

***COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO***

***Provincia di Cosenza***



***PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE***

***2023-2025***



## **Sommario**

**Sommario 2**

**Premessa 6**

## **SCHEDE ANAGRAFICA AMMINISTRAZIONE**

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

#### **1 SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO**

##### **1.1. Analisi di Contesto**

###### **1.1.1 Il contesto esterno**

###### **1.1.2 Il contesto interno**

###### **1.1.3 Struttura organizzativa**

##### **1.2. Obiettivi Strategici e Operativi**

#### **2. SOTTOSEZIONE PERFORMANCE**

##### **Introduzione**

##### **Premessa**

###### **2.1. Obiettivi trasversali per tutti i settori di attività**

###### **2.2. Obiettivi assegnati ai titolari di incarichi di EQ per il triennio 2023-2025**

###### **2.3. Assegnazione obiettivi al personale addetto alle aree**

#### **3. SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

##### **Introduzione**

###### **3.1. Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione, definiti per il triennio 2023-2025 dall'organo di indirizzo politico dell'ente**

###### **3.2. Valutazione di impatto del contesto esterno**

##### **Premessa**

###### **3.2.1 Fase 1 Analisi del contesto**

###### **3.2.2 Analisi del contesto esterno**

###### **3.2.3 Forme di coinvolgimento dei cittadini e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi (stakeholders)**

###### **3.2.4 Analisi del contesto interno**

###### **3.3 Valutazione di impatto del contesto interno**

###### **3.4 Mappatura dei processi**

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



**3.4.1 Definizione di rischio e di evento, valutazione e trattamento del rischio, valutazione dell'efficacia delle**

**misure: introduzione metodologica**

**3.4.2 Individuazione di attività/procedimenti/processi potenzialmente esposti a rischio: mappatura**

**3.4.3 Le aree di rischio corruttivo**

**3.4.4 Ponderazione del rischio corruttivo**

**3.4.5 I Processi- la mappatura (sintesi o dettaglio?)**

**3.5 Le attività che compongono i processi (gradualità nella definizione)**

**3.6 Il catalogo dei rischi**

**3.7 Analisi del rischio corruttivo**

**3.8 I fattori abilitanti del rischio corruttivo**

**3.9 La misurazione mista (qualitativa e quantitativa) del rischio**

**3.9.1. La misurazione qualitativa del rischio, l'analisi dei responsabili validata dal RPCT**

**3.9.2. La misurazione quantitativa del rischio, il punteggio assegnato agli indicatori di stima del livello di rischio**

**3.10 Le misure generali di prevenzione**

**3.10.1. Misure generali**

**3.10.2. Le Misure specifiche**

**3.11. Monitoraggio**

**Considerazioni generali sul monitoraggio**

**3.11.1. Monitoraggio delle misure**

**3.11.2. Monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza indicate all'interno della sezione PIAO Anticorruzione e trasparenza**

**3.12. Monitoraggio, riesame e strumenti di comunicazione e collaborazione**

**3.12.1. Monitoraggio sull'idoneità delle misure**

**3.12.2. Monitoraggio sull'attuazione delle misure**

**3.12.3. Piattaforma Anac ed eventuale riesame**

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

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



**3.13. Programmazione dell'attuazione della trasparenza**

**3.13.1. Accesso civico semplice e generalizzato e l'accesso documentale**

**3.14 Cenni al procedimento di accesso civico**

**3.15. Il regolamento ed il registro delle domande di accesso**

**3.16. L'equilibrio tra trasparenza ed esigenze di privacy**

**3.17. La comunicazione istituzionale**

**3.18. Le modalità attuative degli obblighi di trasparenza**

**3.19 L'organizzazione**

**3.20. Pubblicazione di dati ulteriori**

**SEZIONE 4 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

**4.1. Sottosezione struttura organizzativa**

**4.2. Sottosezione organizzazione del lavoro agile**

**4.3. Sottosezione piano triennale dei fabbisogni del personale**

**4.3.1 Situazione eccedenza di personale**

**4.3.2. Piano Azioni Positive**

**4.4. Sottosezione Formazione del personale**

**SEZIONE 5 MONITORAGGIO**

**PREMESSA E MODALITÀ DI MONITORAGGIO**

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



*Premessa*

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito con la legge n. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (d'ora in poi PIAO) che, quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR, assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Le finalità del PIAO risiedono nel:

- 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.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori. La sfida operativa è costituita dalla capacità del PIAO di affermarsi come strumento di effettiva semplificazione. Uno strumento che non deve costituire (come sottolineato dal Consiglio di Stato nell'ambito dei due pareri rilasciati durante l'iter di approvazione del DPR 24 giugno 2022 n.81 e del DM 30 giugno 2022 n.132) un mero adempimento formale aggiuntivo entro il quale i precedenti piani vanno semplicemente a giustapporsi.

Al contrario, il PIAO, nella ratio dell'art. 6, sembra dover costituire uno strumento unitario, "integrato" (lo rende esplicito la definizione stessa), che sostituisce i piani del passato e li "metabolizza" in uno strumento nuovo e omnicomprensivo che consenta un'analisi a 360 gradi dell'amministrazione e di tutti i suoi obiettivi da pianificare.

Pertanto, il PIAO dovrebbe porsi nei confronti dei piani preesistenti come uno strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito, sia per tradurre in pratica i principi ispiratori della riforma.

Il "Valore Pubblico", inteso come incremento del benessere economico, sociale, assistenziale e ambientale rappresenta la nuova frontiera per la *mission* istituzionale della Pubblica Amministrazione e deve quindi costituire la base e l'obiettivo del PIAO; la creazione di "Valore Pubblico" deve rappresentare l'effetto catalizzatore delle diverse performance.

L'intero processo dovrà avere come obiettivo ciò che è "al di fuori" della P.A., ovvero i cittadini e le imprese che ne fruiscono i servizi. È per loro, soprattutto, che questa ingente mole di pianificazione dovrebbe essere svolta. Occorrerà quindi, nella pratica, evitare la autoreferenzialità, minimizzare il lavoro inteso quale adempimento formale, limitare all'essenziale il lavoro "verso l'interno" e valorizzare, invece, il lavoro che può produrre risultati utili "verso l'esterno", migliorando il servizio dell'amministrazione pubblica. Tale riconfigurazione ed integrazione dei piani preesistenti e, soprattutto, tale valorizzazione "verso l'esterno" non potrà che essere il frutto di un'attività progressiva e graduale: sarebbe velleitario ma soprattutto inutile pensare che a ciò basti la mera sovrapposizione e/o unione dei singoli piani nel PIAO.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



Bisogna essere consapevoli della necessità di sviluppare il PIAO per il tramite di un approccio graduale basandosi sui concreti indicatori della “salute” dell’Ente e ponendosi come obiettivo il loro costante miglioramento.

Il quadro normativo, sopra illustrato, si è completato con l’approvazione dei provvedimenti attuativi previsti dall’art. 6, commi 5 e 6 del citato Decreto Legge: in particolare con il D.P.R. nr. 81 del 24/06/2022 che ha provveduto ad individuare gli adempimenti relativi al piano assorbiti dal PIAO e con il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 30/06/2022 nr. 132 che ha definito lo schema tipo di PIAO e le modalità di adozioni semplificate per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

In applicazione della citata disposizione regolamentare in data 11/10/2022 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato la circolare nr. 2/2022 che contiene indicazioni operative in merito al funzionamento del Portale PIAO ed indicazioni per gli enti di piccole dimensioni, individuandoli in quelli con meno di 50 dipendenti.

In particolare, per i Comuni con un numero di dipendenti inferiore a 50, le sezioni di programmazione da sviluppare obbligatoriamente sono le seguenti:

**SEZIONE - SCHEDE ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE:**

da compilarsi con tutti i dati amministrativi dell’amministrazione;

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

***Sottosezione 1 Valore pubblico:***

non prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti, è stata però inserita nel presente piano seppur in forma semplificata e con rimando al Documento Unico di Programmazione 2023-2025 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 10/07/2023.

***Sottosezione 2 Performance***

Non prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti, tale sezione è stata comunque predisposta nel suddetto PIAO.

***Sottosezione 3 – Rischi corruttivi e trasparenza:*** aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all’art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero:

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

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



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

#### **SEZIONE 4 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

*Sezione 4.1 – Struttura organizzativa:* presenta il modello organizzativo dell'Ente ed in particolare illustra l'organigramma, i livelli di responsabilità organizzativa, numero di Dirigenti e numero di Posizioni Organizzative, numero dei dipendenti medi per ciascuna unità organizzativa;

*Sezione 4.2 – Organizzazione del lavoro agile:* indicazione, in coerenza con gli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro), adottati eventualmente dall'amministrazione;

*Sezione 4.3 – Piano triennale dei fabbisogni del personale:* illustrazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente, programmazione strategica delle risorse umane, obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse, strategia di copertura del fabbisogno, formazione del personale.

#### **SEZIONE 5 MONITORAGGIO**

La sezione non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti ( D.M. 132/2022 articolo 4, commi 3 e 4). Ciò posto val la pena chiarire che nel presente PIAO viene disciplinata un'attività di monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani, attraverso un'attività di rendicontazione periodica degli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione, sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali. Si specifica altresì che per la sottosezione 2.3 il monitoraggio viene effettuato secondo le modalità definite dall'ANAC nel paragrafo 10.2.1. rubricato Monitoraggio.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



**SEZIONE 1- SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE:**

<b>SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>
<b>Comune di San Lorenzo del Vallo (CS), Indirizzo:</b> Viale delle Libertà, 123.
<b>Codice fiscale/Partita IVA:</b> 01334140785
<b>Sindaco:</b> Rimoli Vincenzo
<b>Numero dipendenti al 31.12.2022:</b> 8,60
<b>Numero abitanti al 31.12.2022:</b> 3149
<b>Telefono:</b> 0981953103
<b>Indirizzo internet:</b> <a href="http://www.comune.sanlorenzodelvallo.cs.it/">http://www.comune.sanlorenzodelvallo.cs.it/</a>
<b>e-mail:</b> <a href="mailto:comune@sanlorenzodelvallo.eu">comune@sanlorenzodelvallo.eu</a>
<b>PEC:</b> <a href="mailto:sanlorenzodelvallo@asmepec.it">sanlorenzodelvallo@asmepec.it</a>

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

***1. SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO***

Come illustrato nella premessa introduttiva del presente PIAO, gli enti con meno di cinquanta dipendenti adottano un PIAO in modalità semplificata. Nella specie tale esemplificazione si traduce nella non obbligatorietà della sezione valore pubblico all'interno del PIAO se non per la sezione anticorruzione e trasparenza.

Posta tale premessa, il comune di San Lorenzo del Vallo sceglie comunque di delineare, seppur in un'ottica semplificata, la sezione valore pubblico all'interno del proprio PIAO al fine di perseguire le finalità della riforma, e cioè di dotarsi di uno strumento di semplificazione preordinato a perseguire il Valore Pubblico.

Il valore pubblico è inteso nelle intenzioni del legislatore come incremento del benessere economico, sociale, assistenziale e ambientale, esso rappresenta la nuova frontiera per la mission istituzionale della Pubblica Amministrazione e deve quindi costituire la base e l'obiettivo del PIAO; la creazione di "Valore Pubblico" deve rappresentare l'effetto catalizzatore delle diverse performance.

La sottosezione "Valore pubblico", si apre con una breve descrizione del contesto in cui opera l'Ente, in termini di ambiente esterno, con le peculiarità del suo territorio dal punto di vista della relativa popolazione, dal punto di vista ambientale, delle infrastrutture viarie, del tessuto produttivo-

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



imprenditoriale, del sistema scolastico e del turismo, e in termini di contesto interno organizzativo e funzionale. Nella presente sottosezione, inoltre, sono riportati gli obiettivi strategici ed operativi che l'Amministrazione si prefissa di realizzare in un arco temporale di tre anni, dal 2023 al 2025 al fine di rispondere alle istanze provenienti dal citato contesto.

### *1.1. Analisi di Contesto*

#### *1.1.1 Il contesto esterno*

##### *Territorio, ambiente, popolazione, economia, servizi*

In questa sezione vengono analizzate le principali caratteristiche del contesto esterno che concorrono alle scelte che informano l'azione dell'Amministrazione nel corso del periodo di riferimento

Il territorio del Comune di San Lorenzo del Vallo si estende su una **superficie** pari a di 22,93 Kmq., per una densità abitativa di 149,69 abitanti per chilometro quadrato. Sorge a 330 metri sopra il livello del mare con una popolazione rilevata al 31.12.2022 è pari a €.3147.

Il territorio del comune risulta compreso tra i 48 e i 358 metri sul livello del mare.

L'escursione altimetrica complessiva risulta essere pari a 310 metri.

Le attività economiche prevalenti sono caratterizzate da:

Agricoltura

Settori: Agrumicoltura e olivicoltura

Artigianato

Settori: Lavorazione alluminio, idraulica, falegnameria, costruzioni

Commercio

Settori: Alimentare, non alimentare

Prodotti agricoli

Nell'agricoltura, molto rinomati, specie perché primizie, sono gli agrumi (arance, limoni, mandarini e clementine, pescheti) coltivati nel territorio sanlorenzano, in prossimità delle sponde del fiume Esaro. È da segnalare anche una vasta produzione di olio di oliva extravergine che, si evidenzia altresì con la presenza di n.4 Frantoi operanti all'interno del comune. Numerosi sono stati i provvedimenti negli ultimi anni in favore della diffusione di tali prodotti sul territorio nazionale. La prospettiva di breve e medio periodo è mantenere l'esistente e passare da un modello di sviluppo basato sulle attività agricole, agroalimentari, turistiche e del terziario, sfruttando le potenzialità del territorio con più attenzione alla qualità della vita e dell'ambiente.

Territorio

Superficie in kmq. 22,9

Fiumi o torrenti 1

Strade vicinali km. 1.00

Provinciali km. 4.00

Artigianato

Settori: Lavorazione idraulica, falegnameria, costruzioni

Commercio

Comprende aziende sia del settore Alimentare e non Alimentare.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



**Prodotti agricoli**

Nell'agricoltura molto rinomate sono le pesche,, ma è da segnalare anche una vasta produzione di olio di oliva extravergine.

Numerosi sono stati i provvedimenti negli ultimi anni in favore della diffusione di tali prodotti sul territorio nazionale. La prospettiva di breve e medio periodo è mantenere l'esistente e passare da un modello di sviluppo basato sulle attività agricole, agroalimentari, turistiche e del terziario, sfruttando le potenzialità del territorio con più attenzione alla qualità della vita e dell'ambiente.

***1.1.2 Il contesto interno***

Le normative intervenute in questi ultimi anni in materia di personale degli enti locali ed in particolare quelle che hanno posto specifici vincoli assunzionali alle amministrazioni locali, unitamente agli interventi normativi adottati dal legislatore, hanno avuto un impatto rilevante sulla consistenza quantitativa e qualitativa della dotazione organica della Comune di San Lorenzo del Vallo, che si è notevolmente ridotta nel corso del tempo. Al 31.12.2022 la consistenza del personale constava di n. 8,60 unità.

Motivi concomitanti hanno determinato la predetta contrazione di personale ed in particolare: collocamento in quiescenza di personale e la carenza di risorse.

Ebbene il Comune di San Lorenzo del Vallo con Deliberazione n.19 del 04.07.2018 ha dichiarato il dissesto finanziario.

La Giunta Comunale ha proceduto con deliberazione n. 32 del 16.05.2019 alla rideterminazione della dotazione organica, approvata con Decisione n. 128 del 07.08.2019 dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali.

In particolare l'ente ha rideterminato in diminuzione la dotazione organica con le seguenti modifiche:

- soppressione di 1 posto vacante categoria D;
- trasformazione di n. 1 posto vacante di categoria C in n. 2 posti al 50% di categoria C;
- trasformazione di n. 1 posto vacante di categoria B in 1 posto di categoria C;

la dotazione organica ha pertanto la seguente consistenza n. 19 posti di cui 1 al 60% e n. 2 al 50% equivalenti a 17.60 posti a tempo pieno:

- n. 3 categoria D;
- n. 10 categoria C di cui 2 a tempo parziale a 50%;
- n. 1 categoria B3;
- n. 4 categoria B;
- n. 1 categoria A ( part- time al 60%);

Nonostante questa significativa riduzione di personale il Comune di San Lorenzo del Vallo continua a garantire lo svolgimento dei propri compiti istituzionali.

Per quanto riguarda la composizione del personale fra i due generi, il dato generale 2022 conferma una maggior presenza dei maschi che sono 6 unità del personale a tempo indeterminato (di cui due part time, e una unità in convenzione con il comune di Terranova da Sibari), mentre le donne sono 3 unità (di cui due part time).

**Tab.1 Personale dipendente al 31/12/2022 suddiviso per genere, classe d'età e inquadramento professionale.**

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
FUNZIONARI (EX-CATEGORIA D)				1				1		
ISTRUTTORI (EX-CATEGORIA C)		3	1						1	
OPERATORI ESPERTI (EX-CATEGORIA B)				2						
OPERATORI (EX-CATEGORIA A)										1
<b>Totale personale</b>										

Per quanto riguarda le forme di flessibilità, è importante sottolineare che 4 dipendenti hanno un contratto part-time.

### 1.1.3 *Struttura organizzativa*

La struttura organizzativa è stata approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 63 del 36.04.2018, modificata con Delibera di Giunta comunale n. 89 del 09.07.2018.

L'area costituisce la struttura di massima dimensione dell'ente, cui è preposto un Responsabile, titolare di posizione organizzativa.

Le funzioni di coordinamento dei responsabili di area sono attribuiti al Segretario Comunale.

Le aree dell'ente con i rispettivi responsabili sono le seguenti:

1. Area Amministrativa: Dott.ssa Patrizia Zagarese;
2. Area Economica – Finanziaria: Dott. Ivan Tiso
3. Area Tecnico Manutentiva: Ing. D'Amico Salvatore;
4. Area Tecnico Edilizia Ing. D'Amico Salvatore;
5. Area della Vigilanza: Dott.ssa Patrizia Zagarese;

L'azione amministrativa dell'Ente si esplica attraverso un'attività di programmazione che, partendo da un'analisi del contesto esterno del territorio di riferimento e dei relativi bisogni, si esplica nell'ambito della cornice normativa che disciplina le funzioni istituzionali dell'Ente per definire le azioni indispensabili a soddisfare i citati bisogni, quali capisaldi strategici che guidano la selezione degli obiettivi che si intendono perseguire attraverso il proprio operato.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



L'attività di programmazione ha una valenza triennale e attraverso di essa vengono individuati gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi che l'Amministrazione intende perseguire per il raggiungimento della *mission* pubblica complessiva, secondo una mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra la *mission*, le aree strategiche, gli obiettivi strategici e i piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse). In altri termini, tale mappa dimostra come gli obiettivi definiti ai vari livelli dell'organizzazione e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo e coerente, alla realizzazione della "*mission*" dell'Ente. Essa fornisce, dunque, una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata dell'intero ciclo di programmazione dell'Amministrazione.

I principali riferimenti normativi dell'attività di programmazione degli Enti Locali sono il D.Lgs. n. 267/2000, recante il testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, il D.Lgs. n. 150/2009, recante "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", nonché il D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118, recante le disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42. In tale contesto, il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, che ha introdotto nelle pubbliche amministrazioni il Piano integrato di attività e organizzazione, e il DPR 24 giugno 2022, n. 81 con cui è stato emanato il Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, ha rimodulato gli strumenti di programmazione in uso nell'Ente secondo finalità di integrazione e di coordinamento dell'attività programmatoria.

Il processo di programmazione degli Enti Locali, come disciplinato dal D.lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118, contempla i seguenti strumenti di programmazione:

- a) il Documento unico di programmazione (DUP), che costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione, e l'eventuale nota di aggiornamento del DUP medesimo;
- b) lo schema di bilancio di previsione finanziario;
- c) il piano esecutivo di gestione e delle performance;
- d) il piano degli indicatori di bilancio;
- e) lo schema di delibera di assestamento del bilancio il controllo della salvaguardia degli equilibri di bilancio;
- f) le variazioni di bilancio;
- g) lo schema di rendiconto sulla gestione, che conclude il sistema di bilancio dell'ente.

Ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009, il ciclo della performance dell'Ente ha durata triennale e si esplica attraverso le seguenti fasi:

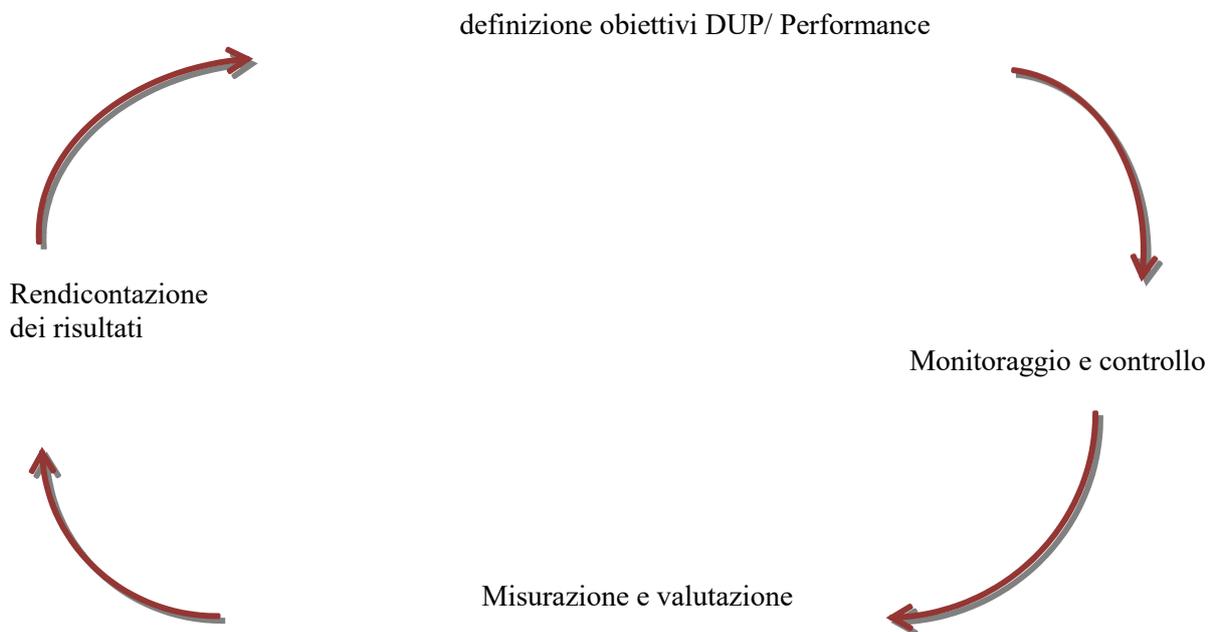
- a) nella definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
- b) nel collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) nel monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) nella misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) nell'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



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

Il ciclo della performance è rappresentato dalla figura seguente.



*Si rinvia alla SEZIONE 4 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, sottosezione 4.1 per l'analisi della struttura organizzativa.*

### ***1.2. Obiettivi Strategici e Operativi***

Il Comune di San Lorenzo del Vallo individua con cadenza triennale gli obiettivi strategici, declinati rispetto al mandato istituzionale e coerenti con la *mission* dell'Ente. Tali obiettivi strategici sono approvati dal Consiglio con l'approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) nel qual sono esplicitati, nella corrisponde Sezione Strategica (SeS), gli indirizzi strategici dell'Ente, individuati in coerenza con il quadro normativo di riferimento, con le linee di indirizzo della programmazione regionale e tenendo conto del concorso al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica definiti in ambito nazionale, in coerenza con le procedure e i criteri stabiliti dall'Unione Europea, nonché gli obiettivi strategici definiti per ogni missione di bilancio. conseguire gli obiettivi strategici definiti nella SeS. Per ogni programma, e per tutto il periodo di riferimento del DUP, sono individuati gli obiettivi operativi annuali da raggiungere.

Gli obiettivi strategici ed operativi, per il triennio 2023-2025, riportati rispettivamente nelle sezioni SeS e SeO del DUP, approvato dal Consiglio Comunale con la deliberazione n. 09 del 10.07.2023 sono elencati nell'allegato A) al presente atto. A tali obiettivi si aggiungono, sul piano strategico, gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione riportati nella corrispondente sottosezione del presente piano.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



## **2.SOTTOSEZIONE PERFORMANCE**

### **Introduzione**

La sezione contiene la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II, del Decreto legislativo n. 150 del 2009.

Sebbene, le indicazioni nel "Piano Tipo" non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti sezione Veneto che afferma "l'assenza formale del piano esecutivo di gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169 comma 3, del D.Lgs n. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, piuttosto che da altre motivazione accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10 comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009, espressamente destinato alle generalità delle pubbliche amministrazioni e come tale da considerarsi strumento obbligatorio (...), pertanto si ritiene opportuno anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti, Responsabili e ai dipendenti procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione.

Il grado di realizzazione degli obiettivi riportati nella presente sottosezione contribuisce alla misurazione e valutazione della performance sia organizzativa dell'Ente sia individuale del singolo dirigente e/o responsabile di settore.

Tali obiettivi sono suddivisi nelle seguenti categorie:

1. obiettivi trasversali a tutte le aree
2. obiettivi strategici
3. obiettivi operativi

### **Premessa**

Il Comune di San Lorenzo del Vallo, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 in data 04/07/2018, esecutiva, ha dichiarato il dissesto finanziario dell'Ente, ai sensi dell'art. 243-quater, comma 7, del D.Lgs. n. 267/2000, per cui il piano della performance è stato formulato con riferimento al bilancio stabilmente riequilibrato approvato dal Ministero dell'Interno e dal Consiglio Comunale, con l'obiettivo prioritario di innescare un processo di miglioramento continuo delle strutture dell'Ente, individuando standard di efficienza amministrativa, intesa come costo per unità di servizio reso e recupero evasione tributaria e patrimoniale.

