



**COMUNE DI ALBISSOLA MARINA**



**PIANO INTEGRATO**  
**DI**  
**ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025**  
**DEL COMUNE**  
**DI ALBISSOLA MARINA**

**Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 10 del 31/01/2023**



## INDICE GENERALE

### Premessa

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

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

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

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

Il PIAO ha durata triennale ed è aggiornato annualmente.

### RIFERIMENTI NORMATIVI

L'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (c.d. Decreto Reclutamento), convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto nell'ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO).

Il quadro normativo 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.

L'art. 6 del decreto ministeriale n. 132/2022, ha disciplinato le modalità semplificate per gli enti tenuti all'adozione del PIAO con meno di cinquanta dipendenti, individuando quali "Sezioni" obbligatorie le seguenti:

- Scheda anagrafica dell'Amministrazione;
- Sezione Valore pubblico, limitatamente alla sottosezione "2.3 Rischi corruttivi e trasparenza";



- Sezione Organizzazione e capitale umano relativamente a tutte le sottosezioni di programmazione ma con semplificazione nei contenuti di ciascuna.

Alla luce delle disposizioni regolamentari in commento, e dello schema tipo di PIAO allegato al richiamato decreto ministeriale, gli enti con meno di cinquanta dipendenti non sono tenuti ad inserire nel proprio PIAO e quindi a dare seguito alle attività previste da ciascuna, le seguenti sezioni:

- Valore pubblico
- Performance
- Monitoraggio

In aggiunta a ciò, sempre l'art. 6, comma 4 del decreto ministeriale n. 132/2022, stabilisce che "Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo."

<b>SEZIONE 1</b>		
<b>Scheda Anagrafica dell'Amministrazione</b>		
<b>Comune di</b>	Albissola Marina	<b>Note</b>
<b>Recapito telefonico</b>	019/400291	
<b>Indirizzo internet</b>	www.comune.albissolamarina.sv.it	
<b>E-mail</b>	protocollo@comune.albissolamarina.sv.it	
<b>PEC</b>	comunealbissolamarina@legalmail.it	
<b>Codice fiscale/ P.IVA</b>	00333890093	
<b>Sindaco</b>	Avv. Gianluca Nasuti	
<b>Numero dipendenti al 31/12/2022</b>	41	
<b>Numero abitanti al 31/12/2022</b>	5225	

<b>SEZIONE 2</b>	
<b>VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	
<b>2.1 VALORE PUBBLICO</b>	Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 26 del 29/09/2022
<b>2.2 PERFORMANCE</b>	Piano della Performance 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 126 del 18/10/2022
<b>2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</b>	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 43 del 28/04/2022



## 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

### Premessa

La presente sottosezione accoglie i contenuti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) per il triennio 2023- 2025, già previsto dalla L n. 190 del 2012, con particolare attenzione alle linee guida fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con il recente Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 che si colloca in una fase storica complessa: gli impegni assunti dall'Italia con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), l'ingente flusso di denaro a disposizione e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione degli interventi richiedono infatti, secondo gli orientamenti dell'ANAC, un rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di presidi di prevenzione della corruzione snelli ed efficaci.

Alcune rilevanti novità nel sistema dell'anticorruzione e della trasparenza sono state previste dal Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia": il legislatore ha infatti introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione le cui finalità sono, in sintesi:

- Consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle Pubbliche Amministrazioni ed una sua semplificazione;
- Assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini ed alle imprese
- Contribuire ad una corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione intesa non come onere aggiuntivo all'agire quotidiano degli Enti ma come impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'Amministrazione stessa.

Il mutato quadro normativo comporta, pertanto, diversamente rispetto al passato, che il Comune di Albissola Marina sia chiamato a programmare le strategie di prevenzione delle corruzione non più nel PTPCT (soppresso insieme ad altri strumenti di programmazione e pianificazione in ottemperanza al DPR n. 81 del 30 giugno 2022) ma in una specifica sotto sezione del PIAO, adottandone una versione semplificata predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

Tale sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, deve contenere alcuni elementi finalizzati:

- ad evidenziare se le caratteristiche del territorio dal punto di vista sociale, culturale ed economico possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- ad evidenziare se la struttura organizzativa dell'Ente possa influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- ad identificare le criticità che espongono l'Amministrazione a rischi corruttivi, siano essi potenziali o concreti;
- ad analizzare, confermare ed eventualmente integrare le misure organizzative per il trattamento del rischio già definite nel corso del precedente biennio grazie al coordinamento



tra il RPCT ed i Responsabili dei Servizi nella fase di ricognizione e mappatura dei processi;

- ad effettuare un monitoraggio costante ed accurato che possa garantire effettività e sostenibilità al sistema di prevenzione e che sia rafforzato nei processi relativi ad attività finanziate grazie ai fondi previsti dal PNRR, così come previsto per gli enti di piccole dimensioni dal PNA 2022/2024;
- ad attuare la trasparenza, ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii., individuando misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente.

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

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

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

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

## 2.3.1 OGGETTO E FINALITÀ

La finalità della presente sottosezione è quella di individuare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali attraverso l'attuazione di alcuni principi strategici e metodologici, di seguito indicati:

- il coinvolgimento dell'organo di indirizzo al fine di creare un contesto istituzionale ed organizzativo favorevole;
- lo sviluppo di una cultura organizzativa diffusa che coinvolga l'intera struttura;
- la collaborazione tra amministrazioni;
- la prevalenza della sostanza sulla forma affinché il presente documento non diventi un mero



- adempimento ma sia progettato e concretizzato sulle specifiche esigenze dell'Ente;
- un approccio progressivo ma continuo che consenta nel tempo l'approfondimento delle tematiche connesse al rischio di corruzione.

Il suddetto Piano è un programma di attività che riporta in primo luogo le aree individuate a rischio corruzione nell'ambito dell'attività del Comune.

Tale individuazione presuppone la valutazione del rischio che viene effettuata nell'ambito di un processo complesso di "gestione del rischio".

Per "rischio" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento.

Il rischio è quindi un ostacolo al raggiungimento degli obiettivi che mina l'efficacia e l'efficienza di un'iniziativa, di un processo, di un'organizzazione.

Per "evento" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente (P.N.A. adattamento da UNI ISO 31000 2010).

La proposta del presente Piano è predisposta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione. Qualora nell'Ente fosse commesso un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, il Responsabile per la prevenzione sarà chiamato a risponderne personalmente, salvo poter dimostrare di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato sulla sua applicazione ed osservanza.

La presente sottosezione del PIAO costituisce uno strumento agile volto all'adozione di misure organizzative preordinate ad evitare fenomeni di corruzione negli enti locali per i quali si introduce una nuova attività di controllo, assegnata dalla Legge 190/2012 al Responsabile dell'Anticorruzione, che nel Comune è individuato nella figura del Segretario Comunale.

Il documento che si propone è stato costruito in maniera tale da determinare il miglioramento delle pratiche amministrative attraverso la promozione dell'etica nella PA, evitando la costituzione di illeciti e comportamenti che in qualche maniera possano adombrare la trasparenza e la stessa correttezza della P.A.

A detti scopi è essenziale, perciò, che le posizioni apicali mettano a punto un affidabile sistema di Controlli Interni, individuando ex ante quali tra le attività svolte dai loro collaboratori siano particolarmente esposte al pericolo di corruzione ed assumendo i rimedi previsti dal Piano. Quest'ultimo sarà interpretato, sempre, come strumento generale di prevenzione e diffusione dell'etica, secondo i principi contemplati nell'Art. 97. della Costituzione.

Resta bene inteso che per l'efficacia di quanto previsto dal presente documento occorre la partecipazione di tutti gli attori, pubblici e privati, in primis delle Posizioni Organizzative che dovranno dare operatività e attuazione al medesimo, in particolare alle indicazioni riportate nelle tabelle allegate.

## **2.3.2 IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza di questo Comune è il Segretario Comunale pro tempore, dott. Morabito Massimiliano, nominato con decreto sindacale n. 1 del 04/01/2021.



La nomina quale RPCT è stata debitamente trasmessa all'ANAC e pubblicata sul sito comunale nella sezione Amministrazione Trasparente.

Le sue competenze ai sensi dell'art. 1, commi 8, 9 e 10 della Legge 190/2012 e della Circolare del Dipartimento Finanza Pubblica n. 1/2013, sono:

- ✓ elaborare la bozza del Piano della prevenzione;
- ✓ definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (comma 8);
- ✓ verificare l'efficace esecuzione del Piano e la sua idoneità (comma 10, lett. a);
- ✓ proporre modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione (comma 10, lett. a);
- ✓ verificare, con le Posizioni organizzative responsabili, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (comma 10, lett. b);
- ✓ individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (comma 10, lett. c);
- ✓ elaborare la relazione annuale entro il 15 dicembre di ogni anno nell'attività svolta.

Al fine di pervenire e controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione il Segretario Responsabile può in qualsiasi momento chiedere ai dipendenti che hanno istituito / adottato il provvedimento finale di dare per iscritto adeguate motivazioni sulle circostanze di fatto e le ragioni giuridiche sottese all'adozione dell'atto.

Il Responsabile può in ogni momento chiedere a tutti i dipendenti delucidazioni anche per iscritto su determinati comportamenti tenuti che possono anche solo potenzialmente integrare il rischio di corruzione e illegalità.

### 2.3.3 COMPITI E RESPONSABILITÀ DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le Posizioni organizzative, responsabili dei Settori/Centri di responsabilità devono:

- attestare di essere a conoscenza del presente Piano;
- programmare e riferire al Responsabile della prevenzione della corruzione le modalità di lavoro e le direttive impartite per garantire l'integrità del comportamentale del personale;
- far pervenire al predetto Responsabile, entro il 10 gennaio, una relazione sul comportamento tenuto, in merito all'anticorruzione, dai propri dipendenti durante l'anno precedente;
- porre in essere tutte le predisposizioni necessarie per garantire un comportamento efficace, efficiente, economico, produttivo, trasparente ed integro sia da parte dei propri collaboratori;
- provvedere, ai fini del monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti, alla verifica, con cadenza trimestrale, del rispetto dei tempi procedimentali e risolvere immediatamente le anomalie riscontrate; in caso di mancata comunicazione, da parte del Responsabile, dell'esito della verifica al Responsabile della prevenzione della corruzione, si intende che i tempi procedimentali sono stati interamente soddisfatti e rispettati.
- astenersi, ai sensi dell'art 6 bis della l. 241/1990, in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto, anche potenziale;
- comunicare al Responsabile della prevenzione della corruzione i nominativi del personale da



- far partecipare ai programmi di formazione;
- procedere, almeno 4 mesi prima della scadenza dei contratti aventi ad oggetto beni e servizi, alla indizione delle procedure di selezione a norma del vigente Codice dei Contratti Pubblici.
  - inserire nei bandi di gara le regole di legalità del presente Piano, prevedendo la sanzione dell'esclusione dalla gara (comma 17 della l. 190/2012);
  - essere responsabili dell'attuazione adeguata e completa di tutte le altre norme di carattere amministrativo;
  - nel quadro delle proprie competenze, tener conto che costituisce elemento di valutazione, da parte dell'Organismo Indipendente della Valutazione/Nucleo di Valutazione, la mancata osservanza delle disposizioni contenute nel presente Piano;
  - rammentare che i ritardi nell'aggiornamento della sezione "Trasparenza valutazione e merito" del sito sono di propria responsabilità (comma 9);
  - sono altresì riconducibili alla responsabilità della Posizione organizzativa competente le mancate trasmissioni in entrata ed in uscita della posta elettronica certificata (in tali casi viene, infatti, lesa la trasparenza);
  - tener conto di essere responsabili delle violazioni dei codici di comportamento (statale e di Ente);

Tutti i Titolari di posizione organizzativa sono considerati referenti per la prevenzione della corruzione e le trasparenze nei confronti del Responsabile.

## 2.3.4 RESPONSABILITÀ DEL RESTO DEL PERSONALE

Il resto del personale e, in particolare, quello assegnato a funzioni a rischio medio/alto di corruzione deve:

- attestare di essere a conoscenza del presente Piano;
- partecipare ai corsi di formazione;
- rendere noti ogni qualvolta lo si ritenga necessario, alla Posizione organizzativa da cui dipende, eventuali fatti o situazioni che potrebbero evidenziare rischi di corruzione;
- svolgere la propria attività in maniera efficace, efficiente, economica, produttiva, trasparente ed integra;
- porre in essere quanto definito dalla Posizione organizzativa responsabile del Servizio di appartenenza;
- essere responsabile di tutte le situazioni, gli atti e le azioni ritenute illegittime dal presente Piano, dalle norme di riferimento e degli altri Piani di coordinamento.



## 2.3.5 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno rappresenta la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio, attraverso la quale ottenere informazioni necessarie a comprendere come il rischio di corruzione possa manifestarsi all'interno dell'Ente per via della specificità dell'ambiente in cui lo stesso opera in termini di strutture territoriali e dinamiche sociali, economiche e culturali.

Indagini e procedimenti penali, nel nostro Paese, mostrano come la corruzione e gli altri reati contro la Pubblica Amministrazione siano delitti seriali e pervasivi, che si traducono in un fenomeno endemico, il quale alimenta mercati illegali, distorce la concorrenza e costa alla collettività un prezzo molto elevato, in termini sia economici che sociali.

Se, infatti, l'Italia, nell'ultimo anno, ha scalato ben dieci posizioni nella classifica mondiale di Transparency International, la percezione tra gli esperti e i dirigenti aziendali è che il livello di corruzione nel settore pubblico continui ad essere relativamente elevato. A certificarlo è la relazione sullo stato di diritto, pubblicata a luglio 2022, dalla Commissione europea che riferendosi all'indagine speciale Eurobarometro 2022 sulla corruzione mostra come l'89% degli intervistati ritiene che la corruzione sia diffusa nel Paese (media UE 68%) e il 32% ritiene di subirne personalmente gli effetti nel quotidiano (media UE 24%). Nel quinquennio 2017-2021 gli illeciti accertati contro la spesa pubblica valgono da soli 34 miliardi di euro per un totale di quasi 115 mila soggetti denunciati.

Dal 2012 l'Italia ha guadagnato ben 14 punti e scalato 19 posizioni. Il 2012 ha segnato una svolta importante con l'introduzione della Legge Severino e a rafforzare questo traguardo ha contribuito, due anni dopo, l'istituzione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Nel 2016, per la prima volta, l'ISTAT ha introdotto una serie di quesiti nell'indagine sulla sicurezza dei cittadini per studiare il fenomeno della corruzione. Si stima che il 7,9% delle famiglie nel corso della vita sia stato coinvolto direttamente in eventi corruttivi quali richieste di denaro, favori o altro in cambio di servizi o agevolazioni.

L'indicatore complessivo raggiunge il massimo nel Lazio (17,9%) e il minimo nella Provincia Autonoma di Trento (2%), ma la situazione sul territorio è molto diversificata a seconda degli ambiti della corruzione.

L'85,2% dei soggetti che hanno acconsentito a pagare ritiene che ciò sia stato utile per ottenere quanto desiderato. Pur di ottenere un servizio il 51,4% delle famiglie ricorrebbe all'uso del denaro, dei favori o dei regali. Per contro, il 30,9% non lo rifarebbe perché lo ritiene un comportamento scorretto che danneggia la collettività o perché non è soddisfatta di quanto ottenuto. Il 25,2% riconosce di aver pagato per un servizio che gli sarebbe spettato di diritto. Nel nord ovest le famiglie in cui almeno un componente ha avuto richieste di denaro, favori o regali nel campo dei pubblici uffici sono il 5,5% (episodi riferiti ai pubblici uffici: 0,7%).

Le persone che, in Liguria, conoscono qualcuno a cui è stato chiesto denaro, favori o regali come moneta di cambio per ottenere beni o servizi, sono il 13,6%.

I soggetti che hanno assistito a scambi illeciti sul lavoro in Italia sono quasi 2 milioni, le regioni con i tassi elevati più stimati sono Lazio (7,5%), Veneto (7,2%) e Liguria (6,9%).

Nel 55% dei casi, tuttavia, chi ha assistito a questi scambi illeciti non ha preso nessuna iniziativa per contrastare l'accaduto.



Dall'ultimo aggiornamento di settembre 2021 della DIA, emerge inoltre che il perdurare dell'emergenza COVID ha portato con sé un elevato aumento della spesa pubblica e la rapida diffusione della pandemia e le sue conseguenze hanno colpito quasi ogni aspetto della società e creato opportunità per la corruzione di prosperare e crescere, poiché le azioni intraprese per affrontare rapidamente le necessità conseguenti alla crisi hanno comportato in taluni casi sacrifici della trasparenza.

Con la "Covid economy", inoltre, si concretizza il rischio che i sodalizi mafiosi possano rivolgere le proprie attenzioni operative verso i fondi comunitari, utilizzandoli per aiutare i privati e le aziende in difficoltà.

Tale quadro, pertanto, impone di continuare nella lotta contro la criminalità organizzata con particolare attenzione all'aggressione dei beni illecitamente accumulati dalle mafie mediante gli strumenti dell'azione giudiziaria e delle misure di prevenzione patrimoniali.

La provincia savonese, data la sua struttura morfologica, più idonea ad uno sviluppo edilizio rispetto alle restanti Province liguri, ha favorito il riciclaggio, da parte delle organizzazioni criminali, di capitali derivanti dalle attività illecite nel settore edile, immobiliare e turistico.

Sebbene dal rapporto di Legambiente Liguria emerga che la presenza di mafie ed ecomafie continua ad essere rilevante, con un'inevitabile contaminazione del tessuto sociale, produttivo ed imprenditoriale, nessun tentativo di corruzione ha in alcun modo interessato il Comune di Albissola Marina;

La Regione mantiene il suo trend tutt'altro che positivo in tema di incendi boschivi, illegalità nel ciclo del cemento ed in quello della gestione dei rifiuti, ma in nessuno dei rapporti pubblicati compaiono operazioni effettuate sul territorio comunale.

Gli ultimi dati disponibili relativi al tasso di criminalità messi a disposizione dal Viminale, la cui analisi è raccomandata dalle Delibere ANAC 2019(PNA)-Allegato 1 Box 1, riportano che la prima città della Liguria per denunce è Imperia, al nono posto, seguita da Genova al decimo e da Savona all'undicesimo. Entrando nel dettaglio, Savona spicca per i tentati omicidi, 4,7 casi ogni mille abitanti, e per i furti in abitazione.

