



COMUNE di MONTICELLI PAVESE
CAP 27010 **Provincia di Pavia**
Tel. 0382.722220 – Fax 0382.722.236
Partita Iva 00470500182
anagrafe@comune.monticellipavese.pv.it

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

TRIENNIO 2023-2025

- MODELLO SEMPLIFICATO PER LE P.A. CON MENO DI 50 DIPENDENTI -

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80,
convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Approvato con DGC n. 32 del 31/5/2023

Sommario

Errore. Il segnalibro non è definito.

PREMESSE.....	3
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	5
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	7
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	7
1.1 Analisi del contesto esterno	7
1.2 Analisi del contesto interno.....	17
2.1 Valore Pubblico	20
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	20
2.2. Performance	21
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	23
2.4 Trasparenza.....	48
2.5. Il monitoraggio e il riesame delle misure	51
SEZIONE 3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	51
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente.....	51
3.2 Lavoro agile.....	54
3.3 Piano dei fabbisogni.....	54
SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....	60

PREMESSE

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il Piano ha durata triennale ed è aggiornato annualmente.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- a) il **Piano della Performance**, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa (art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150);
- b) il **Piano Organizzativo del Lavoro Agile** (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo (art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124);
- c) il **Piano Triennale del Fabbisogno del Personale**, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne (art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- d) il **Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza** (PTPCT) (art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190);
- e) il **Piano delle azioni concrete** (art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- f) il **Piano delle azioni positive** (art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

- per quanto concerne la Performance, il D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i;
- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla Trasparenza, il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190/2012, il decreto legislativo n. 33/2013;
- in materia di Organizzazione del lavoro agile, le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento relative anche al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione.

Per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate.

Essendo la dotazione organica del Comune di Monticelli Pavese inferiore a cinquanta dipendenti, si è fatta applicazione delle disposizioni che prevedono modalità semplificate: in particolare, si fa

riferimento al Piano-tipo allegato al DM del 30.06.2022 firmato di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Ministro dell'Economia e delle Finanze.

* * * * *

Giova evidenziare, sin dalle premesse, che:

- il Consiglio di Stato, nel parere n. 506/2022, reso dalla Sezione Atti normativi sullo schema di D.P.R. relativo al PIAO, ha chiarito che il processo di integrazione dei piani confluiti nel PIAO debba avvenire in modo progressivo e graduale, anche attraverso strumenti di tipo non normativo, come il monitoraggio e la formazione: “[...] *Tale integrazione e “metabolizzazione” dei piani preesistenti e, soprattutto, tale valorizzazione “verso l’esterno” non potrà che avvenire, come si è osservato, progressivamente e gradualmente*”;
- la stessa ANAC ha voluto dedicare la prima parte del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 – 2024 alle indicazioni per la predisposizione della sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza: tale scelta è stata motivata dalla consapevolezza delle difficoltà che le amministrazioni hanno riscontrato nella programmazione integrata, che dovrebbe comportare una graduale reingegnerizzazione dei processi operativi delle amministrazioni. Le indicazioni che l’Autorità offre tengono conto che l’adeguamento agli obiettivi della riforma sul PIAO è necessariamente progressivo;
- sebbene le indicazioni contenute nel “Piano tipo”, allegato al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, non prevedano l’obbligatorietà della sottosezione di programmazione Performance, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto “*L’assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all’esercizio della facoltà espressamente prevista dall’art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l’ente locale dagli obblighi di cui all’art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]*”.

Di seguito viene individuato – in maniera sintetica - lo schema/contenuto del PIAO del Comune di Monticelli Pavese:

Sezioni	Sottosezioni	Contenuti
1. scheda anagrafica	-	
2. Valore pubblico, performance e anticorruzione	2.2 sottosezione “Performance”	Si rinvia alla sottosezione
	2.3 sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”	Si rinvia alla sottosezione

3. “Organizzazione e Capitale umano”	3.1 sottosezione “Struttura organizzativa”	Si rinvia alla sottosezione. In essa: - è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione; - sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a) del DM 132/2022;
	3.2 sottosezione “Organizzazione del lavoro agile”	Si rinvia alla sottosezione. Sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, che l'amministrazione potrà adottare. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere: 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti; 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza; 3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile; 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente; 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
	3.3 sottosezione “Piano triennale dei fabbisogni di personale”	Si rinvia alla sottosezione. E' indicata: - la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale; - quanto riportato al punto 2) dell'art. 6, c. 3, del Decreto ossia: i) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente; ii) la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni di servizi, attività o funzioni.