In particolare, il presente piano della performance si propone prioritariamente di:

- Riscuotere le entrate proprie nell'esercizio in cui vengono pagate le relative spese;
- Garantire la capacità di pagamento delle spese ai fornitori entro i termini stabiliti;
- Rilevare l'entrata solo se si realizza nell'esercizio di riferimento. Quando l'entrata si riferisce alla riscossione di tributi comunali deve essere creato il fondo crediti di dubbia esigibilità per l'importo che si ritiene non certo nell'incasso;
- Giungere alla massima trasparenza interna ed esterna del ciclo di gestione della performance;

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



- Assicurare la crescita delle competenze professionali;
- Orientare la performance delle figure apicali e del restante personale al raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi;
- Creare occasioni di confronto periodico e costruttivo tra valutato e valutatore, come momenti di crescita comune e per il miglioramento progressivo dell'organizzazione;
- Diffondere la cultura organizzativa fondata sulla logica della programmazione e del controllo costante degli obiettivi;
- Responsabilizzare i dipendenti che ricoprono i ruoli apicali in merito agli obiettivi assegnati dal vertice politico e promuovere la diffusione di una logica di confronto/verifica continuativa sul raggiungimento degli obiettivi programmati.

*Responsabili delle aree*

Le aree nelle quali è suddivisa la struttura amministrativa sono affidate come segue:

<b>AREA</b>	<b>FUNZIONARIO RESPONSABILE</b>
AMMINISTRATIVA	Dr.ssa Patrizia Zagarese
VIGILANZA	Dr.ssa Patrizia Zagarese
FINANZIARIA	Dr. Ivan Tiso
TECNICA MANUTENTIVA	Dr. Ing. Salvatore D'Amico
TECNICA EDILIZIA	Dr. Ing. Salvatore D'Amico

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



**2.1. Obiettivi trasversali per tutti i settori di attività**

Scheda obiettivi trasversali per tutte le aree - Peso obiettivo 10% –				
Obiettivo	Max punti	Attività	Indicatore di risultato	Strumento di verifica
<b>Mappatura / Revisione elenco procedimenti amministrativi con graduazione dei rischi corruttivi</b>	2	Individuare:  - i procedimenti amministrativi e relativo responsabile del procedimento, dell'istruttoria e del sostituto in caso di inadempimento;	100% dei procedimenti individuati e graduati	Tali prospetti dovranno essere trasmessi con nota protocollata al responsabile dell'anticorruzione dell'ente entro dicembre 2023
<b>individuazione delle azioni atte a prevenire la corruzione con priorità ai procedimenti con il più elevato coefficiente di rischio corruttivo al fine della redazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione</b>	2	Individuazione delle misure di prevenzione da attivare	Numero misure e azioni messe in atto	Trasmissione atti alla Struttura Operativa della Trasparenza e dell'Anticorruzione entro dicembre 2023
<b>Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza PNRR:</b>  valorizzare le opportunità del PNRR, con riunioni periodiche alla presenza di tutti gli apicali dell'ente, del sindaco, degli assessori e del Segretario Comunale con il compito di monitorare i bandi/avvisi pubblicati ( o altre modalità di assegnazione), al fine di decidere le strategie di partecipazione, di impegnare le eventuali risorse ottenute e rendicontare i progetti decisi, di adottare le necessarie variazioni contabili	2	Partecipazione alle riunioni per il PNRR, attuazione delle direttive del Sindaco, della Giunta e del Segretario Comunale. Monitoraggio e rendicontazione dei finanziamenti già ottenuti	N. atti adottati in adempimento delle direttive del Sindaco della Giunta o del Segretario Comunale;  N. azioni messe in atto in merito al monitoraggio e alla rendicontazione.	Tutte le azioni adottate dovranno essere trasmesse entro 10 gg al Segretario Comunale per i controlli di regolarità amministrativa e entro il mese dicembre 2023 alla Cabina di Regia per il PNRR
<b>Rispetto delle misure in materia di anticorruzione e monitoraggio piano anticorruzione</b>	2	Attuare per la parte di propria competenza le misure di trattamento del rischio corruzione e gli obblighi di trasparenza previsti dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza.	Attuazione delle misure obbligatorie e ulteriori previste nel PTPCT	Risultato positivo attestato nella relazione annuale predisposta dal RPCT e nella relazione sul monitoraggio.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



<b>PEG – Piano performance</b>	2	Collaborare con il Segretario comunale al fine di predisporre PEG.  Entro 5 gg dall'approvazione del bilancio di previsione trasmettere al Segretario comunale prospetto contenente proposta di obiettivi da realizzare nel triennio.	Atto protocollato nel rispetto dei termini	Tali atti dovranno essere trasmessi con nota protocollata al responsabile servizio personale entro 5 giorni dall'approvazione del bilancio
Totale punti	10			

**2.2. Obiettivi assegnati ai titolari di incarichi di elevata qualificazione per il triennio 2023-2025**

Di seguito, sono riportati gli obiettivi assegnati per ogni singola area con individuazione del peso e dell'indicatore di raggiungimento. Val la pena specificare che gli obiettivi del Segretario Comunale sono assegnati con decreto del Sindaco come previsto dall'apposito sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di giunta comunale n.30 del 18.05.2020.

Scheda <b>obiettivi strategici</b> - Peso obiettivo 15% –					
Area Amministrativa e vigilanza Responsabile Dr. Patrizia Zagarese					
N	Descrizione obiettivo	Peso obiettivo %	Misure	Indicatore di risultato	Data fine prevista
1	<b>Realizzazione delle entrate proprie nell'esercizio</b>	5	Totale accertamenti 2023 delle entrate proprie/totale accertamenti di competenza dei primi tre titoli delle entrate correnti	> 60	31/12/2024
2	<b>Capacità di pagamento</b>	5	Pagamenti competenza 2023/impegni competenza 2023	> 60	31/12/2024
4	<b>Assegnazione tempestiva obiettivi al personale assegnato alla propria area</b>	5	Redazione schede obiettivo entro 5 giorni dall'approvazione del PEG	n. schede obiettivo adottate  100%	31/07/2024
	<b>Totale punti</b>	15			

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



**Scheda obiettivi operativi - Peso obiettivo 20% -**

**Area Amministrativa Responsabile Dr. Patrizia Zagarese : Servizio segreteria – servizi demografici**

Obiettivi	Max punti	Misure	Indicatore di risultato (Target)		
			2023	2024	2025
<b>Definizione contratti decentrati</b>	5	Relazioni sindacali e delegazioni trattante di parte pubblica	Sottoscrizione contratto entro il 31 dicembre	Sottoscrizione contratto entro il 31 dicembre	Sottoscrizione contratto entro il 31 dicembre
<b>Servizio elettorale</b>  <b>Dematerializzazione liste elettorali</b>	5	Elaborazione progetto e attivazione procedure di trasmissione alla CEC e prefettura	Proposta alla Giunta entro Entro 30 Aprile	Completamento progetto Dematerializzazione liste elettorali  Entro il 31 dicembre 2024	Monitoraggio e revisione
<b>Revisione regolamento accesso atti e adeguamento modulistica, predisposizione regolamento registro richieste accesso, predisposizione regolamento accesso generalizzato.</b>	5	Trasmissione della proposta alla Giunta e al Segretario Comunale	Revisione regolamento accesso entro il 31 dicembre	Proposta di regolamento registro richieste accesso entro il 31 dicembre	Proposta regolamento accesso generalizzato entro il 31 dicembre
<b>Ricognizione di tutti i regolamenti in vigore e pubblicazione in apposita sezione del sito istituzionale</b>	5	Atti protocollati e pubblicati su Amministrazione trasparente, trasmissione proposta alla Giunta e al Segretario Comunale	Ricognizione dei regolamenti e pubblicazione entro il 31 dicembre 2023	Presentazione di almeno 2 proposte di aggiornamento dei regolamenti esistenti entro dicembre 2024	Presentazione di almeno 2 proposte di adozione di nuovi regolamenti entro dicembre 2025
<b>Totale punti</b>	20				

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



**Scheda obiettivi operativi - Peso obiettivo 20% -**

**Area Amministrativa Responsabile Dr. Patrizia Zagarese : Servizio personale**

Obiettivi	Max punti	Misure	Indicatore di risultato (Target)		
			2023	2024	2025
<b>Programmazione personale</b>	2.5	Collaborazione nella Redazione Piano triennale fabbisogno del personale	Entro il 31 Luglio	Entro il 31 Luglio	Entro il 31 marzo
<b>Sistema Misurazione e valutazione performance</b>	5	Aggiornamento SMVP e pesatura incarichi di EQ CCNL 219/2021	Predisposizione bozza nuovo Regolamento SMVP entro il 31 dicembre 2023, atto protocollato e trasmesso al Segretario comunale	Adozione regolamento entro il 31 dicembre 2024	Monitoraggio e Revisione
<b>Realizzazione archivio informatizzato delle schede di valutazione della performance al fine di rendere i dati facilmente consultabili</b>	2.5	Informatizzazione schede di valutazione della performance dipendenti per i seguenti anni di riferimento: 2020-2021-2022-2023-2024-2024	Attivazione archivio digitale entro il 30 giugno 2023  Entro 31 dicembre 2023 schede valutazione effettuate >80%	Dematerializzazione schede anno 2024  100%  Entro 31 dicembre	Dematerializzazione schede anno 2025  100%  Entro 31 dicembre
<b>Totale punti</b>	10				

**Scheda obiettivi operativi - Peso obiettivo 10% -**

**Area Amministrativa Responsabile Dr. Patrizia Zagarese : Servizio scolastico e sociale**

Obiettivi	Max punti	Misure	Indicatore di risultato (Target)		
			2023	2024	2025
<b>Incremento livelli essenziali delle prestazioni LEP (<u>servizi sociali</u>)</b>	3	Attivazione delle procedure per utilizzare gli incrementi del fondo di solidarietà comunale nell'ambito dei LEP, attività di	Attivazione misure entro 31 dicembre 2023	Monitoraggio e rendicontazione entro 31 maggio 2024	Monitoraggio e rendicontazione entro maggio 2025 (per le

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



		monitoraggio e rendicontazione		(per le misure adottate nel 2023) E contestuale avvio nuove procedure entro dicembre 2024	misure adottate nel 2024)
<b>Incremento livelli essenziali delle prestazioni LEP</b> <b><u>(asili nido)</u></b>	3	Attivazione delle procedure per utilizzare gli incrementi del fondo di solidarietà comunale nell'ambito dei LEP, attività di monitoraggio e rendicontazione	Attivazione misure entro 31 dicembre 2023	Monitoraggio e rendicontazione entro 31 maggio 2024 (per le misure adottate nel 2023) E contestuale avvio nuove procedure entro dicembre 2024	Monitoraggio e rendicontazione entro maggio 2025 (per le misure adottate nel 2024)
<b>Incremento livelli essenziali delle prestazioni LEP</b> <b><u>(trasporto studenti disabili)</u></b>	3	Attivazione delle procedure per utilizzare gli incrementi del fondo di solidarietà comunale nell'ambito dei LEP, attività di monitoraggio e rendicontazione	Attivazione misure entro 31 dicembre 2023	Monitoraggio e rendicontazione entro 31 maggio 2024 (per le misure adottate nel 2023) E contestuale avvio nuove procedure entro dicembre 2024	Monitoraggio e rendicontazione entro maggio 2025 (per le misure adottate nel 2024)
<b>Diritto allo studio L. 27/85 attivazione procedure di finanziamento e rendicontazione</b>	1	implementazione procedure per ottenere finanziamento con fondi Regionali e conclusione procedure di affidamento	Entro il 31 dicembre	Entro il 31 dicembre	Entro il 31 dicembre
<b>Totale punti</b>	10				

**Scheda obiettivi operativi - Peso obiettivo 25% -**

**Area vigilanza Responsabile Dr. Patrizia Zagarese : Servizio Polizia Locale**

Obiettivi	Max punti	Misure	Indicatore di risultato (Target)		
			2023	2024	2025
Notifiche digitali	5	Numero notifiche digitali effettuate	5	10	15
Tesserini caccia -pesca e invalidi	2.5	Rispetto della tempistica sul rilascio dei tesserini caccia e pesca sul sistema on-line della Regione Calabria e	Entro 30.09.2023	Entro 30.09.2023	Entro 30.09.2023

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



		inserimento entro i tempi previsti dei tesserini rilasciati con rendicontazione			
<b>Tutela ambientale</b>	2.5	Controlli sul territorio volti all'individuazione della responsabilità relative all'abbandono dei rifiuti al fine del rispetto della raccolta differenziata con indicazione del rapporto percentuale tra il numero di accertamenti ed il numero di errati conferimenti/abbandoni	Almeno 5 controlli	Almeno 10 controlli	Almeno 15 controlli
<b>Controlli generali</b>	5	Controlli sugli Abusi edilizi -controllo verde pubblico-controlli sul rispetto del regolamento di polizia urbana.	Almeno 7 controlli Entro il 31 dicembre 2023	Almeno 13 controlli Entro il 31 dicembre 2024	Almeno 15 controlli Entro il 31 dicembre 2025
<b>Accertamenti residenza</b>	5	n. accertamenti effettuati / n. residenze rilasciate	5 Entro il 31 dicembre 2023	10 Entro il 31 dicembre 2024	15 Entro il 31 dicembre 2025
<b>Totale punti</b>	20				

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



<b>Scheda obiettivi strategici - Peso obiettivo 15% –</b>					
Area Economica e Finanziari <b>Responsabile Dr. Ivan Tiso</b>					
N	Descrizione obiettivo	Peso obiettivo %	Misure	Indicatore di risultato	Data fine prevista
	<b>Monitoraggio entrata e uscita risorse PNRR, gestione fondi vincolati e supporto alle attività di rendicontazione</b>	10	Predisporre sistema di monitoraggio dedicato alle risorse PNRR e supporto alle attività di rendicontazione	esiti del sistema di monitoraggio e attività di supporto alla rendicontazione, atto protocollato e trasmesso al Segretario Comunale	31/12/2023
1	<b>Realizzazione delle entrate proprie nell'esercizio</b>	2.5	Totale accertamenti 2023 delle entrate proprie / totale accertamenti di competenza dei primi tre titoli delle entrate correnti	> 50	31/12/2023
2	<b>Capacità di pagamento</b>	2.5	Pagamenti competenza 2023 / impegni competenza 2023	> 50	31/12/2023
	<b>Totale punti</b>	15			

<b>Scheda obiettivi operativi - Peso obiettivo 25% –</b>					
Area Economica e Finanziari <b>Responsabile Dr. Ivan Tiso</b>					
Obiettivi	Max punti	Misure	Indicatore di risultato (Target)		
			2023	2024	2025
<b>Programmazione economica e finanziaria</b>	5	Predisposizione schema di bilancio 2023/2025	Trasmissione proposta entro il 15 novembre	Trasmissione proposta entro il 15 novembre 2024	Trasmissione proposta entro il 15 novembre 2025
<b>Riduzione spese di gestione per interessi passivi e riduzione ricorso alle anticipazioni di tesoreria</b>	3	Predisposizione atti per richiesta anticipazione di liquidità (AdL 2021) DL 34/2020	Entro luglio 2023	entro il 1° luglio 2024	entro il 1° luglio 2025

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



<b>Rendicontazione economica e finanziaria</b>	5	Predisposizione schema di rendiconto di gestione e relativi allegati, nonché relazione al rendiconto	Trasmissione proposta entro il 15 marzo	Trasmissione proposta entro il 15 marzo	Trasmissione proposta entro il 15 marzo
<b>Garantire la collaborazione istituzionale e la trasparenza</b>	5	Predisposizione Relazione al Conto annuale e Conto Annuale esercizio 2022	Trasmissione entro il 22 luglio		
<b>Garantire il regolare servizio di gestione, riscossione ed accertamento dei tributi comunali e delle entrate patrimoniali dell'ente</b>	5	Adozione atti di competenza nella fase transitoria in vista della Pubblicazione del bando di gara all'albo pretorio on line	Entro il 31 dicembre		
<b>Automazione posizione contributiva del personale cessato</b>	2	Inserimento nell'anagrafica attuale	Entro il 31 dicembre		
<b>Totale punti</b>	25				

**Scheda obiettivi operativi** - Peso obiettivo 50% -

Area Economica e Finanziari **Responsabile Dr. Ivan Tiso: Servizio Tributi**

Obiettivi	Max punti	Misure	Indicatore di risultato (Target)		
			2023	2024	2025
<b>Accuratezza delle cartelle per ridurre il contenzioso</b>	10	Rapporto tra il numero delle cartelle contestate emesse e il numero di cartelle emesse nello stesso periodo	< 6%	< 5%	<4%
<b>Accuratezza delle fatture/bollette per ridurre i reclami</b>	5	Rapporto tra il numero dei reclami ricevuti e il numero di fatture emesse nello stesso periodo	< 3%	< 3%	<3%
<b>Riduzioni degli accertamenti contestati</b>	5	n. accertamenti emessi / n. ricorsi presentati	< 5%	< 5%	< 5%
<b>Recupero crediti</b>	5	Ammontare crediti recuperati / ammontare crediti di spettanza comunale	> 5%	> 5%	> 5%
	5	Stanziamiento di bilancio per recupero evasione ICI e IMU / Somme accertate	> 5%	> 5%	> 5%

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



<b>Aumento velocità di riscossione</b>	10	Riscossioni / accertamenti	1	1	1
<b>Ampliamento dei servizi accessibili tramite piattaforme pago PA e app Io integrate con il portale del contribuente</b>	5	Rendere il pagamento della Tari e dei diritti di segreteria accessibile mediante app pago Pa e app io, aggiornare la modulistica sul portale del contribuente	25%	50%	100%
<b>Costituzione fondo risorse decentrate applicando le novità del CCNL 2019/2021</b>	5	Adottare determina di costituzione del fondo risorse decentrate	Entro 30 luglio	Entro 30 giugno	Entro 30 giugno
<b>Totale punti</b>	50				

Scheda <u>obiettivi strategici</u> - Peso obiettivo 15% –					
Area Tecnica <b>Responsabile</b> Ing. D'Amico Salvatore					
N	Descrizione obiettivo	Peso obiettivo %	Misure	Indicatore di risultato	Data fine prevista
1	<b>Monitoraggio opere finanziate con risorse a valere sul PNRR</b>	10	Predisporre sistema di monitoraggio dedicato alle opere realizzate con risorse a valere sul PNRR	esiti del sistema di monitoraggio, misure adottate, atto protocollato e trasmesso al Segretario Comunale	31/12/2023
2	<b>Assegnazione tempestiva obiettivi al personale assegnato alla propria area</b>	5	Redazione schede obiettivo entro 5 giorni dall'approvazione del PEG	n. schede obiettivo adottate 100%	31/05/2023
	Totale punti	15			

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



<b>Scheda obiettivi operativi - Peso obiettivo 15% -</b>					
Area Tecnica <b>Responsabile</b> Ing. D'Amico Salvatore: <b>servizio lavori pubblici</b>					
Obiettivo	Max punti	Strumento di verifica	Indicatore di risultato/ Data fine prevista		
			2023	2024	2025
Predisposizione elenco annuale dei lavori pubblici superiori a € 100.00,00.	5	Redazione schema Programma Triennale Opere Pubbliche ed Elenco Annuale.	Entro il 30 luglio	Entro il 30 luglio	Entro il 30 luglio
Interventi vari lavori –servizi-forniture inferiori a euro 100.000,00	5	Monitoraggio OO.PP. (BDAP-MOP) – CUP e CIG	Trimestrale	Trimestrale	Trimestrale
	5	proposte per la programmazione degli interventi (lavori-servizi-forniture inferiori a €100.000) in relazione alla necessità manutentive del patrimonio comunale	Entro il 31 maggio	Entro il 31 maggio	Entro il 31 maggio
Totale punti	15				

<b>Scheda obiettivi operativi - Peso obiettivo 20% -</b>					
Area Tecnica <b>Responsabile</b> Ing. D'Amico Salvatore: <b>Servizio Patrimonio</b>					
Obiettivi	Max punti	Misure	Indicatore di risultato Target		
			2023	2024	2025
Accatastamento beni immobili	5	n. accatastamenti beni immobili / n. beni privi di accatastamento	5	10	15
Recupero crediti	5	Riscossioni entrate patrimoniali / attivare procedure volte a riscuotere le annualità pregresse	Entro il 31 dicembre 2023 azzerare	Aver riscosso tutte le entrate 2023	

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



			annualità 2019-2020- 2021-2022		
	2.5	riscossione proventi da attività estrattiva di materiale inerte su terreni comunali concessi in fitto / eventuale recupero annualità pregresse	5. atti adottati e protocollati entro il 31 dicembre 2023		
	2.5	riscossione proventi per concessioni cave / eventuale recupero annualità pregresse	5. atti adottati e protocollati entro il 31 dicembre 2023		
Controllo e vigilanza attività estrattiva di materiale inerte su terreni comunali concessi in fitto, realizzazione archivio digitale sopralluoghi	5	Effettuare sopralluoghi e verificare attività posta in essere ai sensi dell'art. 27 Regolamento Regionale n. 3/2011 e ss.mm.ii.	Almeno 3 verbali sopralluogo effettuati entro dicembre 2023, e creazione archivio digitale	Almeno 5 verbali sopralluogo effettuati entro dicembre 2024 e digitalizzazione dei verbali annualità pregresse	Almeno 6 verbali sopralluogo effettuati entro dicembre 2025, completamento archivio digitale
Totale punti	20				

**Scheda obiettivi operativo - Peso obiettivo 15% -**

Area Tecnica **Responsabile** Ing. D'Amico Salvatore: **Servizio Manutentivo**

Obiettivo	Max punti	Strumento di verifica	Indicatore di risultato/ Data fine prevista		
			2023	2024	2025
Riduzione spese utenze	5	Analisi dei fabbisogni energetici degli immobili e degli impianti	> 3%	> 3%	> 3%
	5	Controllo dei consumi, verifica periodica delle utenze e liquidazione delle forniture di energia elettrica, Gas e telefonia fissa.	Trimestrale a campione	Trimestrale a campione	Trimestrale a campione
	5				

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



		Individuazione azioni di risparmio attivabili		Entro il 30 luglio	
Totale punti	15				

<b>Scheda obiettivi operativo - Peso obiettivo 15% – Area Tecnica Responsabile Ing. D’Amico Salvatore : Servizio Edilizia</b>					
Obiettivi	Max punti	Misure	Indicatore di risultato		
			Target		
			2023	2024	2025
Digitalizzazione documenti	5	Documenti digitalizzati / atti protocollati	> 70%	> 80%	> 90%
Ordinanze contestate	5	Rapporto tra il numero delle ordinanze emesse e il numero delle ordinanze contestate nello stesso periodo	< 5%	< 5%	< 5%
Pratiche edilizie ed urbanistiche	5	Pratiche edilizie ed urbanistiche in rapporto alle pratiche presentate	> 50%	> 60%	> 70%
Totale punti	15				

<b>Scheda obiettivi operativo - Peso obiettivo 10% – Area Tecnica Responsabile Ing. D’Amico Salvatore : Servizio Cimiteri</b>					
Obiettivi	Max punti	Misure	Indicatore di risultato		
			Target		
			2023	2024	2025
Digitalizzazione documenti	5	Documenti digitalizzati / atti protocollati	> 60%	> 70%	> 80%
Informatizzazione servizio cimiteri	5	Digitalizzazione atti adottati	A regime entro il 31 dicembre		
Totale punti	10				

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



**2.3. Assegnazione obiettivi al personale addetto alle Aree**

Nel rispetto del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Comune di San Lorenzo del Vallo con deliberazione di Giunta comunale N. 71 del 25.07.2016, i responsabili sopra individuati in collaborazione del Segretario comunale, dovranno provvedere **entro e non oltre 10 giorni dall'approvazione del presente Piano**, ad assegnare ai dipendenti obiettivi intermedi rispetto a quelli loro assegnati.

Gli obiettivi suddetti devono essere connessi agli obiettivi strategici e operativi di cui risulta destinatario il responsabile di settore o in ogni caso rilevanti per l'area di riferimento. Per ogni dipendente dovrà essere compilata una scheda di assegnazione degli obiettivi. Ogni scheda deve contenere almeno un obiettivo individuale corredato da almeno un indicatore di risultato secondo il modello di seguito allegato.

*scheda assegnazione obiettivi*

Assegnazione obiettivi ANNO _____				
Segretario generale/Settore/Unità organizzativa _____				
Cognome e nome _____, Categoria _____, Incarico _____				
Fattore valutativo	Peso	Dettagli		Motivazioni sulla scelta di indicatori e target
Obiettivi individuali o di gruppo (peso <sup>1</sup> XX)		<<obiettivo>>	<<Indicatori, pesi, valori iniziali, target>>	
		<<obiettivo >>	<<Indicatori, pesi, valori iniziali, target>>	
Comportamenti professionali e organizzativi (peso <sup>2</sup> XX)		<<eventuale integrazione e specificazione delle declaratorie>>		

<sup>1</sup> Il peso è quello previsto in relazione all'incarico o alla categoria di inquadramento

<sup>2</sup> Il peso è quello previsto in relazione all'incarico o alla categoria di inquadramento

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



### **3. SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

#### *Introduzione*

La presente sezione sull'anticorruzione e sulla trasparenza consta della sotto-sezione di programmazione denominata 'Rischi corruttivi e trasparenza', contiene indicazioni, dati ed informazioni su: *obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione (par. 3.1.), valutazione di impatto del contesto esterno (par. 3.2), valutazione di impatto del contesto interno (par. 3.3), mappatura dei processi (par. 3.4), le attività che compongono i processi (gradualità nella definizione) (par. 3.5), il catalogo dei rischi (par. 3.6), l'analisi del rischio corruttivo (par. 3.7), i fattori abilitanti del rischio corruttivo (par. 3.8), la misurazione mista del rischio (par. 3.9); le misure generali di prevenzione (par. 4), misure generali (par. 4.1), misure specifiche (par. 4.2), programmazione delle misure di prevenzione (par. 4.3), monitoraggio (par. 5), monitoraggio sull'attuazione delle misure (par.5.1), piattaforma anac ed eventuale riesame (par. 5.2), consultazione e comunicazione (par. 5.3), programmazione dell'attuazione della trasparenza (par. 6).*

#### **3.1. Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione, definiti per il triennio 2023-2025 dall'Organo di indirizzo politico dell'Ente**

In questo paragrafo sono indicati gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione, come definiti dall'Organo di indirizzo politico, e le finalità da perseguire per impedire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

A tali obiettivi si legano le misure per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza nonché le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento della pubblicazione delle informazioni e dei dati previsti dalla normativa vigente, che vengono, però, segnatamente illustrate nel paragrafo 3.8 appositamente dedicato alla trasparenza.

