:

La principale misura per la gestione del conflitto di interessi è costituita dal sistema delle dichiarazioni che vengono rese dai dipendenti e dai soggetti esterni coinvolti, dalle successive verifiche e valutazioni svolte dalla Amministrazione e dall'obbligo di astensione in caso di sussistenza del conflitto.

Allo scopo di monitorare e rilevare eventuali situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziale, il RPCT aggiorna periodicamente le dichiarazioni rese dai dipendenti (come suggerito a pag. 50 del PNA 2019).

A tale scopo tutti i Dirigenti e le Posizioni Organizzative compilano annualmente un apposita dichiarazione finalizzate a monitorare l'esistenza di potenziali "conflitti di interesse",

Inoltre tenuto conto della reale e concreta difficoltà operativa di verificare la veridicità delle dichiarazioni sostitutive prestate da tutti i soggetti che intervengono nell'esercizio dell'attività amministrativa, si dispone che Dirigenti, Posizioni Organizzative e Responsabili del Procedimento che svolgono le attività e gestiscono i processi amministrativi e decisionali indicati nella tabella precedente, dichiarano l'insussistenza, a proprio carico, di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e, se ricorre il caso, acquisiscono obbligatoriamente, dai soggetti terzi, analoga dichiarazione circa l'insussistenza, a proprio carico, di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi.

La possibilità di inserire nei bandi di gara la clausola che prevede che i concorrenti devono dichiarare l'esistenza o meno di eventuali rapporti di parentela o affinità entro il quarto grado fra i titolari, i soci, gli amministratori e i dipendenti dell'impresa con i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione appaltante, costituisce una facoltà dei Dirigenti ai quali è rimessa la valutazione rispetto a quelle procedure ritenute di particolare rilievo sotto il profilo economico e/o per il settore di riferimento dei lavori, servizi o forniture. La clausola che prevede il secondo grado costituisce invece il livello standard per tutte le procedure di gara e affidamento.

L'ente si impegna ad inserire in sede di partecipazione a procedure di gara e affidamenti, una specifica dichiarazione così formulata:

Dichiarazione del/i titolare/i o del/i legale/i rappresentante/i o di altra/e persona/e munita/e di specifici poteri di firma, di essere/non essere a diretta conoscenza della sussistenza di relazioni di parentela e/o affinità - entro il secondo/quarto grado - tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Amministrazione comunale, che per competenza ed attività effettivamente espletata hanno preso parte alla definizione della documentazione di gara ed allo svolgimento della medesima e a coloro che – dipendenti dell'Amministrazione Comunale – saranno coinvolti nell'aggiudicazione, esecuzione e verifica delle prestazioni contrattuali.

I Dirigenti monitorano quindi, in stretta collaborazione con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, le eventuali situazioni di conflitto di interesse che possono riguardare il personale incaricato

Dovrà essere richiesta una dichiarazione sostitutiva di certificazione nei seguenti procedimenti:

- Procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture di beni
- Concessione di contributi, sussidi e vantaggi economici
- Procedimenti autorizzatori
- Conferimento di incarichi professionali a consulenti
- Attività a rischio corruzione come da piano

I Dirigenti trasmettono al RPCT, entro il 30 novembre di ogni anno, una relazione annuale concernente l'esito delle suddette dichiarazioni, nel rispetto delle norme che tutelano la riservatezza dei dati personali dei soggetti coinvolti, evidenziando le possibili situazioni di conflitto e le relative ipotesi di soluzione da concordare con il Responsabile medesimo.

Azioni	Responsabile	Dal	Al	Indicatore
Attuazione della procedura per il monitoraggio dei rapporti amministrazione/soggetti con i quali sono stati stipulati contratti, interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici, ai fini della verifica di eventuali relazioni di parentela o di affinità con i dipendenti.	RPCT e tutti i dirigenti	01/01/2023	31/12/2023	Acquisizione delle dichiarazioni e trasmissione annuale al RPCT dei dati

►► **PROGRAMMAZIONE: la misura viene applicata con periodicità annuale**

4.5 Regole per la formazione delle commissioni e per l'assegnazione degli uffici

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

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

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

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

MISURA:

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

L'ente verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

L'Amministrazione già con la nota Circolare n. 47238 del 21.10.2019 ha emanato specifici modelli di dichiarazione attestanti l'assenza di cause di incompatibilità e di conflitto di interessi per il dipendente che svolge vari incarichi nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici, e più in generale per i procedimenti amministrativi inerenti l'ufficio di assegnazione.

L'ente provvederà all'adozione di una procedura interna volta ad effettuare i controlli, anche a campione, sui precedenti penali e a determinare le conseguenze in caso di esito positivo degli stessi.

►► **PROGRAMMAZIONE: la misura è già operativa.**

4.3 L'Attribuzione degli incarichi dirigenziali

Il Responsabile della Prevenzione Della Corruzione, 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 dirigenti.

L'art. 17 del decreto appena richiamato recita "Gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni del presente decreto e i relativi contratti sono nulli", mentre l'art. 18 prevede per coloro

che si sono resi responsabili della violazione del divieto in parola, l'impossibilità per i tre mesi successivi alla dichiarazione di nullità dell'atto, di conferire gli incarichi di propria competenza. Detta sanzione inibitoria si accompagna alle responsabilità per le conseguenze economiche degli atti adottati, espressamente richiamate dalla disposizione de qua.

L'ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina recata dagli articoli 50 comma 10, 107 e 109 del TUEL e dagli articoli 13 – 27 del decreto legislativo 165/2001 e smi.

Inoltre, l'ente applica puntualmente le disposizioni del decreto legislativo 39/2013 ed in particolare l'articolo 20 rubricato: dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità.

Il D.lgs. n. 39/2013 ha attuato la delega stabilita dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della legge 190/2012, prevedendo fattispecie di:

- **inconferibilità**, ovvero di preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g);
- **incompatibilità**, da cui consegue l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. h).

In base all'art. 20 del D.lgs. 39/2013, i dirigenti, all'atto del conferimento dell'incarico, presentano una dichiarazione sull'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità di cui al suddetto decreto e l'adempimento di tale obbligo è condizione di efficacia dell'atto di conferimento dell'incarico. Nel corso dell'incarico, il dirigente presenta annualmente la dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità di cui al D.lgs. 39/2013.

Le dichiarazioni acquisite vengono regolarmente pubblicate nel sito del Comune di Monterotondo.

Sulle dichiarazioni il RPCT esercita la vigilanza, tramite controlli a campione, in conformità alla Linee Guida ANAC (delibera n. 833 del 3 agosto 2016).

Il responsabile del Piano anticorruzione cura che nell'amministrazione siano rispettate le disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013 sull'inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. A tale fine, laddove riscontrate, il responsabile contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità previste dalla legge.

Al fine di agevolare le attività di accertamento, controllo e verifica, come previsto dall'art. 20 del D.Lgs. n. 39/2013, **all'atto del conferimento dell'incarico l'interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità di cui al presente decreto che va comunicata entro 5 giorni al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.**

Come indicato nelle linee guida ANAC appena richiamate, **il Comune di Monterotondo nell'anno 2021 ha provveduto ad aggiornare i moduli per l'acquisizione annuale delle dichiarazioni di incompatibilità e inconferibilità** da parte del Segretario Generale, dei Dirigenti e dei Responsabili di P.O., affinché dalle stesse possa risultare chiaramente l'elenco di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si vuole nominare, nonché delle eventuali condanne da questo subite per i reati commessi contro la pubblica amministrazione. L'ente ha proceduto quindi alla verifica sulle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità mediante acquisizione d'ufficio di certificati penali e carichi pendenti, per tutti gli incarichi dirigenziali e per le Posizioni Organizzative

La tabella che segue sintetizza le fasi, i tempi di attuazione e i soggetti responsabili della misura:

INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' PER INCARICHI DIRIGENZIALI			
FASI PER L'ATTUAZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORI
Obbligo di acquisire preventiva autodichiarazione prima di	Sempre prima di ogni incarico	Soggetti responsabili dell'istruttoria del provvedimento finale	N. dichiarazioni/N. incarichi (100%)

conferire l'incarico		della nomina o del conferimento dell'incarico	
successiva verifica entro un congruo arco temporale dell'autodichiarazione	Sempre per ogni incarico, entro 5gg dalla trasmissione	Ufficio Personale controlli e acquisizione Casellario Giudiziario e Carichi Pendenti	N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)
Obbligo di aggiornare la dichiarazione	Annualmente	Ufficio personale per controlli e acquisizione Casellario Giudiziario e Carichi Pendenti	N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)
pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.	Sempre per ogni incarico	Ufficio personale	N. pubblicazioni/N. incarichi (100%)

►► **PROGRAMMAZIONE: la misura viene applicata con periodicità annuale**

4.6 Gli Incarichi extraistituzionali

Ai sensi dell'art.53 comma 3 bis del D.Lgs.165/2001 e dell'art.1 comma 60 lett. b) della L.190/2012, ogni incarico autorizzato ai propri dipendenti avviene nel totale rispetto della normativa in tema di conflitto di interesse anche potenziale.

Tale fattispecie è particolarmente rilevante, tanto è vero che all'interno del D.lgs. n. 33/2013, l'art. 18 disciplina le modalità di pubblicità degli incarichi autorizzati ai dipendenti dell'amministrazione.

Il tema del conferimento di incarichi extraistituzionali ai dipendenti è stato affrontato a partire dall'Aggiornamento 2015 al PNA fino all'Aggiornamento 2018, sia nella parte generale sia negli approfondimenti.

L'ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina del d.lgs. 39/2013, dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 60 del DPR3/1957.

L'amministrazione ha approvato la disciplina di cui all'art. 53, co. 3-bis, del d.lgs. 165/2001 e smi, (Regolamento per la disciplina del part-time e delle incompatibilità), approvato con DGC n. 108 del 06/04/2010 e aggiornato nel 2019.

Nel corso del 2023 verrà valutata l'opportunità di approvare un nuovo Regolamento per la disciplina degli incarichi extraistituzionali del personale dipendente

Nel corso del 2023 ad integrazione delle procedure già attivate, prima del rilascio dell'autorizzazione all'incarico, il RPCT, verificata la procedura, apporrà il proprio visto di nulla osta sul provvedimento di autorizzazione. Senza il suddetto visto, l'autorizzazione è inefficace.

►► **PROGRAMMAZIONE: la misura verrà attuata sin dall'approvazione del presente Sezione del PIAO.**

Nella tabella che segue sono sintetizzati i tempi, le modalità, i soggetti responsabili dell'attuazione della misura:

CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI			
FASI PER L'ATTUAZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	DI RESPONSABILI	INDICATORI

1. Divieto assoluto di svolgere incarichi anche a titolo gratuito senza la preventiva autorizzazione dell'Amministrazione	Sempre ogni qualvolta si verifichi il caso	Tutti i dipendenti dell'ente e il Dirigente Risorse Umane per verifiche e autorizzazioni e tenuta banca dati degli incarichi Il RPCT per il rilascio del visto di nulla osta sul provvedimento di autorizzazione	N. richieste/N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti
2. Codice di Comportamento per disciplinare la materia	Misura già applicata		
3. Monitoraggio della attuazione della Misura	Entro il 15/12 di ogni anno	Dirigente Risorse Umane	N. richieste/N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti Report complessivo annuale

L'importanza attribuita dalla normativa alla gestione del conflitto di interessi (trasversale a tutte le aree di rischio) ha comportato la necessità di valutare la possibilità di effettuare un monitoraggio strutturato, tenendo conto dei poteri ispettivi e di indagine che un ente locale può legittimamente esercitare. Dal 2020 è stata creata una specifica area di rischio dedicata al conflitto di interessi e alla sua gestione, nella quale sono individuati tutti i processi e le attività nell'ambito delle quali il rischio, anche solo potenziale, di un conflitto di interessi è presente.

a tal fine si evidenzia che l'Amministrazione comunale ha adottato i seguenti atti vertenti sulla prevenzione e controllo dei possibili conflitti di interesse:

Il Comune di Monterotondo ha approvato con DGC n. 108 del 06/04/2010 un Regolamento per la disciplina del part-time e delle incompatibilità tuttavia **l'Ente intende approvare uno nuovo specifico Regolamento ai sensi dell'art. 53, co. 3-bis, del d.lgs. n. 165/2001, che disponga in merito agli incarichivietati e ai criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali aggiornato alle novità legislative e giurisprudenziali.**

L'ente ha inoltre adottato

- ➔ con **Delibera di Giunta n. 279 del 31.10.2019 un specifico Regolamento sul Servizio Ispettivo**, ai sensi dell'articolo 1, comma 62 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, nonché le procedure e le modalità d'esercizio delle attività del medesimo sia con riferimento alle verifiche di cui all'art. 53 del D.lgs 165/2001, al rispetto delle disposizioni di cui alla legge 190/2012, e alla verifica del rispetto delle ulteriori norme di disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti del comune di Monterotondo, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.
- ➔ con **nota Circolare n. 40021 del 10.09.2019 un nuovo modello di autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni extraistituzionali per i dipendenti nonché le relative linee guida che devono essere utilizzate dai dirigenti per autorizzare o meno un incarico esterno.**
- ➔ con **nota Circolare n. 47238 del 21.10.2019 ha emanato uno specifico provvedimento per l'individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici e negli altri procedimenti amministrativi di competenza dei Servizi comunali**

I sopraindicati provvedimenti sono stati pubblicati anche in Amministrazione Trasparente.

Il Servizio Risorse Umane, Programmazione e Controlli attua un costante monitoraggio degli incarichi esterni autorizzati ai dipendenti comunali

4.7 Conferimento di incarichi professionali a soggetti esterni all'Amministrazione

Il Comune di Monterotondo ha disciplinato la materia degli incarichi a soggetti esterni all'Amministrazione. In particolare possono essere conferiti a esperti di particolare e comprovata specializzazione professionale in possesso del titolo di studio previsto dalle norme vigenti, per esigenze a cui il Comune non può fare fronte con personale in servizio:

- ☛ gli incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo aventi ad oggetto prestazioni occasionali, collaborazioni coordinate e continuative e incarichi professionali;
- ☛ gli incarichi di studio o di ricerca, ovvero di consulenza, aventi per oggetto prestazioni d'opera intellettuale disciplinate dalle norme del codice civile relative ai contratti d'opera intellettuale, che si configurano come attività autonome, caratterizzate dall'assenza di vincoli di subordinazione del prestatore nei confronti del committente;

Il Dirigente dovrà preventivamente accertare almeno la contemporanea sussistenza di tutti i seguenti presupposti:

- a) la rispondenza dell'oggetto della prestazione alle competenze attribuite dall'ordinamento al Comune e ad obiettivi e progetti specifici e determinati;
- b) l'inesistenza all'interno dell'Ente di strutture organizzative o professionalità in grado di assicurare i medesimi servizi, ovvero l'impossibilità oggettiva di utilizzare eventuali risorse umane disponibili al suo interno, da accertare per mezzo di una reale e documentata ricognizione;
- c) l'indifferibilità della prestazione oggetto dell'incarico;
- d) la temporaneità e la natura altamente qualificata della prestazione;
- e) la preventiva determinazione della durata, dei contenuti, dei criteri e del compenso da corrispondere per lo svolgimento dell'incarico;
- f) la proporzione tra il compenso da corrispondere all'incaricato e l'utilità che ne conseguirà l'Amministrazione.

La sussistenza dei presupposti di cui al precedente comma deve essere puntualmente attestata nella determinazione di avvio del procedimento di conferimento dell'incarico.

La determinazione deve anche indicare il programma in relazione alla cui attuazione è ammesso il conferimento dell'incarico.

Nella determinazione di affidamento dell'incarico, il Dirigente responsabile del procedimento deve dare atto di avere verificato che non sussistono motivi di incompatibilità previsti dalla legge ovvero legati ad interessi di qualunque natura con riferimento all'incaricato individuato e all'oggetto dell'incarico.

Il contratto, sottoscritto dal Dirigente e dall'incaricato, è inserito nel repertorio dei contratti e riporta almeno i seguenti elementi: contenuto, natura e oggetto dell'incarico, modalità di svolgimento, modalità di relazione con l'Amministrazione, prodotto finale richiesto, termine iniziale e finale, eventuali penali e cause di risoluzione, compenso, modalità e termini di pagamento e di rimborso di eventuali spese.

Il conferimento degli incarichi di studio o di ricerca, ovvero di consulenze nonché degli incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo di natura occasionale che non siano già disciplinati da specifica normativa, deve essere preceduto da adeguata pubblicità e determinato a seguito di idonee procedure selettive, nel rispetto dei principi di non discriminazione, parità di trattamento, proporzionalità e trasparenza.

In ogni caso il relativo avviso pubblico deve essere pubblicato sul sito web del Comune di Monterotondo/Amministrazione Trasparente, all'Albo Pretorio e reso disponibile presso l'Ufficio relazioni con il pubblico.