In ultimo, occorre considerare come, nonostante il PIAO 2023-2025 sia il primo a essere redatto in forma ordinaria, per il 2023 il documento continuerà ad avere comunque un carattere intrinsecamente sperimentale, proseguendo il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2024-2026 nonché prevedendo al suo interno anche la predisposizione dei contenuti della sottosezione Performance, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), secondo quanto stabilito dal Capo II del D.Lgs. n. 150/2009.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del

processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo: i) alla Performance, ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 e delle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica; ii) all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e agli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite; iii) del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del D.L. n. 80/2021 (convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79) le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 (deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 27/7/2022) con la Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2023-2025 e con il bilancio di previsione finanziario 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 e 6 del 28 marzo 2023.

Soggetti coinvolti nell'elaborazione: Per la predisposizione del PIAO i responsabili delle sezioni sono chiamati a non lavorare singolarmente ma a coordinarsi condividendo dati, elementi informativi, strumenti a disposizione, con l'istituzione, ove possibile, di una sorta di cabina di regia composta dai responsabili delle sezioni e/o di un gruppo di lavoro inter-direzionale.

In Enti di piccole dimensioni, come su suggerimento di ANAC, può valutarsi l'istituzione di una struttura dal carattere multidisciplinare che, attraverso l'integrazione di differenti competenze, fornisca un supporto costruttivo sia alla predisposizione sia allo stesso coordinamento delle diverse sezioni del PIAO.

Essendo il Comune di Monticelli Pavese di piccolissima dimensione, non è stata creata alcuna struttura di coordinamento dedicata alla redazione del PIAO e l'operazione di "aggregazione" delle informazioni per la predisposizione del piano è stata svolta dal Segretario Comunale.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: **Comune di Monticelli Pavese**

Indirizzo: Via Roma n. 11/A

Codice fiscale/Partita IVA: 00470500182

Rappresentante legale: Sindaco Pro - tempore Sig.ra Pasqualin Samanta

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 4 (**quattro**)

Numero di abitanti: 631

Telefono: 0382/722220

Sito internet: <https://www.comune.monticellipavese.pv.it/>

E-mail: anagrafe@comune.monticellipavese.pv.it

PEC: comune.monticellipavese@regione.lombardia.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Per quanto attiene la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l'amministrazione nonché i parametri economici essenziali utilizzati per identificare, a legislazione vigente, l'evoluzione dei flussi finanziari ed economici dell'ente, si rinvia all'analisi di contesto esterno effettuata nella Se.S. del Documento Unico di Programmazione 2023-2025,

approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.26 del 27/7/2022 e della Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.5 del 28/3/2023

Nella presente sottosezione si procederà quindi ad un esame del contesto esterno ai fini dell'integrazione con la Sezione 2 del Piano denominata "*Valore pubblico, performance e anticorruzione*". In particolare, devono essere oggetto di analisi e descrizione le caratteristiche ambientali (strutturali e congiunturali) in cui opera l'amministrazione e come queste possano influire sulla probabilità di corruzione e sulla valutazione e il monitoraggio dei rischi e delle misure di prevenzione.

1.1.1 Contesto normativo nazionale ed internazionale

Nel PNA 2019, espressamente richiamato nel PNA 2022 (delibera n. 7 del 17/01/2023), viene sostanzialmente confermata la nozione di "corruzione" contenuta nella Circolare n. 1/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri e reiterata nei PNA che si sono succeduti dal 2013 ad oggi. Nei Piani Nazionali il termine "corruzione" assume un'accezione ampia, comprendendo 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. Pertanto, le situazioni rilevanti, nella prospettiva del PNA e dei piani di prevenzione della corruzione che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad adottare, questi ultimi ora confluiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, sono più estese delle fattispecie penalistiche.

Esse contemplano non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione, previsti dal Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - vengano in evidenza fenomeni di malfunzionamento dell'amministrazione determinati dall'esercizio a fini privati delle funzioni attribuite, oppure emergano forme d'inquinamento dell'azione amministrativa fuori dal contesto o dalla realtà dell'istituzione: sia che le condotte abbiano successo, sia qualora rimangano a livello di tentativo.