La Corte dei Conti, nel 2021, ha contestato in Liguria danni erariali per oltre 8 milioni e la Sezione giurisdizionale ha messo 36 sentenze di condanna per un ammontare di oltre duemilioni. Dagli ultimi dati pubblicati dal Ministero dell'Interno relativi agli "Atti intimidatori nei confronti degli Amministratori Locali-Riepilogo al 30 settembre 2020" risulta infine un dato in diminuzione rispetto agli ultimi trimestri dell'anno 2019 (28 nel 2019 e 19 nel 2020).

Il Comune di Albissola Marina è un Ente di ridotta estensione territoriale, con n. 5321 Abitanti aventi un'età media elevata;

Le fasce di popolazione sono le seguenti:

FASCIA DI ETA'	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
0-6	94	88	182
7-14	180	129	309
15-65	1481	1563	3044
66-75	346	391	737
76-110	389	564	953
<b>Totale</b>	<b>2490</b>	<b>2635</b>	<b>5125</b>



Con riferimento specifico al tessuto socio economico del Comune di Albissola Marina si registrano i seguenti dati che potrebbero essere potenzialmente significativi nell'ottica di un monitoraggio del rischio corruttivo. Esercizi commerciali:

- bar, ristoranti, negozi, agenzie, licenze taxi e simili 150 – banche mercato 40
- alberghi 5, B&B 4, Affitta Camere 4, Ostelli 1
- stabilimenti balneari 9 (compresa spiaggia libera attrezzata) Attività specifiche

Sicuramente la vocazione turistica e imprenditoriale del Comune di Albissola Marina rappresenta un elemento di influenza rilevante dell'azione amministrativa, per la necessità di rispondere alle istanze di una componente autorevole della popolazione (albergatori, balneari, commercianti) molto incline ad una gestione spedita e operativa, che potrebbe percepire come appesantimento burocratico il quadro normativo in cui l'ente opera.

Gli interessi patrimoniali ed economici, di privati ed operatori imprenditoriali, in tale contesto, assumono sensibile rilevanza nella valutazione del rischio di possibili condizionamenti.

Altra componente rilevante è rappresentata dalla rete dell'Associazionismo che conta sul territorio un numero considerevole e molto attivo di enti ed associazioni operanti nei più svariati ambiti di attività, in un'ottica di sussidiarietà e solidarietà molto proficua per il Comune.

Risultano presenti sul territorio n. 28 associazioni, divise nella seguente tipologia di massima: 12 Associazioni sportive, 4 Associazioni sociali, 12 Associazioni culturali, (operanti nei settori sociale/turismo/sport/ambiente), che con l'apporto del volontariato, attraverso iniziative di vario genere proposte al Comune, mirano a dare risposte ai bisogni e alle esigenze della popolazione.

Anche questa componente della popolazione tende ad influenzare l'azione amministrativa, in quanto si pone l'esigenza di contemperare gli interessi pubblici che mirano, tanto a sostenere, in un'ottica di sussidiarietà, la rete del volontariato, quanto ad avere il controllo dei servizi resi con il sostegno delle risorse pubbliche.

Nell'ottica di un approccio più generale al problema dei possibili condizionamenti dell'azione amministrativa, emerge la necessità di condividere con la comunità l'esigenza di combattere il rischio corruttivo, raccogliendo informazioni più specifiche sul contesto esterno attraverso un focus specifico sulle azioni da intraprendere per monitorare il rischio corruttivo con i soggetti rappresentativi degli interessi economici e sociali. Ciò al fine principalmente di raccogliere suggerimenti e proposte per migliorare il piano di prevenzione della corruzione dell'Ente.

*Fonti: ISTAT, ANAC, TRANSPARENCY INTERNATIONAL, SERVIZI DEMOGRAFICI COMUNALI, MINISTERO DELL'INTERNO-LEGAMBIENTE*



## 2.3.6 IL CONTESTO INTERNO

La struttura organizzativa dell'Ente è stata ridefinita con deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 05/05/2022 a seguito della cessazione per pensionamento e mobilità di due responsabili di Settore, con l'intento di assicurare, attraverso una migliore organizzazione del lavoro, elevati standards qualitativi delle funzioni e dei servizi, economicità di gestione, qualità ed efficienza delle prestazioni lavorative, trasparenza ed imparzialità dell'operato della Pubblica Amministrazione.

A tal fine è stata istituita un'unità organizzativa con competenze trasversali a supporto degli Uffici per il coordinamento o la gestione di attività di pertinenza di tutti i servizi per ottenere economie di spesa e una maggiore razionalizzazione sotto il profilo della qualità ed dell'uniformità dei prodotti o servizi acquisiti.

In capo alla nuova unità organizzativa, posta sotto la direzione del Segretario Comunale, sono stati riuniti i compiti in materia di Privacy, Trasparenza e Anticorruzione, con assegnazione di una risorsa umana specifica, per rivitalizzare l'interesse per le tematiche sottese e consentire un aggiornamento e adeguamento dell'impianto comunale alle nuove normative o indirizzi dell'Anac.

Il nuovo Settore è stato denominato "Staff" ha, pertanto, competenza nelle seguenti materie:

- Anticorruzione
- Privacy
- Supporto informatico (C.E.D.)
- Comunicazione Istituzionale

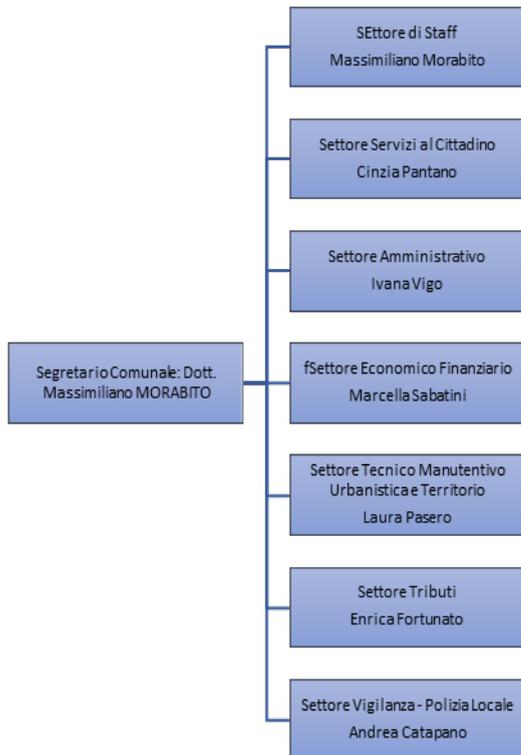
Si è inoltre proceduto a creare un'unica unità organizzativa, denominata "Servizi al Cittadino", nata dall'accorpamento dei servizi ricompresi nei Settori precedentemente affidati ai responsabili cessati e, precisamente, "demografici, informativi e comunicazione istituzionale", "servizi sociali e pubblica istruzione" nonché quelli connessi a "cultura e turismo".

Successivamente con la deliberazione della Giunta comunale n.46 del 05/05/2022 si è proceduto alla soppressione del Settore Tecnico Manutentivo le cui competenze sono confluite nel Settore Urbanistica e Territorio.

La struttura, così come risultante a seguito della riorganizzazione sopra menzionata, è ripartita in Settori al cui vertice è posto un Responsabile titolare di posizione organizzativa nominato con Decreto sindacale.



L'organigramma che segue rappresenta l'attuale assetto organizzativo.



Al 31/12/2022 la dotazione organica del personale in servizio contava 41 unità di personale, escluso il Segretario Comunale così distribuito tra le diverse strutture:

Centro di Responsabilità	Categoria						TOTALE
	B Segretar io	D	C	B3	B	A	
<b>SETTORE DI STAFF</b>	1						2 (di cui 1 è il Segretari o)
Comunicazione Istituzionale							
Supporto Informatico (C.E.D)			1				
Privacy							
Anticorruzione							



# COMUNE DI ALBISSOLA MARINA



Centro di Responsabilità	Categoria						TOTALE	
	D3	D	C	B3	B	A		
SETTORE SERVIZI AL CITTADINO		1					10	
Servizi Demografici			2+1 al 50% con Pubblica Istruzione					
Servizi URP, Archivio, Protocollo, Centralino			1		1			
Servizi Sociali		1 per 3/5 e 2/5 conv. Albissola Superiore	1 al 50% con Pubblica Istruzione					
Pubblica Istruzione			1+1 50% con Demografici					
Cultura			1					
Turismo			1 part time al 50% con Ufficio Marketing					
Sport			1					
Ufficio Stampa e Marketing Territoriale			1 al 50% con Turismo					

Centro di Responsabilità	Categoria						TOTALE	
	D3	D	C	B3	B	A		
SETTORE AMMINISTRATIVO		1					3	
Segreteria			1					
Affari Generali e contratti								
Personale		1						
Casa di Riposo								



Centro di Responsabilità	Categoria						TOTALE	
	D3	D	C	B3	B	A		
<b>SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO</b>		1						4
Ragioneria								
Economato			2					
Servizi ausiliari					1			
Centro di Responsabilità	Categoria						TOTALE	
	D3	D	C	B3	B	A		
<b>SETTORE TECNICO MANUTENTIVO URBANISTICA E TERRITORIO</b>		1						9
Servizio manutenzione e verde pubblico			2	2	2			
Urbanistica ed Edilizia privata		1						
SUAP e Commercio								
Demanio								
Protezione Civile								
Ambiente			1					
Centro di Responsabilità	Categoria						TOTALE	
	D3	D	C	B3	B	A		
<b>SETTORE TRIBUTI</b>		1						3
Tributi			2					

Centro di Responsabilità	Categoria						TOTALE	
--------------------------	-----------	--	--	--	--	--	--------	--



	D3	D	C	B3	B	A	
<b>SETTORE VIGILANZA POLIZIA LOCALE</b>		1					9
Vigilanza			7				
Notifica				1			

Le funzioni relative al rilascio di autorizzazioni paesaggistiche sono svolte in convenzione con il Comune limitrofo di Albisola Superiore presso il quale è stata istituita la Commissione paesaggistica.

Presso quest'ultimo è stata istituita anche la Centrale Unica di Committenza a seguito di convenzione con i Comuni di Albisola Superiore, e Celle Ligure risalente all'anno 2015 e attualmente in corso di rinnovo comprendente anche i Comuni di Sassello, Urbe, Unione dei Comuni del Beigua, Magliolo, Bergeggi e la Società di Servizi Albisola Servizi Srl.

La funzione sociale viene svolta attraverso l'Ambito territoriale sociale n.28 comprendente quale capo fila il Comune di Albisola Superiore e il distretto socio sanitario del Savonese.

La promozione del territorio viene svolta in maniera autonoma dal Settore Cultura e Turismo attraverso i canali istituzionali e i social media del Comune di Albissola Marina (Facebook e Instagram).

Si è proceduto negli anni ad una progressiva esternalizzazione di numerosi servizi (a titolo di esempio: gestioni rifiuti e consegna materiale per raccolta differenziata, mensa scolastica, trasporto scolastico, gestione parcometri).

Gli organismi partecipati del Comune di Albissola Marina sono i seguenti:

N	Ragione Sociale	Percentuale partecipazione	Finalità della partecipazione
1	S.A.T. S.p.A.	4,58%	Attività di raccolta, trattamento e smaltimento rifiuti. Recupero dei materiali. Raccolta di rifiuti solidi non pericolosi.
2	ACTS S.p.a. incorporata in TPL Linea	0,898%	Assunzione e svolgimento servizi di trasporto di qualunque genere e specie
3	Consorzio per la Depurazione delle Acque di Scarico del Savonese S.p.A.	4,383%	Assunzione e mantenimento delle reti, degli impianti e delle dotazioni patrimoniali già di titolarità del Consorzio, studio, progettazione costruzione, gestione e manutenzione di servizi idrici, di igiene ambientale, di urbanizzazione e riqualificazione,



4	Acque Pubbliche Savonesi ScPa	2,190%	Servizi nei Settori dell'ingegneria, dell'architettura, dell'energia e degli appalti pubblici
5	I.R.E. spa	0,009%	Servizi di progettazione di ingegneria integrata
6	Ecosavona s.r.l.	1,145%	Attività di raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiuti; recupero dei materiali

La densità e l'importanza delle opere d'arte e dei siti di interesse storico diffusi sul territorio di Albissola Marina hanno spinto l'Amministrazione comunale di questa Città di Antica Tradizione Ceramica a dare vita ad un MUSEO DIFFUSO. Il MuDA Museo Diffuso Albisola nasce come progetto di sviluppo permanente nel 2011. Diretto dalla cattedra di Storia dell'arte contemporanea dell'Università di Genova, questo programma punta da un lato a valorizzare come un unico sistema museale le diverse realtà storico-artistiche del territorio, dall'altro a incentivare la sinergia fra beni culturali e attività economiche locali con l'artigianato e il turismo.

Oggi il MuDA vanta 3 sedi museali sul territorio: la Casa Museo Jorn, il Centro Esposizioni e la Fornace Alba Docilia, aperte tutto l'anno ad ingresso gratuito con un Direttore scientifico per preservare la cura e la conservazione dell'enorme patrimonio artistico posseduto.

Sono inoltre attivi e segnalati 4 differenti percorsi di visita proposti al pubblico: il percorso d'arte contemporanea, il percorso delle fornaci storiche, il percorso storico religioso ed il percorso delle ville nobiliari, tutti caratterizzati da specifici colori al fine di facilitare il visitatore nella sua scelta. Il fruitore seguendo un colore può seguire facilmente un percorso piuttosto che un altro supportato da pannelli esplicativi provvisti di approfondimenti multimediali quali QR code.

Dall'anno 2020 il tutto è racchiuso in un rinnovato portale bilingue: [www.museodiffusoalbisola.it](http://www.museodiffusoalbisola.it)

Tenuto conto dell'evoluzione normativa e dell'emanazione di numerose determinazioni chiarificatrici da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione si ritiene opportuno elencare gli atti regolamentari approvati dagli organi di governo del Comune di Albissola Marina i quali dovranno successivamente essere adeguati alle disposizioni recentemente entrate in vigore in materia di trasparenza e lotta alla corruzione:

- Regolamento Ordinamento dei Servizi e degli Uffici approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 86 del 30/04/1999, modificato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 146 del 22/10/2019,
- Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici approvato giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 209 del 27/12/2014.
- Regolamento comunale sul sistema dei controlli interni approvato giusta deliberazione consiliare n. 2 del 1/03/2013.



## 2.3.7 COLLEGAMENTO AL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, pubblicato sul sito istituzionale, costituisce uno strumento fondamentale attraverso cui la “trasparenza” si concretizza.

La trasparenza della performance si attua attraverso due momenti:

- uno statico, mediante la definizione delle modalità di svolgimento del ciclo della performance, dichiarato ne “Il sistema di misurazione e valutazione della performance”;
- l’altro dinamico, attraverso la presentazione del “Piano della Performance” e la rendicontazione dei risultati dell’amministrazione contenuta nella “Relazione sulla performance”.

Il Sistema, il Piano e la Relazione della performance sono pubblicati sul sito istituzionale.

Il Piano della Performance è un documento programmatico in cui sono esplicitati gli obiettivi strategici, gli indicatori e i valori attesi, riferiti ai diversi ambiti di intervento.

Il Piano è l’elemento cardine del processo di programmazione e pianificazione, prodotto finale dei processi decisionali e strategici definiti dagli organi di indirizzo politico e punto di partenza e di riferimento per la definizione, l’attuazione e la misurazione degli obiettivi e per la rendicontazione dei risultati.

La lotta alla corruzione rappresenta un obiettivo strategico dell’albero della Performance che l’ente locale attua con piani di azione operativi; per tali motivi gli adempimenti, i compiti e le responsabilità del Responsabile anticorruzione sono inseriti nel ciclo della performance.

Anche per l’anno 2023 si procederà ad inserire nel Piano della Performance gli obiettivi strategici assegnati al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e alle Posizioni Organizzative, contenenti specifiche iniziative in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, in correlazione agli obiettivi strategici di DUP 2023-2025.

## 2.3.8 MAPPATURA DEI PROCESSI E VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO

Il PTPCT del Comune di Albissola Marina, di cui alla presente sottosezione, è stato impostato tenendo conto delle indicazioni operative contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019. In tal senso, il documento, che ha finalità programmatiche e gestionali, è stato predisposto a seguito di un percorso di ricognizione organizzativa finalizzato a:

- analizzare le attività svolte nell’ambito dell’amministrazione e censire, sulla base delle aree di rischio ricavabili dalla L. 190/2012 e dalle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, i processi amministrativi condotti dalle varie unità organizzative in cui si articola l’ente;
- identificazione dei rischi ed analisi del rischio ponderare l’indice di rischio di ogni processo amministrativo, tenendo conto della probabilità di manifestazione del rischio e del suo impatto;



- selezionare i processi con indice di rischio più elevato al fine di individuare e programmare le misure di prevenzione ritenute più efficaci, nonché sostenibili dal punto di vista organizzativo e finanziario.

Il percorso sopra rappresentato, è stato condotto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza con la partecipazione attiva di tutti Responsabili.

Per i futuri aggiornamenti del presente Piano sarà predisposto apposito avviso, in pubblicazione continua, invitando cittadini e tutte le Associazioni o altre forme di organizzazioni portatrici di interessi collettivi, le RSU e le OO.SS. Territoriali, a presentare eventuali proposte, suggerimenti e/o osservazioni di cui l'Amministrazione potrà tenerne conto.

Nelle sezioni che seguono e negli allegati richiamati, si presentano i passaggi compiuti ed i risultati conseguiti in termini di misure prioritarie da adottare per la prevenzione del rischio di manifestazione di fenomeni corruttivi.

## ➤ Mappatura processi

Il processo di mappatura dei processi amministrativi condotto presso il Comune di Albissola Marina viene aggiornato con il presente piano sulla base delle indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2019.

Il PNA 2019 e relativo allegato 1 denominato “indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”, predisposto dall'Anac è andato a sostituire tutte le precedenti determinazioni ed è l'unico cui fare riferimento per la gestione del rischio corruttivo.

Costituisce pertanto un documento unico che fornisce indicazioni utili per la progettazione realizzazione e miglioramento continuo del sistema di gestione del rischio corruttivo.

Nel corso del 2021 si è proceduto a mappare la maggior parte dei processi organizzativi individuando 12 aree di rischio.

L'analiticità della mappatura dei processi dipende dall'importanza che il processo riveste all'interno dell'ente e dall'esigenza di procedimentalizzare i processi si da assicurare che medesimi processi seguano lo stesso iter ed emerga chiaramente chi, come e quando deve svolgersi una determinata attività.