►►PROGRAMMAZIONE: la misura è già applicata

4.8 Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage*)

L'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. vieta ai 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 pubblico impiego, attività lavorativa o

professionale presso i privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli.

È fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Nell'aggiornamento 2018 al PNA l'Anac ritiene inoltre che il rischio di preconstituirsì situazioni lavorative favorevoli possa configurarsi anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione (cfr. parere ANAC sulla normativa AG 74 del 21 ottobre 2015 e orientamento n.24/2015). Pertanto, il divieto di pantouflage si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.

Il **PNA 2022** dedica uno specifico paragrafo al divieto di pantouflage e per garantire il rispetto della disposizione sul pantouflage raccomanda alle Amministrazioni di adottare misure adeguate volte a prevenire tale fenomeno sia a livello di Codice di Comportamento che nell'ambito del Piano anticorruzione.

Il Comune di Monterotondo già inseriva nei contratti di lavoro l'impegno del dipendente a rispettare quanto stabilito dall'art. 53, comma 16 del D.Lgs n. 165/2001 introdotto dalla Legge Anticorruzione, successivamente con la **Direttiva prot. n. 0050882 del 05-12-2022** "Misure di prevenzione della corruzione - direttiva operativa monitoraggio delle attività successive alla cessazione del servizio (cd divieto di pantouflage –revolving doors) svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro art. 53, co.16ter, d. lgs. n. 165/2001", ha dato attuazione operativa alla misura di prevenzione, attraverso la predisposizione di Modulistica in merito:

- a) l'inserimento di apposite clausole/moduli negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;
- b) la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- c) la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016.
- d) dichiarazione sostitutiva di notorietà su rispetto della disposizione di cui all'art. 53 comma 16 ter. del D.Lgs 165/2001 prima dell'adozione dei provvedimenti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, di attribuzione di vantaggio economico

Nella citata direttiva vengono anche stabiliti i seguenti Ruoli, tempistiche e Responsabilità

ATTIVITA'	MODALITÀ DI ATTUAZIONE	TERMINI TEMPORALI	RESPONSABILITÀ
Inserimento di specifica clausola nei contratti individuali di assunzione del personale	Già attuata in tutti i contratti di lavoro e utilizzo del Modulo A	Continuo	Dirigente Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico
Inserimento di specifica clausola nei contratti relativi agli incarichi dirigenziali	Adeguamento contratti e utilizzo del Modulo A	Continuo	Dirigente Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico

Inserimento di specifica clausola nei contratti relativi agli incarichi di consulenza/collaborazione	Adeguamento contratti e utilizzo del Modulo A	Continuo	Dirigenti di Dipartimento
Inserimento di specifica clausola nei bandi e negli atti prodromici all'affidamento di contratti pubblici	Adeguamento atti di gara e contratti e utilizzo del Modulo C	Continuo	Dirigenti di Dipartimento
Acquisizione della dichiarazione sostitutiva di notorietà su rispetto della disposizione di cui all'art. 53 comma 16 ter. del D.Lgs 165/2001 prima dell'adozione dei provvedimenti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, di attribuzione di vantaggio economico di qualunque tipo andrà	Adeguamento atti amministrativi e utilizzo del Modulo D	Continuo	Dirigenti di Dipartimento
Acquisizione informativa sul pantouflage dai dipendenti dirigenti e consulenti/collaboratori che cessano dal rapporto di Servizio	Adeguamento atti amministrativi e utilizzo del Modulo B	Al momento della cessazione del rapporto	Per i dipendenti comunali: Dirigente Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico Per gli incarichi di consulenza/collaborazione la competenza e dei Dirigenti di Dipartiemnto
Controllo a campione sul 10 per cento del personale cessato nell'anno solare precedente di qualifica dirigenziale, Posizione Organizzativa, Categoria D e C (che hanno avuto incarichi di responsabili del procedimento)	Richiesta Agenzia delle Entrate Territorialmente competente e trasmissione Report al RPCT	15febbraio 2023	Dirigente Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico
Verifiche della violazione art. 53, comma 16-ter, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, a seguito di segnalazioni ed esposti	Verifiche e trasmissione esiti a ANAC, uffici responsabili, OIV, UPD, Corte dei conti	In caso di ricezione di segnalazione ed esposti	RPCT
Monitoraggio attuazione misura	Trasmissione Report	15 dicembre 2023	Dirigenti di Dipartimento

►► **PROGRAMMAZIONE: la misura è già applicata**

4.9 La formazione in tema di anticorruzione

Il comma 8, art. 1, della legge 190/2012, stabilisce che il RPCT definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

La formazione può essere strutturata su due livelli:

- livello generale: rivolto a tutti i dipendenti e mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità;
- livello specifico: dedicato al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Si demanda al Responsabile per la prevenzione della corruzione il compito di individuare, di concerto con i dirigenti/responsabili di settore, i collaboratori cui somministrare formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

In sede di applicazione, per l'anno **2022**, del Piano triennale anticorruzione 2022-2024, sono stati programmati e resi disponibili in modalità e-learning attraverso lo sportello anticorruzione dell'Associazione **ASMEL** cui il Comune di Monterotondo aderisce, rinvenibili al link:

<http://www.sportelloanticorruzione.it/formazione-obbligatoria/>diversi percorsi formativi liberamente fruibili dai dipendenti comunali e articolati su una parte generale di base e i più parti specifiche in base ai servizi gestiti dall'ente locale.

Nel contesto della formazione obbligatoria stabilita dalla Legge n. 190/2012, il RPCT individua i moduli tematici attinenti le aree di attività individuate per Legge come quelle a più elevato rischio di corruzione amministrativa, nel corso del 2022 saranno svolte in particolare le seguenti attività:

I contenuti e le durate delle singole iniziative formative saranno definite nel dettaglio contestualmente all'approvazione del **Piano della Formazione per l'anno 2023**.

►► **PROGRAMMAZIONE: la misura è già applicata**

4.10 La Rotazione del personale

L'ente intende adeguare il proprio ordinamento alle previsioni di cui all'art. 16, comma 1, lett. l-quater), del d.lgs. 165/2001, in modo da assicurare la prevenzione della corruzione mediante la tutela anticipata.

Uno dei principali vincoli di natura oggettiva, che le amministrazioni di medie dimensioni incontrano nell'applicazione dell'istituto, è la non fungibilità delle figure professionali disponibili, derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento.

Sussistono ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere coloro che lavorano in determinati uffici, in particolare quando la prestazione richiesta sia correlata al possesso di un'abilitazione professionale e – talvolta all'iscrizione ad un Albo (è il caso, ad esempio, di ingegneri, architetti, farmacisti, assistenti sociali, educatori, avvocati, ecc.).

L'Autorità osserva che, nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee, l'amministrazione non possa, comunque, invocare il concetto di infungibilità. In ogni caso, l'ANAC riconosce che sia sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo (PNA 2019, Allegato n. 2, pag. 5).

Quindi, per poter prevenire situazioni in cui la rotazione sia preclusa da "circostanze dovute esclusivamente alla elevata preparazione di determinati dipendenti", le amministrazioni dovrebbero programmare:

- a. adeguate attività di affiancamento, propedeutiche alla rotazione;
- b. la formazione quale "misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione" (PNA 2019, Allegato n. 2, Paragrafo 4).

A tal fine l'Amministrazione comunale ha approvato con **deliberazione di Giunta Comunale n. 333 del 17/12/2019 i Criteri generali e Linee guida in materia di rotazione ordinaria e straordinaria del personale dipendente**, il quale dovrà condurre alla redazione del **Piano Triennale sulla Rotazione del Personale (PTRP)** con il quale verranno identificate le strutture e i dipendenti da sottoporre alla misura della

rotazione, i tempi della rotazione, la necessità di formazione, affiancamento e/o acquisizione di nuovo personale tecnico/amministrativo.

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

In sostanza, la legge consente di evitare la rotazione dei dirigenti/funzionari negli enti dove ciò non sia possibile per *sostanziale infungibilità* delle figure presenti in dotazione organica.

In ogni caso l’Amministrazione comunale attiverà ogni iniziativa utile (gestioni associate, mobilità, comando, ecc.) per assicurare l’attuazione della misura.

Con l’anno 2021 vi è stato un aggiornamento della macrostruttura con un nuovi assetti organizzativi, pertanto, i Dipartimenti con le relative funzioni e competenze hanno subito modifiche e/o integrazioni con correlati cambiamenti anche nel conferimento degli incarichi dirigenziali.

Nell’anno **2022** è stata approvata la Deliberazione Giunta Com.le n. 16 del 02/02/2022 avente ad oggetto la Ridefinizione della struttura organizzativa comunale ed approvazione del relativo funzionigramma analitico, con la creazione di nuovi Servizi, la soppressione di altri Servizi comunali e con la conseguenza di cambiamenti anche nel conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa.

Con **nota prot. n. 42688 del 18.10.2022** è stata inviata a tutti i Dirigenti la **Scheda di report** di monitoraggio annuale per la verifica dell’attuazione delle misure trasversali di prevenzione della corruzione **in materia di Rotazione ordinaria** del personale impegnato nelle attività a più elevato rischio di corruzione.

►► **PROGRAMMAZIONE: la misura dovrà essere applicata con gradualità**, in quanto la dotazione organica dell’ente è tuttavia limitata e non consente, di fatto, la piena ed immediata applicazione del criterio della rotazione, la misura in ogni caso deve essere accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentono una riqualificazione del personale.

La rotazione “straordinaria”

L’istituto della rotazione “straordinaria (anch’essa disciplinata nella sopra citata **deliberazione di Giunta Comunale n. 333 del 17/12/2019)** è previsto dall’art. 16,co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione “del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva”.

È importante chiarire che detta misura di prevenzione, che va disciplinata nel PTPCT o attraverso autonomo regolamento, non si associa in alcun modo alla rotazione “ordinaria”.

L’ANAC con la deliberazione n. 215/2019 ha provveduto a fornire indicazioni in ordine a:

- reati presupposto per l’applicazione della misura, individuati in quelli indicati dall’art. 7 della Legge n. 69/2015, ovvero gli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale;
- momento del procedimento penale in cui l’Amministrazione deve adottare il provvedimento motivato di eventuale applicazione della misura, individuato nel momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all’art. 335 c.p.p.. Ciò in quanto è proprio con quell’atto che inizia un procedimento penale.

In considerazione del momento scelto dall’ANAC, quale “avvio del procedimento penale”, **si ritiene opportuno prevedere il dovere in capo ai dipendenti, (ed è stato inserito nella nuovo codice di comportamento) qualora fossero interessati da procedimenti penali, di segnalare immediatamente all’amministrazione l’avvio di tali procedimenti.**

L’ANAC considera obbligatoria la valutazione della condotta “corruttiva” del dipendente, nel caso dei delitti di concussione, corruzione per l’esercizio della funzione, per atti contrari ai doveri d’ufficio e in atti giudiziari, istigazione alla corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, traffico di influenze illecite, turbata libertà degli incanti e della scelta del contraente (per completezza, Codice penale, artt. 317,318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e353-bis).

L’adozione del provvedimento è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per tutti gli altri reati contro la pubblica amministrazione, di cui al Capo I, del Titolo II, del Libro secondo del Codice Penale,

rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e del d.lgs. 235/2012.

Pertanto, secondo l'Autorità, "non appena venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, l'amministrazione, nei casi di obbligatorietà, adotta il provvedimento".

si prevede l'applicazione, senza indugio, delle disposizioni previste dalle "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria" (deliberazione ANAC n. 215 del 26/3/2019).

Si precisa che, negli esercizi precedenti, non si sono mai verificate situazioni che hanno richiesto l'applicazione della rotazione straordinaria.

►► **PROGRAMMAZIONE la misura è già attuata**

4.11 Misure per la tutela del dipendente che segnali illeciti (*whistleblower*)

L'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001e smi, riscritto dalla legge 179/2017 (sulle "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato") stabilisce che il pubblico dipendente che, "nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione", segnali, "condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non [possa] essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione".

Lo stesso interessato, o le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Amministrazione, comunicano all'ANAC l'applicazione delle suddette misure ritorsive. L'ANAC, quindi, informa il Dipartimento della Funzione Pubblica o gli altri organismi di garanzia o di disciplina, per gli eventuali provvedimenti di competenza.

Tutte le amministrazioni pubbliche sono tenute ad applicare l'articolo 54-bis.

Sul tema si evidenziano le relative **linee guida ANAC**:

- Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (cd. whistleblower)" approvate con Determinazione ANAC n. 6 del 28/4/2015
- Schema di Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing) adottate dall'Autorità con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021

L'art. 54-bis, modificato dall'art. 1 della legge 179/2017, ha stabilito che la segnalazione dell'illecito possa essere inoltrata:

- **In primo luogo, al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che, di conseguenza, svolge un ruolo essenziale in tutto il procedimento di acquisizione e gestione delle segnalazioni;**
- quindi, in alternativa all'ANAC, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti.

La segnalazione, per previsione espressa del comma 4 dell'art. 54-bis, è sempre sottratta all'accesso documentale, di tipo "tradizionale", normato dalla legge 241/1990. La denuncia deve ritenersi anche sottratta all'applicazione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato, di cui agli articoli 5 e 5-bis del d.lgs. 33/2013. **L'accesso, di qualunque tipo esso sia, non può essere riconosciuto poiché l'identità del segnalante non può, e non deve, essere rivelata**, come da prescrizioni previste nell'art. 54-bis.

Il comma 9 dell'art. 54-bis prevede che le tutele non siano garantite "nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado", la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia, oppure venga accertata la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

L'art. 54-bis, quindi, accorda al whistleblower le seguenti garanzie:

- **la tutela dell'anonimato;**
- **il divieto di discriminazione;**
- **la previsione che la denuncia sia sottratta all'accesso.**

L'art. 54-bis delinea una "protezione generale ed astratta" che 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.

Dal 3/9/2020 è in vigore il nuovo "Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio" da parte dell'ANAC (GU, Serie Generale n. 205 del 18/8/2020).

Con il nuovo testo, l'ANAC ha distinto **quattro tipologie di procedimento**:

1. il procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti (presentate ai sensi del co. 1 dell'art. 54-bis);
2. il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'avvenuta adozione di misure ritorsive (avviato ai sensi del co. 6 primo periodo dell'art. 54-bis,);
3. il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'inerzia del RPCT nello svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni di illeciti (co. 6 terzo periodo dell'art. 54-bis);
4. il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni (co. 6 secondo periodo dell'art. 54-bis).

Le eventuali misure ritorsive o discriminatorie sono comunicate, o dallo stesso interessato o dalle organizzazioni sindacali, all'ANAC, che provvede a comminare nei confronti dei responsabili le sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'art. 54-bis comma 6 del d.lgs. 165/2001.

Analoghe sanzioni sono previste laddove l'Autorità accerti l'assenza di procedure per inoltrare, ricevere e gestire le segnalazioni, tutelando la riservatezza del denunciante.

Pertanto, il potenziale destinatario delle sanzioni dell'ANAC è proprio il responsabile anticorruzione, che negli enti locali in genere corrisponde al Segretario Generale

Il Paragrafo 2.2 della Parte II delle Linee guida individua i seguenti attori del procedimento di inoltro e gestione della segnalazione:

- il **segnalante**, che è colui che invia la segnalazione di whistleblowing;
- il **soggetto legittimato**, per legge, a ricevere e gestire le segnalazioni;
- l'**istruttore**, che fa parte dell'eventuale struttura di supporto del RPCT (ad esempio, il "gruppo di lavoro"), partecipa all'analisi della segnalazione ed alla eventuale istruttoria e accede a tutte le informazioni e tratta dati personali;
- il **custode delle identità**, che è il soggetto individuato dall'amministrazione che, su esplicita e motivata richiesta, consente al RPCT di accedere all'identità del segnalante che, in ogni caso, non è nota nemmeno al custode. Tale ruolo può anche coincidere con quello di RPCT.

Il RPCT è pertanto il soggetto legittimato, per legge, a trattare i dati personali del segnalante e, eventualmente, a conoscerne l'identità. Il RPCT può coincidere con il custode dell'identità.

Visti i numerosi e delicati compiti affidati dalla legge al RPCT, nonché l'ampiezza delle responsabilità a suo carico in caso di inadempimento, l'ANAC ritiene essenziale che il RPCT possa avvalersi di un **gruppo di lavoro per svolgere l'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni**, sempreché le dimensioni organizzative lo consentano (Paragrafo 1, Parte II delle Linee guida, pag. 27). Qualora l'amministrazione decida di costituire il gruppo di lavoro, l'Autorità raccomanda che:

- sia composto da soggetti in possesso di competenze trasversali rispetto ai principali compiti e attività dell'ente;
- i componenti siano identificati in apposito atto organizzativo.

Nel nostro Ente il GRUPPO DI LAVORO è composto dai seguenti dipendenti comunali:

- ▶ Dott. Cristiano De Angelis
- ▶ Ing. Riccardo Perotti
- ▶ Dott.ssa Alexia Malpicci

I sopracitati componenti dovranno poter accedere alle segnalazioni.