Già l'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione sottolineava come il concetto di "*malamministrazione*" (*maladministration*) vada inteso come "*assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre cioè avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse*". I contenuti e le raccomandazioni raccolte nel PNA 2019 sono strettamente correlati agli adempimenti derivanti da disposizioni sancite a livello internazionale. L'ANAC, infatti, prende parte alle attività svolte nelle sedi ONU, G20, OCSE, Consiglio d'Europa, Unione europea, da cui emergono "*a fianco dell'azione repressiva, importanti orientamenti e leve di tipo preventivo della corruzione*". A livello europeo occorre richiamare i documenti di seguito indicati, in via esemplificativa e non esaustiva:

- nell'ambito della cooperazione internazionale, l'*Addendum* al Rapporto di conformità sull'Italia per il primo e secondo ciclo di valutazione congiunti, adottato nel 2013 dal

Gruppo di Stati contro la Corruzione (GRECO), che, nell'ambito del Consiglio d'Europa "[...] affronta in modo specifico il tema della trasparenza e dell'accesso ai dati e documenti rilevanti dell'azione amministrativa negli enti locali, raccomandando l'apertura alle richieste di conoscenza dell'azione amministrativa di cittadini e portatori di interesse e una maggiore uniformità nell'applicazione delle norme in materia di trasparenza e accesso civico negli enti locali";

- nel contesto specifico dell'Unione europea, la Relazione della Commissione europea (COM 2014, 38 final, ANNEX 12), in cui "[...] si sottolinea la necessità che l'ordinamento italiano presidi in modo efficace gli enti locali e i livelli di governo territoriale attraverso misure per la prevenzione della corruzione che siano in grado di promuovere la trasparenza e di contrastare i conflitti di interesse, le infiltrazioni della criminalità organizzata, la corruzione e il malaffare, sia nelle cariche elettive sia nell'apparato amministrativo. Si raccomanda inoltre di garantire un quadro uniforme per i controlli e la verifica dell'uso delle risorse pubbliche a livello regionale e locale, soprattutto in materia di appalti pubblici [...]"

Come confermato dal PNA 2019, in linea generale "[...] le Convenzioni internazionali promuovono, presso gli Stati che le firmano e ratificano, l'adozione, accanto a misure di rafforzamento della efficacia della repressione penale della corruzione, di misure di carattere preventivo, individuate secondo il metodo della determinazione, in rapporto ai contenuti e ai procedimenti di ciascuna delle decisioni pubbliche più rilevanti assunte, del rischio del verificarsi dei fenomeni corruttivi. [...] Per essere efficace, la prevenzione della corruzione deve consistere in misure di ampio spettro, che riducano, all'interno delle amministrazioni, il rischio che i pubblici funzionari adottino atti di natura corruttiva (in senso proprio). Esse, pertanto, si sostanziano tanto in misure di carattere organizzativo, oggettivo, quanto in misure di carattere comportamentale, soggettivo."

Le misure di tipo oggettivo "[...] sono volte a prevenire il rischio incidendo sull'organizzazione e sul funzionamento delle pubbliche amministrazioni. Tali misure preventive (tra cui, rotazione del personale, controlli, trasparenza, formazione) prescindono da considerazioni soggettive, quali la propensione dei funzionari (intesi in senso ampio come dipendenti pubblici e dipendenti a questi assimilabili) a compiere atti di natura corruttiva e si preoccupano di preconstituire condizioni organizzative e di lavoro che rendano difficili comportamenti corruttivi."

Le misure di carattere soggettivo "[...] concorrono alla prevenzione della corruzione proponendosi di evitare una più vasta serie di comportamenti devianti, quali il compimento dei reati di cui al Capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale ("reati contro la pubblica amministrazione") diversi da quelli aventi natura corruttiva, il compimento di altri reati di rilevante allarme sociale, l'adozione di comportamenti contrari a quelli propri di un funzionario pubblico previsti da norme amministrativo-disciplinari anziché penali, fino all'assunzione di decisioni di cattiva amministrazione, cioè di decisioni contrarie all'interesse pubblico perseguito dall'amministrazione, in primo luogo sotto il profilo dell'imparzialità, ma anche sotto il profilo del buon andamento (funzionalità ed economicità)."

1.1.2 Contesto criminologico

Finalità dell'analisi del contesto criminologico è quella di valutare quanto l'ambiente possa favorire l'emergere di fenomeni corruttivi all'interno dell'ente.

A livello globale, l'organizzazione non governativa Transparency International rileva annualmente l'indice di corruzione percepita. L'indice si calcola a partire da sondaggi e valutazioni di esperti sulla corruzione nel settore pubblico, ognuno dei quali assegna un punteggio da 0 (altamente corrotto) a 100 (per niente corrotto) ad ogni singolo Stato. Oltre due terzi dei 180 Paesi analizzati ha un punteggio inferiore a 50. Dal 2012 solo 20 Paesi hanno visto migliorare in maniera significativa il punteggio, e tra questi vi è l'Italia, con uno degli incrementi maggiori (+14 punti).

L'Italia, nel 2012, si attestava infatti alla 72esima posizione. Dopo l'approvazione della legge anticorruzione (proprio nel 2012) l'Italia ha sperimentato un costante miglioramento. Rispetto la situazione del 2012, nel 2022 (ultimo anno disponibile), il nostro Paese ha guadagnato ben 14 punti e scalato molte posizioni, fino a raggiungere un range di 56/100 nella scala di misurazione del livello di corruzione percepita.