Con il PNA 2019 è stato precisato che “Le aree di rischio possono essere generali o specifiche e che l'identificazione delle aree è rimessa all'autonomia e responsabilità di ogni amministrazione. L'elenco proposto dal PNA 2019 non può in alcun modo considerarsi esaustivo date le specificità delle varie tipologie di amministrazioni di cui è necessario tenere conto”.

Oltre alle aree obbligatorie, la mappatura richiesta può arrivare a individuare Aree Specifiche di rischio, riferite alle peculiarità dell'Ente, attraverso un'approfondita verifica organizzativa interna che coinvolga i titolari di P.O./Responsabili competenti sotto il coordinamento del Responsabile della prevenzione e trasparenza.



Il PNA 2019, nel suo Allegato n. 1, ha individuato le seguenti “Aree di rischio” per gli enti locali:

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

Oltre, alle undici “Aree di rischio” proposte dal PNA, il presente Piano prevede un’ulteriore area definita “**Altri servizi**”. In tale sottoinsieme sono ordinati processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA.

Ci si riferisce, ad esempio, ai processi relativi a: gestione del protocollo, funzionamento degli organi collegiali, istruttoria delle deliberazioni, ecc.

Degna di precisazione è la esplicazione del significato di processo ai fini di una comprensione dell’attività posta in essere ai fini di individuazione dei rischi corruttivi e dei presidi posti per la prevenzione della corruzione.

Col termine processo si fa riferimento ai singoli comportamenti e azioni che ciascun protagonista dell’attività amministrativa mette in campo e che, qualora siano ispirati da malafede, costituiscono la premessa o il fine della corruzione.

Per ogni singolo processo individuato è stata effettuata la valutazione del rischio come meglio specificato nel paragrafo successivo.

I processi selezionati sono n. 82 i quali vengono esplicitati nella scheda “Allegato A” denominata “**Mappatura dei processi e catalogo dei rischi**”, che nella prima parte contiene la mappatura dei processi e delle rispettive fasi ed il catalogo dei rischi.

Tali processi sono stati brevemente descritti (mediante l’indicazione dell’input, delle attività costitutive il processo, e dell’output finale) ed è stata registrata l’unità organizzativa responsabile del processo stesso.



Per una più completa ed esaustiva mappatura dei processi si è fatto riferimento al processo di formazione del “prodotto finale” (procedimenti, atti, provvedimenti). La struttura in questione sarà sottoposta a continuo affinamento, attraverso l’individuazione delle fasi, ossia dell’insieme delle attività interrelate che portano alla creazione del suddetto prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all’amministrazione (utente).

Si è, quindi, provveduto ad individuare astrattamente i rischi tenendo in debita considerazione le attività che caratterizzano le diverse fasi di ciascun processo.

Si precisa che benchè la nuova normativa relativa al PIAO, nella sua versione semplificata, preveda una mappatura delle aree di rischio ridotta rispetto ai processi analizzati, l’analisi delle attività già compiuta negli anni precedenti verrà comunque mantenuta anche nel presente Piano.

## ➤ **La valutazione e il trattamento del rischio**

Secondo il PNA, la valutazione del rischio è una “macro-fase” del processo di gestione del rischio, nella quale il rischio stesso viene “identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio)”.

Tale “macro-fase” si compone di tre (sub) fasi: identificazione, analisi e ponderazione.

### ➤ **Identificazione**

Nella fase di identificazione degli “eventi rischiosi” l’obiettivo è individuare comportamenti o fatti, relativi ai processi dell’amministrazione, tramite i quali si può concretizzare il fenomeno corruttivo.

Secondo l’ANAC, “questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l’attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione”. In questa fase, il coinvolgimento della struttura organizzativa è essenziale. Infatti, i vari responsabili degli uffici, vantando una conoscenza approfondita delle attività, possono facilitare l’identificazione degli eventi rischiosi, salva la possibilità che il RPCT individui eventi rischiosi che non siano stati rilevati dai responsabili stessi.

Per individuare gli “eventi rischiosi” è necessario:

- definire l’oggetto di analisi;
- utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative;
- individuare i rischi e formalizzarli nel PTPCT.

L’oggetto di analisi è l’unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi.

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



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

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

L'analisi svolta per processi, e non per singole attività che compongono i processi, "è ammissibile per amministrazioni di dimensione organizzativa ridotta o con poche risorse e competenze adeguate allo scopo, ovvero in particolari situazioni di criticità". "L'impossibilità di realizzare l'analisi a un livello qualitativo più avanzato deve essere adeguatamente motivata nel PTPCT" che deve prevedere la programmazione, nel tempo, del graduale innalzamento del dettaglio dell'analisi.

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

Data la dimensione organizzativa dell'ente, la metodologia di lavoro ha comportato la scomposizione dei processi in attività, fermo restando che l'analisi potrà essere maggiormente affinata nel corso del prossimo esercizio.

## ➤ **Tecniche e fonti informative:**

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

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

Il RPCT ha applicato principalmente le metodologie seguenti:

- le risultanze della mappatura;
- i risultati dell'analisi del contesto;
- la consultazione ed in confronto con i funzionari responsabili, con conoscenza diretta dei processi e quindi della relativa criticità.

Non risultano negli ultimi cinque anni notizie di reato riguardanti delitti contro la P.A. né altri episodi riconducibili a tale fattispecie.



Non risultano segnalazioni ricevute tramite il sistema del “whistleblowing” o con altre modalità.

## ➤ **Identificazione dei rischi:**

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

Secondo l’Autorità, la formalizzazione potrà avvenire tramite un “registro o catalogo dei rischi” dove, per ogni oggetto di analisi, processo o attività che sia, è riportata la descrizione di “tutti gli eventi rischiosi che possono manifestarsi”. Per ciascun processo deve essere individuato almeno un evento rischioso.

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

E’ stato quindi prodotto un catalogo dei rischi principali.

Il catalogo è riportato nella scheda allegata, denominate “Mappatura dei processi e catalogo dei rischi” (Allegato A), in particolarmente nella colonna G.

Per ciascun processo e ciascuna attività è indicato il rischio più grave individuato.

## ➤ **Analisi del rischio**

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

- comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l’esame dei cosiddetti “fattori abilitanti” della corruzione;
- stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività.

## ➤ **Fattori abilitanti**

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

Per ciascun rischio, i fattori abilitanti possono essere molteplici e combinarsi tra loro. L’Autorità propone i seguenti esempi:

- assenza di misure di trattamento del rischio (controlli): si deve verificare se siano già stati predisposti, e con quale efficacia, strumenti di controllo degli eventi rischiosi;
- mancanza di trasparenza;



- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi; inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

## ➤ **Stima del livello di rischio**

In questa fase si procede alla stima del livello di esposizione al rischio per ciascun oggetto di analisi. Misurare il grado di esposizione al rischio consente di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio da parte del RPCT.

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

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

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

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

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

Approccio qualitativo: l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici.

Approccio quantitativo: nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il rischio in termini numerici.

Secondo l'ANAC, "considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), per il quale non si dispone, ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa, che richiederebbero competenze che in molte amministrazioni non sono presenti, e ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, si suggerisce di adottare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza".



## ➤ Criteri di valutazione

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

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

In forza del principio di “gradualità”, tenendo conto della dimensione organizzativa, delle conoscenze e delle risorse, gli indicatori possono avere livelli di qualità e di complessità progressivamente crescenti.

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

Gli indicatori sono:

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

Gli indicatori suggeriti dall'ANAC sono stati utilizzati per valutare il rischio nel presente PTPCT. I risultati dell'analisi sono stati riportati nell'allegato B denominato “**Analisi dei rischi**”.



## ➤ Rilevazione dei dati e delle informazioni

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

Le valutazioni devono essere suffragate dalla “motivazione del giudizio espresso”, fornite di “evidenze a supporto” e sostenute da “dati oggettivi, salvo documentata indisponibilità degli stessi” (Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29).

L’ANAC ha suggerito i seguenti “dati oggettivi”:

i dati sui precedenti giudiziari e disciplinari a carico dei dipendenti, fermo restando che le fattispecie da considerare sono le sentenze definitive, i procedimenti in corso, le citazioni a giudizio relativi a: reati contro la PA; falso e truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate alla PA (artt. 640 e 640-bis CP); procedimenti per responsabilità contabile; ricorsi in tema di affidamento di contratti);

le segnalazioni pervenute: whistleblowing o altre modalità, reclami, indagini di customer satisfaction, ecc.; ulteriori dati in possesso dell’amministrazione (ad esempio: rassegne stampa, ecc.).

Infine, l’Autorità ha suggerito di “programmare adeguatamente l’attività di rilevazione individuando nel PTPCT tempi e responsabilità” e, laddove sia possibile, consiglia “di avvalersi di strumenti e soluzioni informatiche idonee a facilitare la rilevazione, l’elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni necessarie” (Allegato n. 1, pag. 30).

La rilevazione delle informazioni è stata coordinata dal RPCT.

Tutte le "valutazioni" espresse sono supportate da una sintetica motivazione esposta nella colonna "**Motivazione**" nella suddetta scheda allegata **B**. Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente (PNA, Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29).

## ➤ Misurazione del rischio

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

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

Se la misurazione degli indicatori di rischio viene svolta con metodologia "qualitativa" è possibile applicare unascala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso. "Ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte" (PNA 2019, Allegato n. 1, pag. 30).

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



L'ANAC, quindi, raccomanda quanto segue:

qualora, per un dato processo, siano ipotizzabili più eventi rischiosi con un diverso livello di rischio, “si raccomanda di far riferimento al valore più alto nello stimare l’esposizione complessiva del rischio”;

evitare che la valutazione sia data dalla media dei singoli indicatori; è necessario “far prevalere il giudizio qualitativo rispetto ad un mero calcolo matematico”.

In ogni caso, vige il principio per cui “ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati ed delle evidenze raccolte”.

Pertanto, come dalle indicazioni del PNA, l'analisi del presente PTPCT è stata svolta con **metodologia di tipo qualitativo** ed è stata applicata la seguente scala ordinale di dettaglio correlata alla probabilità e impatto del verificarsi dell’evento corruttivo:

il fattore “probabilità” è stato declinato in una scala crescente di 4 valori (molto bassa, bassa, media, alta), il fattore “impatto”, proprio al fine di assumere una posizione di massima prudenza, è stato declinato in tre valori: “ALTISSIMO”, “MEDIO” e “BASSO”. Il prodotto derivante da questi due fattori ha avuto, come possibile esito, soltanto i seguenti valori di rischio: “ALTO”, “MEDIO” e “BASSO”, che sono tutti valori che richiedono un adeguato - seppur differenziato - trattamento in termini di mitigazione del rischio, con idonee misure preventive.

Per stimare il valore della probabilità e dell’impatto sono state utilizzate le sopra menzionate indicazioni contenute nell’Allegato 1 al PNA 2019, in ragione delle peculiarità dell’ordinamento locale.

Di seguito si rappresenta la matrice generale di calcolo del rischio:

Impatto:	Altissimo	Medio	Basso
Probabilità			
Alta	Alto	Medio	Medio
Media	Alto	Medio	Medio
Bassa	Medio	Basso	Basso
Molto Bassa	Basso	Basso	Basso

Il RPCT ha espresso la misurazione di ciascun indicatore di rischio applicando la scala ordinale di cui sopra.

I risultati della misurazione sono riportati nella scheda allegata, nella parte denominata “Analisi dei rischi”. Nella colonna denominata "**Valutazione complessiva**" è indicata la misurazione di sintesi di ciascun oggetto di analisi.

Tutte le valutazioni sono supportate da una sintetica motivazione esposta nella colonna denominata "**Motivazione**" nella suddetta scheda allegata.



Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente (PNA, Allegato n.1, Part. 4.2, pag. 29).

## ➤ La ponderazione

La ponderazione del rischio è l'ultima delle fasi che compongono la macro-fase di valutazione del rischio.

Il fine della ponderazione è quello di "agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano di un trattamento e le relative priorità di attuazione" (Allegato n. 1, Par. 4.3, pag. 31).

Nella fase di ponderazione si stabiliscono:

- le azioni da intraprendere per ridurre il grado di rischio;
- le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Per quanto concerne le azioni, al termine della valutazione del rischio, devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione. La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti.

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

L'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero, tenendo conto che il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato.

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

In questa fase, il RPCT, ha ritenuto di assegnare la massima priorità agli oggetti di analisi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio A (rischio alto), prevedendo per essi "misure specifiche" e procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione secondo la scala ordinale.

### 2.3.9 IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

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

In tale fase, si progetta l'attuazione di misure specifiche e puntuali e si prevedono scadenze



ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

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

Le misure possono essere "generali" o "specifiche".

Le **misure generali** intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione.

Le **misure specifiche** agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici.

L'individuazione e la conseguente programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano la parte essenziale del PTPCT.

Tutte le attività fin qui indicate sono propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure che rappresentano, quindi, la parte fondamentale del PTPCT.

In conclusione, il trattamento del rischio rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta (fase 1) e si programmano le modalità della loro attuazione (fase 2).

## ➤ Individuazione delle misure

La prima fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione della corruzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi, che appaiano più idonee a prevenire i rischi individuati, in funzione del livello di rischio e dei loro fattori abilitanti.

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

Il PNA suggerisce le misure seguenti, *che possono essere applicate sia come "generali" che come "specifiche"*:

- controllo;
- trasparenza;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- regolamentazione;
- semplificazione; formazione;
- sensibilizzazione e partecipazione;
- rotazione;
- segnalazione e protezione;
- disciplina del conflitto di interessi;
- regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).



L'individuazione delle misure non deve essere astratta e generica.

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

A titolo esemplificativo, una misura di trasparenza, può essere programmata sia come misure "generale" che come misura "specifico".

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 d.lgs. 33/2013);

è, invece, di tipo specifico, se attuata in risposta a specifici problemi di scarsa trasparenza rilevati tramite l'analisi del rischio individuando, ad esempio, modalità per rendere più trasparenti particolari processi valutati "opachi".

Con riferimento alle principali categorie di misure, l'ANAC ritiene particolarmente importanti quelle relative alla semplificazione e sensibilizzazione interna (promozione di etica pubblica) in quanto, ad oggi, ancora poco utilizzate.

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

Ciascuna misura dovrebbe presentare i requisiti seguenti:

### **1- presenza ed adeguatezza di misure o di controlli specifici pre-esistenti sul rischio individuato e sul qualesi intende adottare misure di prevenzione della corruzione:**

per evitare la stratificazione di misure che possono rimanere inapplicate, prima dell'identificazione di nuove misure, è necessaria un'analisi sulle eventuali misure previste nei Piani precedenti e su eventuali controlli già esistenti per valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti; solo in caso contrario occorre identificare nuove misure; in caso di misure già esistenti e non attuate, la priorità è la loro attuazione, mentre in caso di inefficacia occorre identificarne le motivazioni;

### **2-capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio:**

l'identificazione della misura deve essere la conseguenza logica dell'adeguata comprensione dei fattori abilitanti l'evento rischioso; se l'analisi del rischio ha evidenziato che il fattore abilitante in un dato processo è connesso alla carenza dei controlli, la misura di prevenzione dovrà incidere su tale aspetto e potrà essere, ad esempio, l'attivazione di una nuova procedura di controllo o il rafforzamento di quelle già presenti. In questo stesso esempio, avrà poco senso applicare per questo evento rischioso la rotazione del personale dirigenziale perché, anche ammesso che la rotazione fosse attuata, non sarebbe in grado di incidere sul fattore abilitante l'evento rischioso (che è appunto l'assenza di strumenti di controllo);

### **3- sostenibilità economica e organizzativa delle misure:**

l'identificazione delle misure di prevenzione è strettamente correlata alla capacità di attuazione da parte delle amministrazioni; se fosse ignorato quest'aspetto, il PTPCT finirebbe per essere poco realistico; pertanto, sarà necessario rispettare due condizioni:

a) per ogni evento rischioso rilevante, e per ogni processo organizzativo significativamente



- esposto al rischio, deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace;
- b) deve essere data preferenza alla misura con il miglior rapporto costo/efficacia;

#### 4- adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione:

l'identificazione delle misure di prevenzione non può essere un elemento indipendente dalle caratteristiche organizzative.

In questa fase, il RPCT ha individuato e proposto misure generali e misure specifiche, in particolare per processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio *A*.

Le misure sono state puntualmente indicate e descritte nella tabella C allegata, denominata "**Individuazione delle misure**".

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

A queste si aggiungono le misure specifiche di cui all'**allegato 1** già contenute nel PTPCT 2021/2023

#### ➤ Programmazione delle misure

La seconda fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione.

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

La programmazione delle misure consente, inoltre, di creare una rete di responsabilità diffusa rispetto alla definizione e attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, principio chiave perché tale strategia diventi parte integrante dell'organizzazione e non diventi fine a se stessa.

Secondo il PNA, la programmazione delle misure deve essere realizzata considerando i seguenti elementi descrittivi:

**fasi o modalità di attuazione della misura:** laddove la misura sia particolarmente complessa e necessiti di variazioni per essere adottata e presupponga il coinvolgimento di più attori, ai fini di una maggiore responsabilizzazione dei vari soggetti coinvolti, appare opportuno indicare le diverse fasi per l'attuazione, cioè l'indicazione dei vari passaggi con cui l'amministrazione intende adottare la misura;

**tempistica di attuazione della misura o delle sue fasi:** la misura deve essere scadenzata nel tempo; ciò consente ai soggetti che sono chiamati ad attuarla, così come ai soggetti chiamati a verificarne l'effettiva adozione (in fase di monitoraggio), di programmare e svolgere efficacemente tali azioni nei tempi previsti;

**responsabilità connesse all'attuazione della misura:** in un'ottica di responsabilizzazione di tutta la struttura organizzativa e dal momento che diversi uffici possono concorrere nella realizzazione di



una o più fasi di adozione delle misure, occorre indicare chiaramente quali sono i responsabili dell'attuazione della misura, al fine di evitare fraintendimenti sulle azioni da compiere per la messa in atto della strategia di prevenzione della corruzione;

**indicatori di monitoraggio e valori attesi:** per poter agire tempestivamente su una o più delle variabili sopra elencate, definendo i correttivi adeguati e funzionali alla corretta attuazione delle misure.

In questa fase, il RPCT, dopo aver individuato misure generali e misure specifiche, ha individuato e proposto la programmazione temporale delle medesime, fissando le modalità di attuazione.

Il tutto è descritto per ciascun oggetto di analisi nell'apposita **colonna** ("Programmazione delle misure") della suddetta scheda allegata C, alla quale si rinvia.