Il RPCT riceve le segnalazioni di whistleblowing ed è lui che provvede ad assegnarle, attraverso la piattaforma informatica di gestione, ai singoli componenti del gruppo di lavoro per coadiuvarlo nello svolgimento dell'attività istruttoria. Ciascun componente del gruppo, quindi, potrà accedere alla piattaforma separatamente dal RPCT per svolgere le necessarie attività in merito alle segnalazioni assegnategli (ANAC, FAQ 1.12).

I componenti del gruppo di lavoro, in ogni caso, non potranno accedere all'identità del segnalante.

le LLGG Anac n. 469/2021 chiariscono che tutti i soggetti che trattano i dati – RPCT, componenti dell'eventuale gruppo di lavoro, custode dell'identità e personale degli altri uffici eventualmente coinvolti nella gestione della segnalazione di whistleblowing - devono comunque essere autorizzati e debitamente istruiti in merito al trattamento dei dati personali (ai sensi dell'art. 4, par. 10, 29, 32, §. 4 del Regolamento UE 2016/679 e art. 2-quaterdecies del d.lgs. 196 del 2003). Ciò in quanto nella documentazione trasmessa potrebbero essere presenti dati personali di altri interessati (es. soggetto cui sono imputabili le possibili condotte illecite).

Le linee guida Anac prevedono l'utilizzo di modalità informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione".

MISURA:

- si evidenzia che l'Ente in questi anni si è dotato di un sistema che consente l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima mentre l'archiviazione avviene su file protetti da password e su Pc al quale ha accesso solo il Segretario Generale.
- L'Ente si è dotato nel mese di marzo/aprile del 2022 di un sistema informatizzato che consente l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima e che ne consente l'archiviazione.

L'Amministrazione ha dato notizia dell'adozione del sistema applicativo informatico di gestione delle segnalazioni di whistleblowing nella home page del proprio sito istituzionale in modo chiaro e visibile, inoltre il link della piattaforma per il whistleblowing è stato pubblicato anche nella sezione Altri Contenuti: <https://www.comune.monterotondo.rm.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/Whistleblowing>

Ad oggi, non sono pervenute segnalazioni

ATTIVITÀ	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO	SOGGETTO RESPONSABILE
Acquisizione applicativo per la Gestione informatizzata delle segnalazioni di condotte illecite (whistleblowing)	Misura a regime	Gestione delle segnalazioni da parte del RPCT attraverso l'applicativo	Segretario Generale in qualità di RPCT

Le LLGG n. 469/2021 chiariscono che la procedura di gestione delle segnalazioni di *whistleblowing* utilizzata deve tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione, della documentazione ad essa allegata nonché dell'identità di eventuali soggetti segnalati, garantendo l'accesso a tali informazioni solo ai soggetti autorizzati e previsti nell'iter procedurale.

➤➤PROGRAMMAZIONE la misura è già attuata

5 ALTRE MISURE GENERALI

5.1 La clausola compromissoria nei contratti d'appalto e concessione

Sistematicamente, in tutti i contratti stipulati e da stipulare dall'ente è sempre stato (e sarà) escluso il ricorso all'arbitrato (esclusione della *clausola compromissoria* ai sensi dell'art. 209, comma 2, del Codice dei contratti pubblici - d.lgs. 50/2016 e smi).

➤➤PROGRAMMAZIONE la misura è già attuata

5.2 Patti di Integrità e Protocolli di legalità

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 83 bis, comma 3, del D.lgs 159/2013, come modificato dall'art. 3, comma 3 della legge 120/2020 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*", l'Ente si impegna ad utilizzare nelle proprie procedure di affidamento e nei rapporti con gli operatori economici idonei Patti di Integrità per tutte le commesse pubbliche di lavori, servizi e forniture.

L'art. 83 bis, comma 3, come modificato dall'art. 3, comma 3 della legge 120/2020 stabilisce ora che "Le stazioni appaltanti prevedono negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto dei protocolli di legalità costituisce causa di esclusione dalla gara o di risoluzione del contratto".

I patti di integrità sono uno strumento utile per contrastare la collusione e la corruzione nei contratti pubblici in cui la parte pubblica si impegna alla trasparenza e correttezza per il contrasto alla corruzione e il privato al rispetto di obblighi di comportamento lecito ed integro improntato a lealtà correttezza, sia nei confronti della parte pubblica che nei confronti degli altri operatori privati coinvolti nella selezione. I patti, infatti, non si limitano ad esplicitare e chiarire i principi e le disposizioni del Codice degli appalti ma specificano obblighi ulteriori di correttezza. L'obiettivo di questo

strumento, infatti, è il coinvolgimento degli operatori economici per garantirne l'integrità in ogni fase della gestione del contratto pubblico.

Patti d'integrità e Protocolli di legalità recano un complesso di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario per la partecipazione ad una gara di appalto.

Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare. Permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.

Si tratta quindi di un complesso di "regole di comportamento" finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

Già nel 2012, l'allora Autorità di vigilanza dei contratti pubblici (AVCP) con la determinazione n. 4/2012 si era pronunciata sulla legittimità delle clausole che imponessero obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti attraverso protocolli di legalità e patti di integrità.

Con **deliberazione di Giunta Comunale n. 282 del 17/12/2015, l'Amministrazione ha approvato delle "Linee Guida in materia di appalti di lavori, forniture e servizi"**, estese a tutte le procedure di appalto ed affidamento, comprese quelle attivate sulla base della convenzione stipulata con la Stazione Unica Appaltante di Roma Città Metropolitana, al fine di rafforzare il contrasto alla concorrenza sleale, ai tentativi di corruzione/concussione, alle turbative d'asta, alle infiltrazioni mafiose e della criminalità organizzata da parte di imprese irregolari e di cooperative spurie, nonché di promuovere il lavoro regolare, la coesione sociale e l'efficienza nella realizzazione e nello sviluppo di procedure per l'assegnazione di lavori, servizi e forniture.

L'ente ha approvato il proprio schema di "Patto d'integrità" congiuntamente al PTPCT 2021-2023 (Paragrafo 5.10 del PTPCT 2021-2023), quale allegato del piano stesso (Allegato D del PTPCT 2021-2023).

Per completezza, sempre in allegato, si riporta il testo del suddetto Patto di integrità (Allegato D), aggiornato come proposto dall'Anac nel PNA 2022 con inserimento di apposite clausole nel patto di integrità riguardanti il rispetto dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001

L'Ente ha emanato apposita Direttiva operativa prot. n. 0050882 del 05-12-2022 per evidenziare e ricordare l'applicazione di tale misura per tutti i dipendenti interessati e in tutte le procedure di gara e di concessione di vantaggi economici. In particolare i singoli dirigenti dovranno assicurare la sottoscrizione del Patto d'integrità dovrà essere imposta, in sede di gara, ai concorrenti delle procedure d'appalto di lavori, servizi e forniture. Il Patto di integrità viene allegato, quale parte integrante, al Contratto d'appalto.

►► **PROGRAMMAZIONE la misura è già attuata**

5.3 I Rapporti con i portatori di interessi particolari

Tra le misure generali che le amministrazioni è opportuno adottino, l'Autorità ha fatto riferimento a quelle volte a garantire una corretta interlocuzione tra i decisori pubblici e i portatori di interesse, rendendo conoscibili le modalità di confronto e di scambio di informazioni (PNA2019, pag. 84).

L'Autorità auspica sia che le amministrazioni e gli enti regolamentino la materia, prevedendo anche opportuni coordinamenti con i contenuti dei codici di comportamento; sia che la scelta ricada su misure, strumenti o iniziative che non si limitino a registrare il fenomeno da un punto di vista formale e burocratico ma che siano in grado effettivamente di rendere il più possibile trasparenti eventuali influenze di portatori di interessi particolari sul processo decisionale.

Per indirizzare il proprio operato e valutare l'efficacia delle azioni intraprese, il Comune di Monterotondo deve dialogare sistematicamente con la comunità che rappresenta. Gli **stakeholders** (i cosiddetti "portatori di interessi") sono gli interlocutori di riferimento dell'Amministrazione e sono costituiti da individui, gruppi o organizzazioni che possono influenzare o essere influenzati, positivamente o negativamente, dall'azione dell'Ente.

L'interazione tra Amministrazione e stakeholders è quindi suscettibile di generare rapporti di privilegio o alterare le dinamiche di una corretta dialettica istituzionale e richiede un'attenta analisi.

Per valutare l'eventuale rischio corruttivo (e adottare le opportune misure preventive), sono stati individuati e mappati i principali stakeholders che interagiscono col Comune di Monterotondo e possono "influire", con un diverso grado di incidenza, sull'operato dell'Amministrazione.

La mappatura generale dei portatori di interessi è stata effettuata tenendo conto della specificità del contesto esterno in cui il Comune di Monterotondo opera (e descritto precedentemente). In estrema sintesi, Monterotondo è una città caratterizzata da vocazione economica imperniata sul terziario/servizi,

con un presenza di numerose scuole di ogni ordine e grado, strutture sanitarie ed ospedaliere, centri di ricerca, infrastrutture ferroviarie e stradali.

Sono state quindi identificate due macrocategorie di portatori di interessi:

a) **Stakeholders “privati”** (soggetti singoli o associati che perseguono interessi privati):

- cittadini;
- Soggetti operanti nel Terzo Settore;
- Imprese (individuali, familiari, societarie);
- Trasporti (Cotral e Ferrovie dello Stato);
- Associazioni (Sport, Cultura, Ambiente);
- Organismi di settore (Organizzazioni Sindacali, Ordini e collegi professionali, Associazioni di categoria)

b) **Stakeholders “istituzionali”** (istituzioni, enti o soggetti che svolgono funzioni pubbliche).

- Enti territoriali (Stato, Regione, Città Metropolitana, altri Comuni);
- Monumenti e Cultura (Soprintendenza, Fondazioni culturali);
- Salute e Sociale (Asl);
- Scuola e Ricerca (Istituti scolastici, Miur, CNR, altri enti di ricerca);
- Autorità Indipendenti (ANAC);
- Ambiente (Ministero dell’Ambiente, ARPA, Autorità di bacino);
- ANCI;
- Camera di Commercio;

Successivamente è stato valutato il rischio.

Il valore del rischio di un evento è stato calcolato come il prodotto della probabilità dell’evento per l’intensità del relativo impatto.

Rischio = Probabilità x Impatto

- **Probabilità** = probabilità che si verifichi uno specifico evento di corruzione (inteso in senso ampio, anche come cattiva amministrazione), tenendo conto del contesto ambientale, delle potenziali motivazioni dei soggetti, delle possibili azioni correttive da mettere in campo.
- **Impatto** = conseguenze che l’evento di corruzione può produrre sull’Amministrazione (impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale).

È stata utilizzata una matrice con una scala crescente di 4 valori (basso, medio, alto, altissimo) sia per il fattore “probabilità” che per il fattore “impatto” ed è stato privilegiato un sistema di misurazione qualitativo per scongiurare una possibile sottovalutazione del rischio e per rendere più agile e immediata la misurazione stessa.

MATRICE DI CALCOLO DEL RISCHIO

PROBABILITÀ ----- IMPATTO	BASSA	MEDIA	ALTA	ALTISSIMA
BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTO
ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTISSIMO
ALTISSIMO	ALTO	ALTO	ALTISSIMO	ALTISSIMO

Considerata la particolarità delle funzioni di competenza del Comune di Monterotondo, il cui esercizio ha un impatto diretto e immediato sulla comunità locale e riguarda svariati ambiti d’intervento, è stata assunta una posizione “di prudenza” che ha tenuto sempre conto di tutte le potenziali minacce al corretto esercizio dell’attività istituzionale.

Valutazione del rischio anticorruzione in relazione agli stakeholders

Soggetto/Ambito di Interazione	Tipologia di Relazione	Eventuale Incidenza di Variabili	Impatto	Probabilità	Rischio
CITTADINI	Partecipazione	Territoriali,	medio/ alto	Alta	Alto

(SINGOLI O IN FORMA ASSOCIATA)	istituzionale e procedimentale	<i>culturali, sociali ed economiche</i>	(se in forma associata)		
ASSOCIAZIONI	Partecipazione istituzionale e procedimentale	<i>Culturali, Sociali</i>	Alto	Alta	Alto
SOGGETTI OPERANTI NEL TERZO SETTORE	Partecipazione istituzionale e procedimentale	<i>Culturali, Sociali</i>	Alto	Media	Alto
ORGANIZZAZIONI DI CATEGORIA E ORDINI PROFESSIONALI	Partecipazione istituzionale	<i>Sociali ed economiche</i>	Alto	Alta	Alto
IMPRESE	Partecipazione istituzionale e procedimentale	<i>Tecniche, sociali ed economiche</i>	Medio	Alta	Alto
TRASPORTI	Partecipazione istituzionale	<i>Tecniche, sociali ed economiche</i>	Alto	Media	Alto
ENTI TERRITORIALI	Relazioni istituzionali	<i>Territoriali, sociali ed economiche</i>	Medio	Alta	Alto
SCUOLA E RICERCA	Relazioni istituzionali	<i>Culturali, tecniche, economiche</i>	Medio	Alta	Alto
AMBIENTE	Relazioni istituzionali	<i>Ambientali, sanitarie, territoriali, economiche</i>	Altissimo	Alta	Altissimo
ORDINE E SICUREZZA	Relazioni istituzionali	<i>Criminologiche, tutela della legalità, sociali, economiche</i>	Alto	Alta	Alto
MONUMENTI E CULTURA	Relazioni istituzionali	<i>Culturali ed economiche</i>	Alto	Alta	Alto
SALUTE E SOCIALE	Relazioni istituzionali	<i>Sanitarie, ambientali, economiche</i>	Altissimo	Alta	Altissimo
ANAC	Relazioni istituzionali	<i>Prevenzione della corruzione e tutela legalità</i>	Medio	Bassa	Medio
ALTRE AUTORITÀ INDIPENDENTI	Relazioni istituzionali	<i>Sociali ed economiche, tecniche, ambientali...</i>	Medio	Bassa	Medio
ANCI	Relazioni istituzionali	<i>Territoriali</i>	Basso	Bassa	Basso
ALTRE	Relazioni	<i>Territoriali</i>	Basso	Bassa	Basso

ASSOCIAZIONI TRA ENTI LOCALI	istituzionali				
CAMERA DI COMMERCIO	Relazioni istituzionali	<i>Economiche</i>	Basso	Bassa	Basso

L'ANAC auspica sia che le amministrazioni e gli enti regolamentino la materia, prevedendo anche opportuni coordinamenti con i contenuti dei codici di comportamento; sia che la scelta ricada su misure, strumenti o iniziative che non si limitino a registrare il fenomeno da un punto di vista formale e burocratico ma che siano in grado effettivamente di rendere il più possibile trasparenti eventuali influenze di portatori di interessi particolari sul processo decisionale.

MISURA:

L'Amministrazione intende dotarsi di un Regolamento simile a quello licenziato dalla stessa ANAC, con la deliberazione n. 172 del 6/3/2019, che disciplini i rapporti tra Amministrazione e portatori di interessi particolari.

►PROGRAMMAZIONE: la misura sarà attuata entro il 31.12.2023

5.4. Iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere

Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del regolamento previsto dall'art. 12 della legge 241/1990.

L'art. 12 della legge 241/1990 stabilisce che la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere siano subordinate alla "predeterminazione da parte delle amministrazioni procedenti, nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti, dei criteri e delle modalità cui le amministrazioni stesse devono attenersi".

Gli atti amministrativi, riconducibili alla disciplina dell'art. 12, hanno per oggetto l'attribuzione, ad un terzo, di una somma di denaro, ovvero di un bene valutabile economicamente, senza che ciò determini l'instaurarsi di un rapporto sinallagmatico;

quindi, senza che il beneficiario assuma l'obbligo di una controprestazione o della restituzione del denaro.

Il comma 1 dell'art. 26 del d.lgs. 33/2013 (come modificato dal d.lgs. 97/2016) prevede la pubblicazione, in Amministrazione trasparente, degli atti con i quali le pubbliche amministrazioni determinano, ai sensi dell'art. 12 della legge 241/1990, criteri e modalità per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari, nonché per attribuire vantaggi economici di qualunque genere a persone, enti pubblici ed enti privati.

Il comma 2 del medesimo art. 26, invece, impone la pubblicazione dei provvedimenti di concessione di benefici superiori a 1.000 euro, assegnati allo stesso beneficiario, nel corso dell'anno solare. La pubblicazione, che è dovuta anche qualora il limite venga superato con più provvedimenti, costituisce condizione di legittimità ed efficacia del provvedimento di attribuzione del vantaggio (art. 26 comma 3).

Pertanto, la pubblicazione deve avvenire tempestivamente e, comunque, prima della liquidazione delle somme che costituiscono il contributo.

L'obbligo di pubblicazione sussiste solo laddove il totale dei contributi concessi allo stesso beneficiario, nel corso dell'anno solare, sia superiore a 1.000 euro.