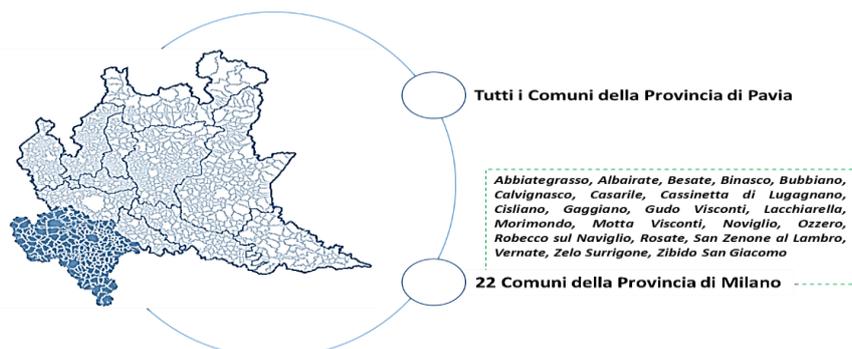
Ovviamente i dati si riferiscono alla percezione, e non forniscono un quadro della corruzione effettiva.

Scendendo più in dettaglio rispetto al territorio di riferimento, per l'analisi dei dati riferiti alla criminalità sul territorio ove insiste (anche) il Comune di Monticelli Pavese vengono utilizzati, per la redazione del presente Piano:

- i. Bilancio sociale 2021 della Procura della Repubblica di Pavia;
- ii. "MONITORAGGIO DELLA PRESENZA MAFIOSA IN LOMBARDIA" a cura dell'Osservatorio sulla Criminalità Organizzata dell'Università degli Studi di Milano in collaborazione con Polis Lombardia e presentato nel 2022;
- iii. "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei deputati il 05/02/2020

* * * * *

Il circondario della Procura di Pavia comprende tutti i 190 comuni della Provincia di Pavia e 22 comuni limitrofi della Provincia di Milano, per un totale di 212 comuni.

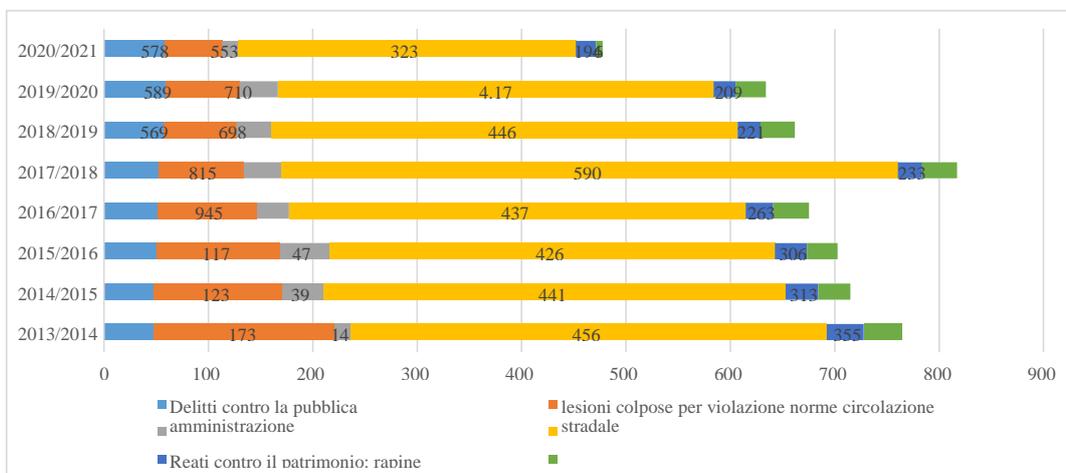


In ordine al numero di delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria (dati Istat aggiornati al 2020), nel periodo 2014 – 2020 in Lombardia, in quasi tutte le province si registra la diminuzione delle segnalazioni: diminuzione particolarmente evidente nell'anno 2020 per effetto della pandemia.

Analizzando il dato per Corte d'Appello, Pavia risulta la quarta, dietro a Monza, per numero di denunce in relazione alla popolazione residente. Si segnala nel periodo in esame una costante diminuzione del tasso di delittuosità che, nell'anno 2020, si attesta in 18.045 denunce.

Per inquadrare meglio il contesto esterno-criminologico della Provincia di Pavia, si è calcolato il peso percentuale delle principali tipologie di reato sul totale dei reati denunciati. Nell'ultimo quinquennio le 6 maggiori tipologie di reato di seguito elencate hanno rappresentato tra il 73% e l'87% delle casistiche:

- Furti;
- Lesioni colpose per violazione norme di circolazione stradale;
- Rapine;
- Lesione colpose per infortuni sul lavoro;
- Delitti contro la Pubblica Amministrazione;
- Tossicodipendenza.