Ciò premesso, giova precisare che gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e le misure e soluzioni organizzative in tema di trasparenza e di pubblicazione (come, peraltro, anche le misure organizzative per la prevenzione ed il trattamento del rischio) sono indicati nel testo del presente documento in termini generali al fine di addivenire gradualmente a corroborare il legame sussistente tra gli stessi e il ciclo della *performance*, come indicato dalle Linee guida Anac n.177 del 2020.

Il comune di San Lorenzo del Vallo individua per il triennio 2023-2025 i seguenti obiettivi strategici:

- Prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità nell'Amministrazione – Nuove iniziative in materia di trasparenza e controlli interni.***

L'obiettivo in esame costituisce la base e, sostanzialmente, il contenuto della presente sezione del P.I.A.O. dedicata all'anticorruzione e alla trasparenza, quale strumento con cui continuare ad assicurare l'integrità dell'azione amministrativa del Comune di San Lorenzo del Vallo.

Per il triennio 2023-2025, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli indirizzi impartiti dagli Organi di Governo e con la collaborazione delle strutture amministrative dell'Ente, promuove un'azione tesa all'Incremento della trasparenza verso la

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



collettività, attraverso l'implementazione dei dati e/o provvedimenti da pubblicare in amministrazione trasparente oltre quelli già oggetto di pubblicazione obbligatoria.

In senso conforme, l'art.10, comma 3, del D.Lgs. n. 33/2013, il quale recita *“La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali”*, e l'art. 1, comma 9, lett f) della legge 190 del 2012, secondo cui il piano risponde all'esigenza di *“individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge”*.

Relativamente alla misura legata ai controlli interni e, in particolare, al controllo successivo di regolarità amministrativa sugli atti dell'Ente, stante la competenza in materia del Segretario Comunale, viene definito un nuovo modello organizzativo che prevede, tra l'altro, un'azione sinergica e condivisa tra il Segretariato Comunale, la cabina di Regia istituita per il PNNR, e i RUP nominati per i singoli procedimenti.

In particolare tutti gli atti adottati nell'ambito del PNNR devono essere trasmessi al Segretario Comunale entro il 10 del mese successivo a quello di riferimento.

Il sistema dei controlli interni, infatti, è finalizzato all'attivazione di correttivi in corso d'opera, mirati anche alla prevenzione della corruzione ed alla propulsione dell'azione amministrativa e, pertanto, debbono essere svolti con tempestività e in modo ravvicinato all'attività gestoria. In coerenza con tali finalità, la scadenza rileva un ruolo fondamentale affinché gli esiti del controllo possano essere comunicati tempestivamente al Responsabile di posizione organizzativa e al RUP, con le eventuali indicazioni operative per rendere conforme l'attività alla legge e agli obiettivi indicati dal titolare dell'intervento.

□ ***Informatizzazione delle procedure e semplificazione dei processi***

L'informatizzazione delle procedure e la semplificazione dei processi sono due tra gli obiettivi sui cui questa Amministrazione vuole puntare.

In linea con il contesto internazionale, il processo di trasformazione e di innovazione dei servizi ai cittadini e alle imprese nel nostro Paese assume, ad oggi, particolare rilievo, grazie soprattutto al diffuso utilizzo delle tecnologie digitali.

Significativo al riguardo è il Decreto Legge 16 luglio 2020 n. 76 (c.d. decreto semplificazioni), convertito in Legge 11 settembre 2020 n. 120, che ha introdotto numerose modifiche, tra l'altro, al suddetto C.A.D.

Le novità hanno riguardato essenzialmente, per i fini che qui occupano, il domicilio e l'identità digitale, l'interoperabilità dei sistemi informativi della pubblica amministrazione e il relativo aggiornamento organizzativo.

Si conferma così la tendenza a favorire il processo di transizione al digitale e l'uso delle nuove tecnologie, nella prospettiva *“digital first”*, con l'intento di accorciare le distanze tra pubblica amministrazione e cittadini e, nel contempo, di facilitare l'accesso da parte di questi ultimi ai servizi forniti dalla prima. In questa logica si inserisce e si rafforza la figura del responsabile per la transizione al digitale (RTD), già prevista dal D. Lgs. 179/2016.

Per le finalità di cui sopra, altro documento di rilievo è rappresentato dal Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2022-2024, che si configura quale atto di indirizzo strategico ed economico in grado di accompagnare la trasformazione digitale del Paese.

Nella logica dell'informatizzazione preordinata alla semplificazione si collocano, altresì, i finanziamenti europei per il digitale intercettati dal Comune di San Lorenzo del Vallo che

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



consentiranno di incentivare l'utilizzo degli strumenti quali identità digitale SPID, CIE, il sistema delle notifiche digitali, lo sportello polifunzionale per il cittadino nell'ambito della misura 1.4.1 Esperienza del Cittadino.

Al fine di incentivare il processo di digitalizzazione si procederà ad un graduale processo di trasformazione della documentazione e degli archivi cartacei in fascicoli digitali, da conservare in ambiente cloud. Ed infatti l'ente risulta beneficiario del finanziamento "Abilitazione al Cloud" nell'ambito della misura 1.2 Abilitazione e migrazione al cloud del PNRR. Tale finanziamento consentirà all'ente di proseguire l'azione intrapresa verso il *digital first*.

□ ***Implementazione delle iniziative a presidio della trasparenza e dell'imparzialità dell'azione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;***

L'obiettivo in esame, mira ad implementare le iniziative a presidio della trasparenza e dell'imparzialità dell'azione amministrativa con riguardo alla gestione dei fondi Europei e del PNRR trova *ratio* e fondamento, tra l'altro, nella considerazione della deroga a procedure ordinarie disposte dal Legislatore al fine di consentire alla Amministrazioni Pubbliche di perseguire efficacemente gli obiettivi posti dal PNRR.

Alla luce di ciò questa Amministrazione, continuerà ad implementare un'apposita sezione sul Sito amministrazione Trasparente dedicata al PNRR. In particolare la sezione consentirà di rendere tracciabili e rendicontabili tutti i dati inerenti alle gestione delle risorse dei fondi PNRR.

Tale sezione sarà alimentata da tutto il personale chiamato ad adottare atti afferenti alla gestione delle risorse del PNRR.

Un'azione congiunta e di coordinamento tra le strutture amministrative consentirà di implementare la sezione del PNRR, a tal fine le strutture amministrative competenti saranno coadiuvate dal Segretario Comunale e dal responsabile per la transizione digitale.

□ ***Informazione e formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza - Previsione di iniziative formative.***

La formazione dei dipendenti costituisce una finalità irrinunciabile per il comune di San Lorenzo del Vallo, nell'ottica della piena valorizzazione del proprio personale e tenuto conto che l'efficienza nella gestione delle risorse è un importante strumento di prevenzione dei fenomeni corruttivi, specie se coniugata con una costante ed effettiva azione di trasparenza.

Infatti, una delle azioni che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza intende avviare, in collaborazione con i preposti Uffici dell'Ente, è proprio la formazione del personale dipendente, partendo dai soggetti più immediatamente coinvolti nella realizzazione e nell'attuazione del presente documento.

Pertanto, ferma restando la formazione di carattere generale, diretta a tutto il personale, che trova fondamento negli appositi strumenti di programmazione, in materia di prevenzione della corruzione e delle relative misure di contrasto si realizzeranno interventi formativi più specifici e mirati.

Ciò posto, questa Amministrazione favorirà, per il triennio 2023-2025, la partecipazione dei propri dipendenti - con particolare riguardo a quelli impiegati nei settori a più elevato rischio corruzione:

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



- ad iniziative e ad interventi formativi *ad hoc*, anche gestiti da altre amministrazioni o enti pubblici e privati;

Nella programmazione delle iniziative formative di prossima realizzazione, il Comune terrà in particolare considerazione le indicazioni fornite in materia dall'ANAC, che, già in sede di PNA 2019, ha espresso l'auspicio di un cambiamento radicale nella pianificazione e nell'attuazione dell'attività formativa, affinché sia sempre più orientata all'esame di casi concreti, calati nel contesto delle diverse amministrazioni, e possa dare, in questo senso, un valore aggiunto alla comprensione, sia teorica che pratica, del generale sistema di prevenzione della corruzione.

L'obiettivo, prefissato da A.N.A.C. e fatto proprio da questo Ente, è quello di arricchire la formazione in materia di prevenzione della corruzione.

Ad oggi l'importanza della formazione trova, peraltro, importante conferma, a livello legislativo, nell'art. 4 del D.L. 30 aprile 2022 n. 36, convertito con modificazioni in Legge 29 giugno 2022 n. 79, che al comma 1, lett. a), ha prescritto alle pp.aa. lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

□ ***Integrazione tra i sistemi di controllo interno - Collegamento delle attività di prevenzione con il ciclo della performance.***

L'integrazione tra i sistemi di controllo interno, unitamente al collegamento delle attività di prevenzione della corruzione con il ciclo della *performance*, costituisce un obiettivo ambizioso che assume una nuova valenza ed un peculiare significato alla luce delle sempre più pregnanti indicazioni fornite in tal senso dal legislatore nazionale e dagli enti/autorità competenti.

Il PNA 2022 sottolinea come una buona programmazione delle misure di prevenzione della corruzione all'interno del PIAO richiede che si lavori per una mappatura di processi integrata al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie alla loro realizzazione.

È opportuno quindi partire dall'attività di mappatura dei processi già svolta dal comune al fine di integrare obiettivi e indicatori di performance con le misure di prevenzione della corruzione. In questo senso **si potrà introdurre le attività svolte dall'ente per la prevenzione della corruzione sotto forma di obiettivi di performance.**

Il processo, come suggerisce ANAC nel PNA 2022, deve essere condotto secondo una logica di gradualità al fine di non pregiudicare le misure di prevenzione della corruzione.

Ciò posto, è evidente come l'integrazione di cui sopra imponga che alle misure definite negli atti di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione debbano corrispondere specifici obiettivi programmatici e strategici della *performance*.

Alla performance ed al relativo collegamento con le attività di prevenzione della corruzione è dedicata apposita sezione del presente P.I.A.O., cui, pertanto, si fa necessario ed utile rinvio.

### ***3.2. Valutazione di impatto del contesto esterno***

#### ***Premessa***

Al fine di meglio inquadrare l'eventuale fenomeno corruttivo che si potrebbe realizzare e, nello specifico, la possibilità del suo verificarsi, è necessario analizzare e registrare dati concernenti il contesto esterno all'Ente, oltre che - come si vedrà appresso - quello interno, con riferimento alla sua organizzazione.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



Tali informazioni riguardano, dunque, tanto le condizioni del contesto ambientale (dinamiche economiche, sociali, criminologiche e culturali del territorio) quanto l'assetto funzionale ed organizzativo di questa Amministrazione.

Cosicché l'analisi che si svolge in questa parte del documento mira a fornire indicazioni utili per comprendere l'eventuale relazione tra il rischio corruttivo potenzialmente verificabile all'interno dell'Ente e l'ambiente nel quale lo stesso agisce, inteso sia dal punto di vista strutturale ed organizzativo che sotto il profilo territoriale.

Più precisamente, detta analisi si appalesa necessaria per vagliare l'esistenza di condizioni che possano esporre il tessuto economico e sociale del territorio e l'azione degli enti pubblici che vi operano a possibili tentativi di condizionamento o, più gravemente, di infiltrazione da parte di frange di criminalità organizzata dedita ad attività imprenditoriali.

Qui vengono dunque analizzate le dinamiche sociali, economiche e culturali del territorio per evidenziare eventuali criticità e potenziali fattori di sviamento dalla cura degli interessi generali.

Il nuovo PNA 2022 adottato con Delibera n. 7 del 17/01/2023 dall'ANAC individua l'analisi del contesto interno ed esterno come attività necessarie per calibrare le misure di prevenzione della corruzione. In particolare l'analisi del contesto esterno restituisce all'amministrazione le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'amministrazione o l'ente opera.

Altro elemento fondamentale per la gestione del rischio è l'analisi del contesto interno che riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione dei processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ( cfr. Allegato 1 PNA 2019).

Nell'ottica del nuovo Piano integrato di attività e organizzazione l'analisi del contesto interno ed esterno diventa presupposto dell'interno processo di pianificazione per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico sia al fine di integrare le diverse sottosezioni del PIAO. Ne discende così anche una forte interazione tra performance e prevenzione della corruzione. Ad esempio l'analisi della struttura organizzativa, elemento essenziale del contesto interno, rappresenta elemento anche con riferimento alla sezione del PIAO "Organizzazione e capitale umano".

### *3.2.1. Fase 1: Analisi del contesto*

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

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

### *3.2.2. Analisi del contesto esterno*

L'analisi del contesto esterno ha principalmente due obiettivi:

- a) Evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera possono favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- b) Evidenziare se le caratteristiche ambientali possono condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione;

L'analisi comporta lo svolgimento di due tipologie di attività:

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



1. Acquisire i dati rilevanti;
2. Interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo;

Con riferimento alla prima attività l'amministrazione utilizza dati e informazioni sia di tipo oggettivo (economico, giudiziario, ecc.) che tipo soggettivo, relativi alla percezione del fenomeno corruttivo da parte degli stakeholder.

Riguardo alle fonti esterne l'amministrazione può reperire una molteplicità di dati relativi al contesto culturale, sociale ed economico attraverso la consultazione di banche dati o di studi di diversi soggetti e istituzioni (Università e centri di ricerca, ISTAT).

Particolare importanza rivestono i dati giudiziari relativi ai tassi di criminalità generale del territorio di riferimento, alla presenza di criminalità organizzata, e di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni, nonché più specificamente ai reati contro la pubblica amministrazione reperibili attraverso banche dati (ISTAT, Ministero di Giustizia, Corte dei Conti, Corte Suprema di Cassazione).

Riguardo alle fonti interne, l'amministrazione può utilizzare:

- 1) Interviste con l'organo di indirizzo o con i responsabili delle strutture;
- 2) Le segnalazioni ricevute tramite il canale del whistleblowing o altre modalità;
- 3) I risultati dell'azione di monitoraggio del RPCT;
- 4) Informazioni raccolte nel corso di incontri e attività congiunte con altre amministrazioni che operano nello stesso territorio o settore.

Nello specifico l'analisi di contesto esterno dell'ente è suddivisa in due parti:

**Parte 1: analisi socio-economica**

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

Il DUP ha una sezione strategica con un'analisi ampia ed approfondita del contesto in cui opera la nostra amministrazione.

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

Il DUP è consultabile a questo indirizzo:

<https://www.servizipubblicaamministrazione.it/servizi/saturnweb/Dettaglio.aspx?Pub=4804&Tipo=2&CE=snlrnzdlvll1443>

**Parte 2: analisi socio-criminale e sui fenomeni di "devianza pubblica"**

La regione Calabria è notoriamente interessata dalla presenza dell'organizzazione criminale della 'Ndrangheta, che *"costituisce l'organizzazione mafiosa italiana più insidiosa e pervasiva"* (cfr. Ministero dell'Interno - *Relazione al Parlamento sull'attività delle forze di Polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata – Anno 2018*).

*"L'infiltrazione nella Pubblica Amministrazione, specie ai livelli più prossimi al territorio, viene realizzata attraverso l'instaurazione di rapporti collusivi tra esponenti politici/amministrativi e mafiosi, funzionali al soddisfacimento reciproco di interessi illeciti; si segnala, inoltre, lo scambio elettorale politico-mafioso, nel quale i sodalizi gestiscono consistenti "pacchetti di voti" in favore*

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



*di candidati non “organici” ma comunque graditi, i quali, una volta eletti, piegheranno i provvedimenti dell’Ente ai desiderata criminali; infine, si registra l’accesso diretto alle cariche pubbliche, elettive o meno, da parte di soggetti affiliati alle cosche.” (cfr. Ministero dell’Interno - Relazione al Parlamento sull’attività delle forze di Polizia, sullo stato dell’ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata – Anno 2018, Relazione DIA primo e secondo semestre 2021).*

Si raccomanda pertanto particolare attenzione per evitare qualsivoglia tipo di ingerenza delle associazioni criminose nell’ambito delle attività del Comune.

**3.2.3. *Forme di coinvolgimento dei cittadini e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi (Stakeholders).***

Il P.N.A. ha, a suo tempo, previsto che le amministrazioni, al fine di disegnare un’efficace strategia anticorruzione, realizzino forme di consultazione dei cittadini e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi in occasione dell’elaborazione/aggiornamento dei propri documenti di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Tale coinvolgimento assume rilievo, tra l’altro, proprio nell’analisi del contesto esterno, potendo consentire l’acquisizione di informazioni e di dati utili allo studio del contesto medesimo, con particolare riguardo ai possibili *feedback* legati al territorio di riferimento, che gli *stakeholders* (portatori d’interesse) sono in grado di fornire e, a tal fine, sono invitati a presentare eventuali contributi in sede di approvazione definitiva della documentazione in materia di prevenzione della corruzione.

Per quanto concerne l’aggiornamento per l’anno 2023 si evidenzia che di tale forma di consultazione è stata data informazione sul sito istituzionale dell’Ente, tramite pubblicazione sulla *home page* e nella sezione Notizie, di specifico *banner*, che ha rimandato all’avviso di consultazione recante indicazioni per la formulazione di proposte ed osservazioni ai fini della redazione del P.T.P.C.T. 2023-2025 e per l’invio delle stesse al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Più specificamente, nelle suddette sezioni del sito istituzionale è stato pubblicato, in data 10 gennaio 2023, un avviso con il quale i cittadini, le associazioni, le altre forme di organizzazione portatrici di interessi collettivi e diffusi e, in generale, tutti i soggetti operanti nel territorio del Comune di San Lorenzo del Vallo sono stati invitati a far pervenire eventuali proposte e/o contributi entro il 21 gennaio 2023.

**3.2.4. *Analisi del contesto interno***

L’analisi di contesto interno ha lo scopo di evidenziare:

- a) Il sistema di responsabilità;
- b) Il livello di complessità dell’amministrazione;

Entrambi gli aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



*Struttura politica*

Con le elezioni del 20 e 21 settembre 2020 è stato proclamato eletto sindaco il Sig. Vincenzo RIMOLI, che ha nominato, con suo provvedimento del 12 ottobre 2020 la Giunta composta da:

- **Nicola PIRAGINE**, Vice Sindaco e Assessore alla realizzazione del programma elettorale e comunicazioni dell'Ente;
- **Diana CHIARA**, Assessore alle finanze;
- **Simona VERTA**, Assessore alla pari opportunità, rapporti con la cittadinanza, innovazione e digitalizzazione dell'ente;
- **Pasquale MOTTA**, Assessore allo sport, spettacolo, turismo e marketing territoriale.

Il consiglio comunale è oggi composto da:

**RIMOLI Vincenzo**  
**STAMATO Maria Angelica**  
**CORRADO Emilio**  
**SCORZA Pasquale**  
**PIRAGINE Nicola**  
**FILICE Angelo**  
**DIANA Chiara**  
**VICECONTE Biagio Mario**  
**CIPOLLA Francesco**  
**MOTTA Pasquale**  
**AITA Cosimo Damiano**  
**VICECONTE Antonio**  
**GAETA Davide**

*Posta tale premessa, l'analisi di contesto interno è incentrata:*

- a) *Sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da esse svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità;*
- b) *Sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nell'individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.*

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



*Struttura*

*amministrativa*

SERVIZIO	RESPONSABILE DI SERVIZIO	UFFICIO (o UNITA' DI PROGETTO)	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
Affari generali	Dr.ssa Patrizia ZAGARESE	Segreteria	Dr.ssa Patrizia ZAGARESE
		Contenzioso	Dr.ssa Patrizia ZAGARESE
		Protocollo e Archivio	Dr.ssa Patrizia ZAGARESE
		Personale	Dr.ssa Patrizia ZAGARESE
		Servizi sociali	Dr.ssa Patrizia ZAGARESE
		Anagrafe e stato civile	Dr.ssa Angela Ciliberti
		Stato Civile- elettorale-cimiteriali	Dr.ssa Angela Cili berti
		Sistema informativo - Sito	Dr.ssa Patrizia ZAGARESE
		Turismo - Eventi	Dr.ssa Patrizia ZAGARESE
		Biblioteca e cultura	Dr.ssa Patrizia ZAGARESE
Finanziario e tributi	Dr. Ivan TISO	Ragioneria	Dr. Ivan TISO
		Entrate e Tributi	Dr. Ivan TISO
		Stipendi	Dr. Ivan TISO
Servizi Tecnici Ambientali	Ing. Salvatore D'AMICO	Appalti e ambiente	Ing. Salvatore D'AMICO
		<i>Espropri</i>	Ing. Salvatore D'AMICO
		<i>Rifiuti - segnaletica -ambiente</i>	Ing. Salvatore D'AMICO
		<i>Acquedotto, fognatura e depurazioni</i>	Ing. Salvatore D'AMICO
		<i>Manutenzioni - viabilità - cimiteri - verde</i>	Ing. Luigi GAROFALO
Urbanistica ed edilizia privata	Ing. Salvatore D'AMICO	Urbanistica-Edilizia	Ing. Luigi GAROFALO
		Controlli abusi edilizi	Ing. Salvatore D'AMICO
Polizia Locale	Dr.ssa Patrizia ZAGARESE	Direzione del servizio	Dr.ssa Patrizia ZAGARESE
		Contenzioso PM e SANA	Dr.ssa Patrizia ZAGARESE
SUAP-Demanio -Verbali	Dr.ssa Patrizia ZAGARESE	Direzione del servizio	Dr.ssa Patrizia ZAGARESE.
		SUAP	Dr.ssa Patrizia ZAGARESE
		Verbali	Dr.ssa Patrizia ZAGARESE

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



**3.3 Valutazione di impatto del contesto interno- Introduzione**

Come precedentemente anticipato, in questa parte del documento viene esaminato l'assetto istituzionale di riferimento del Comune di San Lorenzo Del Vallo, della sua struttura amministrativa e delle relative caratteristiche organizzative.

Dalla tabella sopra riportata emerge l'articolazione della struttura amministrativa dell'ente nonché la distribuzione dei ruoli e delle responsabilità attribuite.

Nello studio del contesto interno si ritiene utile l'illustrazione delle funzioni e dei compiti assegnati ai soggetti coinvolti nell'attività di prevenzione della corruzione.

Giova sottolineare la necessità del pieno coinvolgimento di tutti i soggetti istituzionali.

▪ **Autorità di indirizzo Politico**

L'Autorità di indirizzo politico - che concorre, insieme agli altri soggetti, all'attuazione delle norme in materia di prevenzione della corruzione - si identifica, ai fini del presente atto, negli Organi di Governo dell'ente locale, come previsti e disciplinati dalla normativa vigente in materia di Enti Locali.

L'Autorità di indirizzo politico, come sopra identificata, è chiamata ad assumere, secondo le indicazioni fornite dal PNA 2019, "un ruolo proattivo, anche attraverso la creazione sia di un contesto istituzionale e organizzativo favorevole, che sia di reale supporto al RPCT, sia di condizioni che ne favoriscano l'effettiva autonomia"; tenuto conto delle specifiche attribuzioni dei suddetti Organi di Governo, svolge i compiti prescritti dalla legge e, in particolare, quelli di seguito indicati:

- a) individua e designa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- b) adotta gli atti di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, con i relativi aggiornamenti, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nei termini e con le modalità previsti dalla normativa vigente, fornendone comunicazione agli organi competenti, secondo quanto disposto dalla legge e dal presente documento;
- c) definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e della presente sezione del P.I.A.O. sull'anticorruzione e sulla trasparenza;
- d) dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività;
- e) adotta gli atti di indirizzo di carattere generale, direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

▪ **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.)**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito denominato "R.P.C.T.") è il Segretario Comunale dell'Ente Dott.ssa Paola Elisa Tamborino.

Per quanto previsto dalla normativa vigente, il R.P.C.T.:

- a) elabora la proposta di redazione della sezione del P.I.A.O. sull'anticorruzione, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico dell'Ente, curando la predisposizione, tra l'altro, di un'apposita sotto-sezione riservata alla trasparenza, come meglio chiarito nella parte del presente documento a ciò dedicata;

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



- b) definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione;
- c) verifica l'efficace attuazione della pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e la relativa idoneità, monitorando anche l'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza, secondo quanto specificato nell'apposita sotto-sezione del presente documento;
- d) segnala all'Autorità (organi) di indirizzo politico e al nucleo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica, agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare, i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente tali misure;
- e) propone modifiche alla sezione del P.I.A.O. sull'anticorruzione e sulla trasparenza quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione, curando l'aggiornamento dei contenuti della sezione medesima;
- f) verifica la rotazione del personale, con particolare attenzione agli uffici preposti allo svolgimento delle attività a più elevato rischio corruzione, anche vigilando affinché i responsabili interessati assicurino la corretta attuazione della legge e della normativa interna nonché l'applicazione dei criteri e delle misure stabilite al riguardo dal presente atto;
- g) individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità, con la collaborazione del preposto Ufficio dell'Ente;
- h) svolge i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi;
- i) sollecita l'individuazione del soggetto Responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (R.A.S.A.) come illustrato nel seguente paragrafo 6;
- j) elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione sul sito web istituzionale nonché la trasmissione al nucleo di valutazione e all'organo di indirizzo dell'Amministrazione;
- k) verifica e analizza le segnalazioni ricevute in materia di *whistleblowing*, secondo i criteri illustrati dall'A.N.AC. nel PNA 2019 (pag. 103) e in apposite linee guida sull'istituto di che trattasi.