## 2.3.9 LE MISURE DI CONTRASTO

### Misure di prevenzione di carattere trasversale a tutta l'attività dell'Ente

#### ➤ A) La trasparenza

Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità costituisce parte del presente piano triennale di prevenzione della corruzione e contiene le disposizioni per rendere accessibile e controllabile l'attività amministrativa e l'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza, intesa come accessibilità totale alle informazioni concernenti gli aspetti dell'organizzazione dell'attività amministrativa permette ai cittadini di operare un controllo diffuso sulle modalità di perseguimento delle finalità istituzionali da parte dell'ente.

- **Verifica della corretta pubblicazione relativamente agli atti estratti in sede di controlli interni**
- **Verifica** rispetto della normativa di cui al DLgs 33/2013 relativamente alle **sezioni segnalate annualmente da Anac** oggetto di certificazione da parte del Nucleo di valutazione
- **Verifica semestrale di tre sezioni diverse** da quelle indicate al punto precedente

#### ➤ B) L'informatizzazione dei processi

Permette per tutte le attività dell'amministrazione la tracciabilità dello sviluppo del procedimento in ogni fase dello stesso facendo emergere eventuali blocchi difficilmente controllabili.

L'amministrazione, al fine di rafforzare tale misura di prevenzione della corruzione, metterà a disposizione le risorse per completare **l'informatizzazione dei programmi di gestione di atti e procedimenti** avviata da alcuni anni.

#### ➤ C) L'Accesso telematico

Permette all'utente di **accedere alle informazioni, ai dati, ai procedimenti telematicamente** e



quindi agevola il rapporto del cittadino con l'amministrazione anche nell'ottica della facilitazione per l'utente di verificare l'operato della pubblica amministrazione. (Misura da introdurre nell'ente per i diversi procedimenti conformemente al programma prescritto dal Codice dell'Amministrazione digitale (CAD)).

## ➤ **D) Il monitoraggio dei tempi dei procedimenti**

Consente di far emergere eventuali omissioni o ritardi, sul presupposto che nelle pubbliche amministrazioni sussiste l'obbligo di concludere i procedimenti mediante provvedimento espresso in termini certi.

Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti è oggetto del più ampio programma di misurazione e valutazione della performance individuale e collettiva.

Il controllo sul rispetto dei termini dei procedimenti viene svolto nell'ambito dell'esercizio dei controlli successivi di regolarità amministrativa previsti dal regolamento comunale dei controlli interni.

Il legislatore considera l'inerzia per la conclusione dei procedimenti come elemento potenzialmente sintomatico di corruzione; su tale presupposto, ha rafforzato l'obbligo in capo agli Enti di monitorare il rispetto dei termini, previsti da leggi o regolamenti per la conclusione dei procedimenti.

Attraverso il monitoraggio possono emergere eventuali omissioni o ritardi ingiustificati che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

**I Responsabili di Area provvedono al monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali** e alla tempestiva eliminazione delle anomalie.

**I risultati del monitoraggio e delle azioni espletate sono resi disponibili nel sito web istituzionale del Comune.**

Essi **informano tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione** in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi altra anomalia accertata costituente la mancata attuazione del presente Piano, in particolare in merito all'applicazione di interessi di mora, alle richieste di risarcimento del maggior danno per ritardo e ai casi di ricorso al potere sostitutivo. Per tutte le attività dell'Ente, il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi è monitorato, con riferimento alla durata media ed agli scostamenti che si registrano per i singoli procedimenti rispetto alla media. Lo svolgimento di tali attività viene effettuato dai singoli settori, ed i **suoi esiti sono comunicati annualmente al segretario comunale titolare del potere sostitutivo e responsabile anticorruzione.**

## ➤ **E) Modalità generali di formazione, attuazione e controllo delle decisioni dell'amministrazione**

Formazione. I provvedimenti conclusivi devono riportare in narrativa la descrizione del procedimento svolto, richiamando tutti gli atti prodotti, anche interni, per addivenire alla decisione finale. In tal modo chiunque vi abbia interesse potrà ricostruire l'intero procedimento amministrativo, anche valendosi dell'istituto del diritto di accesso.

I provvedimenti conclusivi devono sempre essere motivati con precisione, chiarezza e completezza. La motivazione deve indicare i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione dell'amministrazione, in relazione alle risultanze dell'istruttoria. Particolare attenzione va



posta a rendere chiaro il percorso che ci porta a riconoscere un beneficio ad un soggetto, alla fine di un percorso trasparente, legittimo e finalizzato al pubblico interesse (buon andamento e imparzialità della pubblica amministrazione).

Lo stile dovrà essere il più possibile semplice e diretto. Questo per consentire a chiunque, anche a coloro che sono estranei alla pubblica amministrazione ed ai codici di questa, di comprendere appieno la portata di tutti provvedimenti.

Attuazione: si ribadisce, anche per i profili di responsabilità disciplinare, che il criterio di trattazione dei procedimenti a istanza di parte è quello cronologico, fatte salve le eccezioni stabilite da leggi e regolamenti.

## **Controllo:**

Ai fini della massima trasparenza dell'azione amministrativa e dell'accessibilità totale agli atti dell'amministrazione, per le attività a più elevato rischio, i provvedimenti conclusivi il procedimento amministrativo devono essere assunti di norma in forma di determinazione amministrativa o, nei casi previsti dall'ordinamento, di deliberazione, decreto od ordinanza.

Determinazioni, decreti, ordinanze e deliberazioni, come di consueto, sono prima pubblicate all'Albo pretorio online, quindi raccolte nella specifica sezione del sito web dell'ente e rese disponibili, per chiunque purché non ledano il diritto alla riservatezza delle persone.

Qualora il provvedimento conclusivo sia un atto amministrativo diverso, si deve provvedere comunque alla pubblicazione sul sito web dell'ente, adottando le eventuali cautele necessarie per la tutela dei dati personali e garantire il c.d. diritto all'oblio.

Per economia di procedimento gli aspetti potenzialmente collegati al rischio corruzione verranno controllati nelle periodiche verifiche sull'attività amministrativa previste dal Regolamento per i controlli interni.

- **Misure di prevenzione sul personale**

Le disposizioni contenute nella L. n. 190/2012 hanno previsto diversi interventi finalizzati a prevenire possibili fenomeni corruttivi che possano derivare dal comportamento non regolare del personale dipendente dagli amministratori, nonché da tutti i soggetti (collaboratori, rappresentanti, ex amministratori e dipendenti) che in qualche modo interagiscono o hanno intrattenuto rapporti con l'Amministrazione. Gli interventi previsti dalla Legge Anticorruzione si sono prevalentemente tradotti in aggiornamenti del D. Lgs. n. 165/2001 ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche") e nell'approvazione del D. Lgs. n. 39/2013 ad oggetto "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico". Di seguito si da conto della natura di tali misure e delle azioni avviate o programmate dall'ente per dare corso agli interventi che ne discendono.



- **Formazione in tema di anticorruzione**

Anche nel corso del triennio 2023/2025 saranno svolte in particolare le seguenti attività:  
briefing di incontro (stile brain storming) tra il Segretario Comunale e i Responsabili di Area finalizzati in misura prevalente a problematiche, metodologie, adempimenti derivanti dal codice dei contratti pubblici soprattutto in previsione della sua sostanziale modifica;  
un incontro generale formativo “in house”, tenuto dal R.P.C.T., rivolto a Responsabili di Area e ai restanti dipendenti, al fine di illustrare i contenuti del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, nonché del codice di comportamento del Comune di Albissola Marina con particolare riguardo al trattamento del conflitto di interesse al termine del quale sarà somministrato un breve questionario per rilevare il grado di conoscenza generale degli argomenti trattati.

La formazione sarà somministrata nel triennio considerato, sulla base delle esigenze rilevate dal RPCT a seguito del risultato dei controlli interni o di esigenze formative emerse dal confronto con il personale, a mezzo dei più comuni strumenti: seminari in aula, tavoli di lavoro, webinar e prevedendo, ove possibile, percorsi formativi in e-learning.

A conclusione degli incontri sarà richiesta la **compilazione di un breve questionario** volto a verificare il grado di conoscenza delle questioni affrontate.

Ad ogni dipendente dovrà essere somministrata formazione in tema di anticorruzione per almeno 2 ore per ogni anno del triennio di validità del presente piano.

- **Codice di comportamento**

- Adozione delle integrazioni al codice di comportamento dei dipendenti pubblici

L'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, ha previsto che il Governo definisse un “Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni”.

Tale Codice di comportamento deve assicurare: la qualità dei servizi; la prevenzione dei fenomeni di corruzione; il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il 16 aprile 2013 è stato emanato il DPR 62/2013 recante il suddetto Codice di comportamento.

Il comma 3 dell'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento “con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione”.

Il Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Albissola Marina è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 209 del 27/12/2013;

Nell'anno 2022 è stata predisposta la proposta di adeguamento del suddetto codice anche alla luce delle recenti Linee Guida Anac 2020; la suddetta proposta è stata “posta in consultazione” previa pubblicazione sull'Albo pretorio comunale fino al 31/12/2022. Nel corso dell'anno 2023 si procederà alla sua adozione.

- Meccanismi di denuncia delle violazioni del codice di comportamento



Trova piena applicazione l'articolo 55-bis comma 3 del decreto legislativo 165/2001 e s.m.i. in materia di segnalazione all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

- Ufficio competente ad emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento

La competenza all'emanazione dei pareri suddetti compete all'organo deputato a svolgere e concludere i procedimenti disciplinari a norma dell'articolo 55-bis comma 4 del decreto legislativo 165/2001 e s.m.i.

## RESPONSABILITA': RPCT/Responsabili Area/U.P.D.

- **Indicazione dei criteri di rotazione del personale**

La rotazione del personale, da sempre applicata in tutte le amministrazioni pubbliche come misura di arricchimento del bagaglio professionale del pubblico dipendente e come misura di efficienza dell'organizzazione degli uffici, è prevista in modo espresso dalla Legge 190/2012 [art. 1, comma 4, lettera e); comma 5, lettera b); comma 10, lettera b)] come misura anticorruzione; è comunque obbligatoria in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva.

Come indicato nella determinazione ANAC n. 13 del 4 febbraio 2015, la rotazione incontra limiti oggettivi quali l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Pertanto non si deve dare luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.

In tutti i casi, in cui non risulti possibile effettuare la rotazione, andranno comunque attuati interventi, all'interno delle singole strutture dell'Ente, attraverso forme di coinvolgimento di un maggior numero di persone sui singoli processi che andranno agevolati attraverso la preventiva definizione delle linee guida.

I Responsabili di Area dovranno, pertanto, adottare misure organizzative "più incisive" consistenti

- **nell'assegnazione diversificata fra più soggetti delle fasi sub-procedimentali di ogni procedimento amministrativo:** dall'istruttoria, all'adozione della decisione, alla sua attuazione, alle verifiche e controlli;
- **nella distinzione, ove l'organizzazione dell'ente lo consenta, fra responsabile del procedimento e responsabile dell'atto** (Responsabile di Area), in modo tale che per ogni provvedimento siano coinvolti almeno due soggetti;



<b>RESPONSABILITA'</b>	Responsabili di Area/Segretario comunale
<b>DOCUMENTI</b>	Regolamento Uffici e servizi/Atti di organizzazione
<b>MONITORAGGIO</b>	Verifica attuazione segregazione di funzioni attraverso laformalizzazione dell'incarico di responsabile del procedimento
<b>RESPONSABILITA'</b>	Titolare dell'incarico/R.P.C.T.
<b>PERIODICITA'</b>	Al conferimento dell'incarico/annualmente
<b>DOCUMENTI</b>	Codice di comportamento dichiarazione insussistenza di cause inconferibilità/incompatibilità

## ➤ **D) Incompatibilità e inconferibilità degli incarichi di “responsabile di Area”**

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

Inoltre, l'ente applica puntualmente le disposizioni del decreto legislativo 39/2013 ed in particolare l'articolo 20 rubricato: dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità. A tal fine è predisposta apposita modulistica al fine di uniformare le autocertificazioni che i responsabili di Area dovranno sottoscrivere al momento del conferimento dell'incarico o, comunque, una volta all'anno. (Allegato 2)

L'Ente attua quanto previsto dalla Determinazione n. 833/2016 di ANAC “Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione”.

Ai sensi di quanto disposto nelle predette Linee guida, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza vigila sull'osservanza delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità.

Con riferimento all'inconferibilità, il Responsabile ha il compito di avviare il procedimento di accertamento della violazione di inconferibilità dell'incarico, che trova valore sia nei confronti degli organi che hanno conferito l'incarico quanto nei confronti del soggetto a cui è stato conferito.

Il predetto procedimento comprende due accertamenti distinti: uno, di tipo oggettivo, relativo alla violazione delle disposizioni sulle inconferibilità; un secondo, successivo al primo, destinato, in caso di sussistenza della inconferibilità, e a valutare l'elemento psicologico di colpevolezza in capo all'organo che ha conferito l'incarico, ai fini dell'eventuale applicazione della sanzione interdittiva di cui all'art. 18 del D.Lgs. n. 39/2013.

Nel merito, sono compiti del RPCT anche dichiarare la nullità della nomina, avvenuta in violazione delle norme, e segnalare la violazione all'A.N.AC.



Relativamente all'incompatibilità, invece, l'art. 19 del D.Lgs. n. 39/2013 sancisce la decadenza e la risoluzione del relativo contratto, decorso il termine di 15 giorni dalla contestazione della causa di incompatibilità all'interessato da parte del RPCT. In tal senso il Responsabile avvia un unico procedimento di accertamento della situazione di incompatibilità.

Il Comune di Albissola Marina terrà in considerazione le indicazioni fornite dall'A.N.AC., nelle Linee guida di cui alla determinazione n. 833/2016, valutandone l'applicazione agli adempimenti ed alle procedure di propria competenza, in occasione sia del conferimento di nuovi incarichi, che all'eventuale manifestarsi delle cause di incompatibilità/inconferibilità.

## **Procedura**

Il Sindaco:

- 1) prima di procedere al conferimento di incarico di Responsabile di area dovrà chiedere al soggetto selezionato la **sottoscrizione della dichiarazione sostitutiva di certificazione**, resa nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. n. 445/2000, di insussistenza delle eventuali condizioni ostative previste dai Capi III e IV del d.lgs. n. 39 del 2013 e di incompatibilità di cui ai Capi V e VI.
- 2) **Nel decreto di incarico** di responsabile di area dovrà essere **espressamente menzionata la dichiarazione rilasciata, che dovrà essere pubblicata** nel sito del comune, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

## **Verifiche**

**Il RPCT è tenuto altresì a verificare le dichiarazioni sull'insussistenza di una delle cause di inconferibilità o incompatibilità rilasciate**, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 39/2013, all'atto della nomina, dai soggetti a cui vengono conferiti incarichi.

- **E) Monitoraggio art. 35-bis D. Lgs. 165/2001: controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici.**

L'art. 35-bis del D. Lgs. 165/2001 denominato "Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici" prevede che coloro che abbiano riportato condanne, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

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



- non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

- **Procedura**

Per dare attuazione a detta normativa occorrerà che il Responsabile di area, prima di attribuire ad un proprio collaboratore la responsabilità di un ufficio o procedimento acquisisca dal medesimo una **dichiarazione ex art. 445/2000 attestante l'assenza di condanne**, anche con sentenza non definitiva, per i reati di cui sopra; per agevolare tale compito è stato predisposto uno specifico modulo di dichiarazione da compilarsi da parte dei soggetti interessati (Allegato 3).

**Sulle dichiarazioni acquisite il Responsabile di area attuerà verifiche a campione tramite acquisizione d'ufficio dal casellario giudiziale e per carichi pendenti e ne darà comunicazione al R.P.C.T.**

RESPONSABILITA'	Responsabile del procedimento/Posizioni organizzative
PERIODICITA'	In occasione del conferimento dell'incarico
DOCUMENTI	Regolamento su disciplina degli incarichi extraistituzionali dei dipendenti
ATTIVITA'	Atti di: designazione, assegnazione/Dichiarazioni sostitutive (Allegato 3)

- **F) Disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai pubblici dipendenti**

In base alle previsioni di cui al c. 3bis dell'art. 53 del D. Lgs. 165/2001, come introdotte dal c. 42 dell'art. 1 della L. 190/2012 (c.d. Legge Anticorruzione), con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, si sarebbero dovuti individuare, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche. Il c. 60 dell'art. 1 della L. 190/2012 prevede peraltro che in sede di Conferenza unificata, si stabiliscano gli adempimenti, con l'indicazione dei relativi termini, per l'adozione, da parte di ciascuna amministrazione, di norme regolamentari relative all'individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici.

In sede di Conferenza unificata del 24 luglio 2013, si è stabilito che, al fine di supportare gli enti nella suddetta attività, fosse costituito un tavolo tecnico presso il Dipartimento della funzione pubblica con i rappresentanti delle regioni e degli enti locali, con l'obiettivo di analizzare le criticità e stabilire dei criteri che potessero costituire un punto di riferimento per le regioni e gli enti locali; tale tavolo tecnico ha ultimato i propri lavori a fine giugno 2014, con la pubblicazione dei "Criteri



generali in materia di incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche”.

Sulla base di tale documentazione, nell’anno 2021 il Comune di Albissola Marina ha proceduto ad approvare un nuovo regolamento alla luce dei nuovi criteri.

Il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all’amministrazione anche l’attribuzione di incarichi gratuiti; in questi casi, l’amministrazione - pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione - deve comunque valutare tempestivamente (entro 5 giorni dalla comunicazione, salvo motivate esigenze istruttorie) l’eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell’incarico.

Gli incarichi a titolo gratuito da comunicare all’amministrazione sono solo quelli che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all’interno dell’amministrazione di appartenenza (quindi, a titolo di esempio, non deve essere oggetto di comunicazione all’amministrazione lo svolgimento di un incarico gratuito di docenza in una scuola di danza da parte di un funzionario amministrativo di un ministero, poiché tale attività è svolta a tempo libero e non è connessa in nessun modo con la sua professionalità di funzionario); continua, comunque, a rimanere estraneo al regime delle autorizzazioni e comunicazioni l’espletamento degli incarichi espressamente menzionati nelle lettere da a) ad f-bis) del comma 6 dell’art. 53 del d.lgs. n.165 del 2001, per i quali il legislatore ha compiuto a priori una valutazione di non incompatibilità; essi, pertanto, non debbono essere autorizzati né comunicati all’amministrazione.

L’ente intende intraprendere adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell’obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse.