In ordine ai reati commessi in danno delle Pubbliche Amministrazioni, si registra però un andamento tendenzialmente costante.

Nel Bilancio sociale della Procura della Repubblica presso il Tribunale di Pavia è riportato *“Per una corretta analisi dei fenomeni criminali che offendono i beni giuridici tutelati dai reati contro la pubblica amministrazione è necessario distinguere tra i delitti contro il patrimonio pubblico e quelli che ledono il corretto agire dell’Amministrazione. [...] hanno avuto una significativa prevalenza numerica quelli della prima categoria, all’interno della quale è necessario ulteriormente distinguere – da una parte – i reati commessi dai privati e – dall’altra quelli – commessi dai pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.”*

Nell'ambito dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, particolare incidenza hanno avuto le indagini su soggetti che, in proprio o per conto di persone giuridiche private, hanno conseguito indebitamente erogazioni pubbliche quali finanziamenti a fondo perduto da parte dello Stato, della Regione o della Comunità Europea, oppure mutui agevolati, fattispecie prevista dall'art. 640 bis c.p. (in particolare merita di essere menzionato il procedimento penale n. R.G.N.R. 7289/19 avente ad oggetto un sistema di frode per l'ottenimento di incentivazioni pubbliche relative all'approvvigionamento di biomassa legnosa)

Nell'ambito dei reati dei pubblici ufficiali contro il patrimonio dell'amministrazione, si sono riscontrati numerosi casi di peculato, caratterizzati da modalità di aggressione di beni pubblici molto diverse tra loro.

Tra questi, meritano di essere segnalati i seguenti procedimenti, per l'entità delle somme e dei beni oggetto di illecita appropriazione o per la reiterazione sistematica delle condotte:

- procedimento relativo, tra gli altri reati, a numerosissime ipotesi di peculato di materiale ferroso (per oltre 150.000 kg complessivi) e gasolio di proprietà di società a integrale partecipazione pubblica, commesse da alcuni incaricati di pubblico servizio (n. R.G.N.R. 6249/19);
- procedimento avente ad oggetto le condotte di un noto politico locale depositario di innumerevoli incarichi di tutela, curatela e amministrazione di sostegno n. (R.G.N.R. 6472/18);
- procedimento avente ad oggetto le condotte di un direttore di ufficio postale autore di innumerevoli indebiti prelievi dai conti correnti dei clienti dell'Ente (n. R.G.N.R. 3218/20);
- procedimento avente ad oggetto le condotte di un gruppo di dipendenti comunali dediti alla falsificazione e vendita di documenti di identità irregolari (n. R.G.N.R. 5033/18).

Relativamente ai reati che offendono l'imparzialità ed il buon andamento della pubblica amministrazione, ma che hanno altresì immediato impatto sulla libera concorrenza e sul mercato, si sono inoltre registrati diversi procedimenti per turbata libertà degli incanti e turbata libertà del procedimento di scelta del contraente.

Più complessi ed impegnativi sia sul piano investigativo sia su quello strettamente processuale sono i reati di corruzione. In materia di corruzione, si possono osservare, nella prassi, alcuni fenomeni degni di nota: la crescente difficoltà a determinare la nozione di atto contrario ai doveri d'ufficio; la natura delle remunerazioni date o promesse ai soggetti pubblici; la distinzione tra politici e dirigenti amministrativi negli enti pubblici.

Tra i procedimenti più significativi nel corso del 2020 in materia di corruzione giova segnalare il procedimento n. R.G.N.R. 8235/18 relativo a fatti di corruzione impropria realizzati all'interno di una Stazione dei Carabinieri destinataria di attività di totale riorganizzazione proprio all'esito dell'attività in questione.

Meritano inoltre di essere segnalati i numerosi procedimenti penali affrontati dall'Ufficio per contrastare fenomeni, anche gravi e consistenti, di inquinamento ambientale (procedimento penale n. R.G.N.R. 573/18 nei confronti degli amministratori della società "Technostone s.r.l.", società satellite della ASM Pavia S.p.A.).

Utile per la "analisi del contesto esterno" è il "MONITORAGGIO DELLA PRESENZA MAFIOSA IN LOMBARDIA", a cura dell'Osservatorio sulla Criminalità Organizzata dell'Università degli Studi di Milano in collaborazione con Polis Lombardia, presentato nel 2022.