"Il legislatore, al fine di evitare l'effetto di una trasparenza opaca determinata dalla numerosità dei dati pubblicati, ha infatti individuato una soglia di rilevanza economica degli atti da pubblicare" (ANAC, deliberazione n. 468 del 16/6/2021, pag. 5).

Il comma 4 dell'art. 26, esclude la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche beneficiarie qualora sia possibile desumere informazioni sullo stato di salute, ovvero sulla condizione di disagio economico-sociale dell'interessato.

L'art. 27, del d.lgs. 33/2013, invece elenca le informazioni da pubblicare:

- il nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali, il nome di altro soggetto beneficiario;
- l'importo del vantaggio economico corrisposto;
- la norma o il titolo a base dell'attribuzione;
- l'ufficio e il dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo;

- la modalità seguita per l'individuazione del beneficiario;
- il link al progetto selezionato ed al curriculum del soggetto incaricato.

Tali informazioni, organizzate annualmente in unico elenco, sono registrate in Amministrazione trasparente (“Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici”, “Atti di concessione”) con modalità di facile consultazione, in formato tabellare aperto che ne consenta l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo (art. 27 comma 2).

Nell’ottica della lotta alle frodi e al riciclaggio il Comune di Monterotondo prevede nel presente Piano che: *È fatto obbligo ai soggetti privati che concludono con l’Amministrazione contratti di appalto, concessione d’uso o convenzioni urbanistiche o che sono destinatari di un finanziamento, di un contributo, o di vantaggi economici di qualunque genere, o di provvedimenti autorizzativi e/o concessori, di comunicare il Titolare effettivo. Tale dichiarazione è ritenuta necessaria per consentire all’Amministrazione comunale di verificare l’eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, dei dipendenti dell’Ente, volta per volta coinvolti nel procedimento in relazione alle rispettive competenze.*

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

La delibera Anac n. 468 del 16 giugno 2021

Obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati (artt. 26 e 27 d.lgs. n. 33/2013): superamento della delibera numero 59 del 15 luglio 2013 recante “Pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati (artt. 26 e 27, d.lgs. n. 33/2013)”

L’Autorità nazionale anticorruzione, ha approvato la **deliberazione 16 giugno 2021 n. 468**, che reca le nuove Linee guida in materia di obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche, enti pubblici e privati.

La deliberazione supera le precedenti Linee guida, ovvero la deliberazione n. 59/2013.

l’ANAC, mutando il proprio orientamento rispetto alle precedenti Linee guida (deliberazione n. 59/2013), ha stabilito che siano da pubblicare le norme che disciplinano e fissano criteri e modalità di erogazione sia dei contributi in denaro, sia di benefici di natura assistenziale, in cui l’aspetto prestazionale è prevalente rispetto a quello economico monetario. Pertanto, secondo la deliberazione n. 468/2021, ora è necessario pubblicare in Amministrazione trasparente non solo il regolamento che norma l’elargizione dei contributi da parte dell’ente, ma tutte le disposizioni che disciplinano l’attribuzione di vantaggi a terzi.

MISURE

- ➔ **Ogni provvedimento d’attribuzione/elargizione è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell’ente nella sezione “amministrazione trasparente”, oltre che all’albo online e nella sezione “determinazioni/deliberazioni”.**
- ➔ **L’Amministrazione comunale con circolare prot. n. 35984 del 12.09.2022 ha dato adeguata diffusione agli obblighi di pubblicazione così come declinati nella delibera Anac n.468/2021**

Ancor prima dell’entrata in vigore del decreto legislativo 33/2013, che ha promosso la sezione del sito “amministrazione trasparente, detti provvedimenti sono stati sempre pubblicati all’albo online e nella sezione “determinazioni/deliberazioni” del sito web istituzionale.

L’Ente si è già dotato da tempo di numerosi **Regolamenti** che disciplinano i criteri per l’erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari differenziandoli per materia (cultura, sociale, attività produttive..)

- **Deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 26/01/2010 e smi**
Approvazione di regolamento per la concessione di patrocini, sovvenzioni e contributi per la realizzazione di attività culturali, turistiche, interventi legati alle politiche giovanili, alle pari opportunità e diritti nel comune di Monterotondo
- **Deliberazione di Consiglio Comunale 49 del 04/08/2011 e smi**
Regolamento per la concessione di contributi sovvenzioni e patrocini per la realizzazione di attività e manifestazioni sportive nel comune di Monterotondo
- **Delibera di Consiglio Comunale n.117 del 28/11/2006 e smi**
Regolamento per l'erogazione di contributi, nell'ambito delle attività promozionali dell'assessorato alle attività produttive
- **Delibera di Consiglio Comunale n.127 del 2006 e smi**
Regolamento per la concessione di contributi e sovvenzioni ad associazioni, enti, fondazioni, parrocchie che svolgono attività sociali e socio – sanitarie nel comune di Monterotondo
- **Delibera di Consiglio Comunale n.2 del 2004 e smi**
Regolamento per l'erogazione dell'assistenza economica a favore di persone bisognose e/o a rischio di emarginazione. dei comuni del distretto RM/G1 - Fonte Nuova - Mentana – Monterotondo
- **Delibera di Consiglio Comunale n.12 del 17/02/2009 e smi**
Regolamento per l'assistenza indiretta alle famiglie

►► **PROGRAMMAZIONE: la misura è già operativa.**

Nel **codice del Terzo settore**, decreto legislativo n. 117/2017 (Codice del Terzo Settore o Cts), molta attenzione è dedicata ai rapporti con gli enti pubblici (Titolo VII). L'art. 55, in tema di co-programmazione, co-progettazione e accreditamento, e l'art. 56 in tema di convenzioni con Odv e Aps richiamano la trasparenza quale principio generale nell'individuazione del soggetto del Terzo settore con il quale collaborare e come condizione per assicurare il rispetto e la verifica degli altri principi di imparzialità, partecipazione e parità di trattamento. Viene precisato, a proposito delle convenzioni, che "le amministrazioni precedenti pubblicano sui propri siti informatici gli atti di indizione dei procedimenti (...) e i relativi provvedimenti finali. I medesimi atti devono altresì formare oggetto di pubblicazione da parte delle amministrazioni precedenti nella sezione "Amministrazione trasparente", con l'applicazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33" (art. 56, c.3-bis del Cts).

Si stabilisce che entro il 30 giugno di ogni anno, alcuni soggetti specificamente individuati sono tenuti a rendicontare i rapporti finanziari avuti con la pubblica amministrazione nell'esercizio finanziario precedente.

Associazioni, fondazioni ed Onlus sono tenuti a pubblicare nei propri siti internet o analoghi portali digitali, entro il 30 giugno di ogni anno, "le informazioni relative a sovvenzioni, sussidi, vantaggi, contributi o aiuti, in denaro o in natura, non aventi carattere generale e privi di natura corrispettiva, retributiva o risarcitoria", agli stessi effettivamente erogati nell'esercizio finanziario precedente dalle Pubbliche Amministrazioni.

Come sopra già indicato **la legge 4 agosto 2017, n. 124** recante «Legge annuale per il mercato e la concorrenza» ha disposto che le associazioni che ricevono benefici economici da parte delle pubbliche amministrazioni (per un importo annuo pari o superiore a 10.000 euro) devono pubblicare i dati e le informazioni in un'apposita sezione del proprio sito internet. L'obbligo riguarda le «associazioni, le onlus e le fondazioni che intrattengono rapporti economici con le pubbliche amministrazioni» e cioè che ricevono da queste «sovvenzioni, contributi, incarichi retribuiti e comunque vantaggi economici di qualunque genere».

La normativa, entrata in vigore il 29 agosto 2017, si riferisce quindi non solo ai contributi pubblici, ma anche agli incarichi affidati alle organizzazioni sopra menzionate, aventi natura commerciale, oltre che vantaggi economici di qualunque genere.

Se tali contributi superano nell'anno solare i 10.000 euro l'organizzazione deve pubblicare, entro il 28 febbraio dell'anno successivo l'entità di quanto ha ricevuto.

La norma prevede quale sanzione al mancato adempimento l'obbligo di restituzione dell'intera somma ricevuta.

Il Comune è pertanto tenuto a vigilare circa l'avvenuto adempimento delle pubblicazioni dei dati dei soggetti del terzo settore.

Azioni	responsabile	Dal	al	indicatore
Predisposizione circolare esplicativa dei nuovi obblighi in materia di trasparenza (delibera Anac n. 468 del 16 giugno 2021) da parte del RPCT	RPCT e relativo Servizio di supporto	01.04.2022	31.12.2022	Circolare prot. n. 35984 del 12.09.2022
►► PROGRAMMAZIONE: la misura è già attuata				
Inserimento negli accordi e nelle convenzioni con le associazioni una disposizione che imponga all'associazione di comunicare al Comune l'avvenuto adempimento segnalando il relativo link, sulla base di un modello di clausola elaborato dal RPCT.	Tutti i Dirigenti E il RPCT	01.01.2023	31.12.2023	Convenzioni aggiornate con clausola
►► PROGRAMMAZIONE: la misura verrà attuata entro il 2023				
Verifiche a campione circa la corretta pubblicazione	Tutti i Dirigenti	01.09.2023	31.12.2023	Report annuale al RPCT
►► PROGRAMMAZIONE: la misura verrà attuata entro il 2023				

5.5 Concorsi e selezione del personale

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del decreto legislativo 165/2001 e del **"Regolamento per la disciplina delle modalità di assunzioni all'impiego"**, approvato da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 218 del 10/11/2020 come modificato con Deliberazione Giunta Com.len. 206 del 29/09/2022.

Si segnala inoltre l'adozione del **Regolamento per lo svolgimento delle procedure concorsuali semplificate** in conformità all'articolo 10 del D.L. 1° aprile 2021, n. 44, coordinato con la legge di conversione 28 maggio 2021 n. 76 approvato con deliberazione n. 129 del 29.6.2021 ed integrato con successiva Deliberazione Giunta Com.le n. 36 del 25/02/2022

L'Amministrazione si impegna poi nell'analisi e gestione dei conflitti di interesse come indicato **dall'Anac nella Delibera n. 25/2020**, "Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici"

Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione **"amministrazione trasparente"**.

Ancor prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo 33/2013, che ha promosso la sezione del sito **"amministrazione trasparente"**, detti provvedimenti sono stati sempre pubblicati secondo la disciplina regolamentare.

►► PROGRAMMAZIONE: la misura la misura è già operativa

5.6. Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti

Particolarmente rilevante è il monitoraggio dei termini del procedimento, che, ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. d) della legge n.190/2012, costituisce uno degli obiettivi del Piano.

L'obbligo di monitoraggio è divenuto più stringente, dal momento che la legge n. 190/2012, all'art. 1, comma 28, impone di regolare il monitoraggio periodico, la tempestiva eliminazione delle anomalie e la pubblicazione dei risultati sul sito web istituzionale di ciascuna amministrazione, con conseguenti oneri di

trasparenza. Reiterate segnalazioni del mancato rispetto dei termini del procedimento costituiscono un segnale di un possibile malfunzionamento, che va non solo monitorato ma valutato al fine di proporre azioni correttive.

Il monitoraggio sul rispetto dei tempi procedurali costituisce la misura attraverso la quale è possibile rilevare eventuali omissioni o ritardi potenzialmente sintomatici di fenomeni corruttivi.

Tale attività rientra nelle prerogative del Segretario generale, in qualità di titolare del potere sostitutivo ai sensi dell'art. 2 della legge 241/1990. I risultati sono oggetto di riflessione, anche in considerazione dell'aggiornamento della mappatura delle aree e delle successive fasi di gestione e contrasto al rischio corruzione.

MISURA:

Verrà implementato e perfezionato l'attuale sistema di monitoraggio dei principali procedimenti, nell'ambito del controllo di gestione e controllo strategico dell'ente.

I dirigenti provvedono al monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali e alla tempestiva eliminazione delle anomalie. I risultati del monitoraggio e delle azioni espletate sono resi disponibili nel sito web istituzionale del Comune.

Essi informano tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi altra anomalia accertata costituente la mancata attuazione del presente Piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendo al responsabile, le azioni sopra citate ove non rientrino nella competenza normativa, esclusiva e tassativa dirigenziale.

Per tutte le attività dell'Ente, il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi è monitorato, con riferimento alla durata media ed agli scostamenti che si registrano per i singoli procedimenti rispetto alla media.

Lo svolgimento di tali attività viene effettuato dai singoli settori, ed i suoi esiti sono comunicati annualmente al responsabile anticorruzione.

I singoli dirigenti trasmettono con cadenza semestrale a giugno e a dicembre, al Responsabile per la prevenzione della corruzione le informazioni sull'andamento delle attività a più elevato rischio di corruzione, segnalando le eventuali criticità ed avanzando proposte operative.

Delle stesse il Responsabile per la prevenzione della corruzione tiene conto nella adozione del proprio rapporto annuale. In tale ambito sono compresi gli esiti del monitoraggio sui tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi, sulla rotazione del personale, sui rapporti che intercorrono tra i soggetti che per conto dell'ente assumono le decisioni sulle attività a rilevanza esterna, con specifico riferimento alla erogazione di contributi, sussidi ect, ed i beneficiari delle stesse, sulle attività svolte per conto di privati da dipendenti che cessano dal servizio, sulle autorizzazioni rilasciate ai dipendenti per lo svolgimento di attività ulteriori, sulla applicazione del codice di comportamento.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione verifica annualmente, anche a campione, lo svolgimento delle attività di cui al presente articolo e gli esiti concreti. Il sistema di monitoraggio è attivato nell'ambito del **controllo di gestione** dell'ente. Inoltre, taluni parametri di misurazione dei termini procedurali sono utilizzati per finalità di valutazione della **performance** dei dirigenti/responsabili e del personale dipendente

►►PROGRAMMAZIONE: la misura la misura è già operativa

5.7. Vigilanza su enti controllati e partecipati

A norma della deliberazione ANAC, n. 1134/2017, sulle "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici" (pag. 45), in materia di prevenzione della corruzione, gli enti di diritto privato in controllo pubblico e necessario che:

- adottino il modello di cui al d.lgs. 231/2001;
- provvedano alla nomina del Responsabile anticorruzione e per la trasparenza;

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione sollecita l'Azienda speciale APM dall'Amministrazione alla applicazione delle norme dettate per la prevenzione della corruzione e ne verifica l'applicazione, acquisisce gli specifici piani adottati da tali soggetti e può formulare osservazioni e rilievi, che sono trasmessi alla società ed al sindaco.

Acquisisce inoltre la relazione annuale predisposta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione. In particolare saranno oggetto di verifica le dichiarazioni rilasciate dai componenti del Consiglio di

Amministrazione della società partecipata in merito all'assenza di cause di incompatibilità ed inconfirmità, così come previste dalla normativa vigente e dalle disposizioni formulate da ANAC.

Secondo quanto previsto dal vigente "Regolamento per l'esercizio del controllo analogo", è compito della Giunta Comunale autorizzare – previa deliberazione vincolante - particolari decisioni ed attività svolte da parte dell'azienda speciale, quali: *a) assunzioni, anche di personale dirigenziale, a tempo indeterminato, ovvero a tempo determinato, o con altre forme contrattuali flessibili, di durata superiore a novanta giorni, rinnovi inclusi, ovvero di valore superiore a 10.000 euro; b) incarichi a terzi, per qualsiasi voglia prestazione intellettuale professionale, di valore superiore a 10.000 euro; c) contratti d'appalto di lavori o d'acquisto di beni o servizi, nonché qualsiasi altro atto di spesa comunque denominato, di valore superiore ai 40.000 euro; d) locazioni di durata fino a nove anni di beni immobili.*

►► **PROGRAMMAZIONE: la misura la misura è già operativa**

5.8 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

In conformità al PNA del 2013 (pagina 52), l'ente intende pianificare ad attivare misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla **promozione della cultura della legalità**.

A questo fine, una prima azione consiste nel dare efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante il presente PTPC e alle connesse misure.

Considerato che l'azione di prevenzione e contrasto della corruzione richiede un'apertura di credito e di fiducia nella relazione con cittadini, utenti e imprese, che goda anche di un rapporto continuo alimentato dal funzionamento di stabili canali di comunicazione, **l'amministrazione dedicherà particolare attenzione alla segnalazione dall'esterno di episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi, corruzione.**

A partire dall'anno 2017 inoltre è stato avviato uno specifico progetto di *"rilevazione della qualità"* percepita dai cittadini sui servizi offerti dagli uffici, ultimato nel corso del 2018. Tra gli *obiettivi strategici* del progetto, oltre a verificare lo stato della qualità percepita, migliorare i servizi offerti, ampliare ed integrare i servizi nei limiti delle risorse di bilancio disponibili (assai scarse invero), la finalità di raccogliere informazioni e dati utili per la stesura del PTPC, per l'attuazione di politiche di contrasto della corruzione, ovvero segnalazioni di episodi di malaffare/cattiva gestione.