RESPONSABILITA’	RPCT
PERIODICITA’	Annualmente
DOCUMENTI	Regolamento su disciplina degli incarichi extraistituzionali dei dipendenti
ATTIVITA’	Incontri formativi

## ➤ G) Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

L’art. 1, comma 41, della l. n. 190 ha introdotto l’art. 6 bis nella l. n. 241 del 1990, rubricato “Conflitto di interessi”. La disposizione stabilisce che “Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale **devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.**”



La norma contiene due prescrizioni:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

La norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentale o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e controinteressati. La norma va letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nel Codice di comportamento (D.p.r. n. 62/2013). L'art. 6 di questo decreto infatti prevede che "Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza."

Tale disposizione contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse. Essa contiene anche una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza".

## **Sanzioni**

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.

## **Procedura di gestione del conflitto**

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al Responsabile di Area, il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo.

Il Responsabile di Area destinatario della segnalazione deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente.

Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso dovrà essere affidato dal Responsabile di Area ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei,



il Responsabile di Area dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento.

Qualora il conflitto riguardi il Responsabile di Area, sarà il R.P.C.T. a dover valutare le iniziative da assumere.

Qualora il Segretario comunale abbia un potenziale conflitto di interesse per un atto che deve essere deliberato dal Consiglio Comunale, il Segretario dovrà indirizzare la segnalazione al Sindaco ed al Responsabile dell'Area competente ad esprimere il parere di regolarità tecnica sull'atto da adottare; in questo caso le funzioni del Segretario devono essere svolte dal Vice Segretario comunale, ove esistente, e qualora mancante, in Consiglio comunale, dal consigliere anziano.

Se la situazione di potenziale conflitto riguarda un atto che deve essere deliberato in Giunta, il Segretario dovrà indirizzare la segnalazione al Sindaco ed al Responsabile dell'Area che deve rilasciare il parere di regolarità tecnica e le sue funzioni devono essere svolte dal vice-sindaco o in sua assenza da altro assessore scelto dal Sindaco.

## **Clausole da inserire nelle determinazioni**

**Tutti gli atti devono riportare l'attestazione di assenza di conflitto di interesse** in capo al responsabile del procedimento e al responsabile dell'atto con il contenuto proposto nelle seguenti clausole:

*“di aver verificato che il presente atto non coinvolge interessi propri, ovvero di propri parenti, affini entro il quarto grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui il sottoscritto o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito;”*

## **Oppure:**

*“di dichiarare, in adempimento alla previsione dell'art. 6 bis della L. n. 241/1990, di non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse, anche potenziale e che non sussistono gravi ragioni di convenienza che impongano un dovere di astensione dall'esercizio della funzione di cui al presente provvedimento ed aver verificato che la medesima condizione sussiste anche in capo all'Istruttore ed estensore materiale del presente atto e/o al responsabile del procedimento.”*

## **Dichiarazioni sostitutive**

Per dare attuazione a detta normativa, il Responsabile di Area, prima di assumere le funzioni e, comunque, una volta all'anno, dovrà inoltrare al RPCT **la dichiarazione sostitutiva di certificazione**, resa nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. n. 445/2000, attestante l'insussistenza di cause foriere di conflitto di interesse anche potenziale; per agevolare tale compito è stato predisposto uno specifico modulo di dichiarazione da compilarsi da parte dei soggetti interessati (Allegato 4).

## ➤ **H) Informazioni sulle possibili interferenze o conflitti di interessi**



Ogni responsabile di Area dovrà **fornire al R.P.C.T. le informazioni di seguito riportate**, precisando quali iniziative siano state adottate:

- eventuali **comunicazioni dei dipendenti** riguardo “possibili interferenze” **ex art. 5 del DPR 62/2013**

*“Partecipazione ad associazioni e organizzazioni: 1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.*

- eventuali comunicazioni dei dipendenti riguardo la collaborazione con soggetti privati, **ex art. 6, comma 1 del DPR 62/2013**
- eventuali comunicazioni relative a possibili conflitti di interessi **ex artt. 6 e 7 del DPR 62/2013**

Ogni Responsabile di Area, inoltre, prima di assumere le funzioni e, comunque, una volta all'anno, dovrà inoltrare al RPCT **la dichiarazione sostitutiva di certificazione**, resa nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. n. 445/2000, attestante la sua posizione in relazione alle prescrizioni di cui agli artt. 5, 6, 7 e 13 c. 3 D.P.R. 16.04.2013 n. 62; per agevolare tale compito è stato predisposto uno specifico modulo di dichiarazione da compilarsi da parte dei soggetti interessati (Allegato 5).

RESPONSABILITA'	Posizioni Organizzative
PERIODICITA'	Report Annuale anche negativo
DOCUMENTI	Modulistica per le comunicazioni (Allegato 5)

- **Monitoraggio comma 16-ter art. 53 D. Lgs. 165/2001 divieto di pantouflage: verificadel rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto**

L'art. 53 comma 16-ter del D. Lgs. 165/2001 prevede il divieto, per i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, per poi ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui entrain contatto.

La norma limita la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di eventuali accordi fraudolenti.



**Nei contratti di assunzione del personale sarà inserita la clausola** che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;

RESPONSABILITA'	Posizioni Organizzative
PERIODICITA'	al momento dell'assunzione del personale
DOCUMENTI	clausola contratto di lavoro

➤ **L) Adozione di misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (*whistleblower*)**

L'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001, come modificato dalla L. 179 del 30.1.2017, prevede che il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnali al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denunci all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del 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, anche se conseguenti alla stessa. 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'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. La segnalazione è altresì sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.



In particolare la disposizione contenuta nell'art. 54 bis del D.lgs. 165/2001) pone particolare attenzione a tutela del dipendente che denuncia illeciti, ponendo tre condizioni d'attuazione:

- la tutela della riservatezza;
- il divieto di discriminazione nei confronti del denunciante;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso (salvo la ipotesi eccezionali previste dallanorma.
- La giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall' obbligo di segreto

Tali condizioni devono essere garantite dall'Ente il quale deve individuare le misure organizzative idonee a garantire il sistema di protezione garantito dalla legge.

Di seguito, dopo una breve disamina dell'ambito soggettivo ed oggettivo di applicazione della norma, sono individuate le misure atte allo scopo in coerenza con linee guida in materia di tutela del whistleblowing, adottate con deliberazione ANAC n. 469 del 9 giugno 2021 ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs n. 165/20021 e della Legge n. 179/2017.

I destinatari della norma, soggetti alla tutela di cui all'art. 54 bis del D.Lgs n. 165/20021 e alla Legge n. 179/2017 sono:

- i dipendenti pubblici;
- i dipendenti di enti pubblici economici e i dipendenti di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, secondo la nozione di società controllate di cui all'art. 2359 del c.c.;
- i lavoratori e i collaboratori di imprese private che forniscono beni o servizi o realizzano lavori per conto dell'Amministrazione.

## **Oggetto di denuncia possono essere**

- *segnalazioni di condotte illecite* di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- le *comunicazioni di misure ritenute ritorsive* adottate dall'amministrazione o dall'ente nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice), ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui -a prescindere dalla rilevanza penale- venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.



Come previsto dall'art 54-bis (art. 1, co. 1), le segnalazioni possono essere inviate, a discrezione del whistleblower, al RPCT dell'amministrazione ove si è verificata la presunta condotta illecita o ad ANAC.

Il dipendente può anche valutare di inoltrare una denuncia «all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile».

È comunque raccomandato in prima istanza l'inoltro della segnalazione al RPCT.

La segnalazione laddove sia fatta internamente deve essere fatta pervenire esclusivamente al RPCT. Nel caso in cui la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal RPCT (ad esempio superiore gerarchico, dirigente o funzionario) è necessario che tale soggetto indichi al mittente che le segnalazioni volte ad ottenere la tutela del whistleblower vanno inoltrate al RPCT dell'amministrazione in cui si è verificato l'illecito.

Nel caso di segnalazioni destinate unicamente al superiore gerarchico il whistleblower non sarà tutelato ai sensi dell'art.54-bis. Non possono essere prese in considerazione le segnalazioni presentate da altri soggetti, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali e associazioni, in quanto l'istituto del whistleblowing è indirizzato alla tutela della singola persona fisica.

Per quanto riguarda le “comunicazioni di misure ritorsive” la norma prevede, invece, che esse siano trasmesse esclusivamente ad ANAC (art 54-bis, art. 1, co. 1).

Nel caso in cui la comunicazione di misure ritorsive pervenga al RPCT dell'amministrazione ove le stesse si sono verificate, il RPCT offre il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata ad ANAC al fine di ottenere le tutele previste dall'art. 54-bis.

L'art. 54-bis non include nel proprio campo di applicazione le segnalazioni anonime e cioè quelle del soggetto che non fornisce le proprie generalità.

La ratio della richiamata disposizione è quella di offrire tutela, tra cui la riservatezza dell'identità, al dipendente pubblico che faccia emergere condotte e fatti illeciti.

Tale protezione opera, quindi, solo nei confronti di soggetti individuabili, riconoscibili e riconducibili alla categoria di dipendenti pubblici o equiparati nel senso sopra indicato.

Le segnalazioni anonime o che pervengono da soggetti estranei alla p.a. possono essere prese in considerazione nell'ambito degli “ordinari” procedimenti di vigilanza di ciascuna Amministrazione, senza garanzia di tutela nei confronti del segnalante e non necessariamente coinvolgendo il RPCT (linee guida Anac 3.2.2022)

## ➤ Procedura in caso di segnalazione

Il Comune considera principio imprescindibile la tutela e la non discriminazione di coloro, fra i dipendenti e collaboratori, che segnalano comportamenti illeciti o anomalie nel funzionamento della pubblica amministrazione.



La ratio della previsione della tutela di anonimato è ovviamente quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

Al fine di mettere a sistema la tutela del dipendente e creare un canale di accesso privilegiato per le segnalazioni di episodi di corruzione, l'Ente intende aderire all'iniziativa di Trasparency International Italia denominata Whistleblowing Pa raggiungibile al link che sarà messo a disposizione dei segnalatori nel sito del Comune di Albissola Marina.

Nelle more dell'attivazione della piattaforma resta comunque attiva la casella di posta elettronica dedicata [responsabile.anticorruzione@comune.albissolamarina.sv.it](mailto:responsabile.anticorruzione@comune.albissolamarina.sv.it), cui possono essere inviate al RPCT le segnalazioni di condotte illecite utilizzando il modulo di cui all'Allegato 6.

Il suddetto indirizzo e-mail non sarà memorizzato in nessun programma di posta elettronica residente sui computer degli uffici comunali e consente l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima. L'indirizzo email è stato pubblicato sul sito istituzionale e nella sezione "amministrazione trasparente/altri contenuti/prevenzione della corruzione/whistleblowing". A seguito della segnalazione, il Responsabile della prevenzione della corruzione svolge un'attività istruttoria volta a verificare il fondamento della segnalazione, anche chiedendo chiarimenti documentati e informazioni ulteriori al segnalante.

Nel caso ravvisi elementi di manifesta infondatezza ne dispone l'archiviazione.

Nel caso in cui il RPCT ravvisi un potenziale conflitto di interessi la segnalazione sarà trattata dal vicesegretario presente o da un dipendente cat. D individuato dal RPCT.

L'esame preliminare della segnalazione da parte del RPCT finalizzato all'avvio dell'istruttoria è fissato in quindici giorni lavorativi.

Nei successivi 15 giorni viene dato avvio all'istruttoria che dovrà concludersi nei successivi 60 giorni dall'avvio dell'istruttoria.

Conclusa l'istruttoria il RPCT, laddove non ritenga di archiviare la segnalazione, tutelando sempre l'anonimato del denunciante, trasmette gli atti al Responsabile di Area, se non coinvolto nell'illecito, con le risultanze della istruttoria.

Il Responsabile di Area, qualora l'illecito comporti una sanzione superiore al rimprovero verbale, trasmette gli atti entro dieci 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.

Il RPCT, sulla base dell'esito dell'istruttoria provvede inoltre a:

- Denunciare all'Autorità Giudiziaria il fatto laddove ne sussistano i presupposti di legge;
- Adottare o proporre di adottare i necessari provvedimenti per il ripristino della legalità. Ove necessario la segnalazione fondata viene comunicata alla Corte dei Conti e/o all'Anac.

Il termine del procedimento di valutazione del RPCT deve concludersi in un intervallo di tempo adeguato alla complessità della vicenda oggetto di segnalazione e comunque non oltre i 90 giorni dal ricevimento della stessa, con l'archiviazione o l'inoltro ai soggetti competenti.



In occasioni particolarmente complesse, anche al fine di garantire la riservatezza dell'istruttoria, è possibile disporre una proroga motivata da parte del RPCT da conservare agli atti dell'ufficio.

Nel caso il segnalante intenda procedere con segnalazione esterna all'Ente, investendo direttamente l'Anac, si rinvia alla procedura descritta sotto la lettera B) (con utilizzo della piattaforma informatica rinvenibile al seguente link <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>)

## ➤ Procedura in caso di comunicazione di misure ritorsive

Le “comunicazioni di misure ritorsive” devono essere trasmesse esclusivamente ad ANAC.

Possono essere trasmesse da parte del whistleblower o anche da parte delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative all'interno dell'amministrazione dove le misure ritenute ritorsive sono state adottate.

Si riporta al riguardo un estratto delle linee guida in materia di tutela del whistleblowing, adottate dall'ANAC con deliberazione n. 469 del 9 giugno 2021.

*“L'Autorità ha previsto un unico modulo<sup>35</sup> (Allegato 1) “Modulo per la segnalazione di reati o irregolarità, ai sensi dell'art. 54-bis, d.lgs. 165/2001”, che può essere utilizzato per la trasmissione sia della segnalazione di condotte illecite, sia per la comunicazione di misure ritorsive.*

*Resta fermo che la segnalazione/comunicazione può anche essere presentata con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo.*

*Tale modulo è suddiviso in Sezioni. Nella sezione «Passo 5 - Comunicazione di misure ritorsive», il whistleblower può indicare e descrivere le misure ritorsive/discriminatorie adottate dall'amministrazione nei suoi confronti, nonché allegare la relativa documentazione.*

*Il Modulo viene acquisito mediante i due canali di ricezione predisposti dall'Autorità: la piattaforma informatica e il protocollo generale. Sono acquisite al protocollo, in apposito registro riservato, anche le segnalazioni trasmesse mediante plico cartaceo.*

*I processi di gestione delle segnalazioni e delle comunicazioni di ANAC, invece, si differenziano come segue.*

*- La presentazione mediante la piattaforma informatica di ANAC*

*ANAC ha attivato una apposita piattaforma per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni e delle comunicazioni di misure ritorsive. La piattaforma di ANAC costituisce un registro speciale di protocollazione e consente l'identificazione di ogni segnalazione e comunicazione ricevuta mediante l'attribuzione di un codice univoco progressivo.*

*La piattaforma consente, in modo informatizzato, la compilazione, l'invio e la ricezione del Modulo sopra menzionato.*

*Al fine di semplificare e accelerare l'accesso alla piattaforma informatica, è stato aggiunto, alla pagina iniziale del sito istituzionale di ANAC, il seguente link: Whistleblowing - Segnalazione di illeciti. - La presentazione mediante protocollo generale dell'ANAC*



*L'utilizzo del canale in argomento è consigliabile solo in via subordinata a quello prioritario della piattaforma, ovvero nei casi in cui quest'ultimo presenti momentanee disfunzioni o l'interessato non abbia familiarità con le procedure informatiche o non sia in possesso di strumenti informatici.*

*Anche in tal caso è altamente raccomandato che la segnalazione o la comunicazione venga effettuata compilando il modulo allegato.*

*Il modulo debitamente compilato e firmato è trasmesso all'ufficio protocollo dell'Autorità tramite: posta ordinaria; raccomandata con ricevuta di ritorno; consegna brevi manu in sede oppure tramite posta elettronica certificata alla seguente casella istituzionale dell'Autorità: protocollo@pec.anticorruzione.it .*

*Per poter essere certi di usufruire della garanzia della riservatezza è necessario che la segnalazione sia inserita in busta chiusa e indirizzata all'Ufficio UWHIB dell'Autorità, con la locuzione ben evidente "Riservato - Whistleblowing" o altre analoghe. La stessa dicitura va indicata nell'oggetto quando la segnalazione viene trasmessa per posta elettronica certificata."*

## ➤ **Tutela della riservatezza**

Il co. 3 dell'art. 54-bis impone all'amministrazione, che riceve e tratta le segnalazioni, di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Ciò anche al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione all'interno dell'ente.

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

La tutela è assoluta e non sono previste deroghe se non nel caso di procedimento contabile o penale.

Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere svelata dall'autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso (art. 67 d.lgs. 26 agosto 2016, n. 174).

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari «fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque non oltre la chiusura delle indagini preliminari» (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.)

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'amministrazione contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante può essere rivelata solo dietro consenso di quest'ultimo.

Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, l'ente non potrà procedere con il procedimento disciplinare se il segnalante non acconsente espressamente alla rivelazione della propria identità.



## ➤ **Divieto di discriminazione nei confronti del denunciante**

la legge prevede che il whistleblower non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. L'adozione di misure discriminatorie deve essere comunicata ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile, come previsto dalla legge.

La "misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro" che il legislatore definisce anche "misura ritorsiva" (cfr. art. 54-bis, co. 1, penultimo periodo) si configura non solo in atti e provvedimenti ma anche in comportamenti o omissioni posti in essere dall'amministrazione nei confronti del dipendente/segnalante, volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore in guisa tale da disvelare un intento vessatorio o comunque da peggiorare la situazione lavorativa. È necessario che il segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione effettuata e lamentata ritorsione.

L'Anac ha individuato dalla prassi possibili misure ritorsive che si riportano di seguito.

- irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate;
- proposta di irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate;
- graduale e progressivo svuotamento delle mansioni;
- pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- valutazione della performance artatamente negativa;
- mancata ingiustificata attribuzione della progressione economica o congelamento della stessa;
- revoca ingiustificata di incarichi;
- ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);
- sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.;
- mancata ingiustificata ammissione ad una procedura e/o mancata ingiustificata aggiudicazione di un appalto (ad esempio, nel caso di un'impresa individuale, già fornitrice della p.a., ove è avvenuto il fatto segnalato, quando si tratta dei soggetti di cui all'art. 54-bis, co. 2, ultimo periodo, d.lgs. 165/2001).