In particolare, per quanto attiene il territorio provinciale ove insiste il Comune di Monticelli Pavese, nel citato elaborato si rileva che "[...] *l'inizio del radicamento di organizzazioni mafiose nella provincia di Pavia può essere individuato a cavallo tra gli anni '60 e '70. In quel decennio arrivarono infatti nei comuni del pavese ben 48 soggiornanti obbligati, lo stesso numero della provincia di Milano, che diedero inizio alla colonizzazione mafiosa dell'area. La presenza criminale nell'area diventa evidente già nel 1972 quando a Vigevano viene sequestrato Pietro Torielli junior [...] fu il primo rapimento in Lombardia e diede il via alla cosiddetta "stagione dei sequestri" che negli anni successivi terrorizzò la borghesia del nord Italia. In quel periodo storico la provincia di Pavia fu particolarmente colpita da questa strategia mafiosa, in cui negli anni Cosa nostra lasciò poi il campo alla 'ndrangheta, e divenne teatro di altri due sequestri eccellenti: il rapimento dello stilista Giuliano Ravizza nel settembre 1981, e nel gennaio 1988, quello del diciottenne Cesare Casella, la cui prigionia durò ben 743 giorni.*

L'indagine "Infinito" del 2010, poi, oltre a ribadire l'esistenza di una locale di 'ndrangheta operante a Pavia e delinearne l'organigramma, evidenzia come si sia registrata una scissione che ha portato alla nascita di una nuova locale a Voghera. L'operazione "Lex" del 2016 ha poi permesso di accertare come, sempre a Voghera, risulti essere particolarmente attivo un gruppo riconducibile alla 'ndrina Chindamo-Ferrentino di Laureana di Borrello, dedito al traffico di stupefacenti ed al riciclaggio di proventi illeciti in particolare nel settore del movimento terra.

Se dunque le varie inchieste hanno accertato l'esistenza di due locali nella provincia pavese, è importante sottolineare come tuttavia anche nel terzo importante polo dell'area, ossia la zona Vigevano, si sia registrata una presenza storica della criminalità organizzata calabrese. Una presenza iniziata con l'arrivo nel 1968 del boss Giovanni Cotroneo e negli anni '70 con l'arrivo dal reggino di soggetti legati al clan Valle-Lampada, spostatosi poi verso la fine degli anni '90 nel sud-ovest milanese.

In ogni caso nella provincia pavese è la locale del capoluogo ad apparire da sempre quella più attiva ed efficace nella realizzazione di delitti e nell'infiltrazione di settori economici e sociali. Oltre che operare nei settori classicamente ambiti dai clan come l'edilizia, gli appalti e la ristorazione, emerge fra l'altro chiaramente come la locale di Pavia sia tradizionalmente attiva nell'infiltrazione della politica locale, con diversi tentativi di condizionare l'esito delle elezioni sia a livello locale che regionale, in accordo con la locale di Milano.

Per quanto attiene gli sviluppi più recenti, non sembrano registrarsi negli ultimi anni mutamenti di rilievo nella geografia criminale della provincia pavese. Lo scenario è lo stesso rivelato dalle precedenti indagini, con l'esistenza di due locali di 'ndrangheta, a Pavia e Voghera, e di uno speciale gruppo criminale riconducibile al clan Chindamo-Ferrentino di Laureana di Borrello operante nella zona di Voghera.

Elemento di particolare rilevanza registratosi negli ultimi anni è la presenza sul territorio, più volte segnalata anche nelle ultime relazioni semestrali della Direzione Investigativa Antimafia, di elementi collegati al clan Barbaro originario di Plati e da decenni radicato nella provincia sudoccidentale di Milano. Come evidenziato dall'inchiesta condotta dalla DDA di Milano nel gennaio 2022, *“teatro territoriale di riferimento è Casorate Primo (PV), dove risultano impiantate solidamente molte famiglie 'ndranghetiste di Plati e dove gli indagati si muovono e si comportano con grande disinvoltura”*. Lo spostamento verso la provincia di Pavia del clan Barbaro, come già accennato, sembra esprimere un tentativo di reagire ai cambiamenti che negli ultimi anni hanno reso l'area di Corsico e Buccinasco sempre meno ospitale per il clan, più che indicare una volontà di colonizzare l'area settentrionale della provincia. Non si tratterebbe dunque, secondo la tesi della dott.ssa Alessandra Dolci, *“di un'espansione con finalità economiche ma del tentativo di riproporre lo stesso schema sociale della regione d'origine e replicare un modello classico che dà ai clan maggiore sicurezza soprattutto in relazione alle contromisure da adottare alle attività investigative messe in campo. Sono tutti paesi piccoli, di due o tremila abitanti, in cui è più semplice non solo avere rapporti con la pubblica amministrazione ma anche e soprattutto controllare in senso stretto il territorio”*.