Nel corso del 2023 l'Ente intende, quale principale misura di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzata alla promozione della cultura della legalità, procedere alla stipula di Protocolli d'Intesa con Università e/o soggetti privati attivi nella diffusione della legalità, con l'obiettivo di attivare iniziative di studio, ricerca e formazione in un'ottica collaborazione per la diffusione della cultura della legalità e dell'etica nell'azione pubblica.

►► **PROGRAMMAZIONE: la misura sarà attuata entro il 31.12.2023**

5.9. Corruzione e malessere organizzativo

Il "benessere organizzativo" o "salute organizzativa" nella pubblica amministrazione indica le condizioni culturali e organizzative che determinano la qualità della convivenza in ambito lavorativo ed è, ormai da tempo, argomento di attenzione, anche normativa.

In tema di benessere organizzativo all'interno degli uffici della Pubblica Amministrazione, un ruolo importante riveste la Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle P.A.", emanata nel 2004, la quale prende in considerazione sia il benessere dei lavoratori sia il benessere dell'ente, considerando il primo come un presupposto fondamentale del secondo.

La stessa domanda alle Pubbliche amministrazioni *"di attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.*

Il Dipartimento della funzione pubblica ha collocato tra le priorità di cambiamento da sostenere nelle amministrazioni pubbliche, quella di creare specifiche condizioni che possano incidere sul miglioramento del sistema sociale interno, delle relazioni interpersonali e, in generale, della cultura organizzativa. tende inoltre segnalare all'attenzione delle amministrazioni pubbliche un aspetto rilevante per lo sviluppo delle motivazioni al lavoro spesso trascurato nella tradizionale gestione del personale nelle amministrazioni pubbliche. Si tratta, quindi, di rendere le amministrazioni pubbliche datori di lavoro esemplari attraverso

una rinnovata attenzione ad aspetti non monetari del rapporto di lavoro, consentendo l'avvio di modelli gestionali delle risorse umane diretti a favorire il miglioramento degli ambienti di lavoro, l'aumento dei livelli di produttività, nel contesto delle relazioni sindacali".

Pertanto, scopo della direttiva è quello di realizzare un cambiamento della pubblica amministrazione, ponendo l'attenzione sulla gestione delle risorse umane e, quindi, dando contenuto a quanto previsto dal D. Lgs. 165/2001, in particolare all'art. 7 in termini di pari opportunità tra uomini e donne. Il Comune di Monterotondo, su tale tematica ha implementato le politiche delle Pari Opportunità con i seguenti provvedimenti:

- **Piano Triennale per la Promozione delle Azioni Positive 2023/2025** rivolte alla piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne - art. 48 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Approvato con delibera di Giunta comunale n. 12 del 17/01/2023);
- **Codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Monterotondo e per la prevenzione di discriminazioni, molestie sessuali, morali o psicologiche – mobbing** (Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 116 del 17.05.2016)
- **Nomina del Comitato Unico di Garanzia (CUG)** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 21 della legge 183/2010 - nomina dei componenti effettivi e supplenti con determinazione dirigenziale n. 785 del 03/12/2019;
- **Creazione di una specifica sezione in Amministrazione Trasparente comunale** <http://www.comune.monterotondo.rm.it/home/amministrazionetrasparente/personale/cug-comitato-unico-di-garanzia/> dedicata alle attività del CUG e alle azioni dell'Amministrazione in favore delle pari opportunità e della cultura di genere.

Nel corso del **2023** l'ente si impegna, nei limiti delle eventuali disponibilità economiche, al fine di tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di vario genere, a dare attuazione all'articolo 8 del codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Monterotondo e per la prevenzione di discriminazioni, molestie sessuali, morali o psicologiche, mobbing dedicato alla **nomina della Consigliera/e di Fiducia**.

➤➤ **PROGRAMMAZIONE: la misura la misura è già operativa**

5.10 Controllo della qualità dei servizi

E' particolarmente raccomandato da ANAC l'utilizzo di canali di ascolto in chiave propositiva da parte dei portatori di interesse e dei rappresentanti delle categorie di utenti e di cittadini rispetto all'azione dell'amministrazione e dell'ente, anche al fine di migliorare ed implementare la strategia di prevenzione della corruzione.

In questo ambito il Comune di Monterotondo intende attivare, nell'ambito del sistema dei controlli interni, il controllo della qualità dei servizi, finalizzato:

- allo sviluppo di una piena comprensione delle esigenze dei destinatari del sistema di erogazione dei servizi attraverso l'ascolto e la partecipazione dei cittadini alla realizzazione delle politiche pubbliche;
- alla messa a regime di strumenti di monitoraggio e misurazione dell'efficacia (es. Indagini di soddisfazione dell'utenza) e dell'efficienza (analisi, valutazione e ridisegno dei processi operativi) delle principali attività del Comune di Bologna;
- all'individuazione e alla realizzazione di azioni di miglioramento dei prodotti/servizi erogati.

Costituiscono strumenti della qualità:

- a) **le carte dei servizi**, attraverso cui l'Amministrazione Comunale comunica con la cittadinanza, tutela i diritti dei cittadini, presenta i propri servizi e fissa gli standard di qualità;
- b) **le indagini di soddisfazione dell'utente** per verificare il livello di qualità percepita e determinare il potenziale di miglioramento, ponendo il cittadino al centro delle scelte dell'amministrazione. I risultati dell'indagine di soddisfazione dell'utenza saranno resi noti e presi in considerazione per valutare l'applicazione delle carte dei servizi e la successiva formulazione di piani di miglioramento;
- c) **la realizzazione di progetti di partecipazione** allo scopo di costruire e sperimentare forme di gestione sempre più adeguate alle esigenze della comunità. Tali esperienze di coinvolgimento della comunità sono oggetto di rendicontazione costante, sociale e trasparente;

- d) **i gruppi di miglioramento**, settoriali, trasversali o anche inter-istituzionali, per la valutazione e il ridisegno delle attività, nell'ottica del conseguimento di una maggiore efficienza e di un miglior risultato, anche in termini di impatto economico, verso la comunità;
- e) la creazione di un **sistema di misurazione periodica** dell'andamento delle attività rilevanti, attraverso l'individuazione di indicatori e standard di processo;
- f) il costante **monitoraggio dei sistemi di comunicazione**/segnalazione a disposizione della comunità nei confronti dell'Amministrazione;
- g) **il confronto con altre realtà** per creare occasioni di reciproco apprendimento e miglioramento.

Nel corso del 2023 l'Amministrazione si impegna alla elaborazione ed aggiornamento della Carta dei servizi e alla sua pubblicazione in Amministrazione Trasparente ai sensi Art. 32, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici.

►► **PROGRAMMAZIONE: la misura la misura è già operativa e verrà implementata nel corso del 2023**

6. LA TRASPARENZA

6.1. La trasparenza e l'accesso civico

La trasparenza è una delle misure generali più importanti dell'intero impianto delineato dalla legge 190/2012.

Secondo l'art. 1 del d.lgs. 33/2013, come rinnovato dal d.lgs. 97/2016, la trasparenza è l'accessibilità totale a dati e documenti delle pubbliche amministrazioni. Detta "accessibilità totale" è consentita allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione all'attività amministrativa, favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza è attuata:

- attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente";
- l'istituto dell'accesso civico, classificato in semplice e generalizzato.

Il comma 1, dell'art. 5 del d.lgs. 33/2013, prevede: "L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione" (**accesso civico semplice**).

Il comma 2, dello stesso art. 5, recita: "Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione" obbligatoria ai sensi del d.lgs. 33/2013 (**accesso civico generalizzato**).

Il regolamento ed il registro delle domande di accesso

L'Autorità, "considerata la notevole innovatività della disciplina dell'accesso generalizzato, che si aggiunge alle altre tipologie di accesso", suggerisce alle amministrazioni ed ai soggetti tenuti all'applicazione del decreto trasparenza l'adozione, "anche nella forma di un regolamento interno sull'accesso, di una disciplina che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso, con il fine di dare attuazione al nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore e di evitare comportamenti disomogenei tra uffici della stessa amministrazione".

La disciplina regolamentare dovrebbe prevedere: una parte dedicata alla disciplina dell'accesso documentale di cui alla legge 241/1990; una seconda parte dedicata alla disciplina dell'accesso civico "semplice" connesso agli obblighi di pubblicazione; una terza parte sull'accesso generalizzato.

Riguardo a quest'ultima sezione, l'ANAC consiglia di "disciplinare gli aspetti procedurali interni per la gestione delle richieste di accesso generalizzato".

Misure attuate:

- In attuazione di quanto sopra, questa Amministrazione comunale si è dotata del **Regolamento per la disciplina dell'accesso civico semplice, accesso civico generalizzato e accesso documentale** con deliberazione di Consiglio Comunale n.57 del 04/12/2020

- Ad implementazione di tale atto regolamentare il Servizio Programmazione, Controlli e Risorse Umane Giuridico ha realizzato (con nota prot. 49709 del 09/12/2021) i seguenti **modelli al fine di dare uniforme applicazione a tale disciplina in tutti i Servizi dell'Ente:**
 - Modello di richiesta di accesso a documenti amministrativi ai sensi della Legge 241 del 7.8.1990 e successive modifiche e integrazioni- D.P.R. 184 del 12-4-2006
 - Modello di istanza di accesso civico semplice (art 5, comma 1, del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.)
 - Modello di richiesta di accesso civico generalizzato ai sensi art. 5 comma 2 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii
- Con successiva nota prot. n. 17508 del 02/05/2022 sono state fornite alle varie strutture interne appositi **riferimenti ed orientamenti applicativi su aspetti specifici della trasparenza:** Rapporti tra accesso civico e accesso generalizzato/documentale, Rapporti tra accesso generalizzato e accesso documentale, competenze del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;

Oltre a suggerire l'approvazione di un nuovo regolamento, l'Autorità propone il **"Registro delle richieste di accesso presentate"** da istituire presso ogni amministrazione. Questo perché l'ANAC svolge il monitoraggio sulle decisioni delle amministrazioni in merito alle domande.

Il registro dovrebbe contenere l'elenco delle richieste con oggetto e data, relativo esito e indicazione della data della decisione. Il registro è pubblicato, oscurando i dati personali eventualmente presenti, e tenuto aggiornato almeno ogni sei mesi in "amministrazione trasparente", "altri contenuti – accesso civico".

Secondo l'ANAC, "oltre ad essere funzionale per il monitoraggio che l'Autorità intende svolgere sull'accesso generalizzato, la pubblicazione del cd. registro degli accessi può essere utile per le pubbliche amministrazioni che in questo modo rendono noto su quali documenti, dati o informazioni è stato consentito l'accesso in una logica di semplificazione delle attività".

In attuazione di tali indirizzi dell'ANAC, questa amministrazione si è dotata del registro consigliato dall'ANAC, ad oggi attivo ed aggiornato sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

<http://www.comune.monterotondo.rm.it/home/amministrazionetrasparente/altri-contenuti/accesso-civico/>

Come già sancito in precedenza, consentire a chiunque e rapidamente l'esercizio dell'accesso civico è obiettivo strategico di questa Amministrazione.

Del diritto all'accesso civico è stata data ampia informazione sul sito dell'ente. A norma del d.lgs. 33/2013 in "Amministrazione trasparente" sono pubblicati:

- le modalità per l'esercizio dell'accesso civico;
- il nominativo del responsabile della trasparenza al quale presentare la richiesta d'accesso civico;
- il nominativo del titolare del potere sostitutivo, con l'indicazione dei relativi recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale;

I dipendenti sono stati appositamente formati su contenuto e modalità d'esercizio dell'accesso civico, nonché sulle differenze rispetto al diritto d'accesso documentale di cui alla legge 241/1990.

►► **PROGRAMMAZIONE: la misura è già attuata.**

6.2 Incarichi dirigenziali e trasparenza dei dati reddituali e patrimoniali

La Corte costituzionale è intervenuta, con la sentenza n. 20 del 21 febbraio 2019, in merito alla questione sorta all'indomani dell'entrata in vigore del d.lgs. 97/2016 che ha ampliato l'ambito soggettivo di applicazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, includendo anche i dirigenti pubblici.

Si evidenzia che il **Comune di Monterotondo con Deliberazione Giunta Com.le n. 219 del 17/09/2019** avente ad oggetto: **Ricognizione relativa alla presenza nel Comune di Monterotondo di figure dirigenziali così come individuate dalla delibera Anac n. 586 del 26 giugno 2019 ai fini dell'applicazione dell'art. 14, co. 1-bis e 1-ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33** ha dato atto che ai sensi della delibera Anac n. 586 del 26 giugno 2019:

- nel Comune di Monterotondo non sono presenti dirigenti titolari di incarichi dirigenziali a capo di uffici che al loro interno sono articolati in uffici di livello dirigenziale, generale e non generale cui si applica la trasparenza dei dati reddituali e patrimoniali di cui all'art. 14 co. 1 lett. f)

- ai Dirigenti posti a capo di ogni Dipartimento, del Corpo di Polizia Locale e i Responsabili incaricati di funzioni dirigenziali a capo dei Servizi Autonomi trova applicazione la lett. c) del comma 1 dell'art. 14 del Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, obbligo di pubblicazione dei compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica; gli importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici come già previsto dalla delibera Anac n. 241/2017, nonché gli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica (art. 14, comma 1-ter, del d.lgs. 33/2013).
- Per i titolari di Posizione organizzativa privi di funzioni dirigenziali l'unica pubblicazione riguarda il curriculum vitae.

Pienamente vigente è, invece, l'art. 14, co. 1-ter: "Ciascun dirigente comunica all'amministrazione presso la quale presta servizio gli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica, anche in relazione a quanto previsto dall'articolo 13, comma 1, del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89. L'amministrazione pubblica sul proprio sito istituzionale l'ammontare complessivo dei suddetti emolumenti per ciascun dirigente."

Da quanto sopra, rispetto ai Dirigenti è esclusa la pubblicità dei dati patrimoniali e reddituali; i dirigenti sono comunque tenuti a comunicare l'importo complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica (comma 1-ter) da pubblicare sul sito istituzionale. Quest'ultima informazione deve essere oggetto di pubblicazione anche per il periodo pregresso.

Sulla controversa questione della pubblicazione dei dati reddituali e patrimoniali è recentemente intervenuto il legislatore con il c.d. decreto "Mille proroghe" (D.L. 162/2019), che ha sospeso le sanzioni ai dirigenti pubblici che non pubblicano i dati patrimoniali, fino al 31 dicembre 2020, in attesa di una revisione della disciplina.

La legge n. 8 del 28 febbraio 2020 ha convertito, con numerose modifiche ed integrazioni, il decreto Milleproroghe 2020.

Il comma 7, dell'articolo 1, del decreto-legge 162/2019, nella versione definitiva dopo conversione, prevede che:

- fino al 31 dicembre 2020 - in attesa della nuova disciplina necessaria dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 20/201927 - agli amministratori (nei comuni: sindaco, assessori, consiglieri), dirigenti, segretari comunali e provinciali, posizioni organizzative con delega dirigenziale e p.o. in enti senza dirigenza, NON si applicano le sanzioni di cui agli articoli 46 e 47, del d.lgs. 33/2013;
- le sanzioni continuano ad applicarsi - e questa è una della novità introdotta dalla legge di conversione - ai titolari degli incarichi dirigenziali previsti dall'articolo 19, commi 3 e 4, del d.lgs. 165/200128. Per questi dirigenti "speciali" - e solo a questi - continua ad applicarsi la disciplina dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013;
- con successivo provvedimento - da adottarsi entro il 31 dicembre 2020 - saranno individuati i dati e le informazioni previste dal comma 1, dell'art. 14, d.lgs. 33/2013, che le pubbliche amministrazioni e le società partecipate dovranno pubblicare riferite ai loro dirigenti e posizioni organizzative, compresi i dirigenti sanitari (aggiunti), nel rispetto dei seguenti criteri: graduazione degli obblighi per le lettere b) ed e), in relazione al rilievo dell'incarico svolto, al livello di potere gestionale e decisionale esercitato. Anche in questo caso, la legge di conversione introduce una modifica, in quanto la graduazione degli obblighi non riguarda più le lettere da a) a e) - come previsto dal d.l. - ma solamente le lettere b) - curriculum e la lettera e) - gli altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e l'indicazione dei compensi spettanti.

In pratica, vengono ulteriormente specificati i criteri per la graduazione degli obblighi che il provvedimento regolamentare da emanarsi entro fine anno, detterà, confermando, comunque, il già esistente obbligo di consegnare la propria situazione patrimoniale e reddituale all'ente una volta all'anno, come previsto dal vigente Codice di comportamento. Il successivo comma 7-ter, stabilisce che non è comunque consentita l'indicizzazione dei dati e delle informazioni oggetto del regolamento interministeriale

L'articolo 1, comma 16, del decreto-legge n. 183/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 21/2020, ha prorogato dal 31 dicembre 2020 al 30 aprile 2021 il termine per l'adozione del regolamento di delegificazione per ridefinire gli adempimenti relativi agli obblighi di trasparenza e pubblicità dei compensi e dei dati reddituali e patrimoniali dei dirigenti pubblici nelle more dell'adeguamento alla sentenza della Corte costituzionale n. 20 del 2019. Inoltre, ha disposto la sospensione delle sanzioni per la violazione dei

suddetti obblighi di trasparenza fino all'adozione del predetto regolamento, anziché fino al 31 dicembre 2020.