Per i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica le ritorsioni possono consistere in:



- ingiustificata risoluzione o ingiustificato annullamento del contratto di servizi, della licenza o del permesso, ingiustificata perdita di opportunità commerciali determinata dalla mancata ingiustificata ammissione ad una procedura e/o mancata ingiustificata aggiudicazione di un appalto (ad esempio, nel caso di un'impresa individuale, già fornitrice della p.a., ove è avvenuto il fatto segnalato, quando si tratta dei soggetti di cui all'art 54-bis, co.2, ultimo periodo d.lgs.165/2001);

Il Comune garantisce ogni misura di tutela del dipendente che segnala un illecito. A tale fine, qualora l'Ente riscontri che siano stati posti in essere atti o comportamenti ritorsivi è tenuto ad agire in annullamento in autotutela indipendentemente dagli accertamenti di ANAC.

## ➤ **Sottrazione al diritto di accesso**

Il documento non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241 del 1990. In caso di regolamentazione autonoma da parte dell'ente della disciplina dell'accesso documentale, in assenza di integrazione espressa del regolamento, quest'ultimo deve intendersi etero integrato dalla disposizione contenuta nella Legge n. 190.

Seppure la legge non lo preveda espressamente, l'Ente ritiene, in linea con l'ANAC, che la segnalazione e la documentazione ad essa allegata debbano essere escluse dall'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, co. 2, del d.lgs. 33/2013.

Per garantire un'adeguata sensibilizzazione/informazione dei dipendenti sui loro diritti e obblighi in merito alla divulgazione di informazioni illecite, all'interno della specifica sezione del sito comunale si provvederà ad allestire un'informativa su: importanza dello strumento; diritto a essere tutelati nel caso di segnalazione di azioni illecite.

## ➤ **Giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto**

All'insieme di tutele riconosciute al segnalante si deve ascrivere anche la previsione di cui all'art. 3, co. 1, l. 179, che qualifica la rivelazione effettuata dal whistleblower, perseguendo «l'interesse all'integrità della p.a. e alla prevenzione e repressione delle malversazioni nelle amministrazioni pubbliche e private», come “giusta causa” di rivelazione, escludendo l'integrazione dei reati di “rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio”

(art. 326 cp), “rivelazione del segreto professionale” (art. 622 c.p.), “rivelazione dei segreti scientifici e industriali” (art. 623 cp).

La disposizione esclude poi che il whistleblower possa essere accusato di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.).



La giusta causa della rilevazione opera come “scriminante” nel presupposto che vi sia un interesse preminente, in tal caso l’interesse all’integrità delle amministrazioni, che impone o consente tale rilevazione.

La norma effettua un bilanciamento tra l’esigenza di garantire la segretezza di cui alle citate disposizioni, da una parte, e la libertà del whistleblower di riferire circa i fatti illeciti di cui sia venuto a conoscenza, l’interesse all’integrità della pubblica amministrazione, nonché la prevenzione e repressione delle malversazioni, dall’altra.

All’esito di tale bilanciamento prevale il diritto del dipendente pubblico di segnalare fatti illeciti e di godere delle tutele di cui all’art. 54-bis, a date condizioni, che sono elencate di seguito:

-il segnalante deve agire al fine di tutelare «l’interesse all’integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni» (art. 3, co. 1, l. 179);

-il segnalante non deve aver appreso la notizia «in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l’ente, l’impresa o la persona fisica interessata» (art. 3, co. 2, l. 179);

-le notizie e i documenti, oggetto di segreto aziendale, professionale o d’ufficio, non devono essere rivelati «con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell’eliminazione dell’illecito» (art. 3, co. 3, l. 179) e, in particolare, la rivelazione non deve avvenire al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto per le segnalazioni.

In assenza di tali presupposti, l’aver fatto una rivelazione di fatti illeciti in violazione degli artt. 326, 622, 623 c.p.) e dell’art. 2105 c.c. è fonte di responsabilità civile e/o penale.

## ➤ Misure di prevenzione verso l’esterno

La Legge 190/2012 ed il Piano Nazionale Anticorruzione 2013, recepito nel PNA 2016, suggeriscono l’adozione di specifiche misure finalizzate a incentivare il confronto ed il dialogo tra l’Amministrazione ed i soggetti esterni; tale inclinazione è certamente garanzia di un maggiore e più efficace presidio dei rischi di manifestazione di fenomeni corruttivi; tali misure riguardano:

## ➤ Estensione del codice di comportamento

L’Ente, nella predisposizione di **schemi tipo di incarico, contratto, bando, inserisce la condizione dell’osservanza del Codice di comportamento** per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i titolari di organi, per il personale impiegato negli uffici di diretta collaborazione dell’autorità politica, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi od opere a favore dell’amministrazione, **prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi** derivanti dai codici.



RESPONSABILITA'	Responsabili Area
PERIODICITA'	In occasione dell'attribuzione dell'incarico
DOCUMENTI	Clausole di estensione degli obblighi di comportamento (Allegato 7)

➤ **B) Monitoraggio comma 16-ter art. 53 D. Lgs. 165/2001 - divieto di pantouflage**

Al fine di dare attuazione a questa norma si provvederà ad **inserire nell'ambito dei bandi di gara e dei contratti una specifica clausola che vincola i contraenti al rispetto di detto divieto**, che ricorda che i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal suddetto comma sono nulli e che ribadisce il divieto per i 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 ed accertati ad essi riferiti. Inoltre si provvederà ad **inserire nell'ambito dei bandi di gara una clausola che disponga l'esclusione dalle procedure di affidamento dei soggetti per i quali sia emersa la situazione** di cui al periodo precedente; Inoltre **ogni contraente e/o appaltatore dell'ente, all'atto della stipulazione del contratto deve rendere dichiarazioni, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati** a norma del comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e s.m.i." (allegato n. 7). Il **responsabile del procedimento verificherà a campione** la veridicità delle suddette dichiarazioni e **informerà il R.P.C.T.** in merito all'esito del controllo effettuato.

➤ **Sanzioni**

- 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 ed hanno l'obbligo di restituire eventuali compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo; pertanto, la sanzione opera come requisito soggettivo legale per la partecipazione a procedure di affidamento con la conseguente illegittimità dell'affidamento stesso per il caso di violazione.

RESPONSABILITA'	Responsabile del procedimento
PERIODICITA'	In occasione del conferimento dell'incarico



## C) Promozione della cultura della legalità: azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Poiché uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. In questo contesto, si collocano le azioni di sensibilizzazione, che sono volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti".

### **A partire dall'anno 2021 è stata avviata una "rilevazione della qualità" percepita dai cittadini sui servizi offerti dagli uffici, tramite iniziative sperimentali.**

Tra gli *obiettivi strategici* del progetto, oltre a verificare lo stato della qualità percepita, migliorare i servizi offerti, ampliare ed integrare i servizi nei limiti delle risorse di bilancio disponibili (assai scarse invero), la finalità di raccogliere informazioni e dati utili per la stesura del PTPCT, per l'attuazione di politiche di contrasto della corruzione, ovvero segnalazioni di episodi di malaffare/cattiva gestione.

RESPONSABILITA'	Responsabile per la prevenzione corruzione posizioni organizzative
PERIODICITA'	Analisi dei questionari compilati dall'utenza

## 2.3.10 Le misure di verifica e monitoraggio

### ➤ Informativa al R.P.C.T.

Oltre ai doveri informativi disciplinati nei punti precedenti, i Responsabili di Area trasmettono con cadenza annuale, entro la fine del mese di Novembre, al Responsabile per la prevenzione della corruzione le informazioni sull'andamento delle attività a più elevato rischio di corruzione, segnalando le eventualità ed avanzando proposte operative.

Delle stesse il Responsabile per la prevenzione della corruzione tiene conto nella adozione del proprio rapporto annuale. In tale ambito sono compresi:

- gli esiti del monitoraggio sui tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi, di cui alla misura rubricata "Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti"
- sulla rotazione del personale,
- sui rapporti che intercorrono tra i soggetti che per conto dell'ente assumono le decisioni sulle attività a rilevanza esterna, con specifico riferimento alla erogazione di contributi, sussidi etc, ed i beneficiari delle stesse,
- sulle attività svolte per conto di privati da dipendenti che cessano dal servizio,



- sulle autorizzazioni rilasciate ai dipendenti per lo svolgimento di attività ulteriori,
- sulla applicazione del codice di comportamento.

I responsabili di area dovranno, inoltre, effettuare le seguenti comunicazioni:

- Informazioni sulle possibili interferenze o conflitti di interessi, precisando quali iniziative siano state adottate e in particolare: eventuali comunicazioni dei dipendenti riguardo “possibili interferenze” ex art.5 del DPR 62/2013 (art. 3); eventuali comunicazioni dei dipendenti riguardo la collaborazione con soggetti privati, ex art. 6, comma 1 del DPR 62/2013; eventuali comunicazioni relative a possibili conflitti di interessi ex artt. 6 e 7 del DPR 62/2013.
- Comunicazione su conferimento incarichi di collaborazione e/o lavoro autonomo
- Comunicazioni sulle archiviazioni di avvisi di accertamenti e procedimenti sanzionatori, nonché sugli sgravi di cartelle esattoriali
- Comunicazioni della nomina di commissioni di gara e di concorso
- Comunicazioni sulle revoche di bandi di gara e di concorso
- Comunicazioni sulle procedure ad evidenza pubblica concluse senza esito

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione verifica annualmente, anche a campione, lo svolgimento delle attività di cui al presente articolo e gli esiti concreti.

RESPONSABILITA'	Responsabile di Area
PERIODICITA'	Comunicazione annuale anche negativa

## ➤ B) Tracciabilità dei processi decisionali.

In ossequio al valore della trasparenza, i dipendenti pubblici devono, tra l'altro, garantire la tracciabilità dei processi decisionali adottati, attraverso un adeguato supporto documentale che consenta in ogni momento la replicabilità del processo decisionale stesso; questa misura si pone in stretta correlazione con il principio di trasparenza e si richiama al principio anglosassone dell'accountability. Il codice di comportamento dei dipendenti recepisce detto principio senza però declinare in concreto quali azioni vadano attuate per garantire detta tracciabilità.

Seguendo il metodo utilizzato per la definizione del Piano, attraverso il confronto tra Responsabili di Area e Responsabile della Prevenzione della corruzione, andranno definite specifiche modalità per rendere tracciabili i processi, in particolare nelle aree a rischio elevato. Tra le possibili misure da adottare, a titolo esemplificativo, si indicano:

- la tracciatura delle ricerche effettuate nel mercato elettronico della PA nell'ambito delle procedure di affidamento di lavori servizi e forniture;
- la trasmissione di atti tra uffici interni con modalità tracciabili (ad es. attraverso i flussi documentali);
- la conservazione, all'interno del fascicolo, della documentazione attestante le verifiche, gli approfondimenti, i pareri, l'attività istruttoria richiamata nella motivazione dell'atto.



Tale misura, attinente alle scelte organizzative del Comune, risulta essenziale per il proficuo monitoraggio del rispetto delle procedure. Si cercherà, pertanto, di attuare un maggior coinvolgimento delle strutture nella comprensione dell'importanza della tracciabilità dei processi decisionali.

RESPONSABILITA'	Posizioni Organizzative
MISURA	Creazione di un fascicolo informatico attraverso il caricamento, nella procedura informatizzata per la gestione degli atti amministrativi, di allegati, non soggetti a pubblicazione, relativi all'indagine di mercato compiuta, alla dichiarazione sostitutiva attestante i requisiti ex art 80 DLgs 50/2016, e, ove già eseguiti, all'esito dei relativi controlli.

### ➤ C) Integrazione con i controlli interni e con il Piano della Performance

Le iniziative per la prevenzione della corruzione sono integrate con le varie forme di controllo interno e con il piano delle performance. A tal proposito, gli obiettivi contenuti nel PTPCT sono assunti nel piano delle performance, quali specifici obiettivi assegnati ai singoli Responsabili di Area.

Al fine della integrazione con i controlli interni, in particolare, i controlli di regolarità amministrativa sono intensificati sulle attività a più elevato rischio di corruzione.

Il controllo interno di regolarità amministrativa dovrà modellarsi su standard di conformità (check list) predisposte dal Segretario comunale.

Degli esiti delle altre forme di controllo interno si tiene conto nella individuazione delle attività a più elevato rischio di corruzione per le quali è necessario dare vita ad ulteriori misure di prevenzione e/o controllo.

La necessità di raccordare i controlli con il P.T.C.P. rende opportuna la revisione dei criteri di controllo portando a definire il dimensionamento dei campioni in relazione al livello di rischio.

L'esperienza dei controlli interni ha evidenziato come non sempre i controlli possono risultare efficaci in relazioni ad alcune categorie di rischi e come, analogamente, il controllo non possa essere efficace in relazioni ad alcuni procedimenti complessi (si pensi in generale alle procedure di gara ed a quelle di selezione del personale) in cui lo stesso deve essere incentrato non sul singolo atto ma sull'intero procedimento. Occorrerà quindi ulteriormente integrare i controlli attraverso la previsione di verifiche mirate ad alcuni processi a rischio elevato.



Il PNA 2022/2024 prevede per il 2023 un monitoraggio rafforzato per gli enti di piccole dimensioni soprattutto in relazione all'utilizzo di risorse pubbliche connesse agli interventi del PNRR o ad altri fondi strutturali con una cadenza temporale di tre volte l'anno ed un campione di atti da sottoporre a controllo pari almeno al 70 per cento della totalità

L'Ufficio di controllo è composto dal Segretario comunale.

L'attività di controllo è finalizzata anche alla diffusione di buone prassi in tema di prevenzione della corruzione e concorre ad individuare soluzioni utili per sopperire alle carenze riscontrate.

L'Ufficio di controllo, per gli atti adottati dal Segretario comunale, è integrato con un altro Responsabile apicale individuato dalla Conferenza dei responsabili di Area, con funzioni istruttorie, al fine di superare la criticità esistente relativa alla coincidenza tra il soggetto che ha adottato il provvedimento e colui che effettua il controllo.

### ➤ 2.3.11 Le sanzioni

Oltre alle sanzioni previste per la corruzione dal Codice penale (artt. 317, concussione; 318, corruzione per l'esercizio della funzione; 319 quater, induzione indebita a dare o promettere utilità; 346 bis, traffici di influenze illecite) e dal Codice civile (art. 2635, corruzione fra privati), bisogna tener conto delle sanzioni previste dall'art. 1 L 190/2012 ai commi 14 (ripetute violazioni), 33 (mancata pubblicazione sul sito), 44 (violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento)

### ➤ 2.3.12 Misure per la trasparenza e l'integrità

Il d.lgs. 97/2016 recante ad oggetto «Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche», ha apportato numerosi cambiamenti alla normativa sulla trasparenza, rafforzandone ulteriormente il valore di principio che deve caratterizzare l'organizzazione e l'attività di tutte le pubbliche amministrazioni ed i rapporti delle stesse con i cittadini.

Alla luce di detta nuova normativa, partire dal 2017, si registra la piena integrazione dei riferimenti alla trasparenza e integrità nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, così come indicato nella delibera n. 831/2016 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione relativa all'approvazione del PNA 2016.

Il D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 - Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni - pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 80 del 5 aprile 2013, aveva avviato il riordino, in un unico corpo normativo, della disciplina sulla trasparenza; il legislatore delegato è intervenuto ad ulteriormente modificare gli obblighi di trasparenza con abrogazioni o integrazioni, su diversi obblighi di trasparenza ed introducendo nuove e specifiche norme in tema di accesso civico.



La trasparenza secondo la nuova formulazione dell'art. 1, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013 introdotta dal D.lgs. 97/2016 è intesa come accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni al fine di:

- tutelare i diritti dei cittadini;
- promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa;
- favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Le disposizioni del decreto legislativo 33/2013, nell'attuale formulazione, disciplinano la libertà di accesso di chiunque ai dati ed ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni che viene garantita, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle P.A. e le modalità per la loro realizzazione. I dati oggetto di accesso civico, ivi compresi quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria, sono pubblici e chiunque ha diritto di conoscerli, di fruirne gratuitamente, e di utilizzarli e riutilizzarli.

Il D. L.vo 97/2016 nel sopprimere l'obbligo di redigere il programma triennale per la trasparenza e l'integrità ha previsto che ogni amministrazione indichi, in un'apposita sezione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati. La riforma ha posto l'accento sulla natura organizzativa del documento ed ha previsto che le misure procedurali e organizzative del Piano costituiscono obiettivi per gli uffici e per i dirigenti e la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione.

Questo documento indica le principali azioni e le linee di intervento che il Comune di Albissola Marina intende seguire nell'arco del triennio 2023-2025 in tema di trasparenza.

## ➤ I dati

Il Comune di Albissola Marina, in un graduale processo di adeguamento dal punto di vista della normativa in materia di trasparenza, adotta e mantiene aggiornato il Programma triennale della trasparenza e dell'integrità, il cui fulcro è l'individuazione, la programmazione, la temporizzazione delle pubblicazioni di dati ed informazioni inerenti il Comune stesso sul proprio sito istituzionale – come richiesti dal D. Lgs. N. 33/2013 - e la relativa attribuzione di responsabilità.

**L'attuazione e l'aggiornamento del programma triennale verranno debitamente rendicontati al Nucleo Indipendente di Valutazione** che svolge una funzione di audit interno. I relativi stati di attuazione saranno pubblicati sul sito del Comune.

In merito alla gestione e all'uso delle risorse economiche ed umane il Comune ha implementato il ciclo delle performance: con il ciclo sono state misurate le attività ordinarie dell'ente sia in termini dicosti che di indicatori specifici di efficacia ed efficienza.



Oltre al mantenimento dei dati già presenti sul sito istituzionale si è proceduto – con l'entrata in vigore del D. Lgs. N. 33/2013 avvenuta il 20.04.2013 - al ricollocamento delle informazioni e dei dati presenti sul sito nonché alla rivisitazione delle relative denominazioni in modo da renderle maggiormente in linea con le indicazioni normative e le linee guida CIVIT (ora ANAC delibera N. 50/2013).

Va inoltre rilevato che il Decreto Legge 16 luglio 2020 n. 76 ha introdotto previsioni di semplificazione per gli affidamenti dei contratti pubblici sotto e sopra soglia la cui finalità è quella di incentivare gli investimenti pubblici e fronteggiare le ricadute economiche negative a seguito delle misure di contenimento dell'emergenza sanitaria globale da COVID.

Successivamente, il decreto legge 31 maggio 2021, n. 77 ha inciso in parte sul regime ordinario dei contratti pubblici ed è intervenuto sulla normativa derogatoria già introdotta dal d.l. 76/2020.