Il trasferimento verso piccoli comuni della provincia di Pavia, con una popolazione inferiore ai diecimila abitanti e lontani da insediamenti produttivi, offre insomma diversi vantaggi. È noto, d'altronde, come all'epoca dei primi insediamenti nelle regioni del Nord i clan avessero tratto importanti vantaggi dalla scelta di stanziarsi in paesi di piccole dimensioni, nei quali da un lato era più semplice controllare il territorio (e influenzarne le dinamiche sociali e politiche) e dall'altro si incontrava una minor resistenza da parte sia della società civile sia delle forze dell'ordine.

Con riferimento ai reati di smaltimento illecito dei rifiuti, il monitoraggio operato dall'Osservatorio sulla Criminalità Organizzata dell'Università degli Studi di Milano ha evidenziato *“[...] la centralità della provincia di Pavia nel business criminale dei rifiuti che ha portato ad una vera e propria emergenza incendi negli scorsi anni. Dopo gli otto roghi in impianti di rifiuti verificatisi nell'area tra il 2015 e il 2018, e tra cui si ricorda l'incendio di un capannone di oltre 1000 m2 stipato di rifiuti a Corteolona, la serie quasi ininterrotta di depositi dati alle fiamme ha subito un brusco rallentamento, come nel resto della regione, senza però interrompersi totalmente. Si segnalano in particolare i due*

<i>Sfruttamento prostituzione</i>	12	11	5	10	7	9	5	1	3	2	2
<i>Riciclaggio</i>	9	7	8	11	8	7	14	9	21	35	77
<i>Normativa sugli stupefacenti</i>	188	140	207	190	202	133	167	181	203	215	197

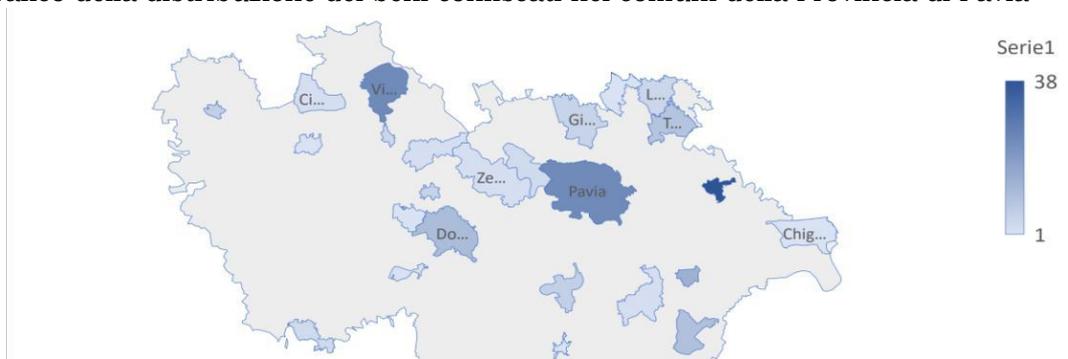
Tabella - Reati inerenti al riciclaggio e reimpiego di capitali di provenienza illecita denunciati dalle forze dell'ordine all'autorità giudiziaria, valori per 100.000 abitanti (fonte: Istat)

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

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

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

Grafico della distribuzione dei beni confiscati nei comuni della Provincia di Pavia



1.2 Analisi del contesto interno

Si rinvia all'analisi di contesto interno effettuata nella Se.S. del Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.26 del 27/7/2022 e della Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.5 del 28/3/2023

Per quanto di interesse per l'analisi del contesto interno, si evidenzia che l'Ente fa parte dell'Unione dei Comuni Lombarda di Santa Cristina e Bissone, Badia Pavese e Monticelli Pavese, per la gestione associata di parte delle funzioni di cui all'art. 14 comma 27 del D.L. 78/2010.

Al riguardo, si evidenzia che con sentenza della Corte costituzionale n. 33/2019, l'art. 14, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, il quale impone ai Comuni con meno di 5.000 abitanti di gestire in forma associata le loro funzioni fondamentali è stato dichiarato incostituzionale, là dove non consente ai Comuni di dimostrare che, in quella forma, non sono realizzabili economie di scala e/o miglioramenti nell'erogazione dei beni pubblici alle popolazioni di riferimento. Secondo la Corte, l'obbligo imposto ai Comuni sconta un'eccessiva rigidità perché dovrebbe essere applicato anche in tutti quei casi in cui: a) non esistono Comuni confinanti parimenti obbligati; b) esiste solo un Comune confinante obbligato, ma il raggiungimento del limite demografico minimo comporta il coinvolgimento di altri Comuni non in situazione di prossimità; c) la collocazione geografica dei confini dei Comuni (per esempio in quanto montani e caratterizzati da particolari fattori antropici, dispersione territoriale e isolamento) non consente di raggiungere gli obiettivi normativi. Si tratta di situazioni dalla più varia complessità che però - secondo la sentenza - meritano attenzione, perché il sacrificio imposto all'autonomia comunale non realizza quei risparmi di spesa cui è finalizzata la normativa stessa.