In particolare, le citate disposizioni normative stabiliscono che il **Regolamento** dovrà individuare i dati oggetto di pubblicazione con riferimento ai titolari amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) graduazione degli obblighi di pubblicazione dei dati di cui al comma 1, lettere b) ed e), dell'articolo 14, comma 1, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, in relazione al rilievo esterno dell'incarico svolto, al livello di potere gestionale e decisionale esercitato correlato all'esercizio della funzione dirigenziale, tenuto anche conto della complessità della struttura cui è preposto il titolare dell'incarico, fermo restando per tutti i titolari di incarichi dirigenziali l'obbligo di comunicazione dei dati patrimoniali e reddituali di cui all'articolo 13, comma 3, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62;
- b) previsione che i dati di cui all'articolo 14, comma 1, lettera f), del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, possano essere oggetto anche di sola comunicazione all'amministrazione di appartenenza.

Come già specificato, nelle more dell'adozione di siffatto regolamento, sono sospese le sanzioni di cui agli articoli 46 e 47 del d.lgs. 33/2013 nei confronti dei dirigenti, ad esclusione dei titolari degli incarichi dirigenziali previsti dall' art. 19, co. 3 e 4, del d.lgs. 165/2001, per i quali continua a trovare piena applicazione la disciplina di cui all'art. 14 del d.lgs. 33/2013.

Il Regolamento governativo a tutt'oggi non risulta adottato.

Nell'ottica di un costante adeguamento alle indicazioni fornite in materia, l'Amministrazione comunale si impegnerà ad effettuare un attento monitoraggio dei dati pubblicati e a predisporre, strumenti idonei ad agevolare la verifica dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT.

►►PROGRAMMAZIONE: la misura è già attuata.

6.3 La trasparenza e le gare d'appalto

Il decreto legislativo 18 aprile 2016 numero 50 di "*Codice Appalti*" (pubblicato nella GURI 19 aprile 2016, n. 91, S.O.) ha notevolmente incrementato i livelli di trasparenza delle procedure d'appalto.

L'articolo 22, rubricato *Trasparenza nella partecipazione di portatori di interessi e dibattito pubblico*, del decreto prevede che le amministrazioni aggiudicatrici e gli enti aggiudicatori pubblichino, nel proprio profilo del committente, i progetti di fattibilità relativi alle grandi opere infrastrutturali e di architettura di rilevanza sociale, aventi impatto sull'ambiente, sulle città e sull'assetto del territorio, nonché gli esiti della consultazione pubblica, comprensivi dei resoconti degli incontri e dei dibattiti con i portatori di interesse. I contributi e i resoconti sono pubblicati, con pari evidenza, unitamente ai documenti predisposti dall'amministrazione e relativi agli stessi lavori.

Mentre l'articolo 29, recante "*Principi in materia di trasparenza*", dispone: "*Tutti gli atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture, nonché alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni, compresi quelli tra enti nell'ambito del settore pubblico di cui all'articolo 5, ove non considerati riservati ai sensi dell'articolo 112 ovvero secretati ai sensi dell'articolo 162, devono essere pubblicati e aggiornati sul profilo del committente, nella sezione "Amministrazione trasparente", con l'applicazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. Al fine di consentire l'eventuale proposizione del ricorso ai sensi dell' articolo 120 del codice del processo amministrativo, sono altresì pubblicati, nei successivi due giorni dalla data di adozione dei relativi atti, il provvedimento che determina le esclusioni dalla procedura di affidamento e le ammissioni all'esito delle valutazioni dei requisiti soggettivi, economico-finanziari e tecnico-professionali. E' inoltre pubblicata la composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti.*

Nella stessa sezione sono pubblicati anche i resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione".

Invariato il comma 32 dell'articolo 1 della legge 190/2012, per il quale per ogni gara d'appalto le stazioni appaltanti sono tenute a pubblicare nei propri siti web:

- a) la struttura proponente;

- b) l'oggetto del bando;
- c) l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte;
- d) l'aggiudicatario;
- e) l'importo di aggiudicazione;
- f) i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura;
- g) l'importo delle somme liquidate.

Entro il 31 gennaio di ogni anno, tali informazioni, relativamente all'anno precedente, sono pubblicate in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici.

Le amministrazioni trasmettono in formato digitale tali informazioni all'ANAC.

La disciplina dei contratti pubblici è stata investita, negli anni recenti, da una serie di interventi legislativi che hanno contribuito, da un lato, ad arricchire il novero di disposizioni ricadenti all'interno di tale ambito e, dall'altro lato, a produrre una sorta di "stratificazione normativa", per via dell'introduzione di specifiche legislazioni di carattere speciale e derogatorio che, in sostanza, hanno reso più che mai composito e variegato l'attuale quadro legislativo di riferimento (d.l. n. 77/2021, d.l. n. 32/2019, d.l. n. 76/2020, l. n. 238/2021) a tal fine in allegato al **PNA 2022** si trova il **nuovo elenco degli obblighi di pubblicazione della sezione "amministrazione trasparente" sotto sezione 1° livello - bandi di gara e contratti**, (sostitutivo degli obblighi elencati per la sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alla delibera anac 1310/2016 e dell'allegato 1) alla delibera anac 1134/2017), che la scrivente Amministrazione riporta all'interno **dell'allegato E** e che sarà oggetto di specifica comunicazione e sensibilizzazione verso i vari Servizi comunali.

►► **PROGRAMMAZIONE: la misura è già attuata.**

Il Responsabile Anagrafe unica Stazioni Appaltanti (RASA)

Conformemente a quanto previsto dal PNA, il presente PTPCT da atto che il Comune di Monterotondo ha provveduto alla nomina del Responsabile Anagrafe Unica Stazioni Appaltanti (RASA) nella persona del Segretario Generale.

Il Segretario Generale è incaricato della verifica e/o compilazione ed il successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante (AUSA) richiesti dall'ANAC

L'individuazione del RASA nel PTPCT è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

►► **PROGRAMMAZIONE: la misura è già attuata.**

6.4 L'equilibrio tra Trasparenza ed esigenze di Privacy

In riferimento alla compatibilità tra la disciplina in materia di protezione dei dati personali, di cui al Regolamento (UE) 679/2016 e al d. lgs. n.196/2003 come adeguato al RGPD dal d. lgs. n.101/2018 , e gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. n.33/2013, premesso che il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è rimasto sostanzialmente inalterato pur essendo stato aggiornato il principio secondo il quale tale trattamento è ora consentito se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento o ancora da atti amministrativi generali (cfr. art. 2-ter comma1 del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018 e modificato dal DL n. 139/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 205 del 3 dicembre 2021), occorre che l'Amministrazione, prima di mettere a disposizione sul proprio sito web istituzionale dati e documenti contenenti dati personali (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati), verifichi che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs.33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

E' altresì necessario verificare che, anche in presenza di idoneo presupposto normativo, siano rispettati tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e non eccedenza rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («*minimizzazione dei dati*») e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 6 richiama al rispetto della qualità delle informazioni che risponde alla

esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati e all'art. 7 bis, co. 4, dispone che «*Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione*».

In generale, in relazione alle cautele da adottare, l'Autorità rinvia alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali, ferma restando la possibilità di richiedere supporto, informazioni, consulenza al Responsabile della Protezione dei Dati (RPD/DPO) del Comune.

Ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

il Comune di Monterotondo con Determinazione Dirigenziale n. 559 del 26/08/2021 ha affidato il servizio di gestione della Privacy e dell'incarico di Responsabile della Protezione dei Dati personali al dott. Danilo Quaglini (DPO/RPD) tramite procedura ex art. 36 del D.Lgs. 50/2016, quindi ad un soggetto giuridico esterno all'Amministrazione comunale, evitando così qualsiasi sovrapposizione di funzioni e responsabilità con quelle del RPCT .

Il Garante per la protezione dei dati personali, già nel 2014, aveva prodotto delle "Linee guida" proprio in materia di "trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati" (provvedimento n. 243 del 15/5/2014).

Il Garante ha fornito preziose indicazioni per ottenere l'esatto bilanciamento tra l'interesse pubblico alla ostensione di dati personali e l'interesse del privato beneficiario alla tutela dei medesimi, anche considerando la particolare natura della maggioranza dei contribuiti, spesso idonei a rivelare informazioni relative allo stato di salute, ovvero alla situazione di disagio economico sociale degli interessati.

Le Linee guida, seppur approvate nel 2014, quindi precedentemente all'entrata in vigore del Regolamento UE 2016/679, sono tuttora uno strumento assai utile per bilanciare le finalità di trasparenza del d.lgs. 33/2013 con il diritto alla riservatezza ed alla tutela dei dati personali.

Ai sensi dell'art. 4, paragrafo 1 punto 1 del Regolamento UE 2016/679, qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile è un "dato personale".

Inoltre, sono necessarie particolari cautele quando si faccia uso di dati "particolari", nonché di dati "relativi a condanne penali e reati".

Appartengono a "categorie particolari" i dati personali che rivelano: l'origine razziale o etnica; le opinioni politiche; le convinzioni religiose o filosofiche; l'appartenenza sindacale; dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica; dati relativi alla salute; dati relativi alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona.

In ogni caso, le tutele assicurate dal Regolamento UE 2016/679 debbono essere garantite per tutti i dati delle persone fisiche, anche se "generici".

Qualunque sia il contenuto del provvedimento amministrativo da adottare, è opportuno evitare di riportare qualsiasi "dato personale" delle persone fisiche coinvolte. Un riferimento "anonimo" è lo strumento più efficace e semplice per evitare contestazioni di sorta e le sanzioni amministrative del Garante.

Il Comune di Monterotondo intende dotarsi con la collaborazione del DPO di un registro delle attività di trattamento, ai sensi dell'art. 30 del Regolamento (UE) 2016/679, con lo scopo di fornire un quadro aggiornato di tutti i trattamenti di dati personali effettuati nelle sue articolazioni organizzative. All'interno del registro delle attività di trattamento sono esplicitate le finalità dei trattamenti, le modalità di trattamento e, ove possibile, le misure di sicurezza tecniche e organizzative a presidio delle operazioni di trattamento

►► **PROGRAMMAZIONE: la misura è già attuata.**

6.6. le modalità attuative degli obblighi di trasparenza

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

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

Le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC 1310/2016.

Le schede allegate denominate "**ALLEGATO C - Misure di trasparenza**" ripropongono fedelmente i contenuti, assai puntuali e dettagliati, quindi più che esaustivi, dell'Allegato n. 1 della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016, n. 1310.

Come sopra anticipato, **nell'Allegato 9 del PNA 2023-2025**, l'Autorità ha ridefinito l'elenco degli obblighi di pubblicazione della sottosezione "**Bandi di gara e contratti**", sostitutivo dell'allegato 1) alla delibera 1310/2016 nella parte in cui elenca i dati da pubblicare per i contratti pubblici.

Rispetto alla deliberazione 1310/2016, le tabelle di questo piano sono composte da sette colonne, anziché sei. E' stata aggiunta la "**Colonna G**" (a destra) per poter indicare, in modo chiaro, l'ufficio responsabile delle pubblicazioni previste nelle altre colonne.

COLONNA	CONTENUTO
Colonna A	denominazione delle sotto-sezioni di primo livello
Colonna B	denominazione delle sotto-sezioni di secondo livello
Colonna C	disposizioni normative che impongono la pubblicazione
Colonna D	denominazione del singolo obbligo di pubblicazione
Colonna E	contenuti dell'obbligo (documenti, dati e informazioni da pubblicare in ciascuna sotto-sezione secondo le linee guida di ANAC);
Colonna F (*)	periodicità di aggiornamento delle pubblicazioni
Colonna G (**)	ufficio responsabile della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti nella colonna E secondo la periodicità prevista in colonna F

(*) Nota ai dati della Colonna F:

la normativa impone scadenze temporali diverse per l'aggiornamento delle diverse tipologie di informazioni e documenti.

L'aggiornamento delle pagine web di "Amministrazione trasparente" può avvenire "tempestivamente", oppure su base annuale, trimestrale o semestrale.

L'aggiornamento di numerosi dati deve avvenire "tempestivamente". Il legislatore, però, non ha specificato il concetto di tempestività, concetto relativo che può dar luogo a comportamenti anche molto difformi.

Pertanto, al fine di "rendere oggettivo" il concetto di tempestività, tutelando operatori, cittadini e amministrazione, si definisce quanto segue:

è tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro dieci giorni dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti.

() Nota ai dati della Colonna G:**

L'art. 43 comma 3 del d.lgs. 33/2013 prevede che "i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscano il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge".

I dirigenti responsabili della trasmissione dei dati sono individuati nei Responsabili dei settori/uffici indicati nella colonna G.

I dirigenti responsabili della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati sono individuati nei Responsabili dei settori/uffici indicati nella colonna G.

I referenti per la trasparenza, che coadiuvano il RPCT nello svolgimento delle attività previste dal d.lgs. 33/2013, sono gli stessi Dirigenti Responsabili dei settori/uffici indicati nella colonna G.

►► **PROGRAMMAZIONE: la misura è già attuata.**

Ruolo dei Dirigenti nell'attuazione della trasparenza

Al fine di fornire al Responsabile per la Trasparenza dell'Ente ed al Nucleo di Valutazione tutte le informazioni necessarie a verificare l'effettività, la completezza e le qualità dei dati pubblicati, a ciascun Dirigente sarà richiesto, di trasmettere al RPCT apposita attestazione avente ad oggetto l'avvenuto o il non avvenuto adempimento degli obblighi di pubblicazione di propria competenza.

Il Servizio di supporto al RPCT predisporrà apposito modulo

Tutti i **dirigenti** (art. 43 co.3, del D.lgs. n.33/13) sono coinvolti nell'attuazione della trasparenza e contribuiscono a garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini di legge. Provvedono quindi alla pubblicazione dei dati, delle informazioni e del trattamento dei dati personali, nell'ambito delle materie di propria competenza.

Unitamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, tutti i dirigenti hanno l'obbligo di controllare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico, semplice e generalizzato, sulla base di quanto stabilito dal D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016.

Essi devono conformarsi alle indicazioni operative fornite dall'A.N.A.C. nella Delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016 predisponendo dati, documenti ed informazioni da pubblicare nella sezione "Amministrazione trasparente". In particolare, i **dirigenti**:

- utilizzano, ove possibile, l'esposizione in tabelle dei dati oggetto di pubblicazione al fine di facilitare il livello di comprensibilità e di semplicità di consultazione dei dati, assicurando agli utenti della sezione "Amministrazione trasparente" la possibilità di reperire informazioni chiare e immediatamente fruibili;
- indicano la data di aggiornamento del dato, documento ed informazione;
- provvedono ad elaborare i dati e le informazioni di competenza curandone la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione;
- adempiono agli obblighi di pubblicazione garantendo il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge
- provvedono, con le medesime modalità, all'aggiornamento periodico dei dati e delle informazioni secondo la tempistica indicata nella tabella e, in ogni caso, ogni qualvolta vi siano da apportare modifiche significative dei dati o si debba provvedere alla pubblicazione di documenti particolarmente urgenti.

Tutti i dirigenti (art. 43 co.3, del D.lgs. n.33/13) sono coinvolti nell'attuazione della trasparenza e contribuiscono a garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini di legge. Provvedono quindi alla pubblicazione dei dati, delle informazioni e del trattamento dei dati personali, nell'ambito delle materie di propria competenza.

Unitamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, tutti i dirigenti hanno l'obbligo di controllare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico, semplice e generalizzato, sulla base di quanto stabilito dal D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016.

Responsabili della pubblicazione dei dati sono i dirigenti competenti per materia, che adottano l'atto da pubblicare. L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, come la mancata risposta ai monitoraggi periodici avviati dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale (art. 46 D.lgs. 33/2013).

In relazione alla loro gravità, il RPCT segnala i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi in materia di pubblicazione all'ufficio di disciplina, cui trasmette anche i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure di trasparenza, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Di ciò informa anche il vertice politico dell'amministrazione, o l'OIV o la struttura con funzioni analoghe ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità (art. 43, co. 5, d.lgs. n. 33/2013 e art. 1. co. 7, l. n. 190/2012).

Da ultimo, si aggiunge che gli esiti di tutte le verifiche svolte dal RPCT, in coordinamento con l'OIV, rappresentano uno strumento importante di supporto per la valutazione da parte degli stessi organi di indirizzo politico dell'efficacia delle strategie di prevenzione perseguite in vista della elaborazione, da parte di questi, degli obiettivi strategici alla base della pianificazione futura.

6.8L'organizzazione dell'attività di pubblicazione

I Dirigenti-referenti per la trasparenza, che coadiuvano il Responsabile anticorruzione nello svolgimento delle attività previste dal d.lgs. 33/2013, sono gli stessi Responsabili dei settori/uffici indicati nella colonna G.