Tali novità, unitamente alla gestione di procedimenti relativi al PNRR, hanno reso necessario l'intensificarsi delle misure di trasparenza già previste dalla normativa vigente in materia: a tal proposito all'interno di Amministrazione Trasparente **verrà istituita una nuova sezione interamente dedicata al PNRR** ove verranno resi pubblici tutti gli atti inerenti le diverse Misure alle quali l'Ente ha aderito.

## ➤ Il processo di pubblicazione dei dati, procedure, ruoli, funzioni, responsabilità

E' allestita, e costantemente aggiornata e implementata, sulla home page del sito istituzionale la sezione "Amministrazione Trasparente", che conterrà tutti i dati previsti nella tabella di cui al richiamato allegato 8.

La pubblicazione e l'aggiornamento di tutti i dati richiesti dal D. Lgs. N. 33/2013 nell'apposita sezione suindicata dovranno essere effettuati in coerenza con quanto riportato nel D. Lgs. N. 33/2013 e nelle "Linee per la pubblicazione dei siti web delle pubbliche amministrazioni" edizioni 2011 e 2012.

Il Segretario Comunale dr. Massimiliano Morabito è individuato quale Responsabile della trasparenza e svolge – con il supporto operativo dell'Ufficio CED e del Provider del sito web - funzioni di supervisione e monitoraggio dell'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza ed in particolare di:

- verifica dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione e della presenza dei contenuti minimi;
- verifica dell'esatta collocazione delle informazioni / dati all'interno del sito istituzionale;
- verifica della qualità e dell'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- segnalazione, in relazione alla loro gravità, dei casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa, all'Ufficio Personale ai fini dell'eventuale attivazione dei procedimenti disciplinari;
- segnalazione degli inadempimenti al vertice politico dell'Amministrazione e al Nucleo di Valutazione ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità. (art. 43 comma 5).



Il Responsabile della trasparenza costituisce il referente non solo del procedimento di formazione, adozione e attuazione del Programma, ma dell'intero processo di realizzazione di tutte le iniziative volte, nel loro complesso, a garantire un adeguato livello di trasparenza, nonché la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità. A tal riguardo, l'Amministrazione deve tenere conto anche delle disposizioni in materia di trattamento dei dati personali, stabilite sia dalla normativa specifica sia dalle delibere dell'Autorità "Garante per la protezione dei dati personali".

Come richiesto dalla richiamata normativa e ai fini della piena accessibilità delle informazioni pubblicate, sulla home page del sito comunale è stata realizzata un'apposita sezione denominata «Amministrazione Trasparente», al cui interno sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti pubblicati ai sensi della normativa vigente, concernenti l'organizzazione e l'attività dell'ente, la cui struttura è riportata nella aggiornata tabella in **allegato 8**.

È stato operato l'aggiornamento dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati come meglio e nuovamente normati dal D.Lgs 97/2016.

La pubblicazione on line dei dati, come individuati nella griglia sopra inserita, dovrà essere effettuata in coerenza con quanto riportato nel D. Lgs. N. 33/2013 e nelle "Linee per la pubblicazione dei siti web delle pubbliche amministrazioni" edizioni 2011 e 2012, in particolare con le indicazioni relative ai seguenti argomenti:

Gli obblighi legali di pubblicazione sono attuati nel sito web dell'Ente attraverso le seguenti sezioni e secondo le seguenti procedure operative:

- **Albo on line:** è stato istituito ai sensi dell'art. 32 L. N. 69/2009. La pubblicazione all'albo di documenti e atti avviene con modalità automatizzata da parte del responsabile del procedimento per i provvedimenti determinativi ed ordinamentali, da parte di un Istruttore amministrativo in servizio presso l'Ufficio di segreteria per i provvedimenti deliberativi, e da parte del personale del CED od anche dal Messo Comunale (o in caso di assenza da suoi sostituti), per altri atti che gli uffici interessati trasmettono per adempiere agli obblighi o alle esigenze di pubblicazione;

- **Home page del sito con le sue numerose sotto sezioni:** dalla pagina principale del sito risulta possibile estrapolare le notizie principali e quelle riferite agli eventi amministrativi e turistici più significativi. La pubblicazione in home page dei dati avviene, da parte del CED (o in caso di assenza da suoi sostituti come anche per emergenze dal Provider del sito web) su impulso e responsabilità dei servizi che ne abbiano interesse;

Amministrazione Trasparente i servizi suddetti svolgono l'attività di:

- Raccolta delle informazioni/dati/documenti dagli uffici competenti per materia;
- Verifica (per quanto possibile) della veridicità e del grado di aggiornamento delle informazioni, della corretta strutturazione del formato delle informazioni raccolte e dell'eventuale modifica o adeguamento del formato proposto, del rispetto dei tempi di pubblicazione o aggiornamento richiesti dalla normativa per le diverse tipologie di dati.

Tutte le U.O. devono procedere all'implementazione delle varie sezioni di "Amministrazione trasparente" sulla base delle incombenze previste dalla tabella allegata sub 8.



Il Responsabile della trasparenza provvede ad effettuare controlli sistematici in merito all'espletamento degli obblighi di pubblicazione in "trasparenza" e ad adottare le misure correttive eventualmente necessarie;

Il soggetto che attesta l'assolvimento degli obblighi in merito di trasparenza è il Nucleo di Valutazione.

## ➤ **Le c.d. "azioni mirate"**

Il Comune, per favorire la piena informazione e partecipazione della cittadinanza alla vita amministrativa, cura la pubblicazione delle proprie notizie più significative sul sito web [www.comune.albissolamarina.sv.it](http://www.comune.albissolamarina.sv.it);

- Posizione centrale nelle azioni mirate ad attuare in concreto la trasparenza occupa l'adozione del Piano e Relazione delle performance, destinato a indicare con chiarezza obiettivi e indicatori, criteri di monitoraggio, valutazione e rendicontazione. Il Piano è il principale strumento che la legge pone a disposizione dei cittadini per consentire loro di conoscere e valutare in modo oggettivo e semplice l'operato delle amministrazioni pubbliche.
- Non deve essere trascurato l'"ascolto degli stakeholder": si tratta di un percorso che potrà risultare favorevole alla crescita di una cultura della trasparenza, in cui appare indispensabile accompagnare la struttura nel prendere piena consapevolezza non soltanto della nuova normativa, quanto piuttosto del diverso approccio che occorre attuare nella pratica lavorativa. Deve consolidarsi infatti un atteggiamento orientato pienamente al servizio del cittadino e che, quindi, in primo luogo, consideri la necessità di farsi comprendere e conoscere, nei linguaggi e nelle logiche operative.

È importante quindi strutturare percorsi di sviluppo formativo mirati a supportare questa crescita culturale, sulla quale poi costruire, negli anni successivi, azioni di coinvolgimento mirate, specificamente pensate per diverse categorie di cittadini, che possano così contribuire a meglio definire gli obiettivi di performance dell'ente e la lettura dei risultati, accrescendo gradualmente gli spazi di partecipazione.

Gli sportelli aperti al pubblico effettuano un costante monitoraggio circa il livello di effettivo interesse che le informazioni pubblicate rivestono per gli utenti, in modo da garantire la massima aderenza tra le azioni promosse in questo senso dall'ente e l'effettivo interesse dei cittadini.

## ➤ **Il nuovo accesso civico**

Il D.Lgs. 97/2016 nel modificare ed integrare il D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 ha introdotto, con particolare riferimento al diritto di accesso civico, significative modifiche; accanto all'accesso civico, già previsto dal Decreto trasparenza, collegato all'obbligo di pubblicare documenti, informazioni o dati e che comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione viene introdotto un nuovo diritto di accesso civico con riferimento



ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni indipendentemente dalla sussistenza di uno specifico obbligo di pubblicazione.

L'ANAC con la propria determinazione n. 1309 del 28/12/2016 "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 comma 2 del D.lgs 33/13" ha messo a sistema le diverse tipologie di accesso ad atti e documenti da parte dei cittadini che così possono essere riepilogate:

- accesso civico cd. "generalizzato" che determina il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione;
- accesso civico cd. "semplice" correlato ai soli atti ed informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione (art. 5 D.lgs 33/2013);
- accesso documentale riservato ai soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà che l'ordinamento attribuisce loro, a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono Eccezioni assolute all'accesso generalizzato.

Il diritto di accesso generalizzato è escluso:

1.1.) nei casi di segreto di Stato (cfr. art. 39, legge n. 124/2007) e nei casi in cui l'accesso è subordinato dalla disciplina vigente al rispetto di specifiche condizioni, modalità o limiti (tra cui la disciplina sugli atti dello stato civile, la disciplina sulle informazioni contenute nelle anagrafi della popolazione, gli Archivi di Stato), inclusi quelli di cui all'art. 24, c. 1, legge n. 241/1990. Ai sensi di quest'ultima norma il diritto di accesso è escluso:

- a) per i documenti coperti da segreto di Stato ai sensi della legge 24 ottobre 1977, n. 801, e successive modificazioni, e nei casi di segreto o di divieto di divulgazione espressamente previsti dalla legge;
- b) nei procedimenti tributari locali, per i quali restano ferme le particolari norme che li regolano;
- c) nei confronti dell'attività dell'Ente diretta all'emanazione di atti normativi, amministrativi generali, di pianificazione e di programmazione, per i quali restano ferme le particolari norme che ne regolano la formazione;
- d) nei procedimenti selettivi, nei confronti dei documenti amministrativi contenenti informazioni di carattere psicoattitudinale relativi a terzi.

1.2.) nei casi di divieti di accesso o divulgazione previsti dalla legge tra cui:

- il segreto militare (R.D. n.161/1941);
- il segreto statistico (D. Lgs 322/1989);
- il segreto bancario (D. Lgs. 385/1993);
- il segreto scientifico e il segreto industriale (art. 623 c.p.);
- il segreto istruttorio (art.329 c.p.p.);
- il segreto sul contenuto della corrispondenza (art.616 c.p.);
- i divieti di divulgazione connessi al segreto d'ufficio (art.15, D.P.R. 3/1957)
- i dati idonei a rivelare lo stato di salute, ossia a qualsiasi informazione da cui si possa desumere, anche indirettamente, lo stato di malattia o l'esistenza di patologie dei soggetti in-



- interessati, compreso qualsiasi riferimento alle condizioni di invalidità, disabilità o handicap fisici e/o psichici (art. 22, comma 8, del Codice; art. 7-bis, c. 6, D.Lgs. n. 33/2013);
- i dati idonei a rivelare la vita sessuale (art. 7-bis, c. 6, D. Lgs. n. 33/2013);
  - i dati identificativi di persone fisiche beneficiarie di aiuti economici da cui è possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute ovvero alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati (divieto previsto dall'art. 26, comma 4, D. Lgs. n. 33/2013).

Tale categoria di eccezioni all'accesso generalizzato è prevista dalla legge ed ha carattere tassativo. In presenza di tali eccezioni il Comune è tenuto a rifiutare l'accesso trattandosi di eccezioni poste da una norma di rango primario, sulla base di una valutazione preventiva e generale, a tutela di interessi pubblici e privati fondamentali e prioritari rispetto a quello del diritto alla conoscenza diffusa.

Nella valutazione dell'istanza di accesso, il Comune deve verificare che la richiesta non riguardi atti, documenti o informazioni sottratte alla possibilità di ostensione in quanto ricadenti in una delle fattispecie indicate al primo comma.

Per la definizione delle esclusioni all'accesso generalizzato di cui al presente articolo, si rinvia alle Linee guida recanti indicazioni operative adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione ai sensi dell'art. 5-bis del decreto trasparenza, che si intendono qui integralmente richiamate.

### ➤ **Eccezioni relative all'accesso generalizzato.**

I limiti all'accesso generalizzato sono posti dal legislatore a tutela di interessi pubblici e privati di particolare rilievo giuridico che il Comune deve necessariamente valutare con la tecnica del bilanciamento, caso per caso, tra l'interesse pubblico alla divulgazione generalizzata e la tutela di altrettanto validi interessi considerati dall'ordinamento.

L'accesso generalizzato è rifiutato se il diniego è necessario per evitare un pregiudizio concreto alla tutela di uno degli interessi pubblici inerenti:

- la sicurezza pubblica e l'ordine pubblico. In particolare sono sottratti all'accesso, ove sia rilevata la sussistenza del pregiudizio concreto, i verbali e le informative riguardanti attività di polizia giudiziaria e di pubblica sicurezza e di tutela dell'ordine pubblico, nonché i dati, i documenti e gli atti prodromici all'adozione di provvedimenti rivolti a prevenire ed eliminare gravi pericoli che minacciano l'incolumità e la sicurezza pubblica; b) la sicurezza nazionale;
- la difesa e le questioni militari. In particolare sono sottratti all'accesso, ove sia rilevata la sussistenza del pregiudizio concreto, gli atti, i documenti e le informazioni concernenti le attività connesse con la pianificazione, l'impiego e l'addestramento delle forze di polizia;
- le relazioni internazionali;
- la politica e la stabilità finanziaria ed economica dello Stato;



- la conduzione di indagini sui reati e il loro perseguimento. In particolare, sono sottratti all'accesso, ove sia rilevata la sussistenza del pregiudizio concreto:
- gli atti, i documenti e le informazioni concernenti azioni di responsabilità di natura civile, penale e contabile, rapporti e denunce trasmesse dall'Autorità giudiziaria e comunque atti riguardanti controversie pendenti, nonché i certificati penali;
- i rapporti con la Procura della Repubblica e con la Procura regionale della Corte dei Conti e richieste o relazioni di dette Procure ove siano nominativamente individuati soggetti per i quali si manifesta la sussistenza di responsabilità amministrative, contabili o penali;
- il regolare svolgimento di attività ispettive preordinate ad acquisire elementi conoscitivi necessari per lo svolgimento delle funzioni di competenza dell'Ente. In particolare sono sottratti all'accesso, ove sia rilevata la sussistenza del pregiudizio concreto;
- gli atti, i documenti e le informazioni concernenti segnalazioni, atti o esposti di privati, di organizzazioni sindacali e di categoria o altre associazioni fino a quando non sia conclusa la relativa fase istruttoria o gli atti conclusivi del procedimento abbiano assunto carattere di definitività,, qualora non sia possibile soddisfare prima l'istanza di accesso senza impedire o gravemente ostacolare lo svolgimento dell'azione amministrativa o compromettere la decisione finale;
  - le notizie sulla programmazione dell'attività di vigilanza, sulle modalità ed i tempi del suo svolgimento, le indagini sull'attività degli uffici, dei singoli dipendenti o sull'attività di entipubblici o privati su cui l'ente esercita forme di vigilanza;
  - verbali ed atti istruttori relativi alle commissioni di indagine il cui atto istitutivo preveda la segretezza dei lavori;
  - verbali ed atti istruttori relativi ad ispezioni, verifiche ed accertamenti amministrativi condotti su attività e soggetti privati nell'ambito delle attribuzioni d'ufficio;
  - pareri legali redatti dagli uffici comunali, nonché quelli di professionisti esterni acquisiti, in relazione a liti in atto o potenziali, atti difensivi e relativa corrispondenza.

L'accesso generalizzato è altresì rifiutato se il diniego è necessario per evitare un pregiudizio concreto alla tutela di uno dei seguenti interessi privati:

- la protezione dei dati personali, in conformità con la disciplina legislativa in materia, fatto salvo quanto previsto dal precedente art.9. In particolare, sono sottratti all'accesso, ove sia rilevata la sussistenza del pregiudizio concreto, i seguenti atti, documenti ed informazioni:
- documenti di natura sanitaria e medica ed ogni altra documentazione riportante notizie di salute o di malattia relative a singole persone, compreso qualsiasi riferimento alle condizioni di invalidità, disabilità o handicap fisici e/o psichici;
- relazioni dei Servizi Sociali ed Assistenziali in ordine a situazioni sociali, personali, familiari di persone assistite, fornite dall'Autorità giudiziaria e tutelare o ad altri organismi pubblici per motivi specificatamente previsti da norme di legge;
- la comunicazione di dati sensibili e giudiziari o di dati personali di minorenni, ex D.Lgs. n. 193/2003;
- notizie e documenti relativi alla vita privata e familiare, al domicilio ed alla corrispondenza delle persone fisiche, utilizzati ai fini dell'attività amministrativa;



La libertà e la segretezza della corrispondenza. In particolare sono sottratti all'accesso, ove sia rilevata la sussistenza del pregiudizio concreto, i seguenti atti, documenti ed informazioni:

- gli atti presentati da un privato, a richiesta del Comune, entrati a far parte del procedimento e che integrino interessi strettamente personali, sia tecnici, sia di tutela dell'integrità fisica e psichica, sia finanziari, per i quali lo stesso privato chiede che siano riservati e quindi preclusi all'accesso;
- gli atti di ordinaria comunicazione tra enti diversi e tra questi ed i terzi, non utilizzati ai fini dell'attività amministrativa, che abbiano un carattere confidenziale e privato;
- gli interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica, ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali;

Il Comune è tenuto a verificare e valutare, una volta accertata l'assenza di eccezioni assolute, se l'ostensione degli atti possa determinare un pregiudizio concreto e probabile agli interessi indicati dal legislatore; deve necessariamente sussistere un preciso nesso di causalità tra l'accesso ed il pregiudizio. Il pregiudizio concreto va valutato rispetto al momento ed al contesto in cui l'informazione viene resa accessibile.

- A) I limiti all'accesso generalizzato per la tutela degli interessi pubblici e privati individuati nei commi precedenti si applicano unicamente per il periodo nel quale la protezione è giustificata in relazione alla natura del dato.
- B) L'accesso generalizzato non può essere negato ove, per la tutela degli interessi pubblici e privati individuati nei commi precedenti, sia sufficiente fare ricorso al potere di differimento.
- C) Qualora i limiti di cui ai commi precedenti riguardano soltanto alcuni dati o alcune parti del documento richiesto deve essere consentito l'accesso parziale utilizzando, se del caso, la tecnica dell'oscuramento di alcuni dati; ciò in virtù del principio di proporzionalità che esige che le deroghe non eccedano quanto è adeguato e richiesto per il raggiungimento dello scopo perseguito.

### 2.3.13 Monitoraggio sull'attuazione del programma

Sul sito web dell'amministrazione, nella sezione denominata "amministrazione trasparente" verrà pubblicato il presente programma unitamente allo stato annuale di attuazione.