Ulteriore attività del R.P.C.T.:

- ✓ nel caso in cui riscontri fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, secondo la disciplina del Codice di giustizia contabile (D. Lgs. 26.08.2016 n. 174 e ss.mm.ii.), presenta tempestiva denuncia alla competente Procura della Corte dei Conti, affinché venga accertato il danno erariale;
- ✓ qualora, nello svolgimento della sua attività, riscontri fatti e/o comportamenti che vengano in rilievo sotto il profilo della responsabilità disciplinare/dirigenziale, informa tempestivamente sia il Dirigente preposto all'Ufficio a cui il dipendente è addetto sia il Dirigente dell'Ufficio del Personale, affinché possa essere avviata con tempestività l'azione disciplinare;
- ✓ ove, invece, riscontri fatti che rappresentano notizia di reato, presenta denuncia alla Procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria, secondo le modalità di legge (art. 331 c.p.p.) e ne dà tempestiva notizia all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Ciò posto, in ordine al ruolo e ai poteri che il R.P.C.T. è chiamato a svolgere, giova richiamare la delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione, rimarcando il

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



*“principio di carattere generale secondo cui non spetta al responsabile anticorruzione e trasparenza l'accertamento di responsabilità (e quindi la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione)”*, segna il raggio d'azione di tale figura, chiamata a predisporre adeguati strumenti (P.T.P.C.T. e relative misure di prevenzione, ivi compresa la trasparenza) per il contrasto dell'insorgenza di fenomeni corruttivi ed a verificare, *ex post*, che agli stessi sia data effettiva e concreta attuazione.

Si fa, inoltre, rinvio, per il dettaglio delle indicazioni e per la completezza dei relativi contenuti, alla parte del PNA 2019 dedicata alla figura del R.P.C.T. (Parte IV, pagg. 85 e ss.), con particolare riguardo all'Allegato 3 del medesimo documento, recante *“Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)”*, nonché al documento, pubblicato sul sito istituzionale dell'A.N.AC. in data 3 febbraio 2022, avente ad oggetto *“Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022”*, nel quale si sottolinea, tra l'altro, che *“l'ampiezza e la complessità degli incarichi affidati al Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT) evidenziano l'intento del legislatore di assegnare allo stesso un ruolo trasversale e, al contempo, d'impulso e coordinamento del sistema di prevenzione della corruzione”*.

La richiamata documentazione rileva, ai fini che qui occupano, anche per le precisazioni fornite in ordine ai rapporti del R.P.C.T. con gli altri soggetti coinvolti nell'attività di prevenzione della corruzione, secondo quanto chiarito nei paragrafi che seguono, anche con riguardo ai relativi adempimenti, nonché sui rapporti del Responsabile con l'Autorità Nazionale Anticorruzione.

▪ **Le posizioni organizzative- Incarichi di EQ**

Ferme restando le funzioni e le responsabilità previste dalla normativa vigente, i responsabili degli uffici e dei servizi dell'Ente svolgono, ai fini del presente documento, le attività di seguito indicate:

- a) assicurano la massima collaborazione al R.P.C.T, fornendo tempestivamente allo stesso e, se richiesto, ad altri organi o enti e, ove occorra, all'autorità giudiziaria, dati ed informazioni riguardanti le strutture dirette e l'attività amministrativa di competenza;
- b) partecipano al processo di gestione del rischio attraverso un'attenta analisi ed una periodica ricognizione delle attività di competenza, individuando quelle maggiormente esposte a rischio corruzione ed identificando tipologia e livello dello stesso;
- c) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti e forniscono ogni utile contributo ai fini dell'aggiornamento e della revisione della presente sezione del P.I.A.O.;
- d) assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione delle relative disposizioni;
- e) adottano ogni necessaria misura gestionale, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione del personale, la rotazione dello stesso;
- f) osservano le previsioni legislative e regolamentari in materia di anticorruzione e trasparenza, le norme dei Codici di comportamento e le disposizioni contenute nel presente documento, vigilando

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



sulla corretta applicazione delle stesse da parte dei dipendenti assegnati agli uffici di competenza e di eventuali collaboratori;

- g) svolgono ogni altro compito previsto dalla legge – con particolare riguardo agli adempimenti di cui all’art. 16, comma 1, lett. *l-bis, l-ter, l-quater*, del D. Lgs. 165/2001, illustrati nel prosieguo del presente atto.

La collaborazione e la partecipazione, sia nella definizione/revisione dei contenuti della presente sezione del P.I.A.O. che in fase di attuazione degli stessi, sono assicurate non solo attraverso l’azione di coinvolgimento svolta dal R.P.C.T. con l’emanazione di circolari *ad hoc* e l’organizzazione di occasioni di confronto, ma anche mediante la programmazione di appositi obiettivi che assicurano la necessaria integrazione tra le attività di competenza dei responsabili delle strutture dell’Ente e le azioni/iniziativa in materia di anticorruzione.

È utile sottolineare, in questa sede, che l’attuazione delle finalità e delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo, nei cui confronti la presente sezione del P.I.A.O. si pone in funzione strumentale, sono riconducibili all’area della responsabilità dirigenziale, per cui sono strettamente collegate, come ribadito dalle norme del D. Lgs. 97/2016, alla valutazione della *performance* organizzativa ed individuale. Anche per tale motivo è (ed è stato) necessario, nell’attività di identificazione, di analisi e di ponderazione dei rischi, un rapporto costante di confronto e di collaborazione tra tutti gli attori coinvolti - nelle persone dei responsabili degli uffici e servizi, in prima battuta - che rende possibile una elevata ‘omogeneizzazione’ dei procedimenti e dei processi oggetto dell’analisi.

▪ **Nucleo di Valutazione**

Il Nucleo di Valutazione:

- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti;
- svolge compiti propri connessi all’attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);
- verifica che il P.T.P.C. sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti programmazione strategico gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all’anticorruzione e alla trasparenza;
- verifica i contenuti della relazione del R.P.C.T., con la possibilità di chiedere al responsabile le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e di effettuare audizioni di dipendenti;
- riferisce all’Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza. Inoltre, secondo quanto si afferma “PNA 2016”, gli Organismi indipendenti di valutazione o strutture analoghe (Nucleo di valutazione), nello svolgimento dei compiti previsti dall’art. 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, rivestono un ruolo importante nel sistema di gestione della performance e della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni.

Le modifiche che il D.Lgs. n.97/2016 ha apportato alla legge n.190/2012 tendono a rafforzare le funzioni già affidate al Nucleo di valutazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dal D.Lgs. n.33/2013. In linea con quanto già disposto dall’art. 44 del D.Lgs. n.33/2013, tale organismo, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, deve, infatti, verificare che i P.T.P.C.T. siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



programmazione strategico - gestionale. Nella misurazione e valutazione delle performance, inoltre, deve tener conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. In rapporto, poi, agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza il Nucleo di valutazione verifica i contenuti della relazione recante i risultati dell'attività svolta;

L'attuale Nucleo di valutazione, in composizione monocratica è stato nominato con decreto del Sindaco n. 5 del 21.06.2022.

▪ **Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (R.A.S.A.)**

Il RASA (Responsabile Anagrafe delle Stazioni Appaltanti): come precisato dall'ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016, ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (RASA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa all'interno dell'Anagrafe Unica delle stazioni appaltanti (AUSA).

Si evidenzia, al riguardo, che tale obbligo informativo - consistente nella implementazione della BDNCP 12 presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della s.a., della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo - sussiste fino alla data di entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dall'art. 38 del nuovo Codice dei contratti pubblici (cfr. la disciplina transitoria di cui all'art. 216, co. 10, del d.lgs. 50/2016).

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

Il RASA del Comune di San Lorenzo del Vallo è l'Ing. Salvatore D'Amico.

▪ **Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)**

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) cura e gestisce, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55-bis del D. Lgs. n. 165 del 2001), provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 del D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, della legge n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.).

▪ **Tutti i dipendenti**

Tutti i dipendenti della Comune di San Lorenzo del Vallo partecipano al processo di gestione del rischio corruttivo; osservano le misure contenute nella presente sezione del P.I.A.O.; segnalano le situazioni di illecito e i casi di personale conflitto di interessi; collaborano con il R.P.C.T., fornendo, ove richiesto, dati, notizie ed informazioni connesse allo svolgimento dell'attività d'ufficio.

In generale, il coinvolgimento del personale dipendente è assicurato - sia direttamente che indirettamente, attraverso l'intermediazione dei responsabili dei servizi - in termini di partecipazione al procedimento finalizzato alla mappatura delle attività a rischio e di intervento nell'ambito del processo di definizione e di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Per la specifica individuazione dei compiti e dei doveri dei dipendenti si fa rinvio al Codice di comportamento di questa Amministrazione, pubblicato nell'apposita sezione 'Amministrazione Trasparente' del sito istituzionale.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



▪ **Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ente**

Tutti i collaboratori che intrattengono, a qualsiasi titolo, rapporti con l'Ente sono tenuti ad osservare le misure contenute nella presente sezione ed a segnalare eventuali situazioni di illecito, secondo quanto previsto dal Codice di comportamento dell'Ente, cui pertanto si fa rinvio.

Per i collaboratori valgono, in quanto compatibili, le indicazioni - di cui al paragrafo che precede - relative alla partecipazione ed al coinvolgimento dei dipendenti al processo di gestione del rischio corruttivo.

▪ **Responsabile della Protezione dei Dati (R.P.D.)**

La figura del Responsabile della Protezione dei Dati (R.P.D.) è stata introdotta dal Regolamento U.E. n. 2016/679 (*Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati*, di seguito R.G.P.D.), in vigore dal 24 maggio 2016 e applicabile, in tutti gli Stati membri, a far data dal 25 maggio 2018.

Il suddetto R.G.P.D., adottato dai preposti Organi dell'Unione per rafforzare e rendere più omogenea la protezione dei dati personali dei cittadini, ha dettato una nuova disciplina nella materia *de qua*, stabilendo, tra l'altro, l'obbligo per il titolare o il responsabile del trattamento di designare il R.P.D. "*quando il trattamento è effettuato da un' autorità pubblica o da un organismo pubblico, eccettuate le autorità giurisdizionali quando esercitano le loro funzioni giurisdizionali*" [art. 37, paragrafo 1, lett a)].

Per quanto di competenza, è stato designato un R.P.D. esterno individuato nella società INDO SRLS Unipersonale con sede legale in viale G. Mancini 156 Cosenza P. Iva 03510180783.

### **3.4 Mappatura dei processi**

#### **3.4.1 Definizione di rischio e di evento, valutazione e trattamento del rischio, valutazione dell'efficacia delle misure: introduzione metodologica.**

Volendo fornire una definizione dei termini di "rischio" e di "evento", si ritiene di accogliere quella che intende, con il primo, l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'Ente, dovuto alla possibilità/probabilità che si verifichi un dato evento;

mentre con il termine "evento" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento del predetto obiettivo istituzionale.

Ciò posto, l'attività volta all'individuazione delle aree di rischio deve consentire, ai fini della redazione di un atto che si ponga come vero strumento di contrasto alla corruzione, l'emersione di quegli ambiti che, nello svolgimento dell'azione amministrativa, richiedono un maggior presidio rispetto ad altri. Conseguentemente è richiesta una implementazione di misure di prevenzione per le aree che presentano un livello di rischio più elevato, specificatamente indicate nella mappatura dei rischi. La gestione del rischio di corruzione, che parte dalla predetta mappatura, è lo strumento da utilizzare per la riduzione della probabilità che il rischio medesimo si verifichi.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



Nella presente sezione sono, pertanto, individuati, tra l'altro, le aree e i processi a rischio, assegnando a ciascun processo un grado di rischio e un piano di intervento/di azione a fini preventivi. Infatti, come noto, con la locuzione "gestione del rischio" si intende quel complesso coordinato di attività che meglio si prestano ad essere monitorate.

Dagli esiti del monitoraggio è possibile verificare il livello dei risultati ottenuti rispetto a quelli attesi, nello svolgimento dell'azione amministrativa dell'Ente. In questo senso l'attività relativa alla gestione del rischio presenta aspetti complessi, perché si completa con il predetto monitoraggio, ma richiede, nel contempo, la valutazione del livello di rischio, tenendo conto delle azioni di risposta ossia delle misure di prevenzione introdotte.

In buona sostanza, tale fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione, oltre che all'effettiva attuazione delle misure previste.

L'attività di analisi del rischio richiede, altresì, una verifica, in concreto, dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti nell'Ente. Senza trascurare che vi sono coinvolti 'comportamenti individuali e/o collettivi' che rappresentano una variabile di cui si deve tenere conto nell'analisi di che trattasi.

#### ***3.4.2 Individuazione di attività/procedimenti/processi potenzialmente esposti a rischio: mappatura.***

Il fine della mappatura dei processi è quello di effettuare, all'interno del contesto nel quale si svolge l'attività, la valutazione del rischio corruttivo (rapporto evento rischioso e fattore abilitante).

Il riferimento alla locuzione 'processo' risponde all'esigenza di includere anche l'attività che porta all'emanazione di atti non solo di natura amministrativa, come i provvedimenti, ma anche di tipo privatistico, come nel caso dei contratti pubblici, in materia di appalti, o dei rapporti di lavoro. In questo senso la locuzione 'processo', ai nostri fini, è più ampia di quella di 'procedimento amministrativo', comprendendo tra l'altro, come si è detto, anche l'attività di diritto privato.

#### ***3.4.3 Le aree di rischio corruttivo***

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

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

In questa fase ci sembra opportuno partire dall'analisi di quella tabella, aggiungendo delle aree abbastanza evidenti.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Area g): Incarichi e nomine**

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

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

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

**Area i): Governo del territorio**

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

**Area l): Pianificazione urbanistica**

*Aree di rischio specifiche – PNA 2015*

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

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

**Area n): Gestione dei rifiuti**

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

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

*Area rischio generale non tabellata da ANAC*

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



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

*Area rischio generale non tabellata da ANAC*

**Area q) Gestione finanziamenti PNRR e fondi strutturali**

*Area rischio generale non tabellata da ANAC*

L'individuazione delle aree di rischio mediante **una lettera** sarà d'aiuto quando, nella tabella che segue, dovremo indicare in quali aree di rischio, ogni processo potrà essere classificato.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



**Tabella n. 1: I processi classificati in base alle aree di rischio**

ID	Denominazione processo	Rif. aree di rischio		
01	Gestione dell'anagrafe e dei controlli anagrafici	a		
02	Gestione dello stato civile e della cittadinanza	a		
03	Rilascio documenti di identità	a		
04	Gestione documentale, servizi archivistici e sistema informatico	a	q	
05	Gestione dei cimiteri e delle relative concessioni ed operazioni	a		
06	Rilascio di patrocini	a	b	o
07	Funzionamento degli organi collegiali	a		
08	Formazione di determinazioni, ordinanze, decreti ed altri atti amministrativi	a		
09	Gestione dei procedimenti di segnalazione e reclamo	a		
10	Gestione della leva, dell'elettorato e degli albi comunali (scrutatori, presidenti di seggio, giudici popolari)	a		
11	Rilascio autorizzazioni e permessi di edilizia privata	b	i	
12	Gestione dichiarazioni e segnalazioni di edilizia privata	b	i	
13	Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc.	b		
14	Contratti per atto pubblico, registrazioni e repertori	b		
15	Autorizzazione all'occupazione del suolo pubblico	b	e	i
16	Autorizzazioni per spettacoli, intrattenimenti e simili	b	o	
17	Affidamento di lavori, servizi, forniture, mediante procedura complessa	c	q	
18	Affidamento di lavori, servizi o forniture, mediante procedura semplificata	c	q	
19	Progettazione di opera pubblica	c	i	m
20	Gestione dei servizi idrici e fornitura acqua potabile	c	o	
21	Sicurezza e ordine pubblico	f		

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO***Provincia di Cosenza*

22	Selezione per l'assunzione o progressione del personale	d	q	
23	Incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato)	d		
24	Gestione ordinaria delle entrate	e		
25	Gestione ordinaria della spesa, servizi economici	e		
26	Accertamenti e verifiche dei tributi locali	e		
27	Valorizzazioni e gestioni del patrimonio e demanio comunali	e	o	
28	Gestione delle sanzioni per violazione del Codice della strada	f	h	
29	Accertamenti e controlli sugli abusi edilizi e sull'uso del territorio	f	i	
30	Selezione per l'affidamento di incarichi professionali	g	q	
31	Designazione dei rappresentanti dell'ente presso enti, società, fondazioni.	g		
32	Servizi legali, attività processuale del comune (transazioni, costituzioni in giudizio, citazioni, scelta dei legali)	g	h	
33	Supporto e controllo attività produttive, autorizzazioni e permessi	h	l	
34	Raccolta e smaltimento rifiuti, servizi ambientali	i	o	
35	Gestione dei servizi fognari e di depurazione	i	o	
36	Gestione protezione civile	i	o	
37	Provvedimenti di pianificazione urbanistica e convenzioni urbanistiche	l		
38	Servizi assistenziali e socio-sanitari	o		
39	Organizzazione eventi e servizi per il turismo e la cultura	o		
40	Gestione dell'Edilizia residenziale pubblica ed emergenza abitativa	o		
41	Gestione del diritto allo studio	o		
42	Gestione del trasporto scolastico	o		
43	Gestione dei servizi scolastici di supporto (mensa, educatori ecc.)	o		

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



44	Gestione della scuola dell'infanzia	o	q	
45	Gestione dell'impiantistica sportiva	p	q	

Questo elenco di processi deriva da una rilevazione con i responsabili dei settori comunali e dall'esperienza di precedenti operazioni di sistematica operate con i PTPCT degli anni precedenti. I principi a cui si ispira questa operazione sono dettagliati nei paragrafi che seguono. Nell'ALLEGATO – A: “**Sistema di gestione del rischio corruttivo**”, è riportata anche la **Tabella n. 2: I processi classificati in base al rischio corruttivo calcolato**, nella quale alla fine delle operazioni di calcolo e analisi, verrà fatta una sorta di classifica dei processi a maggior rischio corruzione, che permetterà di redigere anche una lista delle priorità.

#### *3.4.4. Ponderazione del rischio corruttivo*

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

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

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

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

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

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

A pagina 14 dell'allegato 1 al PNA 2019, ANAC definisce il processo come:

**“[...] una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). [...]”**

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

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

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

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



A beneficio di chi leggerà in questo PTPCT, abbiamo prima “tabellato” i prodotti finali, quelli che l’ANAC definisce gli *output* in questo modo:

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

<i>stesura e approvazione delle "linee programmatiche"</i>
<i>stesura ed approvazione del documento unico di programmazione</i>
<i>stesura ed approvazione del programma triennale delle opere pubbliche</i>
<i>stesura ed approvazione del bilancio pluriennale</i>
<i>stesura ed approvazione dell'elenco annuale delle opere pubbliche</i>
<i>stesura ed approvazione del bilancio annuale</i>
<i>stesura ed approvazione del PEG</i>
<i>stesura ed approvazione del piano dettagliato degli obiettivi</i>
<i>stesura ed approvazione del piano della performance</i>
<i>stesura ed approvazione del piano di razionalizzazione della spesa</i>
<i>controllo politico amministrativo</i>
<i>controllo di gestione</i>
<i>controllo di revisione contabile</i>
<i>monitoraggio della "qualità" dei servizi erogati</i>

B) **Output** (atti e provvedimenti) emessi dagli uffici/aree/settore, con riferimento ai processi  
La terza colonna, denominata: “Processi interessati”, fa riferimento al codice che ad ogni processo è stato assegnato nella **Tabella n. 2.**

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
servizi demografici, stato civile, servizi elettorali, leva	pratiche anagrafiche	01
	documenti di identità	03
	certificazioni anagrafiche	01
	atti di nascita, morte, cittadinanza e matrimonio	02
	atti della leva	10
	archivio elettori	10
	consultazioni elettorali	10
servizi sociali	servizi assistenziali e socio-sanitari per anziani	38
	servizi per minori e famiglie	38

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**

*Provincia di Cosenza*



	servizi per disabili	38
	servizi per adulti in difficoltà	38
	integrazione di cittadini stranieri	01 – 02 – 38
	alloggi popolari	40

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

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

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
servizi culturali e sportivi	organizzazione eventi	39
	patrocini	06
	gestione biblioteche	27 – 39
	gestione musei	27 – 39
	gestione impianti sportivi	45
	associazioni culturali	06 – 13
	associazioni sportive	06 - 13
	fondazioni	06 – 13
	pari opportunità	06 - 13

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
turismo	promozione del territorio	39 – 06 –
	punti di informazione e accoglienza	39 - 16

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



	rapporti con le associazioni di	33
--	---------------------------------	----

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

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

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
urbanistica ed edilizia privata	pianificazione urbanistica generale	37
	pianificazione urbanistica attuativa	37
	edilizia privata	11
	edilizia pubblica	27 - 40
	realizzazione di opere pubbliche	19 – 17 -
	manutenzione di opere pubbliche	27 – 19 -

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
servizi di polizia locale	protezione civile	36
	sicurezza e ordine pubblico	21
	vigilanza sulla circolazione e la verifiche delle attività commerciali	28
	verifica della attività edilizie	33
	gestione dei verbali delle sanzioni	29
		28

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
------------------------------------	---	----------------------

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**

*Provincia di Cosenza*



<b>attività produttive (SUAP)</b>	Agricoltura	33
	Industria	33
	Artigianato	33
	commercio	33

<b>Ufficio/area/settore di competenza</b>	<b>Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)</b>	<b>Processi interessati</b>
<b>società a partecipazione pubblica</b>	gestione farmacie	31 -
	gestione servizi strumentali	27
	gestione servizi pubblici locali	41 - 42 -

<b>Ufficio/area/settore di competenza</b>	<b>Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)</b>	<b>Processi interessati</b>
<b>servizi economico finanziari</b>	gestione delle entrate	24
	gestione delle uscite	25
	monitoraggio dei flussi di cassa	24 - 25
	monitoraggio dei flussi economici	24 - 25
	adempimenti fiscali	24 - 25 -
	stipendi del personale	22 - 23
	tributi locali	24 - 26

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

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

<b>Ufficio/area/settore di competenza</b>	<b>Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)</b>	<b>Processi interessati</b>
<b>risorse umane</b>	selezione e assunzione	22
	gestione giuridica ed economica dei	22
	Formazione	22
	Valutazione	22 - 23
	relazioni sindacali (informazione,	22 - 23

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



	contrattazione decentrata	22 - 23
--	---------------------------	---------

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
amministrazione generale	deliberazioni consiliari	07 – 08
	riunioni consiliari	07 – 08
	deliberazioni di giunta	07 – 08
	riunioni della giunta	07 – 08
	Determinazioni	08
	ordinanze e decreti	08
	pubblicazioni all'albo pretorio	04
	gestione di sito web:	04
	deliberazioni delle commissioni	07
	riunioni delle commissioni	07
	contratti	14

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

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
servizi legali	supporto giuridico e pareri	32
	gestione del contenzioso	32
	levata dei protesti	14

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
relazioni con il pubblico	reclami e segnalazioni	09
	comunicazione esterna	04
	accesso agli atti e trasparenza	04 –
	customer satisfaction	04 -

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

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

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

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



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

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

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

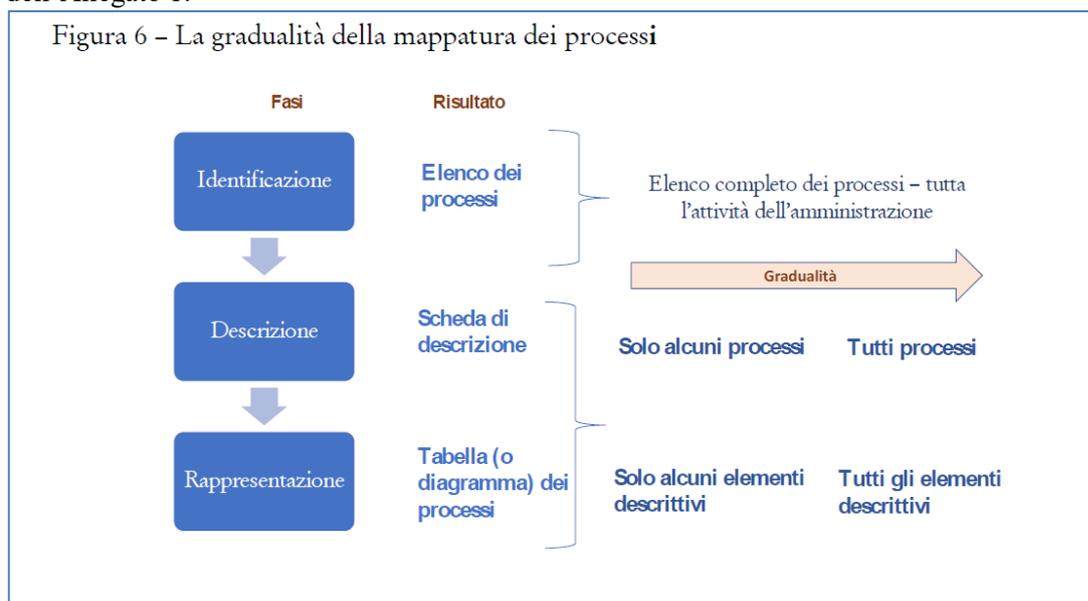
L’ANAC consiglia di procedere gradualmente ad inserire elementi descrittivi del processo.

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

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

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

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



**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



**3.6. *Il catalogo dei rischi***

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

Secondo l’ANAC “*La corruzione è l’abuso di un potere fiduciario per un profitto personale*”. Tale definizione supera il dato penale per portare l’analisi anche sui singoli comportamenti che generano “*sfiducia*”, prima che reati.