Gli uffici depositari dei dati, delle informazioni e dei documenti da pubblicare (indicati nella Colonna G) trasmettono settimanalmente all'Ufficio preposto alla gestione del sito i dati, le informazioni ed i documenti previsti nella Colonna E il quale provvede alla pubblicazione entro due giorni dalla ricezione.

Il Responsabile Anticorruzione e per la Trasparenza sovrintende e verifica:

- il tempestivo invio dei dati, delle informazioni e dei documenti dagli uffici depositari all'ufficio preposto alla gestione del sito;
- la tempestiva pubblicazione da parte dell'ufficio preposto alla gestione del sito;
- assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza svolge stabilmente attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando 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.

In linea con quanto indicato nel **PNA 2023-2025**, il Comune di Monterotondo attuerà un monitoraggio periodico, non solo su base annuale, sugli obblighi di pubblicazione oggetto di attestazione OIV (secondo le indicazioni fornite annualmente da ANAC), ma anche **su quelli ritenuti particolarmente rilevanti sotto il profilo dell'uso delle risorse pubbliche e, in particolare alla luce dell'attuale fase storica, sui dati che riguardano l'uso delle risorse finanziarie connesse agli interventi del PNRR e ai fondi strutturali**. A tal proposito, è importante monitorare i dati sui contratti pubblici, sui pagamenti del personale, sui consulenti e collaboratori, sugli interventi di emergenza.

L'Ente intende recepire la proposta dell'Anac nel **PNA 2022**, secondo il quale una possibile modalità operativa per lo svolgimento dell'attività di monitoraggio è quella di **predisporre report specifici da parte dei soggetti responsabili dell'elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati secondo le indicazioni del RPCT e indirizzati a quest'ultimo**. In quest'ultimo caso, si realizza un controllo e un monitoraggio continuo e su più livelli. Tale tipo di controllo garantisce una verifica continua, condivisa, trasversale e quindi più oggettiva del grado di attuazione della trasparenza, anticipando l'eventuale identificazione di criticità e inadempimenti al fine di porvi immediato rimedio.

Le rilevazioni – in un'ottica di semplificazione e di alleggerimento degli oneri amministrativi - possono anche essere realizzate utilizzando schede/griglie (griglie excel di compilazione, ad esempio, con dati oggetto di pubblicazione, parametri di monitoraggio, soggetti coinvolti e risultanze) sulla falsariga di quelle predisposte per l'Attestazione OIV sulla trasparenza, quale utile supporto alle amministrazioni per il monitoraggio.

Nell'ambito del ciclo di gestione della performance sono definiti obiettivi, indicatori e puntuali criteri di monitoraggio e valutazione degli obblighi di pubblicazione e trasparenza.

L'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013 e dal presente programma, sono oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa come normato dall'art. 147-bis, commi 2 e 3, del TUEL e dal **Regolamento sui Controlli Interni approvato dall'organo consiliare con deliberazione n. 2 del 17/01/2013**.

L'ente rispetta con puntualità le prescrizioni dei decreti legislativi 33/2013 e 97/2016.

L'ente assicura conoscibilità ed accessibilità a dati, documenti e informazioni elencati dal legislatore e precisati dall'ANAC.

Le limitate risorse dell'ente non consentono l'attivazione di strumenti di rilevazione circa "l'effettivo utilizzo dei dati" pubblicati.

Tali rilevazioni, in ogni caso, non sono di alcuna utilità per l'ente, obbligato comunque a pubblicare i documenti previsti dalla legge.

6.9 Pubblicazione di dati ulteriori

La pubblicazione puntuale e tempestiva dei dati e delle informazioni elencate dal legislatore è più che sufficiente per assicurare la trasparenza dell'azione amministrativa di questo ente.

Tuttavia l'Amministrazione si impegna a pubblicare in Amministrazione Trasparente dati e informazioni riguardanti le Pari opportunità e il Piano delle Azioni Positive, prevedendo a tal fine una specifica nuova sezione denominata CUG (Comitato Unico di Garanzia).

In ogni caso, i dirigenti Responsabili dei settori/uffici indicati nella colonna G, possono pubblicare i dati e le informazioni che ritengono necessari per assicurare la migliore trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa.

Nel corso del 2022 è stata ampliata la sezione **Altri Contenuti** ➔ **Dati ulteriori** inserendo la sottosezione relativa alle **Relazioni Sindacali** dove verranno pubblicati atti e informazioni riguardanti tale materia.

7 IL MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PTPC

Il processo di prevenzione della corruzione si articola in quattro macrofasi: l'analisi del contesto; la valutazione del rischio; il trattamento; infine, la macro fase del "monitoraggio" e del "riesame" delle singole misure e del sistema nel suo complesso.

Monitoraggio e riesame periodico sono stadi essenziali dell'intero processo di gestione del rischio, che consentono di verificare attuazione e adeguatezza delle misure di prevenzione della corruzione, nonché il complessivo funzionamento del processo consentendo, in tal modo, di apportare tempestivamente i correttivi che si rendessero necessari.

Monitoraggio e riesame sono attività distinte, ma strettamente collegate tra loro: il monitoraggio è l'*"attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio"*; è ripartito in due "sotto-fasi": 1- il monitoraggio dell'attuazione delle misure di trattamento del rischio; 2- il monitoraggio della idoneità delle misure di trattamento del rischio;

il riesame, invece, è l'attività "svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso" (Allegato n. 1 del PNA 2019, pag. 46).

I risultati del monitoraggio devono essere utilizzati per svolgere il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e delle politiche di contrasto della corruzione.

Per la progettazione del Piano/sezione anticorruzione del PIAO occorre pertanto ripartire dalle risultanze del ciclo precedente utilizzando l'esperienza acquisita per apportare i necessari ed opportuni aggiustamenti alla strategia di prevenzione.

Tra i "metodologici", il PNA ricomprende il **principio del "Miglioramento e apprendimento continuo"**.

Secondo tale principio la gestione del rischio deve essere intesa, "nel suo complesso, come un processo di miglioramento continuo basato sui processi di apprendimento generati attraverso il monitoraggio e la valutazione dell'effettiva attuazione ed efficacia delle misure e il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di prevenzione" (Allegato n. 1 del PNA 2019, pag. 19).

In tema di programmazione del monitoraggio, il PNA prevede che allo scopo di "disegnare un'efficace strategia di prevenzione della corruzione" sia necessario che il PTPCT "individui un sistema di monitoraggio sia sull'attuazione delle misure, sia con riguardo al medesimo PTPCT" (Paragrafo n. 3, della Parte II del PNA 2019, pag. 20).

I risultati del monitoraggio devono essere utilizzati per svolgere il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e delle politiche di contrasto della corruzione.

Il RPCT organizza e dirige il monitoraggio delle misure programmate ai paragrafi precedenti.

Sotto il profilo procedurale, il monitoraggio si attua in due fasi:

a) una prima fase semestrale: in cui il Responsabile dell'anticorruzione acquisisce le informazioni sullo stato di attuazione del Piano, mediante un confronto verbale con i dirigenti, al fine di verificare l'esigenza di apportare dei correttivi alle misure del Piano nel corso dell'anno;

b) una seconda fase finale, da attuarsi entro il 31 gennaio dell'anno successivo, che implica l'invio di elementi informativi e conoscitivi con nota scritta, da parte dei singoli dirigenti, sulla base di apposito Format elaborato dallo stesso RPCT.

Le relazioni finali sul monitoraggio vengono predisposte sulla base degli elementi informativi inviati dai singoli dirigenti.

Il monitoraggio riguarda in particolare:

- lo stato di attuazione delle misure individuate dal Piano, con particolare riferimento a quelle destinate a presidiare le aree a più elevato rischio;

- la verifica degli adempimenti in materia di trasparenza con riferimento alla pubblicazione di atti o di documenti nel sito dell'Amministrazione, in attuazione degli obblighi derivanti dalle disposizioni legislative vigenti, ovvero segnalazione di eventuali omissioni, come definiti nell'apposita Sezione;
- la sussistenza di eventuali casi di inconferibilità e di incompatibilità, nonché del mancato rispetto delle regole in materia di conferimento di incarichi esterni e verifica della congruità delle misure previste;
- la sussistenza di casi di violazione degli obblighi comportamentali, previsti sia dal Codice di comportamento generale sia di quello integrativo dell'Amministrazione comunale, anche per quanto attiene alla eventuale conseguente azione disciplinare e verifica della congruità delle misure previste;
- la verifica degli interventi formativi adottati;
- la verifica del rispetto delle misure anticorruzione per quanto riguarda le procedure di fornitura di beni e servizi attivate.

Al termine, il RPCT in collaborazione con il Gruppo di lavoro previamente individuato descrive in un breve referto i controlli effettuati ed il lavoro svolto.

Il RPCT trasmette la relazione al sindaco, ai componenti dell'esecutivo, ai capi dei gruppi consiliari, ai Dirigenti e alle Posizioni Organizzative responsabili di servizio.

A sua volta, il RPCT dovrà tener conto dei risultati emersi nella **Relazione sulla performance** al fine di

- effettuare un'analisi per comprendere le ragioni/cause che hanno determinato scostamenti rispetto agli obiettivi strategici programmati in materia di prevenzione della corruzione;
- individuare le misure correttive - in coordinamento con i dirigenti, in base alle funzioni loro attribuite nella materia della prevenzione della corruzione dal Testo unico del pubblico impiego, con i referenti del RPCT, ove previsti, e in generale con tutti i soggetti che partecipano alla gestione del rischio - al fine di utilizzarle per implementare/migliorare la strategia di prevenzione della corruzione.

Ai fini del monitoraggio i dirigenti sono tenuti a collaborare con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

Tale dovere, se disatteso, dà luogo a provvedimenti disciplinari.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 - Programmazione – Struttura Organizzativa

In questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione comunale di Monterotondo

La struttura organizzativa dell'Amministrazione comunale, funzionale alla produzione dei servizi erogati, si articola in unità organizzative, di diversa entità e complessità, ordinate, di norma, per funzioni omogenee e finalizzate allo svolgimento di attività finali, strumentali e di supporto, ovvero al conseguimento di obiettivi determinati o alla realizzazione di programma specifici.

La determinazione delle unità organizzative di massima dimensione, convenzionalmente definite "**Dipartimenti**", è operata dalla Giunta comunale ed è finalizzata alla costituzione di aggregati di competenze omogenee tra loro, combinate in funzione del migliore conseguimento degli obiettivi propri del programma di governo dell'ente, in funzione della duttilità gestionale interna delle strutture e della loro integrazione.

Il "**Servizio**" costituisce l'articolazione del "Dipartimento". Interviene in modo organico in un ambito definito di discipline o materie per fornire specifici servizi rivolti sia all'interno che all'esterno dell'Ente; svolge inoltre precise funzioni o specifici interventi per concorrere alla gestione di un'attività organica.

L'attuale Struttura organizzativa, di cui alla **deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 02/02/2022**, che definisce il vigente modello organizzativo che prevede l'istituzione di 4 dipartimenti (Affari Generali, Economico-Finanziario, Governo del Territorio, Servizi alla Persona) ed un settore extra dipartimentale (Corpo di Polizia Locale)

Con **Deliberazione Giunta Com.le Atto n. 8 del 17/01/2023** avente ad oggetto: ricognizione annuale sulle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale anno 2022 ai sensi dell'art. 33 del dlgs n. 165/2001 come modificato dall'art. 16 della L. n. 183/2011 è stato dato atto che, dall'esito delle procedure di rilevazione come sopra effettuate, non sono risultate presenti, nel Comune di Monterotondo, situazioni di dipendenti in soprannumero, né eccedenze di personale e che, in conseguenza, non sussistono le condizioni per avviare le procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Evoluzione della dotazione organica a tempo indeterminato dell'Ente:

- Personale a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2018 ➔ n. 171 dipendenti
- Personale a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2019 ➔ n. 165 dipendenti
- Personale a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2020 ➔ n. 157 dipendenti
- Personale a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2021 ➔ n. 151 dipendenti
- Personale a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2022 ➔ n. 159 dipendenti

La struttura organizzativa del Comune di Monterotondo

La struttura organizzativa dell'ente è stata definita con la deliberazione della giunta comunale n. 259 del 30/12/2020 e successiva delibera n.16 del 02/02/2022

La struttura è ripartita in Dipartimenti. Ciascun Dipartimento è organizzato in Servizi/Uffici.

Al vertice di ciascuna Dipartimento è posto un dirigente, mentre alla guida di ogni Servizi/Uffici è designato un dipendente di categoria D, titolare di posizione organizzativa.

La dotazione organica al 31.12.2022 prevede: un Segretario Generale; n. 3 dirigenti a tempo determinato; n.1 dirigente a tempo indeterminato e n. 159 dipendenti di ruolo, dei quali i titolari di Posizione

Organizzativa sono n. 21.

La Giunta, ai fini dell'attuazione delle Linee programmatiche e ad esito della verifica sulla rispondenza del vigente modello organizzativo alle necessità di programmazione, indirizzo e controllo afferenti i settori funzionali in cui si articola l'Amministrazione comunale, ha ritenuto necessario procedere ad una riorganizzazione generale della Macrostruttura di Ente, in coerenza con gli obiettivi programmatici e con la ripartizione dei compiti di indirizzo politico, con lo scopo di superare sovrapposizioni e frammentazioni funzionali anche al fine di garantire l'univoca riconducibilità delle strutture amministrative agli ambiti propri delle deleghe assessorili.

La riorganizzazione delle competenze ha ovviamente posto in primo piano la rilevanza strategica del percorso di attuazione del "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" che individua i Comuni quali soggetti destinatari di un ampio spettro di investimenti e protagonisti della realizzazione di sostanziali riforme negli ambiti della digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale.

A tal riguardo, in considerazione del fatto che le missioni del PNRR coinvolgono risorse umane con specifiche competenze ed investono settori multidisciplinari, è stato ritenuto opportuno ridefinire la ripartizione delle strutture dipartimentali dell'ente, con la creazione di un nuovo Dipartimento "**SVILUPPO ECONOMICO DELLA CITTA' E VIGILANZA EDILIZIA**", al fine di meglio ripartire le competenze del Dipartimento Governo del Territorio in un'ottica di razionalizzazione delle attività ed efficienza organizzativa.

Macrostruttura di riferimento	Area degli incarichi di Elevata Qualificazione	
	Ex art.16 comma 2 lett. a)	Ex art.16 comma 2 lett. b)
SECRETARIO GENERALE Dott.ssa Giuseppina Antonelli		
DIPARTIMENTO AFFARIGENERALI Dott.ssa Giuseppina Antonelli	SERVIZIO Servizio Sistemi Informativi, Protocollo, URP	
	SERVIZIO Risorse Umane (Trattamento Giuridico), Performance, Trasparenza e Controlli	
	SERVIZIO Supporto Organi Istituzionali, Sanità e Politiche della Terza Età, Pari Opportunità e Affari Legali	
DIPARTIMENTO RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE Dirigente Dott.ssa Laura Felici	SERVIZIO Ragioneria, Economato e Risorse Umane (Trattamento Economico)	
	SERVIZIO Entrate e Provveditorato	
	SERVIZIO Gestione Immobili ad uso abitativo	
		Ufficio Trattamento Previdenziale <i>(Specialista Analisi Attività Previdenziali)</i>
	SERVIZIO Lavori Pubblici e manutenzione patrimonio immobiliare	
	SERVIZIO	

DIPARTIMENTO GOVERNO DEL TERRITORIO Dirigente Ing. Bernardina Colasanti	Urbanistica, Pianificazione e Ambiente	
	SERVIZIO Gare, Trasparenza e Supporto Amministrativo	
DIPARTIMENTO SVILUPPO ECONOMICO DELLA CITTA' E VIGILANZA EDILIZIA	SERVIZIO Attività Produttive, Suap e Commercio	
	SERVIZIO Edilizia, Antiabusivismo e Condomo	
	SERVIZIO Demanio, Patrimonio e Cimiteriale	
CORPO DI POLIZIA LOCALE Dirigente Dott. Michele Lamanna	SERVIZIO Polizia Locale	
	SERVIZIO Segreteria Comando, Supporto giuridico – amministrativo e contenzioso	
AVVOCATURA CIVICA		2 E.Q. SPECIALISTI AVVOCATI
DIPARTIMENTO SERVIZI ALLA PERSONA Dirigente Dott.ssa Rossella Rago	SERVIZIO Politiche Sociali	
	SERVIZIO Servizio Politiche Educative e Formazione Professionale (CFP)	
	SERVIZIO Servizi Demografici	
	SERVIZIO Cultura, Turismo e sport – Fondazione ICM	
Totale	n.18 Posizioni Ex art.16 comma 2 lett. a)	n. 3 Posizione Ex art.16 comma 2 lett. b)

STRUTTURE EXTRA DIPARTIMENTI

- SEGRETARIO GENERALE
- CORPO DI POLIZIA LOCALE
- AVVOCATURA CIVICA
- UFFICIO SPECIALE DELLA PROTEZIONE CIVILE

(Alla diretta dipendenza funzionale del Sindaco)

La graduazione delle Posizioni Organizzative è stata effettuata con la DGC n. 51 del 15/03/2022
“Graduazione di alcune posizioni organizzative con rideterminazione della relativa retribuzione di posizione

e di risultato a seguito della ridefinizione della struttura organizzativa comunale ed approvazione del relativo funzionigramma analitico di cui alla deliberazione della G.C. n. 16 del 02/02/2022"

Sottosezione di 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Seppur nel nostro Paese una disciplina del Lavoro Agile fosse già prevista nel D. Lgs. 81/2017, il ricorso a tale modalità lavorativa, come noto, non aveva trovato grande applicazione soprattutto negli ambiti di lavoro pubblici, vuoi per mancanza di una dotazione tecnologica adeguata, vuoi per un certo diffuso scetticismo, vuoi infine per organici delle pubbliche amministrazioni sempre più ridotti.