Per quanto concerne l'informazione all'interno dell'ente delle tematiche affrontate dal presente programma, si avvieranno azioni quali le riunioni dei Titolari di P.O. di tutti i servizi e corsi formativi esterni ed interni atti da un lato di far conoscere come il Comune si sta attivando per dar attuazione ai principi e norme sulla trasparenza e dall'altro di promuovere e accrescere la cultura dell'operare amministrativo in modo "trasparente".

Il Nucleo di Valutazione vigila sulla redazione del monitoraggio e sui relativi contenuti. Tenuto conto che questo Ente punta a integrare in maniera quanto più stretta possibile gli obiettivi del presente Programma con quelli del Piano delle Performance, nonché del Piano della prevenzione della



corruzione, in sede di redazione e validazione della relazione sulla Performance, il Nucleo di valutazione dà atto dell'attuazione completa o parziale per presente programma.

<b>SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
	<b>NOTE</b>
<b>3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b>	Struttura organizzativa approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 154 del 29/12/2021 e modificata con deliberazioni Giunta Comunale n.46 del 05/05/2022.
<b>Programmazione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</b>	Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 139 del 18/12/2021 e modificato con deliberazioni Giunta Comunale n.4 del 08/02/2022 e nr. 66 del 26/05/2022 e nr. 93 del 28/07/2022;

## ➤ SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano

### 3.1 Struttura Organizzativa

La logica organizzativa dell'amministrazione comunale si incentra sull'impostazione di una politica assuntiva delle risorse umane necessaria per colmare il gap negativo sul trend assunzionale degli ultimi anni.

#### 3.1.1 Organizzazione e compiti degli organi

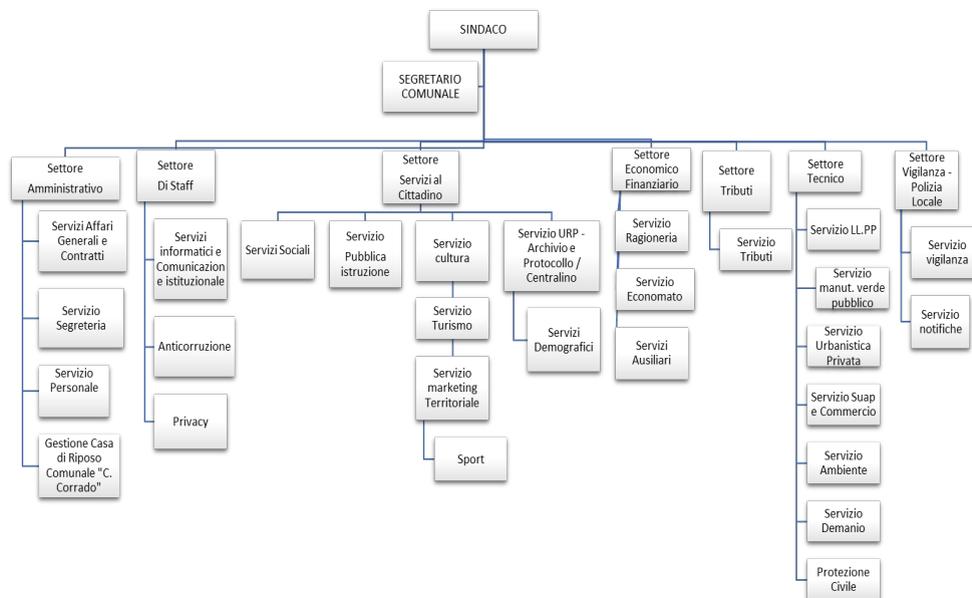
3.1 Il Segretario Generale, in conformità con quanto specificatamente previsto dall'art. 97 del D.Lgs. 267/2000, svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente, partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta, ne cura la verbalizzazione, può rogare i contratti nei quali l'ente è parte ed autenticare scritture private ed atti unilaterali ed esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco. Esercita, inoltre, tutte le altre competenze statutariamente previste.

La struttura organizzativa è articolata in Settori, che costituiscono la principale struttura organizzativa dell'ente e consente l'esercizio delle responsabilità gestionali e la principale forma di aggregazione per materia delle diverse competenze affidate in gestione all'ente, dove, nell'ambito delle direttive del Sindaco e della Giunta, si esercita l'autonomia gestionale e vengono attuati gli indirizzi programmatici, nel rispetto dei criteri definiti dai regolamenti di organizzazione e con gli assoggettamenti previsti dal sistema di controllo.



I Responsabili di Settore nel rispetto della autonomia gestionale che compete loro, sono chiamati ad una diretta responsabilità di risultato rispetto alle gestioni ad essi affidate dal Sindaco. Informano l'attività delle strutture da essi dirette a logiche di informazione, collaborazione, programmazione nonché verifica e controllo delle attività svolte; assumono la diretta responsabilità dei risultati della gestione delle unità di riferimento a fronte della assegnazione di risorse umane, strumentali e di budget di spesa predefiniti; rispondono della corretta gestione, del raggiungimento degli obiettivi e del rispetto dei tempi assegnati; sono chiamati a partecipare alle fasi di costruzione del piano delle performance, a rendicontare circa le fasi di attuazione degli obiettivi di rispettiva competenza ed a quant'altro stabilito dal Sistema di valutazione. A tale scopo i medesimi, con i poteri del privato datore di lavoro, adottano tutti gli atti di gestione del personale interno, nel rispetto delle normative, dei contratti di lavoro vigenti e delle norme regolamentari.

## 3.1.2 Organigramma





### 3.1.3 Responsabilità organizzativa

I ruoli di responsabilità all'interno del Comune di Albissola Marina sono stati definiti nel rispetto delle peculiarità previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa. Sono presenti le posizioni organizzative. Il vigente regolamento di dettaglio per la graduazione, conferimento, valutazione e revoca delle Posizioni Organizzative è stato approvato con deliberazione di Approvato con deliberazione della G.C. n. 167 del 28 ottobre 2014 e modificato con delibera G.C. n.134 del 6 ottobre 2015

Le posizioni organizzative si collocano come organi amministrativi di responsabilità diretta di prodotto e di risultato e sono attribuite al personale di ruolo con contratto a tempo indeterminato appartenente alla categoria D.

### 3.1.4 Numero dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2022

L'Ente opera con la seguente dotazione di personale per l'anno 2022 (compresi i responsabili): 41 unità (di cui nr. 2 Part time). Come previsto per legge non vi è la presenza di personale dirigenziale.

### 3.1.5 Altri interventi ed azioni

Relativamente alle azioni volte ad assicurare il coinvolgimento del personale nella mission istituzionale ed il relativo riconoscimento economico di incentivi attribuiti in maniera selettiva, si segnala quanto segue.

#### 1) Contrattazione decentrata integrativa

E' stato sottoscritto, come previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro, il contratto decentrato integrativo per il personale del comparto con valenza triennale, nel quale sono state disciplinate le materie previste dal CCNL 21/05/2018: - CCDI 2019/2021 sottoscritto in data 15/11/2019. Tale contratto decentrato, approvato grazie alla creazione di relazioni sindacali orientata alla partecipazione, al dialogo ed al reciproco rispetto dei ruoli e delle competenze, nonché alla condivisione degli apporti sia della delegazione trattante di parte pubblica sia delle organizzazioni sindacali, volti a negoziare soluzioni condivise, ha permesso di valorizzare l'apporto dei singoli dipendenti.

#### 2) Progressioni economiche orizzontali per il personale del comparto funzioni locali

Dopo il blocco delle progressioni economiche orizzontali avvenuto nel 2009, con l'articolo 16 del CCNL 21/05/2018 è stato possibile procedere nuovamente alle progressioni economiche all'interno delle categorie (c.d. progressioni economiche orizzontali). Il CCDI di cui sopra ha disciplinato i criteri e le percentuali di scorrimento per ogni categoria economica.



## 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Albissola Marina nel periodo “pre-pandemico” si era dotato di un regolamento sul telelavoro (approvato con deliberazione di G. C. nr. 38 del 06/04/2017).

Poiché l’Ente non ha regolamentato il lavoro agile, ai sensi dell’art. 5, comma 3, lettera l), avvierà il confronto con i soggetti sindacali di cui all’art. 7 del CCNL 2019/2021 negli incontri già calendarizzati.

Alla data del 31/12/2022 nessun dipendente effettua la prestazione lavorativa in modalità agile.

## 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

### 3.3.1 Premessa

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale viene quindi concepito, non come un documento statico, ma come un documento che, in corso di attuazione, di volta in volta potrà essere variato in funzione della, al momento, più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

### 3.3.2 L'attuale quadro normativo e le vigenti facoltà assunzionali

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, sostituendo, tra l’altro, l’originario art. 6, ora ridenominato “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”. Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l’adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare.

Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di “dotazione di spesa potenziale massima” che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l’effettivo fabbisogno di personale. Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale. Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l’approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all’art. 33, comma 2, del D.L.30 aprile 2019 n. 34 “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58. Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti. Infatti vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell’anno precedente (cd. turn



over) ma basate sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in 3 diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva. Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente.

Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi. Con l'approvazione dell'ultimo Rendiconto relativo all'esercizio finanziario 2021 (deliberazione CC n. 8... del 28/04/2022), la percentuale del rapporto spesa di personale/entrate correnti risulta attestata al 23.19% e, dunque, al di sotto della soglia della fascia demografica di riferimento (26.90% tabella 1 art. 4 – 30.90% tabella 3 art. 6 D.M. 17 marzo 2020), confermando la possibilità quindi di ulteriori spazi assuntivi.

L'incremento calcolato in applicazione della tabella 2 del D.M. 17/03/2021 rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2018 e pari a **€ 433.313,00**;

Il limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2023 ammonta a **€ 269.641,39**;

La spesa di personale in valore assoluto al netto delle componenti escluse ai sensi art.1 comma 557 della l. 296/2006 relativa al triennio 2011/2013 ammonta a **€ 1.510.555,23**; la spesa di personale in valore assoluto al netto delle componenti escluse ai sensi art.1 comma 557 della l. 296/2006 relativa alla previsione 2023 ammonta a **€ 1.458.141,08**.

La spesa di personale relativa all'anno 2018 ammonta a € 1.733.251,98 – la spesa di personale relativa alla previsione 2023 ammonta a € 1.863.425,72 con un incremento di € 130.173,74 e dunque al di sotto dell'incremento massimo di spesa di personale da Tabella 2 del D.M. 17/03/2020 ammontante a € 269.641,39.

La spesa media relativa al lavoro flessibile del triennio antecedente all'anno 2009 ammonta a € **98.226,80** – la spesa relativa al lavoro flessibile della previsione 2023 ammonta a **€ 5.423,00** e dunque al di sotto del limite massimo.



### 3.3.3 La Programmazione assuntiva 2023-2025

La programmazione triennale del Fabbisogno del Personale 2023/2025, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n.93 del 28/07/2022, prevede i seguenti inserimenti /cessazioni:

ANNO 2023
<b>TEMPO INDETERMINATO</b>
<b>Inserimenti previsti:</b>  Nr. 1 Istruttore Direttivo Categoria D – Posizione Economica D1 da assegnare al settore Tecnico a tempo pieno ed indeterminato (già programmata per l'anno 2022 con proprio atto deliberativo nr. 139 del 18/11/2021);  Nr. 1 Istruttore amministrativo Categoria C – Posizione Economica C1 a tempo pieno ed indeterminato;
<b>Cessazioni previste:</b>  nr. 1 Istruttore Direttivo cat D – Posizione Economica D7 assegnata al settore Tributi – titolare di Posizione Organizzativa – (decorrenza 01/03/2023)
<b>TEMPO DETERMINATO</b>
2 mesi di Agente di polizia locale – categoria C1 a tempo determinato finanziati con i proventi di cui all'art. 208, comma 5 bis del Codice della strada per fronteggiare le esigenze di carattere stagionale;

ANNO 2024
<b>TEMPO INDETERMINATO E TEMPO DETERMINATO</b>
<b>Non sono previsti inserimenti</b>
<b>Cessazioni previste:</b>  nr. 1 Istruttore Direttivo cat D – Posizione Economica D6 assegnato al settore Tecnico a tempo pieno ed indeterminato



ANNO 2025

TEMPO INDETERMINATO E TEMPO DETERMINATO

Non sono previsti inserimenti

Non sono previste cessazioni

Consistenza del personale al 31/12/2022:

<i>Categoria</i>	<i>Posti coperti</i>	
	<i>FT</i>	<i>PT</i>
<i>A</i>	0	0
<i>B1</i>	4	0
<i>B3 iniz.</i>	3	1
<i>C</i>	23	2
<i>D1</i>	7	0
<i>D3</i>	1	0
<i>Totale</i>	38	3

### 3.4 Formazione del personale

#### 3.4.1 Premessa

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze: reskilling (nell'accezione di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e upskilling (nell'accezione di ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo) assumono ancor più importanza nella PA, viste le sfide contemporanee che è chiamata ad affrontare. Intesa in questo senso, la valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese. Affinché il processo di pianificazione degli interventi formativi possa concretamente raggiungere gli obiettivi sopra richiamati, a prescindere dagli adempimenti previsti anche dai contratti nazionali, occorre programmare gli interventi formativi finalizzati a:

- Valorizzare il patrimonio professionale presente all'interno dell'Ente;
- Assicurare un adeguato supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi, migliorandone qualità ed efficienza, con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze



digitali;

- Garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative, ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- Favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'andamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- Incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

### 3.4.2 Formazione

Ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettera i), l'Ente avvierà il confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL 2019/2021 negli incontri già calendarizzati.

Importo destinato alla formazione sul bilancio di Previsione 2023: € **6120,00**

### 3.5 Piano Azioni Positive

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 in cui si prevede che "le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro".

Il D.lgs. n. 198 del 11/04/2006 e s.m.i., "Codice delle Pari Opportunità" e la Direttiva del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità" in data 23/05/2007, prevedono che le amministrazioni pubbliche si dotino di un Piano delle azioni positive per la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

#### *Obiettivi*

Il Comune di Albissola Marina, in relazione alla definizione degli obiettivi, si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità, intesa come condizione di uguale possibilità di riuscita e/o di pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia operativa al fine di stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

Al fine di consolidare e potenziare un quadro politiche del lavoro volte ad evitare che si determinino all'interno dell'Ente ostacoli alla realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, , gli obiettivi che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire sono:

1. Promozione delle pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale offrendo opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera, operando anche nell'ottica di una rettifica in occasione di eventuali e significativi squilibri di genere



e/o di altra tipologia;

2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale ed intervento sulla cultura della gestione delle risorse umane, affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale in relazione alle condizioni specifiche di uomini e donne;
3. Facilitazione nell'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
4. Tutela dell'ambiente di lavoro da eventuali casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
5. Garantire la massima attenzione e rispetto in merito alla sicurezza sul lavoro all'interno dell'Organizzazione; e pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative anche sotto il profilo della differenza di genere;
6. Promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
7. Svolgimento delle attività di comunicazione e promozione della consapevolezza dei lavoratori rispetto alle azioni del Piano Triennale.

## ***AZIONI POSITIVE***

Il presente Piano triennale di Azioni Positive, in spirito di continuità con il precedente, vuole costituire uno strumento con cui l'Ente si impegna a individuare misure volte a prevenire situazioni di malessere, disagio e discriminazioni e a favorire, per quanto possibile, il benessere lavorativo delle persone.



## *L'organico del Comune*

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Albissola Marina non può prescindere dalla constatazione che l'organico non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, così come risulta dalla seguente ricognizione effettuata alla data di approvazione del presente piano:

Posizione economica	Uomini	Donne
Posizione economica B1	1	
Posizione economica B2	1	
Posizione economica B3 da B1	1	
Posizione economica B3 accesso	1	
Posizione economica B4 da B1		
Posizione economica B4 da B3		
Posizione economica B5 da B1		
Posizione economica B5 da B3	1	
Posizione economica B6 da B1		
Posizione economica B6 da B3		
Posizione economica B7 da B1		
Posizione economica B7 da B3	1	
Posizione economica B8 da B1		
Posizione economica B8 da B3	1	
Posizione economica C1	6	6
Posizione economica C2		1
Posizione economica C3	5	1
Posizione economica C4	1	
Posizione economica C5		4
Posizione economica C6	1	1
Posizione economica D1	1	1
Posizione economica D2		1
Posizione economica D3		
Posizione economica di accesso D3		
Posizione economica D4 da D1		



Posizione economica D4 da D3		
Posizione economica D5 da D1		1
Posizione economica D5 da D3		
Posizione economica D6 da D1	1	2
Posizione economica D6 da D3		
Posizione economica D7 da D3		1
<b>TOTALI</b>	<b>22</b>	<b>19</b>

Per quanto riguarda i lavoratori che ricoprono ruoli apicali o sono incaricati di responsabilità gestionali ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, la situazione è la seguente:

	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Segretario Comunale (in Convenzione con il Comune di Arenzano)	<b>1</b>		<b>1</b>
Titolare di P.O. – Responsabili di Settore	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>Totali</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

## **Promuovere il benessere organizzativo e favorire un clima di lavoro positivo**

Al fine di promuovere iniziative di conciliazione dei tempi lavorativi e di cura familiare è obiettivo dell'Ente definire la fattibilità di azioni di sostegno al personale per la conciliazione di tempi di vita e tempi di lavoro, individuare e sperimentare forme di flessibilità nell'orario di lavoro e nello svolgimento delle attività che favoriscano la conciliazione e il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, diffondere al personale le informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa sui congedi parentali a tutela della maternità e paternità.

## **Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

Per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani è obiettivo dell'Ente promuovere l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione contro la violenza di genere e promuovere tra tutto il personale l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, non discriminante, identificativo sia del soggetto femminile che di quello maschile.



## **Piano di formazione annuale**

A tutti i dipendenti, senza distinzione di genere, è garantita la partecipazione a corsi di formazione. Ogni lavoratore ha facoltà di proporre richiesta di partecipazione a corsi di formazione al proprio Responsabile di Settore, che elabora il piano di formazione del personale di riferimento secondo le priorità individuate e in coerenza con le proprie disponibilità di PEG.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali, con copertura/rimborso di tutte le spese di trasferta secondo la normativa vigente.

## **Disciplina del part-time**

Le richieste di trasformazione a/da part-time presentate negli ultimi anni dalle lavoratrici e dai lavoratori dell'Ente sono state gestite con tempestività e nel rispetto della normativa vigente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei lavoratori soddisfacendo le richieste di quest'ultimi senza compromettere l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati. Pertanto è intenzione dell'Amministrazione proseguire come operato in passato.



# COMUNE DI ALBISSOLA MARINA



comune certificato



bandiera blu