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

- a) *In sede di prima analisi questo comune non è in grado di individuare per ogni processo i rischi corruttivi concreti, si tratta di una operazione che richiede un’analisi comparativa con altre amministrazioni e una verifica di lungo periodo;*
- b) *Per questo nuovo PTPCT abbiamo ritenuto di individuare il seguente catalogo di rischi “generici” inserendo nella TABELLA 3, questa avvertenza: “Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.1.4. del PTPCT; ma nel 2020 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un generico pericolo di eventi corruttivi”;*
- c) *Nella analisi dei prossimi anni si potrà studiare un catalogo più specifico per ogni processo o per ogni fase, contestualmente all’individuazioni delle attività di ogni processo come indicato nel paragrafo 2.5*

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

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



### **3.7. *Analisi del rischio corruttivo***

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

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

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

### **3.8. *I fattori abilitanti del rischio corruttivo***

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

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

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

A pagina 35 dell’Allegato 1, ANAC prevede:

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

In questa redazione del PTPCT con i nuovi principi abbiamo ritenuto di mantenere una parte di misurazione del rischio con dei parametri, peraltro mutuati dalle tabelle ANAC.

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

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

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

- a) *È stata elaborata dalla segreteria comunale una prima generica stesura, per ogni processo, di una scheda in cui si effettua la **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e del successivo trattamento del processo**;*

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



- b) È stata data apposita comunicazione ai responsabili di servizi, spiegando loro che la loro collaborazione, per l'analisi in questione, sarebbe stata indispensabile per individuare i fattori di rischio;
- c) È stato anche comunicato che le schede di rilevazione avrebbero avuto la firma di adozione di ogni responsabile di settore a cui il processo poteva essere ricondotto;
- d) A quella firma di adozione sarebbe seguita, previa apposizione di un termine, la validazione del RPCT o la segnalazione della mancata collaborazione;
- e) Infine la Giunta avrebbe fatto proprio il piano e le relative schede di rilevazione e monitoraggio.

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

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

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

**3.9.2. La misurazione quantitativa del rischio, il punteggio assegnato agli indicatori di stima del livello di rischio.**

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

Nei PTPCT degli scorsi anni ci siamo abituati ad utilizzare dei criteri quantitativi con cui misurare la probabilità della corruzione nei nostri processi.

Sebbene qui siano state inserite timidamente anche delle stime qualitative, come vorrebbe ANAC, ci è necessario, almeno in sede di prima applicazione di queste nuove indicazioni, *dare un po' di numeri*.

Lo faremo però su una griglia di indicatori predisposta da ANAC, per cui in definitiva anche questa seconda valutazione sarà basata su criteri di qualità, ancorché misurati con criteri comparativi e con una scala di rilevazione numerica.

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

- a) *livello di interesse “esterno”*: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



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

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

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



**Tabella 3 A/B/C [lato sinistro delle schede]: stima del livello di esposizione al rischio per singolo processo**

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

<i>Azione eseguita</i>	<i>Data</i>	<i>Qualifica soggetto e firma</i>
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati		
Validazione del R.P.C.T. per l’inserimento nel P.T.P.C.T. 2023-25		
Monitoraggio di RPCT e OIV (nucleo di valutazione)		
Eventuale riesame per aggiornamento PTPCT 2024-26		

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del PTPCT; ma nel 2022 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

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

<b>Indicatori per la stima quantitativa</b> <i>(CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)</i>	<b>Punti</b> *	<b>Note di monitoraggio</b>
<b><u>Livello di interesse “esterno”:</u></b> <i>la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio</i>		Da inserire al monitoraggio previsto nel PTPCT al 30/12/2023
<b><u>Grado di discrezionalità del decisore interno:</u></b> <i>la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;</i>		
<b><u>Manifestazione di eventi corruttivi in passato:</u></b> <i>se l’attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell’amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;</i>		
<b><u>Opacità del processo decisionale:</u></b> <i>l’adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;</i>		
<b><u>Scarsa collaborazione del responsabile del processo</u></b> <i>o</i>		

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



<i>dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema</i>			
<b><u>Mancata attuazione delle misure di trattamento:</u></b> <i>l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi</i>			
<b><u>Totale</u></b>		Punt. massimo ** X	Punt. Medio ** x

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

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

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

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

*Esprimere un giudizio sintetico*

***Fase 3: Trattamento del rischio corruttivo***

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

Per fare questo abbiamo identificato queste misure:

***3.10. Le misure generali di prevenzione***

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

Queste misure sono state individuate da ANAC:

- a) controllo;
- b) trasparenza;
- c) definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- d) regolamentazione;
- e) semplificazione;
- f) formazione;

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



- g) *sensibilizzazione e partecipazione o rotazione;*
- h) *segnalazione e protezione;*
- i) *disciplina del conflitto di interessi;*
- j) *regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari” (lobbies).*

Il PNA suggerisce le misure sopra elencate, le stesse possono essere applicate sia come misure generali che come specifiche.

A titolo esemplificativo una misura di trasparenza, può essere programmata come misura generale o come misura specifica. Essa è generale quando insiste trasversalmente sull'organizzazione, al fine di migliorare complessivamente la trasparenza dell'azione amministrativa ( es. la corretta e puntuale applicazione del dlgs. 33/2013). È invece di tipo specifico, se è adottata in risposta a specifici problemi di scarsa trasparenza rilevati tramite l'analisi del rischio.

### *3.10.1. Misure generali*

- **Obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni - Rinvio**

In materia di trasparenza si fa rinvio, come precedentemente anticipato, a quanto illustrato nell'apposita sezione del presente documento specificamente dedicata a tale misura (2.3.8).

- **Trasparenza in tema di opere finanziate con il PNRR**

In attuazione delle disposizione del PNA 2022, al fine di dare una visione complessiva di tutte le iniziative attinenti, l'ente è chiamato a costituire nel proprio sito istituzionale, una sezione dedicata al PNRR nella quale pubblicare tutti gli atti, i dati, le informazioni attinenti alle opere finanziate. Se i dati rientrano tra quelli da pubblicare ai sensi del Dlgs. 33/2013 è possibile inserire in Amministrazione trasparente, nella corrispondente sottosezione un Link che rinvia alla sezione dedicata alla attuazione delle misure del PNRR.

ATTIVAZIONE DELLA MISURA:

- 1 individuare all'interno del sito web del comune, una sezione denominata PNRR, articolata secondo le misure di competenza dell'amministrazione, ad ognuna delle quali riservare una specifica sottosezione con indicazione della missione, componente di riferimento e finanziamento;
- 2 pubblicare nella sezione PNRR, per ognuna delle sottosezioni, gli atti adottati, specificando per ogni misura:
  - a) tipologia ( legge, decreto legge, decreto ministeriale, decreto interministeriale, avviso);
  - b) numero e data di emissione e di adozione dell'atto con link ipertestuale al documento;
  - c) data di pubblicazione;
  - d) data di entrata in vigore;
  - e) oggetto;
  - f) eventuale documentazione approvata;
  - g) eventuali note informative;

Infine sono posti a carico dei soggetti attuatori degli interventi:

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



- l'obbligo di conservare e archiviare tutta la documentazione inerente al progetto. Tali documenti, anche in formato elettronico, dovranno sempre essere nella disponibilità dell'ente al fine di permettere il pieno svolgimento delle fasi di monitoraggio, verifica e controllo.

- **Formazione del personale - Programma formativo in tema di trasparenza e anticorruzione**

Come noto, una tra le più rilevanti misure per consentire a tutto il personale di prevenire e gestire il manifestarsi di fenomeni corruttivi nello svolgimento dell'attività amministrativa è la formazione dei dipendenti.

In altri termini, la formazione costituisce uno strumento imprescindibile e di garanzia, tra quelli che più si prestano ad implementare il sistema di prevenzione del rischio corruttivo; di talché, nell'assetto organizzativo dell'Ente, la diffusione capillare dei principi e delle norme di comportamento - sotto il profilo sia etico che giuridico - e la corrispondente diffusione delle diverse forme di controllo servono a rafforzare il complesso delle misure di contrasto alla corruzione.

**ATTIVAZIONE DELLA MISURA:** Per il triennio 2023-2025 l'Ente si propone di favorire -, nei limiti delle proprie possibilità e sulla base delle esigenze segnalate dai responsabili delle strutture - la partecipazione del personale a specifici programmi formativi in materia di prevenzione della corruzione ed a garantire, nel contempo, un flusso aggiornato di informazioni su iniziative organizzate anche da altri Enti (quali quelle che, negli anni precedenti, hanno visto protagonisti Foromez P.A, alcune tra le più importanti Università italiane, U.P.I. ed A.N.C.I.).

- **Codice di comportamento dei dipendenti**

In attuazione degli obblighi previsti dalla disciplina vigente, questo Ente ha provveduto all'adozione del proprio Codice di comportamento.

Val la pena sottolineare che il Codice di comportamento costituisce una misura di prevenzione fondamentale nella strategia di contrasto al fenomeno della corruzione. Infatti le norme in esso contenute, oltre ad orientare i dipendenti a comportamenti conformi a legalità e ad azioni eticamente corrette, indirizzano l'attività amministrativa all'imparzialità e al servizio esclusivo di cura dell'interesse pubblico.

Con l'adozione del Codice si intende, inoltre, orientare alle buone prassi ed alla legalità anche tutti i collaboratori dell'Amministrazione, mediante la previsione di specifici obblighi di condotta, nonché gli eventuali collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Ente.

Ciò posto, ai fini della piena valorizzazione, dello strumento del Codice di comportamento e nell'intento di scongiurare il rischio di riprodurre nello stesso le disposizioni "minime" contenute nel D.P.R. n. 62/2013, questo Ente ha aggiornato il proprio codice di comportamento alle nuove Linee Guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche, approvate dall'A.N.AC. con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



**ATTIVAZIONE DELLA MISURA:** Il comune di San Lorenzo del vallo, previa esperimento della procedura pubblica e acquisito il parere del OIV, ha approvato il nuovo codice di comportamento con deliberazione n.10 del 23/01/2023

- **Criteri per la rotazione del personale addetto alle aree a rischio**

La rotazione riguarda il personale addetto alle aree a rischio corruzione, come individuate dalla Legge n. 190/2012 ed in particolare i dirigenti e i dipendenti con funzioni di responsabilità, ivi compresi i responsabili di procedimento, addetti a tali aree.

Prima di illustrare i criteri e le modalità di attuazione della misura de qua nell'organizzazione dell'Ente è utile premettere quanto di seguito, anche in conformità alle indicazioni contenute in materia nel P.N.A. 2016 (par. 7.2), nel P.N.A. 2019 - che ha dedicato alla tematica della rotazione c.d. ordinaria non solo il paragrafo 3 della parte III, ma anche il suo Allegato 2, recante, appunto, la "Rotazione 'ordinaria' del Personale" - nonché, da ultimo, nel documento recante "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022", approvato dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022 (pagg. 21-22). A tali atti si fa, pertanto, rinvio per più specifiche indicazioni sull'argomento.

L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure riduce sicuramente il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra Amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio ed aspettative a risposte illegali improntate a collusione. In questo senso "la rotazione 'ordinaria' del personale è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali" (P.N.A. 2019, pag. 75).

La rotazione è, comunque, una tra le diverse misure a disposizione dell'Amministrazione per prevenire e contrastare fenomeni corruttivi, come, peraltro, chiarito dalla stessa Autorità nei documenti poc'anzi richiamati; il ricorso ad essa deve essere, perciò, considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione - specie nei casi in cui si presentino difficoltà applicative sul piano organizzativo atte a determinare inefficienze e malfunzionamenti - tra le quali assume precipuo rilievo la formazione, come di seguito meglio illustrato.

La rotazione deve essere, inoltre, calibrata alle caratteristiche peculiari della struttura e va correlata, da un lato, all'esigenza di assicurare il buon andamento dell'azione amministrativa e, dall'altro, alla necessità di garantire la qualità delle competenze professionali richieste per lo svolgimento di attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.

L'applicazione della misura, infatti, non può essere tale da implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie al solo scopo di assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



Rimane sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo. Cosicché non consente l'attuazione di tale misura la c.d. infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento. Tale concetto di infungibilità, comunque, non può essere invocato nel caso di categorie professionali omogenee, come rimarcato dall'A.N.AC. nell'Allegato al P.N.A. 2019 (pag. 5).

Oltre a ciò, le misure di rotazione devono essere compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati, soprattutto laddove le misure si riflettano sulla sede di servizio del dipendente.

Conformemente alle indicazioni contenute nei Piani relativi alle annualità precedenti, si ribadisce che la rotazione del personale è una delle misure previste per la riduzione del rischio corruttivo ed interessa il personale inserito nelle sole aree mappate a rischio:

- a) gli incaricati di posizione organizzativa;
- b) il personale addetto a procedimenti valutati a rischio nell'atto di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione.

Il PNA 2019 definisce, altresì, la **rotazione straordinaria**:

L'istituto della rotazione c.d. straordinaria è misura di prevenzione della corruzione, da disciplinarsi nel PTPCT o in sede di autonoma regolamentazione cui il PTPCT deve rinviare. L'istituto è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva». Questo tipo di rotazione non è mai stata attuata in questo comune in quanto non si è mai verificato nessuno dei casi che la norma pone come presupposto per la sua attivazione.

**ATTIVAZIONE DELLA MISURA**: L'applicazione della suddetta misura di rotazione continua a rappresentare per l'Ente un serio problema legato soprattutto al fatto che il Comune di San Lorenzo del Vallo è un ente privo di dirigenza e in carenza di organico. Ebbene rispetto alla dotazione organica di 18,6 unità, approvata con delibera n. 32 del 16.05.2019, il personale che presta servizio presso l'ente è di sole 7,60 unità ( di cui 3 con contratto a tempo parziale).

Al fine di garantire la continuità amministrativa nell'ente sono nominate tre Posizioni Organizzative.

Poiché i titolari di PO, a differenza dei dirigenti, rivestono anche il ruolo di responsabile di procedimenti e hanno un ruolo piuttosto pratico e non solo direttivo, applicando la soluzione della rotazione tra i responsabili di Posizione organizzativa, verrebbe a mancare del tutto il requisito di professionalità e la continuità della gestione amministrativa ed anche lo specifico titolo di studio richiesto per espletare l'incarico.

Si ricorda, che 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'articolo 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

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



dirigenti/funzionari negli enti dove ciò non sia possibile per sostanziale infungibilità delle figure presenti in dotazione organica.

Si dà infine atto che la Conferenza unificata del 24 luglio 2013, ha previsto:

*“L’attuazione della mobilità, specialmente se temporanea, costituisce un utile strumento per realizzare la rotazione tra le figure professionali specifiche e gli enti di più ridotte dimensioni. In quest’ottica, la Conferenza delle regioni, l’A.N.C.I. e l’U.P.I. si impegnano a promuovere iniziative di raccordo ed informativa tra gli enti rispettivamente interessati finalizzate all’attuazione della mobilità, anche temporanea, tra professionalità equivalenti presenti in diverse amministrazioni”.*

In ogni caso l’amministrazione cercherà di attivare ogni utile alternativa prevista nell’allegato 2 del PNA 2019, compresa la collaborazione tra uffici diversi con riferimento ad atti ad elevato rischio o la previsione della doppia firma, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia l’istruttore che il titolare del potere di adozione dell’atto finale.

Relativamente alla rotazione del personale all’interno degli uffici, i responsabili di Settore sono i soggetti competenti alla rotazione del personale loro assegnato, qualora lo dovessero ritenere opportuno sul piano gestionale o quale misura di prevenzione della corruzione, utilizzando i poteri del privato datore di lavoro.

A ciò si aggiunga che l’ente ha effettuato una programmazione del proprio fabbisogno del personale per il triennio 23-25 anche al fine di acquisire le professionalità tali da consentire l’effettiva rotazione del personale.

Nelle tabelle di rilevazione del rischio [**ALLEGATO – A: “Sistema di gestione del rischio corruttivo”**], a questa fattispecie è riservato un apposito spazio, dove cominciano ad analizzare ipotesi di rotazione ordinaria parziale, quella cioè legata ad alcune fasi del settore, in occasione di pericoli corruttivi (se ad esempio durante il processo di acquisto di un bene o un servizio, durante l’individuazione del contraente dovesse risultare vincente o partecipare un soggetto in potenziale conflitto di interessi con il responsabile del servizio interessato, si potrebbero rendere automatici dei meccanismi di sostituzione, in questa fase del processo, con altro responsabile).

Nella scheda è richiesta la rotazione del 2% delle pratiche inerenti a ciascun processo, ove necessario, o, in caso di impossibilità di ricorso anche alla rotazione ordinaria parziale, la condivisione delle fasi procedurali.

• **Astensione in caso di conflitto di interessi**

La disposizione sul conflitto di interessi, introdotta dal legislatore nell’ambito della legge sul procedimento amministrativo (art. 6-bis della Legge n. 241 del 1990), ha valenza prevalentemente deontologico-disciplinare e si connota come uno dei meccanismi di controllo delle decisioni finalizzati a ridurre la probabilità che si verifichi il rischio di sviamento dal pubblico interesse.

La norma in sintesi prescrive:

- un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, per il titolare dell’ufficio competente ad adottare il provvedimento finale e per i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endo-procedimentali (pareri, valutazioni tecniche etc..) nel caso di conflitto di interessi anche solo potenziale; l’obbligo di astenersi sorge anche nel caso di minimo dubbio di favoritismi o di inquinamento del pubblico interesse;
- un dovere di segnalazione del conflitto di interessi a carico dei medesimi soggetti.

Secondo le indicazioni fornite da A.N.AC. con specifici pareri resi in argomento (in primis, orientamento n. 95/2014 e parere n. 11/2015), la ratio dell’obbligo di astensione va ricondotta al

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



principio di imparzialità dell'azione amministrativa e trova applicazione ogni qualvolta esista un collegamento tra il provvedimento finale e l'interesse del titolare del potere decisionale. Lo stesso riferimento al conflitto anche solo potenziale vale a dimostrare una esplicita "volontà del legislatore di impedire ab origine il verificarsi di situazioni di interferenza, rendendo assoluto il vincolo dell'astensione, a fronte di qualsiasi posizione che possa, anche in astratto, pregiudicare il principio di imparzialità".

Cosicché la situazione di potenziale incompatibilità, e quindi di impossibilità a proseguire la pratica amministrativa assegnata, si verifica quando "il dipendente pubblico (responsabile unico del procedimento e titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo-procedimentali e il provvedimento finale) è portatore di interessi della sua sfera privata, che potrebbero influenzare negativamente l'adempimento dei doveri istituzionali". Si deve trattare, pertanto, "di situazioni in grado di compromettere, anche solo potenzialmente, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale".

Ne deriva che, a fronte di una situazione che potrebbe, anche solo teoricamente, compromettere l'imparzialità delle valutazioni e/o il compimento di atti istruttori che portano all'adozione di un provvedimento, il dipendente deve immediatamente astenersi dal compimento degli atti medesimi. Ciò perché, stando ai rilievi svolti da A.N.AC., "l'obbligo di astensione [...] non ammette deroghe ed opera per il solo fatto che il dipendente pubblico risulti portatore di interessi personali che lo pongano in conflitto con quello generale affidato all'amministrazione di appartenenza".

Tuttavia dall'art. 6-bis non si evincono né i casi riconducibili alla fattispecie di conflitto di interessi né il soggetto giuridico l'interpretazione della portata della norma, di una lettura combinata di essa con alcune disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al D.P.R. n. 62/2013.

Si evidenzia al riguardo che all'art. 7 del citato Codice sono tipizzate una serie di ipotesi di relazioni personali o professionali che si configurano "sintomatiche" di un possibile conflitto di interessi e che impongono al dipendente l'obbligo di segnalarne la ricorrenza al responsabile dell'ufficio di appartenenza, il quale deciderà sull'astensione. Valga l'esempio del dipendente che si trovi a partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possono coinvolgere interessi propri o di suoi parenti o di persone con cui abbia rapporti di frequentazione ovvero di soggetti con cui abbia contenziosi in corso o grave inimicizia. Oltre ai casi tipizzati nella citata norma del Codice, gli artt. 5 e 6 dello stesso prevedono altre fattispecie che possono riguardare la sfera privata del pubblico dipendente e che debbono essere tempestivamente comunicati al responsabile dell'ufficio di appartenenza o al Dirigente competente, secondo che si tratti di partecipazione ad associazioni e organizzazioni (art. 5) ovvero di comunicazione degli interessi finanziari o di "interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali (art. 6).

Ciò posto, è utile far constare che la norma di cui al suddetto art. 6-bis trova completamento nel richiamato Codice di comportamento dei dipendenti pubblici mediante la previsione di fattispecie di conflitto di interessi che riguardano più specificamente i Dirigenti.

**ATTIVAZIONE DELLA MISURA:** Quanto alle modalità operative si precisa che - fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti dalla legge e le specifiche disposizioni dettate al riguardo dal Codice di comportamento di questo Ente, cui, pertanto, si fa rinvio - il dipendente informa per iscritto il Dirigente o il responsabile del Servizio di appartenenza, all'atto

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



dell'assegnazione e, di volta in volta, al determinarsi del relativo evento, di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione, in qualunque modo retribuiti, con soggetti privati che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni.

Il dipendente comunica per iscritto al Dirigente o al responsabile del Servizio di appartenenza, con congruo termine di preavviso e, comunque, non oltre cinque giorni dall'assegnazione della pratica, la specifica ragione di astensione dalla partecipazione all'adozione di decisioni o all'espletamento di specifiche attività, secondo quanto disposto dall'art. 5 del citato Codice di comportamento.

Sull'astensione del dipendente decide il Dirigente o responsabile del Servizio di appartenenza, che ne dà riscontro al Segretario Comunale in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, curando la tenuta e l'archiviazione di tutte le decisioni di astensione dal medesimo adottate.

Sull'astensione del Dirigente o del responsabile di Servizio decide il Segretario Comunale, curando la tenuta e l'archiviazione di tutte le decisioni di astensione dal medesimo adottate.

- **incarichi extra-istituzionali vietati ai dipendenti, ai sensi dell'art. 53, comma 3-bis, del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., e di criteri per il conferimento o l'autorizzazione.**

La misura di prevenzione in oggetto trova fondamento nell'art. 53 del D. Lgs. 165/2001, che detta una specifica disciplina in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi per i pubblici dipendenti, stabilendo in particolare che “le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati” (comma 2).

Del citato articolo rilevano, per i fini che qui occupano, il comma 3-bis, per il quale “ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, sono individuati, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2” ed il comma 5, secondo cui “in ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente”.

**ATTIVAZIONE DELLA MISURA:** Ciò posto l'Ente, in attuazione delle norme di legge e, in particolare, delle disposizioni di cui al richiamato comma 5, ha provveduto a disciplinare la materia de qua all'interno del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 16.05.2019.

In particolare l'art. 39 è dedicato all'incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



Con precipuo riferimento al procedimento autorizzatorio, l'art. 39 così dispone:

- L'autorizzazione deve essere richiesta dal dipendente interessato al responsabile di area o al Segretario Comunale quando sia interessato un responsabile di area;
- La richiesta del dipendente deve contenere una dettagliata descrizione della tipologia della prestazione richiesta, la durata, l'impegno previsto e il compenso proposto o concordato;
- In sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali, secondo quanto previsto dall'art. 53 comma 7 del Dlgs n. 165/2001, il Comune valuta tutti i profilo di conflitto di interessi anche quelli potenziali; l'istruttoria circa il rilascio dell'autorizzazione va condotta in maniera molto accurata, tenendo presente che talvolta lo svolgimento di incarichi extraistituzionali costituisce per il dipendente, un'opportunità di arricchimento utile a determinare una positiva ricaduta nell'attività istituzionale ordinaria.

Al fine di consentire alla struttura competente in materia di personale di adempiere all'obbligo normativo di comunicazione telematica dei dati relativi agli incarichi autorizzati alla banca dati anagrafe delle prestazioni, detenuta dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, i dipendenti interessati sono tenuti a trasmettere al responsabile della predetta struttura i dati relativi all'incarico autorizzato, con le modalità indicate dallo stesso.

• **Indicazione delle modalità di verifica del rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro**

La Legge n. 190/2012 ha introdotto, all'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, il comma 16-ter, volto a contenere il rischio di fenomeni corruttivi connessi all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il rischio valutato dal legislatore è legato alla considerazione che, durante il periodo di servizio, il dipendente possa artatamente preconstituersi delle situazioni di vantaggio, sfruttando la sua posizione e il suo potere all'interno dell'Ente di appartenenza per ottenere un lavoro presso l'impresa o il privato con cui entra in contatto in ragione dell'espletamento dell'attività d'ufficio.

La norma prevede, quindi, una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo di tempo dopo la cessazione del rapporto lavorativo, al fine di allontanare ed eliminare la "convenienza" di possibili accordi fraudolenti.

Il richiamato art. 16-ter dispone testualmente che "i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni [...] non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed 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".

In ordine all'ambito soggettivo di applicazione dell'istituto, l'A.N.AC., con propria delibera 21 novembre 2018 n. 1074, ha chiarito come i dipendenti interessati siano coloro che, per il ruolo e la

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



posizione ricoperti nell'Amministrazione di appartenenza, hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, responsabile del procedimento), come appreso meglio precisato.

Ne deriva che il divieto normativo si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto, ma anche a coloro che abbiano partecipato al relativo procedimento.

I predetti soggetti, nel triennio successivo alla cessazione del relativo rapporto di lavoro con l'Amministrazione - qualunque sia la causa di cessazione e, quindi, anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione - non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

La norma prevede specifiche sanzioni in caso di violazione del divieto de quo, che consistono in:

- sanzioni sull'atto: i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli;
- sanzioni sui soggetti: i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo.

La sanzione opera come causa di nullità del contratto di appalto nonché come requisito soggettivo legale per la partecipazione a procedure di affidamento.

Per quanto concerne i poteri di accertamento e sanzionatori delle fattispecie di pantouflage, giova menzionare la sentenza 29 ottobre 2019 n. 7411, con la quale il Consiglio di Stato ha riconosciuto la competenza di A.N.A.C. in merito alla vigilanza e all'accertamento delle fattispecie di pantouflage previste dal citato art. 53, comma 16-ter, e dei relativi poteri sanzionatori.

La ratio del divieto di pantouflage è volta a garantire l'imparzialità delle decisioni pubbliche e in particolare a scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente che nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, "potrebbe precostituirsi situazioni lavorative vantaggio presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro".