L'emergenza sanitaria legata all'epidemia da Covid-19 e la conseguente necessità di limitare i contatti personali hanno dato notevole impulso ad un massiccio ricorso all'utilizzo del lavoro agile, seppur in modalità semplificate rispetto a quelle di cui alla legge n. 81/2017, così, per cause di "forza maggiore" questo genere di prestazione lavorativa, ha avuto in modo repentino e in tempi brevi, una parabola crescente che ha portato ad un uso intensivo di tale istituto, per poi decrescere a strumento ordinario, con contestuale riduzione dei lavoratori da autorizzare.

Infatti la maggiore sicurezza conferita al lavoro in presenza, unitamente alla esigenza di consentire alle Pubbliche Amministrazioni di operare al massimo delle proprie capacità al fine di dare supporto alla ripresa delle attività produttive e alle famiglie, ha indotto il Governo con il DPCM 23.9.2021 a ripristinare il lavoro in presenza quale modalità ordinaria della prestazione lavorativa, a decorrere dal 15.10.2021.

Quadro normativo generale

Resta ferma, in ogni caso, la disciplina di cui all'art. 14 della citata Legge n.124/2015 (così come modificato con il Decreto Legge n.52/2021, convertito con Legge n.87/2021), in forza del quale nelle Pubbliche Amministrazioni, in assenza di adozione di un Piano organizzativo del lavoro agile, tale modalità di erogazione della prestazione lavorativa "si applica almeno al 15% dei dipendenti, ove lo richiedano".

- il DM 8.10.2021, all'art. 1 c. 3 stabilisce che il lavoro agile non è più modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e potrà essere autorizzato, nelle more della definizione degli istituti ad esso connessi da parte della contrattazione collettiva nazionale e nell'ambito del Piano integrato di attività e di organizzazione – PIAO, esclusivamente nel rispetto delle condizionalità ivi indicate;
- le linee guida sono state adottate dal Governo in data 07/12/2021, previo confronto con le OO.SS. ed acquisita l'intesa in conferenza unificata il 16/12/2021. Il relativo quadro regolatorio è stato declinato con la sottoscrizione del contratto collettivo funzioni locali sottoscritto tra ARAN e parti sociali il 16/11/2022;
- la circolare dei Ministri del lavoro e della Pubblica Amministrazione del 05/01/2022, stabilisce che ogni amministrazione può programmare il lavoro agile secondo le modalità organizzative più adeguate alla propria situazione, tenendo conto dell'andamento epidemiologico nel breve e medio periodo, programmando il lavoro agile secondo la rotazione periodica ivi indicata e tenendo comunque conto della necessaria prevalenza del lavoro in presenza;
- il messaggio INPS prot. 0001409 del 29/03/2022 ad oggetto. "Prevalenza lavorativa in presenza ai sensi del messaggio 1143/2022" secondo cui il requisito della prevalenza della prestazione in presenza si considera soddisfatto se – nell'ambito dei giorni lavorativi al netto delle assenze autorizzate a qualsiasi titolo, ricadenti nel periodo mensile o plurimensile considerato – le giornate svolte in presenza risultino superiori rispetto a quelle svolte in modalità agile;
- il CCNL Comparto Funzioni locali triennio 2019/2021 sottoscritto il 16/11/2022 agli artt. da 63 a 67 disciplina l'applicazione dell'istituto da parte degli enti del comparto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle indicazioni fornite dal Dipartimento delle Funzioni Pubbliche;
- il D.M 132/2022 art. 4 c. 1 lett. b che stabilisce cosa ciascun piano deve prevedere in merito alla strategia ed agli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro agile adottati dall'amministrazione.
- Inoltre, la proroga del diritto a svolgere la prestazione in modalità di lavoro agile fino al 30 giugno 2023 è riservata ai dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni elencate dal D.M. Salute del 4 febbraio 2022, adottato in base all'articolo 17, comma 2, del D.l. n. 221/2021. Lo

prevede la legge n. 197/2022 al comma 306 dell'articolo 1, che rinvia espressamente al decreto della Salute che contiene l'elenco «delle patologie con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità in presenza delle quali... la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile».

Il titolo VI del **CCNL 16.11.2022 relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali** disciplina il lavoro a distanza negli Enti Locali distinguendo il lavoro agile dalle altre forme di lavoro da remoto.

Il CCNL individua il lavoro agile, di cui alla L. 81/2017, come una delle possibili modalità per rendere la prestazione lavorativa per processi e attività per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.

Il CCNL sopra richiamato dispone che siano oggetto di confronto tra l'Amministrazione ed i soggetti sindacali i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile ed al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi.

Contestualmente si è riconosciuta fin da subito la rilevanza del fatto che il lavoro agile sia ricondotto entro progetti chiari e coordinati, ancorandolo ad obiettivi precisi e al monitoraggio dei risultati, fermo restando che tale modalità potrà essere attivata solo per processi e attività di lavoro previamente individuati dall'Amministrazione comunale, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. **È evidente, infatti, che l'accesso a tale modalità di lavoro non può in nessun caso pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi resi dall'Amministrazione comunale a favore degli utenti.**

Pertanto il Comune di Monterotondo emanerà entro il 2023 una nuova regolamentazione del lavoro agile a regime, previo confronto con le OO.SS., per disciplinare in via definitiva lo svolgimento del lavoro agile, nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL 16.11.2022, dei principi di programmazione e progettualità del lavoro, di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, nonché di parità di trattamento e di non discriminazione tra tutti i dipendenti.

Nelle more della nuova regolamentazione del lavoro agile, tale modalità di lavoro, presso il Comune di Monterotondo, rimane provvisoriamente regolato dalle seguenti disposizioni:

Con **deliberazione n. 38 del 24/02/2021**, la Giunta comunale ha approvato la disciplina del lavoro agile (cd smart working).

Con successiva circolare **nota prot. n. 1637 del 13.01.2022** sono stati emanate le linee guida necessarie ai Dirigenti per dare concreta ed uniforme applicazione al lavoro agile anche nella nostra Amministrazione comunale.

Nel rispetto, dunque, di quanto previsto agli artt. da 63 a 67 del CCNL sottoscritto in data 16/11/2022, e come indicato nella sottosezione performance, sarà obiettivo dell'Amministrazione proprio quello di dotare l'Ente di un Regolamento per il Lavoro Agile che contemperi le esigenze dell'amministrazione con quelle del dipendente, con particolare riguardo dei soggetti più deboli, ma pur sempre nel rispetto di criteri funzionali all'invarianza dei servizi erogati alla collettività.

L'organizzazione dell'ente non prevede, al momento, il ricorso al lavoro da remoto di cui all'art. 68 del CCNL degli enti locali sottoscritto il 16/11/2022.

Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il PTFP è definito in coerenza con l'attività di programmazione generale dell'ente.

Nella presente sezione vengono riportate le politiche più rilevanti ai fini dei fabbisogni prioritari o emergenti.

Il PTFP è preceduto ed ha come base di partenza l'analisi dello stato e delle relative carenze di risorse umane dell'ente ed è effettuata considerando:

- la dimensione quantitativa della “risorse personale”, per perseguire obiettivi di adeguatezza e di “corretto dimensionamento” delle strutture, in relazione al mantenimento dei servizi, al

soddisfacimento delle esigenze che l'amministrazione è chiamata a fronteggiare ed al perseguimento degli obiettivi di programmazione;

- la dimensione qualitativa riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione anche tecnologica del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

In particolare l'analisi del modello organizzativo e della ottimale allocazione dei profili professionali sotto il profilo quali - quantitativo consente di aumentare la probabilità di raggiungimento degli obiettivi di Valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi al territorio ed alla collettività.

La strategia di pianificazione può prevedere di valutare i seguenti aspetti:

- a) capacità assunzionale, calcolata sulla base dei vincoli di spesa vigenti;
- b) stima del trend delle cessazioni;
- c) stima del fabbisogno in prospettiva e in funzione degli obiettivi strategici relativi a:
 - digitalizzazione dei processi;
 - processi di potenziamento di servizi/attività/funzioni che impattano sul fabbisogno e sul profilo quali - quantitativo delle risorse umane;

In relazione alle dinamiche organizzative le strategie in materia di "capitale umano" devono tenere in conto di:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica/incrementale, può essere misurata in termini di:
 - a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
 - b) modifica del personale in termini di inquadramento;

- Strategie di copertura del fabbisogno/modalità di reclutamento: inerente le strategie di reclutamento e acquisizione delle competenze necessarie e le scelte quali - quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - a) soluzioni interne all'amministrazione;
 - b) mobilità interna tra servizi;
 - c) meccanismi di progressione di carriera;
 - d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o training on the job);
 - e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - f) soluzioni esterne all'amministrazione;
 - g) mobilità esterna in/out;
 - h) forme flessibili di lavoro;
 - i) concorsi;
 - l) stabilizzazioni.

L'Amministrazione Comunale di Monterotondo ha effettuato un'analisi del valore della struttura organizzativa che ha evidenziato la necessità di:

- procedere ad assunzioni in categorie direttive o comunque specialistiche, potenziandone l'organico
- sostituire le competenze cessate al fine conclusivo di mantenere la l'organico complessivo

Nel corso dell'anno 2022 e nel 2023 sono e saranno effettuate assunzioni dirette a potenziare le carenze evidenziate dal lavoro di analisi svolto e ad incrementare la capacità progettuale dell'Ente in relazione al PNRR.

Per quanto riguarda il dettaglio delle assunzioni previste del Piano triennale del fabbisogno di personale 2023 -2025 e piano delle assunzioni 2023 si rinvia al relativo allegato 4

Certificazioni dei Revisori dei conti:

Si dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Collegio dei Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, attestazione rilasciata con verbale n. 18 del 26 giugno 2023

sottosezione 3.4 Piano della Formazione

Il valore della formazione professionale, negli ultimi anni, ha assunto una rilevanza strategica quale strumento che accompagna la crescita delle Pubbliche Amministrazioni nell'esigenza progressiva di dotarsi di personale sempre più preparato in ambiti trasversali, in grado di consentire flessibilità nella gestione dei servizi e di affrontare le nuove sfide.

Il periodo post pandemia da Covid19 e le sfide lanciate dal Piano di Ripresa e Resilienza, hanno cambiato il significato della formazione e l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane, arricchendone il suo valore. La formazione, oltre ad essere un mezzo per garantire la crescita professionale dei dipendenti e per stimolarne l'aspetto motivazionale, diventa uno strumento strategico volto al miglioramento dei servizi ai cittadini ed è posta al centro della riforma della pubblica amministrazione ai fini della semplificazione e incentivazione della digitalizzazione delle procedure amministrative.

Nell'ambito della gestione delle risorse umane, le pubbliche amministrazioni programmano attività formative finalizzate all'accrescimento e all'aggiornamento professionale del proprio personale, sia aderendo a proposte formative presenti sul mercato che organizzando direttamente iniziative su tematiche di particolare interesse.

La formazione svolge pertanto una duplice funzione:

1. Coinvolge il personale nella partecipazione a percorsi formativi mirati, con la finalità di migliorarne le competenze professionali, anche attraverso l'individuazione di precisi compiti e responsabilità.
2. Valorizza il personale e, conseguentemente, concorre al miglioramento della qualità dei processi e dei prodotti.

La valenza della formazione rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

La formazione quindi diventa: *diritto e dovere del dipendente*

Per il dettaglio della Formazione del personale programmato dal nostro Ente si rinvia all'allegato 5 - Piano della Formazione 2023-2025

Sottosezione 3.5 Piano delle Azioni Positive

Valore Pubblico: Garantire pari opportunità ed equilibrio di genere. Promuovere e valorizzare le competenze e le professionalità del personale in relazione ai nuovi fabbisogni e favorire politiche di conciliazione vita - lavoro

Il Piano triennale di azioni positive oltre a rispondere ad un obbligo di legge vuole porsi nel contesto del Comune di Monterotondo come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del Dlgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Con **Deliberazione Giunta Com.le n. 12 del 17/01/2023** il Comune ha approvato il piano triennale per la promozione delle azioni positive 2023/2025 - aggiornamento sottosezione organizzazione e capitale umano del piano integrato di attività e organizzazione 2023 - 2025 art. 6 del dl 80/2021

Alla luce dei dati riportati nelle tabelle inserite nel Piano:

- risultano garantite le pari opportunità in termini di maggioranza di donne sulla totalità dell'organico, ed anzi si evidenzia uno sbilanciamento a livello globale a favore del genere femminile, pur garantendo la parità di genere per l'accesso ad ogni posizione;
- risultano garantite le pari opportunità in termini di maggioranza di presenza femminile a ricoprire posizioni di responsabilità;
- non si evidenziano indici di discriminazione nell'accesso alle progressioni di carriera.

Si evince, pertanto, che presso la nostra Amministrazione non occorre mettere in atto misure volte a favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006.

Non si ritiene, peraltro, di mettere in atto misure volte a favorire un riequilibrio della presenza maschile dell'Ente dato che, di prassi, risultano sempre garantite le pari opportunità di accesso alle posizioni di responsabilità, assegnate a discrezione dell'Amministrazione ad entrambi i generi sulla base delle competenze necessarie a ricoprirle.

Il Comune di Monterotondo, non si trova quindi nella necessità del prescritto riequilibrio, essendo la presenza femminile, omogenea rispetto a quella maschile.

Per il dettaglio delle misure ed azioni previste si rinvia all'Allegato 6 – Piano delle Azioni Positive 2023-2025

SEZIONE 4 MONITORAGGIO DEL PIAO

La norma prevede modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio per le diverse sezioni che vengono evidenziate di seguito.

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

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance"
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

La Relazione sulla performance, redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., è lo strumento con il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder i risultati ottenuti nel corso dell'anno di riferimento, concludendo così il ciclo di gestione della performance.

La Relazione deve riportare al suo interno la rendicontazione dei risultati finali raggiunti e in un'ottica di completezza e trasparenza, anche le eventuali rimodulazioni di obiettivi, indicatori o target che si siano resi necessari nel corso dell'esercizio di riferimento.

Accanto a questo momento formale restano ovviamente in essere le attività di presidio costante sulla performance, come gli incontri periodici di confronto tra il Segretario Generale e i Dirigenti, che possono portare all'identificazione di azioni correttive da apportare anche al di fuori dei momenti formali scadenzati.

Un ruolo fondamentale, per il miglioramento del ciclo della performance, è rivestito dal NDV che nella sua funzione di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) monitora in corso di esercizio l'andamento delle

attività in relazione alla programmazione operativa e valuta l'opportunità di interventi correttivi e rimodulazioni anche in coerenza con le segnalazioni del Segretario Generale; monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso; valida la Relazione sulla performance; garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla differenziazione dei giudizi; fornisce il parere vincolante sull'aggiornamento annuale del SMVP.

Poiché dal ciclo di programmazione 2023-2025 si dovrà attivare un monitoraggio coordinato di tutte le Sezioni del PIAO, si riporta di seguito un quadro sinottico che sintetizza i principali strumenti di monitoraggio che la normativa prevede per ciascuna Sezione e sottosezione di cui si compone il PIAO, i riferimenti normativi e le relative scadenze.

Sezione/sottosezione	Modalità di monitoraggio	Riferimenti normativi	Scadenza
2.1 Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione	Art. 147-ter del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art.4 (Controllo Strategico) del regolamento sui "Controlli interni" del Comune di Monterotondo	Annuale
	Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri n. 2/2019	30 marzo
2.2 Performance	Obiettivi di accessibilità digitale	Art. 9, co. 7, DL n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/2012 Circolare AgID n. 1/2016	31 marzo
	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance".	Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/2021	30 giugno – 31 dicembre
	Relazione annuale sulla performance	Art. 10, co. 1, lett. b) D.lgs. n. 150/2009)	30 giugno dell'anno successivo
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comuni-	Art. 1, co. 14, L. n. 190/2012	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente dell'ANAC

	cato del Presidente		
	Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4, lett. g) D.lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno ed eventuale successivo monitoraggio
3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022	A partire dal 2024
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022	A partire dal 2024
	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015	30 giugno – 31 dicembre
3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022	A partire dal 2024