La materia è stata oggetto di alcuni importanti approfondimenti di ANAC che sono consultabili da pag. 663 e seg. del PNA 2022: "( Il pantouflage)"

Il nuova PNA 2022 suggerisce di inserire all'interno della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO delle misure adeguate volte a prevenire il fenomeno del pantouflage.

A tal fine si prevede:

1. inserire nei bandi di gari o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici l'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non aver stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici, per quanto di conoscenza, in conformità a quanto previsto nei bandi tipo adottati dall'ANAC ai sensi dell'art. 71 del D.lgs. n. 50/2016;
2. inserire apposite clausole, negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevedono specificatamente il divieto del pantouflage;

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



Il RPCT è chiamato a verificare la corretta attuazione delle misure, anche attraverso attività volte ad acquisire informazioni utili in merito al rispetto del divieto di pantouflage.

In particolare può avvalersi della collaborazione degli uffici competenti al fine di raccogliere elementi, valutazioni e informazioni.

**ATTIVAZIONE DELLA MISURA:** elenco di adempimenti ai fini dell'attuazione della misura de qua, tra cui rilevano:

- 1 l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;
- 2 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;
- 3 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'A.N.AC. ai sensi dell'art. 71 del D. Lgs. n. 50/2016.

Il R.P.C.T., ove venga a conoscenza della violazione del divieto da parte di un ex dipendente, provvederà

a segnalare detta violazione non solo ai vertici dell'Amministrazione, ma anche, se del caso, al soggetto privato presso cui l'ex dipendente pubblico è stato assunto.

Le indicazioni sin qui richiamate servono a chiarire legittimi dubbi in ordine all'applicazione di una disposizione che, obiettivamente, si presenta piuttosto complessa, ma valgono, nel contempo, anche quale indirizzo per le strutture dell'Ente interessate, con particolare riguardo agli uffici del personale.

▪ **La gestione delle segnalazioni whistleblowing**

L'articolo 4 D.Lgs 24/2023 prevede che *“I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivano, ai sensi del presente articolo, propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. I modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a) , del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto. 2. La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato. 3. Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro*

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
**Provincia di Cosenza**



*diretto fissato entro un termine ragionevole. 4. I comuni diversi dai capoluoghi di provincia possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione. I soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore a duecentoquarantanove, possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione. 5. I soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, affidano a quest'ultimo, anche nelle ipotesi di condivisione di cui al comma 4, la gestione del canale di segnalazione interna. 6. La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato nei commi 2, 4 e 5 è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante". Ai sensi dell'art. 12 dlgs 24/2023 "1. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. 2. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2 - quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. 3. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. 4. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. 5. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. 6. È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al comma 5, secondo periodo, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. 7. I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante. 8. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. 9. Ferma la previsione dei commi da 1 a 8, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti." Le linee guida elaborate dall'ANAC prevedono al punto 2.1. che "in ogni caso l'amministrazione è tenuta a disciplinare, in conformità alle presenti linee guida, le modalità per la ricezione e la gestione delle segnalazioni, preferibilmente informatiche, definendo anche i tempi ed i soggetti responsabili".*

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



La tutela del whistleblower rientra a pieno titolo tra le misure generali di prevenzione della corruzione introdotte nel PTPCT di ogni amministrazione, in conformità alle linee guida A.N.A.C., disciplinanti le modalità per la ricezione e la gestione delle segnalazioni, prevedendo l'utilizzo di modalità anche informatiche e il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione. In adempimento a quanto sopra, il Comune di San Lorenzo del Vallo ha intenzione di dotarsi di un sistema per l'acquisizione e gestione delle segnalazioni in grado di garantire il rispetto della riservatezza.

In particolare il Comune di San Lorenzo del Vallo aderisce alla piattaforma on line dell'ANAC raggiungibile al seguente indirizzo web <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> , che nella sua versione base non comporta alcuna spesa per le PA.

ANAC

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

Sappi che:

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

▶ Entra

Il dipendente che effettua segnalazioni relative a fatti illeciti non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Nel caso in cui venga accertata la natura ritorsiva degli atti adottati dall'Amministrazione o dall'ente, questi sono nulli e, in caso di licenziamento, al lavoratore spetta la reintegra nel posto di lavoro.

Le supposte misure discriminatorie devono essere comunicate ad ANAC alla quale è affidato il potere di accertare che la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti.

Il 3 settembre 2020 (delibera A.N.A.C. n. 690 del 01/07/2020) è entrato in vigore il nuovo Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro. Il nuovo testo apporta modifiche all'intera disciplina precedente per consentire all'Autorità di esercitare il potere sanzionatorio in modo più efficiente e celere e per svolgere un ruolo attivo nell'opera di emersione di fatti illeciti commessi nelle amministrazioni pubbliche. Il regolamento disciplina quattro tipologie di procedimento: il procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti, il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'avvenuta adozione di misure ritorsive, il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'inerzia del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nello svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni di illeciti e il

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni. L'A.N.A.C è intervenuta sulla materia adottando la delibera n. 469 del 09/06/2021 contenente linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs 165/2001.

Questa normativa è stata abrogata dal **D.Lgs 24/2023**, intervenuto in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. La PA ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante. L'identità del segnalante non può essere rivelata: in particolare nel procedimento penale l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale; nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria; nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'inculpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23. Le tutele di cui al presente articolo non sono 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 di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Sono previste sanzioni a carico di chi adotti misure discriminatorie nei confronti di chi abbia segnalato condotte illecite. La segnalazione deve contenere l'esposizione del fatto con indicazione del periodo e del luogo in cui lo stesso si è verificato, la tipologia di violazione che si ritiene sia stata posta in essere, l'autore o gli autori del fatto, la presenza di altri soggetti a conoscenza del fatto e i documenti a sostegno della segnalazione. Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale. La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi.

**ATTIVAZIONE MISURA DEL CANALE INTERNO D.Lgs 24/2023**

Il comune di San Lorenzo del Vallo in attuazione della normativa sopra citata ha avviato l'iter per l'attivazione di un canale interno di segnalazione delle condotte illecite.

In particolare il pubblico dipendente potrà denunciare condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro attraverso apposita piattaforma informatica che sarà attivata sul sito istituzionale dell'Ente, che permetterà di inviare segnalazioni in maniera sicura e confidenziale. Il modulo per le segnalazioni sarà raggiungibile attraverso apposito URL, reperibile nella sezione Amministrazione Trasparente – sottosezione Altri Contenuti – Prevenzione della Corruzione: <https://comunesanlorenzodelvallo.whistleblowing.it/#>

**L'attivazione della piattaforma sarà comunicato con avviso del RPCT, che sarà pubblicato sul sito del Comune di San Lorenzo del Vallo.**

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



A seguito della segnalazione, il Responsabile della prevenzione della corruzione, tutelando sempre la riservatezza del denunciante, trasmette gli atti al Responsabile di Servizio, se non coinvolto nell'illecito, anche con le risultanze di eventuale ulteriore istruttoria. Il Responsabile, qualora l'illecito comporti una sanzione superiore al rimprovero verbale, trasmetterà gli atti entro cinque giorni all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.). Da tale comunicazione decorrono gli ulteriori termini di cui all'art. 55 bis D.lgs 165/2001 e s.m.i.

Le segnalazioni devono riguardare situazioni, fatti, circostanze di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Vi rientrano, pertanto, fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale.

Nella segnalazione devono risultare chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità, o altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati.

È anche utile allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di soggetti che possano contribuire a fornire un quadro il più completo possibile di quanto segnalato. Il contenuto della segnalazione, oltre ad indicare condotte illecite, deve rispondere alla salvaguardia dell'integrità della Pubblica Amministrazione; la valutazione della sussistenza di tale interesse spetta a chi gestisce la segnalazione (il Responsabile prevenzione corruzione trasparenza dell'Amministrazione ovvero l'Anac).

## **ISTRUZIONI PER L'USO DELL'APPLICATIVO**

Accedendo al servizio Whistleblowing, segnalazione illeciti, attraverso l'apposito link reperibile nella sezione dedicata al Whistleblower all'interno del sito istituzionale del Comune di San Lorenzo del Vallo, viene visualizzata una schermata iniziale (Sei un whistleblower? Fai una segnalazione) in cui è possibile procedere direttamente all'inserimento dei dati utili per effettuare la segnalazione.

Si ricorda che il sistema non accetta eventuali segnalazioni anonime, per le quali si rinvia a quanto sopra specificato nel paragrafo "Il campo d'applicazione".

Al termine della segnalazione comparirà una ricevuta che fornisce un codice di accesso per le informazioni che il Responsabile Anticorruzione comunicherà al segnalante, sempre garantendone l'anonimato.

Pertanto, chi ha già effettuato una segnalazione e vuole verificare a che punto è la segnalazione stessa (cioè se è stata presa in carico e se è già presente una risposta) potrà accedere all'area che indica "Hai già effettuato una segnalazione? Inserisci la tua ricevuta": inserendo il codice presente sulla ricevuta potrà verificare lo stato della segnalazione.

### **2. Tutela della riservatezza.**

Tutti coloro che ricevono la segnalazione, o ne vengono a conoscenza e coloro che successivamente vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione, (salve le

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



comunicazioni di legge o in base al PTPC), sono obbligati al dovere di riservatezza, pena sanzioni disciplinari, fatta salva sempre l'eventuale responsabilità civile e penale.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare;
- la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non possono comunque essere riferibili a casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto, ad esempio nelle indagini penali, tributarie o amministrative, nelle ispezioni, ecc.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito: deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione, il quale valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:

- a) al Responsabile del Servizio sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione, il quale valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti in via amministrativa per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione. Lo stesso valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- b) all'U.P.D., che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- c) all'Ispettorato della funzione pubblica, che valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione può dare notizia dell'avvenuta discriminazione:

- a) all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto, presenti nell'amministrazione; l'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione;
- b) al Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) il cui presidente deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica, se la segnalazione non è stata effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione;

L'interessato può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere:

- un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente;
- l'annullamento davanti al T.A.R. dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, nel caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del lavoro e la condanna nel merito per le controversie in cui è parte in causa il personale c.d. contrattualizzato;
- il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



**3.10.2. *Le misure specifiche di prevenzione***

Per ciascun processo abbiamo indicato almeno una misura specifica di prevenzione a cura del responsabile o dei responsabili di settore coinvolti nel processo.

**3.11. *Monitoraggio***

***CONSIDERAZIONI GENERALI SUL MONITORAGGIO***

La presente sezione tiene conto degli indirizzi del PNA 2022 - 2024, parte generale, paragrafo 5 e, in particolare del paragrafo 10 “Semplificazioni per amministrazione e enti con meno di 50 dipendenti”, sotto paragrafi 10.1 e 10.2, tenendo in debito conto che, per i comuni di ridotte dimensioni, il monitoraggio, anziché essere semplificato, deve essere rafforzato, perché particolarmente utile proprio in quanto questi comuni, di norma, sono chiamati ad effettuare la programmazione anticorruzione e trasparenza una sola volta ogni tre anni.

L’esigenza del rafforzamento del monitoraggio viene in rilievo proprio perché è attraverso il monitoraggio sulla sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO che possono venire in rilievo fatti penali, intercettati rischi emergenti, identificati processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, così da modificare il sistema di gestione del rischio per migliorare i presidi adottati, potenziando e rafforzando gli strumenti in atto ed eventualmente promuovendone di nuovi tutto ciò può integrare ipotesi in cui è dovuto programmare la presente Sottosezione prima del triennio.

In ogni caso gli esiti del monitoraggio della presente Sottosezione anticorruzione e trasparenza del PIAO sono utili per la definizione della programmazione per il triennio successivo e quindi elementi imprescindibili di miglioramento progressivo del sistema di gestione dei rischi e il RPCT, responsabile della presente Sottosezione anticorruzione e trasparenza può trarre dal monitoraggio delle misure anticorruptive e della trasparenza , elementi utili per capire se sia necessario intervenire anche in altre sezioni.

Ad esempio, l’allineamento delle mappature dei processi consente al RPCT di raccordare la sezione anticorruzione e trasparenza alle altre sezioni del PIAO, realizzando un monitoraggio integrato inteso non solo come coordinamento tra il RPCT e i Responsabili delle altre sezioni ma come programmazione il più possibile coordinata secondo quanto indicato nella sezione 4 “Monitoraggio” del presente PIAO 2023 - 2025.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



**3.11.1**  
**MONITORAGGIO DELLE MISURE**

*(monitorare l'idoneità e l'attuazione delle misure)*

La presente sezione, tenuto conto delle succitate considerazioni generali sul monitoraggio per i comuni con meno di 50 dipendenti, disciplina la fase del monitoraggio riguardante l'attuazione delle misure di prevenzione programmate e la verifica della loro idoneità.

Nella sua redazione si è tenuto conto del PNA 2022 – 2024 paragrafo n. 5.1 rubricato “Monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure”, nonché dei paragrafi 10.2 e 10.2.1, rubricati, rispettivamente “Semplificazioni sul monitoraggio” e “Monitoraggio rafforzato per gli enti di piccole dimensioni”.

L'ANAC nel suddetto PNA afferma la centralità del monitoraggio sull'attuazione e l'idoneità delle misure e che lo stesso costituisce, se correttamente attuato in senso di effettività e non meramente di adempimento formale, una fase di fondamentale importanza per il successo del sistema di prevenzione della corruzione.

Questo perché il monitoraggio sull'attuazione e l'idoneità delle misure semplifica il sistema di prevenzione perché, da una parte, consente di valutare se mantenere o meno le misure di prevenzione programmate in relazione alla loro effettività, sostenibilità e adeguatezza; dall'altra di evitare l'introduzione “adempimentale” di nuove misure se quelle già programmate sono idonee al loro scopo.

Un monitoraggio effettivo consente di accertarsi dell'attuazione delle misure programmate e di tracciare i casi in cui le misure, pur se attuate, in realtà sono perfezionabili e possono essere rese più sostenibili, concrete, chiare, utili e non ridondanti cioè ai fini della successiva programmazione.

Grazie ad un buon monitoraggio si può pervenire anche ad un'effettiva riduzione di misure di prevenzione per valorizzare, nelle successive programmazioni, solo quelle strettamente necessarie, evitando al contempo di introdurre di nuove senza aver prima verificato l'adeguatezza di quelle già previste.

Quindi il monitoraggio va programmato nell'ambito della presente Sottosezione del PIAO 2023 – 2025 per il triennio di riferimento.

Programmare il monitoraggio dell'attuazione e dell'idoneità delle misure significa evidenziare: i processi, le attività e le misure oggetto del monitoraggio; i soggetti responsabili, la periodicità e le modalità operative delle verifiche che avvengono nell'ambito della presente Sottosezione e nelle schede allegate dei processi mappati oggetto di aggiornamento.

Il PNA 2022 – 2024 propone cadenze temporali e campioni su cui attuare il monitoraggio dell'attuazione e della idoneità delle misure differenziati a seconda del numero di dipendenti.

Va la pena sottolineare che il PNA 2022 ha introdotto delle semplificazioni, specie per le amministrazioni di piccole dimensioni, indicando soluzioni differenziate per le attività di monitoraggio in base al numero dei dipendenti.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



Per il Comune di San Lorenzo del Vallo, con numero di dipendenti 8,60, la cadenza temporale del monitoraggio delle misure e il campione sul quale attuarlo, prevista dal suddetto PNA per la soglia dimensionale da 1 a 15 dipendenti, è la seguente:

Tabella 7 - Monitoraggio per amministrazioni con dipendenti da 1 a 15

Monitoraggio per amministrazioni/enti con dipendenti da 1 a 15	
<b>Cadenza temporale</b>	è raccomandato che il monitoraggio venga svolto almeno 1 volta l'anno
<b>Campione</b>	rispetto ai processi selezionati in base ad un principio di priorità legato ai rischi individuati in sede di programmazione delle misure, ogni anno viene esaminato almeno un campione la cui percentuale si raccomanda non sia inferiore al 30%, salvo deroga motivata.

Sulla scorta di quanto sopra esposto si ritiene di stabilire il termine del 30/11/2023, per fare un monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori.

La programmazione dell'ambito dei processi e delle misure oggetto di monitoraggio, nonché dei relativi indicatori, valori attesi e termini di attuazione e i nominativi dei soggetti responsabili delle misure, di norma, coincidente con i Responsabili di Settore, è contenuta nelle schede di monitoraggio dei processi oggetto di aggiornamento, allegate alla presente Sottosezione.

Sono oggetto di monitoraggio, un campione annuale del 30% sul totale dei processi oggetto di aggiornamento e tutte le misure per ciascuno di essi previste.

Il monitoraggio interno delle misure viene svolto, su più livelli, secondo le seguenti modalità:

- la responsabilità di monitoraggio, di secondo livello, è assegnata al RPCT il quale, di norma, attua delle verifiche successive in merito alla veridicità delle informazioni rese dai responsabili di Settore in autovalutazione anche mediante l'eventuale l'utilizzo di apposite schede di monitoraggio.
- il monitoraggio delle misure, di primo livello, è effettuato, in autovalutazione, dai Responsabili di Settore, che sono individuati quali referenti per la prevenzione della corruzione e responsabili delle misure, nell'ambito di ogni scheda di mappatura dei processi, e i criteri adottati per il monitoraggio sono:
  - a) il rispetto delle suddette scadenze e campioni previsti dalla presente Sottosezione di programmazione "Rischi Corruttivi - Trasparenza" del PIAO 2023 - 2025;
  - b) l'esecuzione delle misure correttive del rischio, per ogni singolo processo oggetto di aggiornamento, nel rispetto dei connessi valori attesi ed indicatori, così come individuati nelle schede di mappatura dei processi, allegati alla presente sezione;

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



- c) il RPCT ogni anno, entro il 15 dicembre o diversa data prevista da ANAC, predispone la relazione recante i risultati dell'attività svolta e si occupa della sua pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente".

I Responsabili di Settore sono individuati quali referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza del settore di rispettiva competenza e, di norma, anche responsabili dell'attuazione delle misure individuate in ogni scheda di mappatura dei processi.

Ai responsabili di Settore, quali responsabili del monitoraggio delle misure di primo livello, in particolare, compete:

- a) l'attività informativa nei confronti del responsabile della prevenzione e della trasparenza sul se e come le misure di trattamento del rischio sono state attuate, dando atto anche di una valutazione dell'utilità delle stesse rispetto ai rischi corruttivi da contenere e dell'autorità giudiziaria (art.16 D.Lgs n.165/2001; art. 20 DPR n.3/1957; art.1 comma 3, L. n.20/1994; art. 331 c.p.p.);
- b) costante monitoraggio sull'attività svolta dagli uffici di rispettiva competenza;
- c) concorrono, d'intesa con il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, alla definizione dei rischi di corruzione ed alla predisposizione di opportune azioni di contrasto
- d) osservano le misure contenute nella presente Sottosezione di programmazione;
- e) redigono, secondo la periodicità sopra prevista per il monitoraggio delle misure, apposite relazioni al RPCT al fine di aggiornarlo sia sulla stato di attuazione/adequazione delle misure di trattamento che sulle attività di controllo di primo livello delle attività svolte con relative scadenze.

Tutto il personale dipendente partecipa al processo di gestione del rischio, collabora nella stesura della presente Sottosezione di programmazione e ne osserva le misure; segnala le situazioni di illecito al proprio Capo Area o all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (art. 54 bis del D.Lgs 165/2001); evidenzia e segnala i casi di personale conflitto d'interesse (art. 6 bis, L. 241/1990; art. 6 e 7 del Codice di comportamento).

Le informazioni fornite dal sistema di monitoraggio sull'anno precedente sono pertanto utilizzate per l'aggiornamento del presente PTPCT.

I valori attesi, gli indicatori per il monitoraggio delle misure e i nominati dei Responsabili delle misure, che sono di norma i Responsabili di Settore, sono definiti, per ogni processo aggiornato e per ciascuna delle misure previste, nell'ambito di ogni scheda di processo, allegati alla presente Sottosezione, nella sezione dedicata al trattamento del rischio.

Per il monitoraggio sulle misure generali ci si riferisce alla relazione che il RPCT elabora annualmente, ai sensi dell'art. 14, comma 14, della legge n. 190/2012, secondo la scheda in formato excel messa a disposizione da ANAC.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



Strumenti operativi per l'attività di monitoraggio delle misure sono:

- a) realizzare, da parte del RPCT, incontri periodici e audit specifici con i responsabili delle misure o verificare l'effettiva azione svolta attraverso la consultazione di banche dati, portali, ove disponibili, o riscontri documentali;
- b) predisporre da parte del RPCT schede di monitoraggio in cui indicare, per ciascuna misura, gli elementi e i dati da monitorare, al fine di verificare il grado di realizzazione delle misure riportate all'interno delle mappature, parametrato al target prefissato, nonché gli eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi, le cause (ove conosciute) che li abbiano determinati e le iniziative che si intendono intraprendere per correggerli;
- c) utilizzare strumenti e soluzioni informatiche idonee a facilitare l'attività di monitoraggio, ove disponibili;

Resta ferma, per il monitoraggio delle misure, la competenza dell'ANAC, secondo quanto previsto dall'art. 3 del D.P.R. n. 81/2022.

Il monitoraggio sulle misure e sulla loro idoneità riguarda tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere eventuali nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio.

L'obiettivo del monitoraggio è considerare eventuali ulteriori elementi che possano incidere sulla strategia di prevenzione della corruzione, se necessario modificare il sistema di gestione del rischio per migliorare i presidi adottati, potenziando e rafforzando gli strumenti in atto, eventualmente promuovendone di nuovi

Per le prossime riprogettazioni triennali o, eventualmente anticipate, della presente Sottosezione anticorruzione del PIAO 2023 – 2025, si terrà conto e si ripartirà dalle risultanze del ciclo precedente, utilizzando l'esperienza acquisita per apportare i necessari ed opportuni aggiustamenti alla strategia di prevenzione.

In questa prospettiva, il RPCT si avvale, in primis, degli esiti del monitoraggio della Sottosezione anticorruzione e trasparenza del PIAO del triennio precedente per la definizione della programmazione per il triennio successivo.

Gli esiti del monitoraggio consentono di identificare l'elemento organizzativo di base (processo) dell'attività dell'amministrazione da sottoporre a maggiore attenzione. La rilevazione e l'analisi prima e il monitoraggio poi dei processi non appesantiscono il sistema, ma rappresentano strumenti attraverso il quale l'amministrazione misura, controlla e migliora se stessa.

La relazione annuale del RPCT costituisce un importante strumento da utilizzare, in quanto, dando conto degli esiti del monitoraggio, consente di evidenziare l'attuazione della sezione

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



anticorruzione e trasparenza del PIAO, l'efficacia o gli scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate.

Le evidenze, in termini di criticità o di miglioramento, che si possono trarre dalla relazione, possono guidare il Comune nella eventuale revisione della strategia di prevenzione.

In tal modo, il Comune potrà elaborare e programmare nella successiva Sottosezione del PIAO misure più adeguate e sostenibili.

Il PNA 2022 focalizza l'attenzione sul monitoraggio. Nella specie viene sottolineato come gli enti debbano rafforzare il proprio impegno sul monitoraggio effettivo di quanto programmato.

Il PNA 2022 delinea la configurazione di un nuovo e particolare modello di monitoraggio inteso come funzionale, integrato e permanente che ha ad oggetto congiuntamente tutti gli ambiti della programmazione dell'amministrazione:

- A. *monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;***
- B. *monitoraggio in relazione alla revisione complessiva della programmazione;***
- C. *monitoraggio integrato delle diverse sezioni del PIAO, con specifico riferimento al ruolo pro-attivo che può ricoprire il RPCT;***

Va la pena sottolineare che il PNA 2022 ha introdotto delle semplificazioni, specie per le amministrazioni di piccole dimensioni, indicando soluzioni differenziate per le attività di monitoraggio in base al numero dei dipendenti.

Orbene per quanto all'ambito oggettivo del monitoraggio sulle misure Le Linee Guida ANAC 2022 evidenziano che:

- tutte le amministrazioni/ enti che impiegano risorse pubbliche connesse agli interventi del PNRR e ai fondi strutturali svolgono un monitoraggio periodico sui processi che coinvolgono la gestione di tali fondi; ( in tal senso il Comune di San Lorenzo del Vallo ha adeguato il sistema dei controlli interni al fine di rafforzare il controllo sugli atti legati al PNRR si vede par. ...);
- per quanto riguarda la corretta attuazione delle misure di trasparenza, in una logica di semplificazione, per tutte le PA con meno di 50 dipendenti, il monitoraggio va limitato ad un campione di obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- con riferimento alle misure generali diverse dalla trasparenza, come ad esempio la formazione, il whistleblowing, il pantouflage, la gestione del conflitto di interesse occorre tener conto dei rilievi emersi nella relazione annuale del RPCT, concentrando l'attenzione del monitoraggio in particolare su quelle misure rispetto alle quali sono emerse criticità.

Tutto ciò posto, giova ora passare in rassegna l'analisi del monitoraggio sulla sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO

**3.11.2.**

- A. *Monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza indicate all'interno della sezione PIAO anticorruzione e trasparenza.***

L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019);

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



Il Monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione e sul funzionamento dello strumento di programmazione è una fase di fondamentale importanza per il successo del sistema di prevenzione della corruzione.

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

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

Misure generali (CFR box n. 11 pag. 40 – All.to 1 PNA 2019)	Indicatori di monitoraggio richiesti (CFR Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 PNA 2019)	Esiti del monitoraggio
<b>Controllo</b>	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti .. <b>10%</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PTPCT al 30/11/2023
<b>Trasparenza</b>	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - <b>100%</b> <i>salvo privacy</i>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PTPCT al 30/11/2023
<b>Definizione di standard di comportamento</b>	Numero di incontri o comunicazioni effettuate - <b>Min. 1 ordine di servizio</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PTPCT al 30/11/2023
<b>Regolamentazione</b>	Verifica adozione del regolamento di gestione del processo o di attività - <b>SI/NO</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PTPCT al 30/11/2023
<b>Semplificazione</b>	Verifica di documentazione sistematizzata e semplificata il processo – <b>SI/NO</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PTPCT al 30/11/2022
<b>Formazione</b>	Effettuazione di un corso di formazione – <b>SI/NO</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PTPCT al 30/11/2023

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



<b>Sensibilizzazione e partecipazione</b>	Numero di iniziative svolte ed evidenza dei contributi raccolti <b>Min. 1 news sul sito</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PTPCT al 30/11/2023
<b>Rotazione</b>	Percentuale di pratiche relative al processo ruotate sul totale e/o pratiche interessate dalla condivisione delle fasi procedurali <b>2%</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PTPCT al 30/11/2023
<b>Divieto di panotufage</b>	Azioni particolari per agevolare, sensibilizzare, garantire i segnalanti <b>Realizzare una brochure da distribuire ai dipendenti con le istruzioni</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PTPCT al 30/11/2023
<b>Disciplina del conflitto di interessi</b>	Specifiche previsioni su casi particolari di conflitto di interessi tipiche del processo <b>Da definire con apposito provvedimento entro il 06/06/2022</b>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PTPCT al 30/11/2023
<b>Misure specifiche per questo trattamento</b>	<i>[Dettagliare]</i>	Da inserire al monitoraggio previsto nel PTPCT al 30/11/2023

si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2023**, per fare il monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori.

**3.12. Monitoraggio, riesame e strumenti di comunicazione e collaborazione**

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

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

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

**3.12.1. Monitoraggio sull’idoneità delle misure**

Nella **Tabella 3b**, contenuta in ogni “*scheda di stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e del successivo trattamento*”, per ogni processo, relativamente alla stima quantitativa del rischio corruttivo, il 30/11/2022, dovrà essere eseguito un monitoraggio per accertare che, applicate le misure di cui al paragrafo successivo, il rischio individuato al 31/01, sia di fatto calato; a tal fine nell’apposito spazio dovrà poi essere riportato l’esito di detta valutazione

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



### *3.12.2. Monitoraggio sull'attuazione delle misure*

Nella **Tabella 3d**, contenuta in ogni “*scheda di stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e del successivo trattamento*”, per ogni processo, relativamente alle misure individuate, il 30/11/2022, dovrà essere eseguito un monitoraggio, su una serie di indicatori numerici o in percentuale.

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

### *3.12.3. Piattaforma ANAC ed eventuale riesame*

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

ANAC a tal proposito prevede:

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

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

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

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

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

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

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

A tal fine abbiamo previsto che:

- Nella Tabella 3a, contenuta in ogni “*scheda di stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e del successivo trattamento*”, per ogni processo, relativamente al monitoraggio, debba risultare anche l'analisi effettuata **dall'OIV/nucleo di valutazione**.
- Sarebbe bene che nel **PDO – Piano degli obiettivi della performance**, che l'OIV/nucleo di valutazione predispose per la misurazione del ciclo della performance, sia previsto qualche strumento di raccordo con questo piano.

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

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



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

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

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

Per quanto riguarda la consultazione, una delle principali novità di questo PTPCT è senza dubbio il coinvolgimento di:

- *Responsabili di settore*
- *OIV/Nucleo di valutazione*

Secondo ANAC queste sono le premesse per un ampliamento del principio guida della “*responsabilità diffusa*” per l’implementazione dell’anticorruzione.

### ***3.13. Programmazione dell’attuazione della trasparenza***

La trasparenza è la misura cardine all’interno 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”.*

La trasparenza è attuata principalmente attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web nella sezione “Amministrazione trasparente”.

#### ***3.13.1. Accesso civico semplice e generalizzato e l’accesso documentale.***

L’accesso civico è 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).

La norma attribuisce ad ogni cittadino il libero accesso ai dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, ed estende l’accesso ad ogni altro dato e documento, anche oltre quelli da pubblicare in “Amministrazione trasparente”.

L’accesso civico generalizzato investe ogni documento, ogni dato ed ogni informazione delle pubbliche amministrazioni. L’accesso civico incontra quale unico limite “la tutela di interessi giuridicamente rilevanti” secondo la disciplina dell’art. 5-bis del d.lgs. 33/2013 e smi. Lo scopo

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



dell'accesso generalizzato è quello “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”. L'esercizio dell'accesso civico, semplice o generalizzato, “non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente”. Chiunque può esercitarlo, “anche indipendentemente dall'essere cittadino italiano o residente nel territorio dello Stato” come precisato dall'ANAC nell'allegato della deliberazione 1309/2016 (a pagina 28). Nei paragrafi 2.2. e 2.3 delle Linee Guida (deliberazione ANAC n. 1309 del 28/12/2016) l'Autorità anticorruzione ha fissato le differenze tra accesso civico semplice, accesso civico generalizzato ed accesso documentale ai sensi della legge 241/1990.

**L'accesso civico semplice** è attivabile per atti, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria e “costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge, sovrapponendo al dovere di pubblicazione, il diritto del privato di accedere ai documenti, dati e informazioni interessati dall'inadempienza” (ANAC deliberazione 1309/2016 pag. 6).

**L'accesso generalizzato**, invece, “si delinea come affatto autonomo ed indipendente da presupposti obblighi di pubblicazione e come espressione, invece, di una libertà che incontra, quali unici limiti, da una parte, il rispetto della tutela degli interessi pubblici o privati indicati all'art. 5 bis, commi 1 e 2, e dall'altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni (art. 5 bis, comma 3)”. La deliberazione 1309/2016 precisa anche le differenze tra accesso civico e diritto di accedere agli atti amministrativi secondo la legge 241/1990. L'ANAC sostiene che l'accesso generalizzato debba essere tenuto distinto dalla disciplina dell'accesso “documentale” di cui agli artt. 22 e seguenti della legge sul procedimento amministrativo.

La finalità dell'accesso documentale è ben differente da quella dell'accesso generalizzato. È quella di porre “i soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà - partecipative o oppositive e difensive – che l'ordinamento attribuisce loro a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari”.

Dal punto di vista soggettivo, il richiedente deve dimostrare di essere titolare di un “interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale

chiesto l'accesso”.

La legge 241/1990 esclude perentoriamente l'utilizzo del diritto d'accesso documentale per sottoporre l'amministrazione a un controllo generalizzato, l'accesso generalizzato, al contrario, è riconosciuto dal legislatore proprio “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”.

L'accesso agli atti di cui alla legge 241/1990 continua a sussistere, ma parallelamente all'accesso civico (generalizzato e non), operando sulla base di norme e presupposti diversi (ANAC deliberazione 1309/2016 pag. 7).

Nel caso dell'accesso documentale della legge 241/1990 la tutela può consentire un accesso più in profondità a dati pertinenti, mentre nel caso dell'accesso generalizzato le esigenze di controllo diffuso del cittadino possono “consentire un accesso meno in profondità (se del caso, in relazione all'operatività dei limiti) ma più esteso, avendo presente che l'accesso in questo caso comporta, di fatto, una larga conoscibilità (e diffusione) di dati, documenti e informazioni”.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



L'Autorità ribadisce la netta preferenza dell'ordinamento per la trasparenza dell'attività amministrativa:

*“la conoscibilità generalizzata degli atti diviene la regola, temperata solo dalla previsione di eccezioni poste a tutela di interessi (pubblici e privati) che possono essere lesi o pregiudicati dalla rivelazione di certe informazioni”.* Quindi, prevede “ipotesi residuali in cui sarà possibile, ove titolari di una situazione giuridica qualificata, accedere ad atti e documenti per i quali è invece negato l'accesso generalizzato”.

**3.14. Cenni al procedimento di accesso civico**

Il d.lgs. 33/2013 prevede che l'ufficio cui è rivolta la domanda di accesso civico, se individua soggetti controinteressati, sia tenuto a darne comunicazione agli stessi, “mediante invio di copia con raccomandata con avviso di ricevimento, o per via telematica per coloro che abbiano consentito tale forma di comunicazione”.

Entro dieci giorni, “i controinteressati possono presentare una motivata opposizione” (art. 5 comma 5 del d.lgs. 33/2013 e smi). Il TAR Puglia (Sezione I, n. 1432 del 13/11/2020) ha precisato che, a fondamento dell'eventuale diniego all'accesso civico generalizzato, non possa valere “in sé e per sé l'opposizione del controinteressato”, benché sia stato “motivato”. L'accesso civico incontra i limiti che sono stati posti dal legislatore “al fine di garantire, da un lato, le esigenze di riservatezza, segretezza e tutela di determinati interessi pubblici e/o privati (cd. eccezioni relative – art. 5 bis, commi 1 e 2) e, dall'altro, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni (cd. eccezioni assolute – art. 5 bis, comma 3)”.

Tra tali limiti non rientra la mera -e immancabile- opposizione del controinteressato, “salvo che le ragioni su cui essa si fonda vengano (motivatamente) valutate dall'ente quali ipotesi di eccezione all'ostensibilità”.

**3.15. 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 con un Regolamento. In sostanza, si tratterebbe di:

- a) individuare gli uffici competenti a decidere sulle richieste di accesso generalizzato;
- b) disciplinare la procedura per la valutazione, caso per caso, delle richieste di accesso.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



Per assicurare uniformità di comportamento sulle domande di accesso, l'ANAC suggerisce di concentrare la competenza a decidere sulle richieste di accesso in un unico ufficio (dotato di risorse professionali adeguate, che si specializzano nel tempo, accumulando know how ed esperienza) che dialoga con gli uffici che detengono i dati richiesti (ANAC deliberazione 1309/2016 paragrafi 3.1 e 3.2). Oltre a suggerire l'approvazione di un nuovo regolamento, l'Autorità propone il Registro delle richieste di accesso da istituire presso ogni amministrazione.

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".

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

### ***3.16. L'equilibrio tra trasparenza ed esigenze di privacy***

Dal 25/5/2018 è in vigore il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)" (di seguito RGPD).

Dal 19/9/2018, è vigente il d.lgs. 101/2018 che ha adeguato il Codice in materia di protezione dei dati personali (il d.lgs. 196/2003) alle disposizioni del suddetto Regolamento (UE) 2016/679.

L'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018 (in continuità con il previgente art. 19 del Codice) dispone che la base giuridica per il trattamento di dati personali, effettuato per l'esecuzione di

un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, "è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento".

Il comma 3 del medesimo art. 2-ter stabilisce che "la diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che

intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1".

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato restando fermo il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una

norma di legge o di regolamento. Pertanto, occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a

disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verificano che la disciplina in materia di

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati

personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679. Assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) 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 (par. 1, lett. d).

Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, comma 4, dispone inoltre 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”.

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.

### *3.17. La comunicazione istituzionale*

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



Per assicurare che la trasparenza sia sostanziale ed effettiva non è sufficiente provvedere alla pubblicazione di tutti gli atti ed i provvedimenti previsti dalla normativa, ma occorre semplificarne il linguaggio, rimodulandolo in funzione della trasparenza e della piena comprensibilità del contenuto dei documenti da parte di chiunque e non solo degli addetti ai lavori.

È necessario utilizzare un linguaggio semplice, elementare, evitando per quanto possibile espressioni burocratiche, abbreviazioni e tecnicismi.

Per completezza, si rinvia al testo della Direttiva sulla semplificazione del linguaggio dei testi amministrativi dello 8/5/2002 e della direttiva pubblicata il 24/10/2005 sempre dal Dipartimento della Funzione pubblica.

La prima disponibile alla pagina web:

<http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/08-05-2002/direttivasemplificazione-linguaggio>

Mentre la seconda è scaricabile al link:

<http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/24-10-2005/direttivamateria-di-semplificazione-del-linguaggio>

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

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

La legge 69/2009 riconosce l'effetto di pubblicità legale soltanto alle pubblicazioni effettuate sui siti informatici delle pubbliche amministrazioni. L'art. 32 della suddetta legge ha stabilito che dal 1° gennaio 2010, gli obblighi di pubblicazione di atti e provvedimenti amministrativi aventi effetto di pubblicità legale siano assolti con la pubblicazione nei propri siti informatici da parte delle amministrazioni.

L'amministrazione ha adempiuto al dettato normativo sin dal 1° gennaio 2010: l'albo pretorio è esclusivamente informatico. Il relativo link è ben indicato nella home page del sito istituzionale.

Come deliberato dall'Autorità nazionale anticorruzione, per gli atti soggetti a pubblicità legale all'albo on line, rimane invariato anche l'obbligo di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" qualora previsto dalla norma.

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

### ***3.18. Le modalità attuative degli obblighi di trasparenza***

L'Allegato n. 1, della deliberazione ANAC 28/12/2016 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.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



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”.

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

Pur in presenza di un’auspicabile responsabilità diffusa basata sul senso civico di ogni dipendente e funzionario, il RPCT ha un potere di impulso, regolazione e controllo sulla trasparenza.

Affinché queste funzioni non siano esercitate arbitrariamente viene qui definito il “Registro” degli obblighi di pubblicazione in amministrazione trasparente. Ogni obbligo di pubblicazione avrà un responsabile che dovrà reperire, ordinare e aggiornare le notizie e i documenti da pubblicare.

L'esatto contenuto degli obblighi di pubblicazioni e delle relative norme di riferimento è contenuto nella Delibera dell'ANAC n. 1310 «Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016»;

Il RPCT, sulla base del “Registro” qui definito, interpellierà ogni responsabile ad individuare atti e notizie da pubblicare nelle proprie sezioni di competenza;

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

Viene qui approvato **GLI ALLEGATI B E B,BIS ELENCHI DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE ED INDIVIDUAZIONE DEI TITOLARI DELLA FUNZIONE.**

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

### ***3.19. L’organizzazione***

I referenti per la trasparenza, che coadiuvano il RPCT nello svolgimento delle attività previste dal d.lgs. 33/2013, sono gli stessi Responsabili degli uffici. 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.

### ***3.20. Pubblicazione di dati ulteriori***

AL fine di prevenire la corruzione e garantire la trasparenza, questo ente prevede nella nuova sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO 2023/2025 la pubblicazione di dati ulteriori.

Il RPCT, promuove infatti un’azione tesa all’Incremento della trasparenza verso la collettività, attraverso l’implementazione dei dati e/o provvedimenti da pubblicare in amministrazione trasparente oltre quelli già oggetto di pubblicazione obbligatoria.

In senso conforme, l’art.10, comma 3, del D.Lgs. n. 33/2013, il quale recita “*La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che*

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



*deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali”, e l’art. 1, comma 9, lett f) della legge 190 del 2012, secondo cui il piano risponde all’esigenza di “individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge”.*

A tal fine i Responsabili dei settori/uffici indicati nell’allegato B, pubblicano i dati e le informazioni ulteriori, che ritengono necessari per assicurare e implementare la migliore trasparenza sostanziale dell’azione amministrativa.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



***SEZIONE 4 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO***

***sottosezione 4.1 – Struttura organizzativa.***

Tale sezione presenta il modello organizzativo dell'Ente ed in particolare illustra l'organigramma, i livelli di responsabilità organizzativa, numero di Dirigenti e numero di Posizioni Organizzative, numero dei dipendenti medi per ciascuna unità organizzativa.

La struttura organizzativa è stata approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 63 del 26.04.2018, modificata con Delibera di Giunta comunale n. 89 del 09.07.2018.

L'area costituisce la struttura di massima dimensione dell'ente, cui è preposto un Responsabile, titolare di posizione organizzativa, dal 1° aprile titolare di incarico di elevate qualificazione.

Ogni area prevede al suo interno uno o più servizi, articolati a loro volta in unità operative/uffici.

Le funzioni di coordinamento dei responsabili di area sono attribuiti al Segretario Comunale.

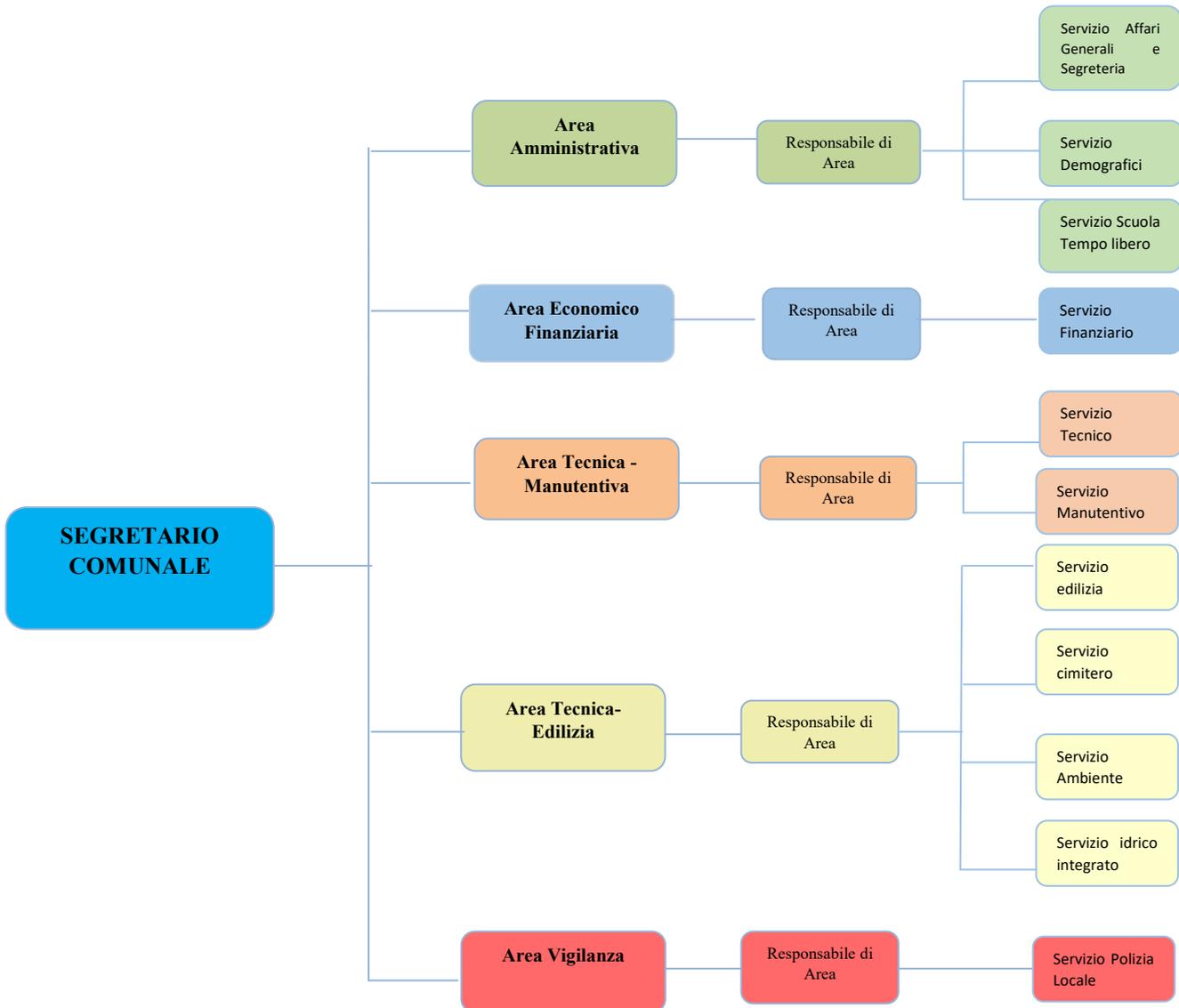
Le aree dell'ente con i rispettivi responsabili sono le seguenti:

4. Area Amministrativa: Dott.ssa Patrizia Zagarese;
5. Area Economica – Finanziaria: Dott. Ivan Tiso
6. Area Tecnico Manutentiva: Ing. D'Amico Salvatore;
7. Area Tecnico Edilizia: Ing. D'Amico Salvatore;
8. Area della Vigilanza: Dott.ssa Patrizia Zagarese;

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



*Organigramma*



**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



L'ente con deliberazione n. 19 del 04.07.2018 ha dichiarato il dissesto.

La Giunta Comunale ha proceduto con deliberazione n. 32 del 16.05.2019 alla rideterminazione della dotazione organica, approvata con Decisione n. 128 del 07.08.2019 dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali.

La dotazione organica ha pertanto la seguente consistenza **n. 19 posti di cui 1 al 60% e n. 2 al 50% equivalenti a 17.60 posti a tempo pieno.**

Alla data del 31/12/2022 la consistenza del personale in servizio contava n. 10 unità di personale ( equivalenti a 8,6 posti a tempo pieno), escluso il Segretario Comunale.

CATEGORIA	POSTI
FUNZIONARI (EX-CATEGORIA D)	2
ISTRUTTORI (EX-CATEGORIA C)	5
OPERATORI ESPERTI (EX-CATEGORIA B)	2
OPERATORI (EX-CATEGORIA A)	1
<b>TOTALE</b>	<b>10 POSTI</b>

Val la pena specificare che:

- n. 1 funzionario (ex categoria D) è in convenzione con il Comune di Terranova da Sibari e presta servizio presso il Comune di San Lorenzo del Vallo per 12 ore settimanali 33%;
- n. 3 istruttori ( ex categoria C) hanno un contratto part time 88%;
- n. 1 operatore ( ex categoria A) ha un contratto part time 60%;
- n. 1 istruttore categoria C part time Agente di polizia locale dal 03/07/2023 non è più in servizio presso il comune di San Lorenzo del Vallo in quanto vincitore di avviso di mobilità presso altro ente locale ai sensi dell'art. 30 del D.lgs n. 165/2001;

Dalla Tabelle seguente è possibile analizzare la distribuzione del personale tra le varie aree.

Centro di Responsabilità	CATEGORIA				TOTALE
	OPERATORI (EX-CATEGORIA A)	OPERATORI ESPERTI (EX- CATEGORIA B)	ISTRUTTORI (EX-CATEGORIA C)	FUNZIONARI (EX-CATEGORIA D)	
AREA AMMINISTRATIVA					
AFFARI GENERALI	1 (part-time)	1		1	3
DEMOGRAFICI			1 ( part ime)		1
<b>Centro di Responsabilità</b>	<b>CATEGORIA</b>				<b>TOTALE</b>
AREA ECONOMICA – FINANZIARIA	OPERATORI (EX-CATEGORIA A)	OPERATORI ESPERTI (EX-CATEGORIA B)	ISTRUTTORI (EX-CATEGORIA C)	FUNZIONARI (EX-CATEGORIA D)	
Finanziario			1		1

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



Centro di Responsabilità	CATEGORIA				TOTALE
AREA TECNICA MANUTENTIVA	OPERATORI (EX-CATEGORIA A)	OPERATORI ESPERTI (EX-CATEGORIA B)	ISTRUTTORI (EX-CATEGORIA C)	FUNZIONARI (EX-CATEGORIA D)	
Tecnico		1	1	1	3
Manutentivo			(part ime)		
Centro di Responsabilità	CATEGORIA				
AREA TECNICA EDILIZIA	OPERATORI (EX-CATEGORIA A)	OPERATORI ESPERTI (EX-CATEGORIA B)	ISTRUTTORI (EX-CATEGORIA C)	FUNZIONARI (EX-CATEGORIA D)	
Urbanistica – Edilizia		1	1	1	3
Cimitero			(part ime)		
Ambiente					
Servizio idrico integrato					
Centro di Responsabilità	CATEGORIA				TOTALE
AREA VIGILANZA	OPERATORI (EX-CATEGORIA A)	OPERATORI ESPERTI (EX-CATEGORIA B)	ISTRUTTORI (EX-CATEGORIA C)	FUNZIONARI (EX-CATEGORIA D)	
Polizia Locale			2	1	3

Il 1° aprile è entrato in vigore il nuovo sistema di classificazione del personale di cui al tit. II del CCNL 2019/2021. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate:

- 1) Area degli operatori
- 2) Area degli operatori esperti
- 3) Area degli istruttori
- 4) Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione.

Ai sensi del comma 6 dell'art. 12 Gli enti locali in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'allegato A).

**Tabella di trasposizione:**

**Categoria D**

D1,D2,D3,D4,D5,D6,D7

} **AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA**

**QUALIFICAZIONE**

**Categoria C**

C1,C2,C3,C4,C5,C6

} **AREA DEGLI ISTRUTTORI**

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



**Categoria B**

B3-B8, B3-B7, B3-B6,

B3-B5, B3-B4,

B3 di accesso;

B1-B8, B1-B7, B1-B6,

B1-B5, B1-B4, B1-B3,

B1-B2, B1 di accesso

**AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI**

**Categoria A**

A6, A5, A4, A3, A2, A1

**AREA DEGLI OPERATORI**

Con determina n. del 153 Reg. Generale del 30/03/2023 adottata dal Segretario Comunale in qualità di responsabile del Personale è stata effettuata la classificazione del personale ai sensi del CCNL 2019/2021 comparto enti locali.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



***sottosezione 4.2 – Organizzazione del lavoro agile:***

*indicazione, in coerenza con gli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro), adottati eventualmente dall'amministrazione;*

Con il termine lavoro agile (o smart working) non si intende una tipologia contrattuale autonoma, ma ci si riferisce ad una particolare modalità di esecuzione del lavoro, consistente in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali, basata su una flessibilità di orari e di sede.

Tale modalità di lavoro è attualmente disciplinata dalla legge numero 81 del 2017.

Il lavoro agile - disciplinato dai richiamati artt. da 18 a 22 della L. 81/2017 - viene definito come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato:

- stabilita mediante accordo tra le parti;
- con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici;
- eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale (stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva).

La suddetta disciplina si applica, in quanto compatibile e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente previste, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, secondo le direttive emanate anche per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, adottate in base a quanto previsto dall'art. 14 della L. 124/2015 (in attuazione del quale sono state emanate la Direttiva n. 3 del 2017 e la Circolare n. 1 del 2020).

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile deve essere disciplinato da un apposito accordo che deve contenere:

- la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore;
- con riferimento alle prestazioni svolte al di fuori dei locali aziendali, la disciplina dell'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 4 della L. 300/1970, nonché l'individuazione delle condotte che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
- la disciplina dei tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure (tecniche ed organizzative) necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. L'art. 63 co. 2 CCNL 16.11.2022 prevede che il lavoro agile deve essere disciplinato, oltre che da un accordo tra le parti, anche da un regolamento proprio dell'Amministrazione.

Sul tema, si segnala che il 7 dicembre 2021 è stato raggiunto un accordo con le Parti sociali per il primo "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" nel settore privato, mentre per il settore pubblico sono state adottate le relative linee guida, soprattutto in conseguenza del rientro al lavoro dei dipendenti pubblici dopo l'acme della pandemia da Covid-19.

L'accordo sul lavoro agile può essere a tempo determinato o indeterminato. Nel caso di accordo a tempo indeterminato, per il recesso (dalla modalità di lavoro agile e non dal rapporto di lavoro in quanto tale) è richiesto un preavviso non inferiore a 30 giorni; il termine di preavviso è elevato a 90 giorni nel caso in cui il recesso da parte del datore di lavoro riguardi un rapporto di lavoro agile con un lavoratore disabile (per consentirgli un'adeguata riorganizzazione del proprio percorso lavorativo in relazione alle esigenze di vita e di cura).

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



La presenza di un giustificato motivo consente di recedere senza preavviso nell'accordo a tempo indeterminato e prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato.

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore, in attuazione dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali a quello riconosciuto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. Inoltre, nell'ambito dell'accordo di lavoro agile, al lavoratore può essere riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle competenze.

Il datore di lavoro, al fine di garantire la salute e sicurezza del lavoratore agile, consegna a quest'ultimo e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta in cui sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Da parte sua, il lavoratore deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali. Per quanto concerne la tutela contro gli infortuni (anche in itinere) e le malattie professionali, viene innanzitutto disposto che l'accordo per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni rientrano tra gli atti soggetti da comunicare obbligatoriamente al Centro per l'impiego territorialmente competente.

Viene poi specificato che il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali:

- dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali;
- occorsi in itinere, ossia durante il percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali (nei limiti e secondo le condizioni previsti dall'art. 2 del D.P.R. 1124/1965), quando il luogo sia stato scelto, secondo criteri di ragionevolezza, per esigenze connesse alla prestazione stessa o alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative.

Si ricorda, infine, che la legge di bilancio per il 2019 pone a carico dei datori di lavoro, pubblici e privati, che stipulano accordi per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, l'obbligo di dare priorità alle richieste di esecuzione del lavoro (secondo la suddetta modalità) fatte dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità, ovvero ai lavoratori con figli disabili che necessitano di un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale. In caso di mancata approvazione del POLA, l'applicazione del lavoro agile è garantita ad almeno il 15% dei dipendenti, ove lo richiedano.

La legge di bilancio 2023 (L. 197/2022) ha riconosciuto fino al 31.03.2023 il diritto per i lavoratori "fragili" di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento. Lo smart working per i lavoratori fragili è prorogato fino al 30.06.2023 grazie ad un emendamento al Milleproroghe (D.L. 198/2022) approvato il 14.02.2023. Tale disposizione è consentita solo ai soggetti affetti dalle patologie e condizioni individuate con decreto del Ministero della salute (art. 17 co. 2 D.L. 221/2021, decreto Ministero della Salute del 04/02/2022).

Le modalità di esecuzione della prestazione a distanza negli enti territoriali è puntualmente disciplinata dagli artt. 63-70 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022, il quale prevede una distinzione tra lavoro agile (caratterizzato dall'assenza di vincoli di orario e di luogo di lavoro) e il lavoro da remoto (caratterizzato, invece, da vincolo di tempo).

In particolare, l'art. 64 del CCNL stabilisce che l'accesso al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria. I criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto sono oggetto di confronto sindacale.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



Dato l'esiguo numero di dipendenti all'interno del Comune di San Lorenzo del Vallo e la loro sostanziale infungibilità nelle mansioni, non si ritiene opportuno predisporre un piano dettagliato di accesso al lavoro a distanza, riservandosi di valutare caso per caso, secondo le esigenze dei singoli richiedenti, le modalità di espletamento della prestazione lavorativa a distanza, qualora se ne ravvisi la necessità. L'inopportunità di predisposizione di un piano è dettata anche dalla impossibilità di eseguire lavoro agile senza interruzione del servizio per gli utenti, stante la ristretta dotazione organica dell'Ente.

Si ravvisa inoltre l'indisponibilità di strumentazione tecnologica di proprietà comunale per l'esecuzione di lavoro agile o lavoro da remoto. Attraverso il Piano Triennale dell'Informatica si prevedranno degli obiettivi per aumentare il livello di digitalizzazione dell'Ente, eventualmente anche attraverso l'acquisizione di un parco pc portatile.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



***sottosezione 4.3 – Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025:***

*illustrazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente, programmazione strategica delle risorse umane, obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse, strategia di copertura del fabbisogno, formazione del personale.*

L'ente con deliberazione n. 19 del 04.07.2018 ha dichiarato il dissesto.

La Giunta Comunale ha proceduto con deliberazione n. 32 del 16.05.2019 alla rideterminazione della dotazione organica, approvata con Decisione n. 128 del 07.08.2019 dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali.

La dotazione organica ha pertanto la seguente consistenza:

**- n. 19 posti di cui 1 al 60% e n. 2 al 50% equivalenti a 17.60 posti a tempo pieno.**

Cat.	Dotazione organica approvata		Posti coperti alla data del 31.12.2022		Costo complessivo dei posti coperti euro	Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo posti da coprire euro
	FT	PT	FT	PT		FT	PT	
D	3		1			1 Progressione verticale	1 assistente sociale a valere sul fondo di solidarietà 2023	
C	8	2 al 50%	2	3		1 (sostituzione agente polizia locale mobilità esterna)	1	
B3	1		1	0			1	
B	4		1	0				
A	1	al 60%	1	al 60% (ore 21/36)				
<b>TOTALE</b>	17,60		8,60			2	3	

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



La consistenza del personale in servizio al 31 dicembre 2022 era la seguente:

**Tabella 1**

<b>Cat.</b>	<b>Trattamento economico tabellare</b>	<b>13a Mensilità</b>	<b>Oneri a carico Ente</b>	<b>Dotazione organica al 31.12.2022</b>	<b>Spesa dotazione organica complessiva</b>
<b>Operatori</b> (EX Categoria A)	10.285,36	896,61	4.4141,18	1 p.t. (ore 21/36)	15.596,15
<b>Operatori esperti</b> (EX Categoria B)	49.684,10	3.672,13	22.452,96	2	74.809,19
<b>Istruttori</b> (EX Categoria C)	65.166,97	8.644,46	44.126,57	2 f.t + 3 p.t.32/36 ore	117.938,00
<b>Funzionari</b> (EX Categoria D)	22.905,61	2.215,81	16.241,56	1	41.362,98
<b>Totale</b>				<b>8,60</b>	<b>249.706,32</b>

Nel corso dell'anno 2022 si sono verificati dei pensionamenti per raggiunti limiti di età di due dipendenti con decorrenza:

- dal 01.06.2022 categoria C, posizione economica C1;
- dal 01.09.2022 categoria B, posizione economica B1;

Dal 03.07.2023 il dipendente di categoria C part time Agente di Polizia Locale non è più in servizio presso il Comune, in quanto vincitore di avviso di mobilità presso altra amministrazione ex art. 30 Dlgs. 165/2001, pertanto con il presente atto l'ente intende procedere all'assunzione di dipendente agente di Polizia Locale categoria C f.t;

**CONSIDERATO CHE** la sezione dei fabbisogni del personale del presente PIAO deve essere definita in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

**VISTO** il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

**RILEVATO CHE** il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

**VISTA** la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

**VISTO** il prospetto allegato al presente atto nel quale è indicato il valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

**ESAMINATI** i conteggi predisposti dai competenti uffici rispetto all'applicazione del DPCM sopra citato, in termini di analisi delle spese di personale dell'ultimo rendiconto in rapporto alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità), e preso atto che il Comune evidenzia un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari al **27,10%**, per come risulta dalla determinazione del responsabile del servizio finanziario n. 13 Reg Settore del 11.07.2023;

**CONSIDERATO pertanto che** il Comune **si pone al di sotto del primo "valore soglia"** secondo la classificazione di cui al DPCM all'articolo 4, tabella 1;

**CONSIDERATO altresì che**, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni **"virtuosi"**, nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;
- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

**PRESO ATTO** del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

*"l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più"*

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



*favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.”*

**PRESO ATTO inoltre che:**

- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto è pari a € **45.175,58** ( come si evince dal prospetto allegato);
- questo ente non ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019;

**RILEVATO che:**

per l'anno 2023 il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € **555.480,71**;

**CONSIDERATO che**, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il nuovo valore soglia;

**VISTO** l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

*“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere*

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



*superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”*

**VISTO** inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: *“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;*

**RICHIAMATO** inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

**PRESO ATTO** che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”;*

**RAVVISATA** la necessità di approvare la sezione piano triennale dei fabbisogni di personale del presente PIAO per il periodo 2023-2025, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

**PRESO ATTO CHE** il personale attualmente in servizio è pari a n. **7,60** su una dotazione approvata di n. 17,60, in quanto due dipendenti sono andati in pensione nel 2022 e un dipendente nel 2023 si è trasferito presso altra amministrazione per vincita di concorso di mobilità esterna ex art. 30 D.lgs. 165/2001;

**VISTO** infine l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



**VISTI** i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

**VISTO** il parere favorevole dell'organo di revisione economico finanziaria, rilasciato con verbale n. 12 in data 12.07.2023, ai sensi dell'articolo 239, comma 1, lettera b.7) del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Con la tabelle seguente si illustrano le assunzioni programmate.

**PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2023**

<b>Cat.</b>	<b>Profilo Professionale da coprire</b>	<b>FT/PT</b>	<b>Modalità di reclutamento</b>	<b>Tempo di attivazione procedura</b>	<b>Assunzione finanziata con</b>	<b>Spesa annua a regime prevista euro</b>
Operatore esperto	Operatore esperto	<b>1 PT</b>	Scorrimento graduatorie/Concorso pubblico, previo esperimento mobilità obbligatoria/volontaria	2023	<b>Facoltà assunzionali</b>	<b>9.953,34</b>
	Tecnico manutentivo					
Istruttore	Agente di polizia locale	<b>1 FT</b>	Scorrimento graduatorie/Concorso pubblico, previo esperimento mobilità obbligatoria/volontaria	2023	<b>Facoltà assunzionali</b>	<b>22.370,27</b>
	Istruttore amministrativo informatico	<b>1 PT (50%)</b>	Scorrimento graduatorie/Concorso pubblico, previo esperimento mobilità obbligatoria/volontaria	2023	<b>Facoltà assunzionali</b>	<b>11.185,14</b>
Funzionario	Assistente sociale	<b>1 P.T.</b> <b>Contratto a tempo indeterminato</b>	Scorrimento graduatorie/Concorso pubblico, previo esperimento mobilità obbligatoria/volontaria	2023	<b>Finanziata con Incremento dotazione F.S.C. 2023</b> sviluppo servizi sociali comuni R.S.O. 299,923 mln art. 1, comma 449, lettera d-quinquies, primo periodo, L. 232/2016. <b>12.619,97</b>	
	Funzionario Amministrativo Contabile	<b>1 FT</b>	Progressione verticale	2023	<b>Finanziata con 0,55%monte Salari 2018</b> <b>3.406,68</b>	

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



**Costo complessivo 43.508,75**

**PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2024**

Cat.	Profilo Professionale da coprire	Servizio	FT/PT	Modalità di reclutamento	Tempo di attivazione procedura	Spesa annua a regime prevista
Nessuna azione programmata						
Costo complessivo						0

**PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2025**

Cat.	Profilo Professionale da coprire	Servizio	FT/PT	Modalità di reclutamento	Tempo di attivazione procedura	Spesa annua a regime prevista
Nessuna azione programmata						
Costo complessivo						0

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



***4.3.1. SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O ECCEDENZE DI PERSONALE***

A seguito di ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art.33 del D.lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011, con **deliberazione di Giunta comunale n. 13 del 23.01.2023** si è dato atto che il Comune di San Lorenzo del Vallo non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali.

***4.3.2. Con deliberazione G.M. n12 del 23.01.2023 il Comune di San Lorenzo del Vallo ha adottato il PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025 EX ART. 48 D. LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA"***

**PREMESSA**

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. n. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.lgs. n. 196/2000, n. 165/2001 e 198/2006) ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro anche mediante l'adozione di misure denominate azioni positive per le donne al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazioni di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2023/2025.

Nell'organizzazione del Comune di San Lorenzo del Vallo è presente la componente femminile e per tale motivo si rende opportuno nella gestione del personale porre particolare attenzione e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti all'Amministrazione Comunale da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

**SITUAZIONE ATTUALE:**

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2022, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

LAVORATORI	Cat. D1	Cat. C	Cat. B	Cat. A	TOTALE
DONNE	1	1	0	1	3
UOMINI	1	4	2		7
TOTALE	2	5	2	1	10

I **Responsabili di Servizio** cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.lgs. n. 267/2000 sono 3, di cui **1** donna.

**OBIETTIVI:**

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale; non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Promuovere al pari, opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;

Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;

Promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

**AZIONI POSITIVE:**

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile.

In sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



Redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/ professionali.

Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.

In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.

**DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:**

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On-line, sul sito web dell'Ente nella sezione "Trasparenza" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



***Sottosezione 4.4 Formazione del personale: Formazione personale dipendente - Comune San Lorenzo del Vallo triennio 2023/2025***

***Finalità***

La formazione si caratterizza come strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna dell'Amministrazione e per fornire ad ogni dipendente pubblico adeguate conoscenze e strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi di rinnovamento.

Ogni percorso formativo è volto alla valorizzazione del capitale umano, inteso come risorsa e investimento, nonché al rafforzamento di professionalità e competenze.

Obiettivo finale è quello di realizzare un'Amministrazione con forti capacità gestionali orientate al miglioramento qualitativo dei servizi pubblici, più rispondenti alle domande e alle aspettative dei cittadini e delle imprese.

Assicurare la programmazione e la pianificazione delle attività formative rappresenta uno degli obiettivi fondamentali del servizio personale affinché sia garantita la disponibilità di risorse professionali qualificate ed aggiornate.

Tale sezione enuclea le scelte strategiche dell'Amministrazione e individua obiettivi concreti da perseguire a breve termine attraverso l'erogazione di specifici interventi.

La programmazione della formazione viene attuata tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione allo sviluppo dei servizi, nonché delle innovazioni normative e tecnologiche.

Nel predisporre tale sezione occorre inoltre tenere conto delle risorse necessarie per la sua realizzazione.

La formazione rappresenta un diritto dei dipendenti di conseguenza, l'Amministrazione si impegna a promuovere e favorire la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione di tutto il personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



Gli interventi formativi vanno ascritti nel contesto di un sistema che consenta di definire:

- tipologie e dimensioni dei bisogni formativi;
- servizi di competenza professionale;
- servizi di contenuto formativo;
- priorità degli interventi formativi;
- metodologia didattica ritenuta più idonea;
- strumenti attuativi;
- risorse necessarie;
- qualità degli interventi realizzati.

Il sistema metodologico si sviluppa attraverso diverse fasi del processo formativo ossia:

1. rilevazione dei fabbisogni formativi prioritari;
2. programmazione degli interventi formativi;
3. analisi delle risorse finanziarie disponibili e dei limiti in materia di spesa;
4. organizzazione e gestione dei corsi;
5. controllo, analisi e valutazione dei risultati.

I processi formativi devono essere governati, monitorati e controllati per valutarne l'efficacia (crescita professionale, impatto organizzativo, miglioramento dei servizi al cittadino) e la qualità.

La prima fase del sistema metodologico predisposto è la rilevazione dei fabbisogni formativi.

A tal fine, il Segretario Comunale, ha richiesto ai responsabili degli uffici, a mezzo di nota prot. N. 190 del 09.01.2023, di comunicare:

1. Le proprie esigenze di formazione per il triennio 2023/2025, indicando i settori o i temi di maggiore interesse alla luce dei recenti interventi normativi;
2. Acquisire preventivamente le esigenze di formazione del personale addetto alla propria area;
3. I canali di formazioni impiegati nell'ultimo triennio;

A ciò si aggiunga che, il Segretario Comunale, con direttiva n. 3 del 2023, trasmessa ai responsabili degli uffici ha illustrato il contenuto della direttiva del 23.03.2023 del Dipartimento per la pubblica amministrazione avente ad oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR”. Con la predetta direttiva, i responsabili degli uffici sono stati peraltro informati della creazione del portale di formazione “Syllabus” da parte del Dipartimento della Funzione pubblica, cui ogni amministrazione pubblica può ricorrere al fine di offrire un ampio catalogo formativo ai dipendenti pubblici.

Sulla scorta di quanto sopra esposto e delle esigenze formative rappresentate dal personale dipendente del comune di San Lorenzo del Vallo è stato predisposto il seguente la seguente sezione dando priorità:

- alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza;
- alla formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro Dlgs. N. 81/2008 s.m.i.;

Alle attività formative di base si affiancano attività formative specifiche, a seconda dei settori di competenza, volta a promuovere l’aggiornamento professionale.

### **Obiettivi**

L’obiettivo prioritario è quello di progettare il modello del sistema di gestione della formazione.

Tale sistema è volto ad assicurare gli strumenti necessari all’assolvimento delle funzioni assegnate al personale ed in seconda battuta a fronteggiare i processi di modernizzazione e di sviluppo organizzativo.

Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
- fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
- preparare il personale alle trasformazioni dell’Amministrazione del Comune, favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale;
- favorire le condizioni idonee all’affermazione di una cultura amministrativa orientata alla società.

### **Metodologie di formazione**

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



Gli interventi formativi si articoleranno in attività seminari, attività d'aula, attività di affiancamento sul posto di lavoro e attività di formazione a distanza. In ogni caso, per l'erogazione degli interventi formativi si prevede prioritariamente di applicare una metodologia fortemente innovativa, basata sul concetto di "formazione – azione" per utilizzare l'attività didattica come strumento per accompagnare i partecipanti nella definizione di un percorso di crescita che permetta loro di sperimentare e applicare direttamente al sistema lavorativo le competenze acquisite teoricamente.

Tale metodologia verrà costantemente tarata in relazione al monitoraggio dello sviluppo delle competenze dei partecipanti, in termini di conoscenze, abilità e atteggiamenti, garantendo la flessibilità dell'erogazione dei contenuti in modo da adeguarli progressivamente alle specifiche esigenze degli utenti, anche in termini di personalizzazione degli apprendimenti.

### **Destinatari degli interventi di formazione**

Le iniziative formative coinvolgeranno tutti i dipendenti. Nell'ambito di ciascun servizio, per ogni dipendente sarà organizzato un percorso formativo dando priorità a chi non ha mai usufruito di corsi di formazione.

L'individuazione dei partecipanti a ciascun corso sarà consentita con le posizioni organizzative e favorendo, per quanto possibile, il criterio della rotazione dei dipendenti.

### **Modalità di attuazione**

L'apicale di ciascun servizio provvede alla predisposizione del piano di formazione annuale riguardante il proprio servizio nell'ambito della proposta di bilancio. Il piano di formazione dovrà essere coerente con le disponibilità finanziarie e con i limiti di spesa previsti per l'anno di riferimento. In caso contrario non potrà essere accolto e inserito nel bilancio di previsione finanziario.

Posto lo stato di dissesto dell'ente locale, per quanto concerne gli esercizi 2023-2025, al fine di contenere le spese e di uniformare le procedure di gestione dovranno essere privilegiati:

1. i corsi erogati dalla piattaforma Syllabus ( accessibile al link <https://www.syllabus.gov.it/syllabus> ), dotata di un ampio catalogo formativo per la formazione e-learning;
2. i corsi programmati dal ministero dell'interno- DAIT, mediante accesso al campus virtuale previa creazione di apposita utenza;
3. i corsi erogati da altri enti pubblici o in convenzione oppure da Società private a cui l'ente ha aderito ( a titolo esemplificativo Asmel, ANUSCA, Anci, Ifel, Polisoft, Infomedia Nuove opportunità Srl, EDK, Istat, Indo srl e altri).

Nell'eventualità che l'ente intenda procedere direttamente alla gestione in proprio del corso, quale ente capofila, sarà tenuto alla copertura totale dei costi relativi.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



Le iniziative di formazione saranno realizzate preferibilmente in strutture dell'amministrazione, con modalità incidenti in misura non rilevante sul buon funzionamento degli uffici.

Al fine di garantire la partecipazione di tutti i dipendenti interessati alle attività formative, senza penalizzare i servizi, potranno essere organizzate più edizioni per il medesimo corso predisponendo criteri di rotazione del personale.

### **Monitoraggio e valutazione**

Del corso di formazione dovrà redigersi apposita relazione all'apicale del servizio e per gli apicali, al segretario comunale e alla Giunta per conoscenza.

Il corso dovrà essere attestato e l'attestazione dovrà essere archiviata nell'apposita cartella individuale in deposito presso l'ufficio personale.

La relazione dovrà essere valutata e sottoscritta dall'apicale del servizio e dal segretario comunale per gli apicali del servizio.

### **Note finali**

I piani di formazione redatti dagli apicali di servizio e dal segretario comunale e approvati in sede di predisposizione del bilancio di previsione verranno successivamente trasmessi per informativa alle OO.SS e alle R.S.U.

### **Risorse economiche**

La quota di bilancio per l'esercizio 2023/2025 destinata alla formazione ammonta ad euro 3.000,00.

Nella tabella sottostante viene fornito un quadro indicativo delle attività formative che l'ente andrà ad attivare nel corso del triennio di riferimento 2023/2025. Il quadro individua ( a titolo indicativo e non esaustivo) le aree tematiche e i destinatari dell'attività di formazione.

AREE TEMATICHE	PARTECIPANTI
IL Piao e la disciplina prevista in materia di anticorruzione e trasparenza	Tutti i dipendenti
Salute e sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro Dlgs. N. 81/2008 s.m.i.;	Tutti i dipendenti

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



AREE TEMATICHE	PARTECIPANTI
Etica, legalità e prevenzione della corruzione e trasparenza	Tutti i dipendenti
ANPR, CIE, CENSIMENTO	Area amministrativa
Aggiornamento sul nuovo CCNL 2019/2021	Area amministrativa
PNRR	Tutti i dipendenti
Aggiornamento nuovo codice dei contratti pubblici	Area Tecnica Area amministrativa
Digitalizzazione e Privacy	Tutti i dipendenti
Corso Aggiornamento Messo notificatore	Area Polizia Locale

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



### ***SEZIONE 5. MONITORAGGIO***

Considerato che per i Comuni con meno di 50 dipendenti non è obbligatorio un monitoraggio integrato del PIAO, con la presente sezione si attua una ricognizione dei monitoraggi previsti delle singole sottosezioni che 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.

#### ***5.1. MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE***

Il monitoraggio avverrà, con periodicità annuale, secondo le modalità stabilite dal regolamento sulla misurazione e valutazione approvato con deliberazione di G.C. N. del quindi, si concluderà con la prevista Relazione annuale sulla Performance approvata dalla Giunta Comunale e validata dal OIV.

Con riferimento alla presente sotto sezione del PIAO 2023-2025, la prima relazione sulla Performance annuale riguarderà la programmazione della performance dell’anno 2023 e dovrà essere approvata dalla Giunta Comunale nel 2024 dando evidenza, a consuntivo, con riferimento all’anno 2023, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati con la presente sotto sezione.

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



### ***5.2. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA***

Il Comune si riserva la possibilità di confermare la programmazione della presente sotto sezione dell'anno 2023, dopo la prima adozione del PIAO 2023-2025, per le successive due annualità, con apposita deliberazione della Giunta Comunale che attesti che, nell'anno precedente (2023), non si siano verificate le evenienze di seguito elencate che richiedono una revisione:

- a) siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- b) siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- c) siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- d) siano state modificate le altre sezioni del presente PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della presente sotto sezione.

Nella delibera di Giunta Comunale di conferma della programmazione dell'anno 2023 di cui alla presente sotto sezione, per le successive due annualità, si deve dare atto che non siano intervenuti, nell'anno 2023, i fattori sopra elencati.

Nell'ipotesi, invece, che siano intervenuti, nell'anno 2023, i fattori sopra indicati, la delibera di Giunta Comunale che approva la nuova programmazione della presente sotto sezione per il triennio 2023-2025 deve dare atto dell'avvenuta verifica di tali fattori di ciò con specifica evidenziazione di come abbiano inciso sulla programmazione delle altre sezioni del presente PIAO.

Resta comunque fermo l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione, di cui alla presente sotto sezione, scaduto il triennio di validità 2023-2025 e per i trienni successivi, tenuto conto delle risultanze dei monitoraggi effettuati.

Il monitoraggio ha per oggetto sia l'attuazione delle misure, sia l'idoneità delle misure di trattamento del rischio adottate dal PTPCT, nonché l'attuazione delle misure di pubblicazione e trasparenza.

Nella relazione annuale del RPCT, da pubblicare nel sito web dell'amministrazione e da trasmettere all'organo di indirizzo politico, dovrà essere dato atto dello stato di attuazione del sistema di monitoraggio.

### ***5.3. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE***

Per quanto riguarda il Piano triennale del fabbisogno di personale verrà posto in essere dal Segretario comunale, in collaborazione con il Responsabile dell'area Amministrativa e del responsabile dell'area Economico Finanziario, un continuo monitoraggio avente ad oggetto la verifica dell'avanzamento della programmazione assunzionale nel rispetto della normativa vigente.

### ***5.4. LAVORO AGILE***

Per quanto riguarda il monitoraggio relativo all'attuazione del Lavoro agile, se verrà attivato, l'eventuale accordo individuale sottoscritto dal dipendente e dal datore di lavoro/responsabile dovrà prevedere modalità

**COMUNE DI SAN LORENZO DEL VALLO**  
*Provincia di Cosenza*



e criteri per la misurazione degli obiettivi specifici previsti dall'accordo stesso: risultato atteso, in termini di output concreto, oggettivo, misurabile; tempi e modalità di monitoraggio da parte del responsabile; tempi e modalità di rendicontazione - qualitativa e quantitativa - da parte del dipendente.