Nelle more dell'attuazione della sentenza della Corte costituzionale 4 marzo 2019, n. 33, e della conclusione del processo di definizione di un nuovo modello di esercizio in forma associata delle funzioni fondamentali per i piccoli Comuni, i termini di cui all'articolo 14, comma 31-ter, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, in materia di funzioni fondamentali dei Comuni, sono stati differiti al 31 dicembre 2023 dalla legge 15/2022, di conversione con modifiche del DL 228/2021 (cd. Decreto "Milleproroghe").

Per quanto attiene lo sportello unico per le attività produttive (SUAP), questo viene gestito dall'Unione dei Comuni Lombarda di Santa Cristina e Bissone, Badia Pavese e Monticelli Pavese mediante l'applicativo MUTA di regione Lombardia.

I controlli interni vengono svolti con cadenza periodica dal Segretario Comunale.

L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, di cui all'art. 55 bis del D.lgs. 165/2001 e s.m.i., è costituito in composizione monocratica nella persona del Segretario Comunale e, ad oggi, il personale dipendente non ha subito procedimenti disciplinari o penali per eventi corruttivi.

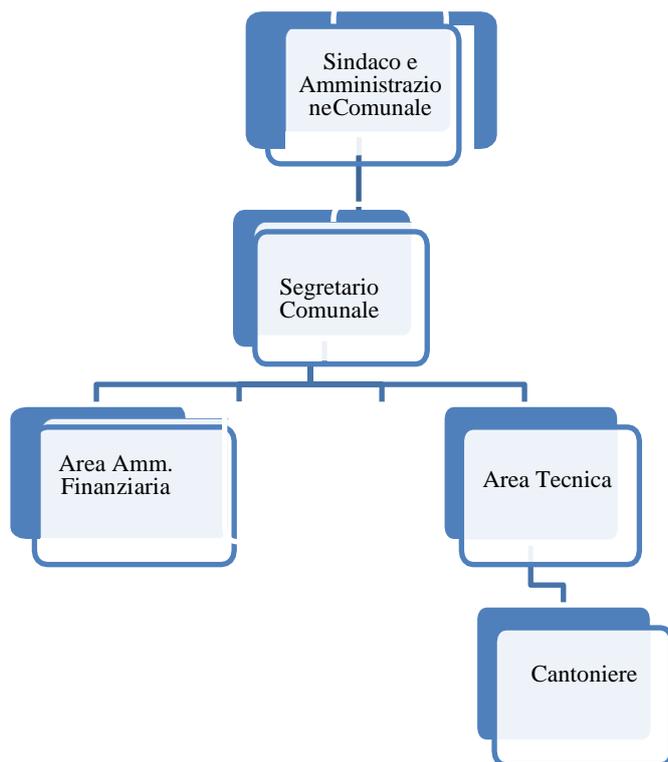
È altresì operativo un nucleo di valutazione costituito dal Segretario comunale dell'ente per la valutazione della performance.

Conclusioni in merito alla valutazione di impatto del contesto interno ed esterno:

Soggetti coinvolti nell'elaborazione: Dai risultati dell'analisi del contesto, sia esterno che interno, è possibile sviluppare le considerazioni che verranno trattate nella sezione 2 del presente Piano in merito alle misure di prevenzione e contrasto della corruzione: il fatto che non si siano evidenziati negli ultimi anni sul territorio comunale reati contro la Pubblica Amministrazione in generale, e quindi nemmeno di natura corruttiva in particolare, e il fatto che la struttura organizzativa presenti dimensioni estremamente contenute (al momento della redazione del Piano solo due dipendenti) depongono, al momento, per una sostanziale assenza di fattori di potenziale condizionamento del corretto funzionamento dell'ente, ferma restando la necessità dell'applicazione delle misure di prevenzione di cui al presente PTPCT.

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 02/03/2022.



Al fine di meglio comprendere la struttura organizzativa del Comune di Monticelli Pavese e in funzione della predisposizione delle successive sezioni del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione, si ritiene utile procedere ad una ricognizione dei servizi resi/gestiti dall'Ente in forma diretta e di quelli in forma associata

Servizi gestiti in forma diretta dall'Area Amministrativo-Finanziaria:

- Amministrazione generale (anagrafe – stato civile – elettorale – servizi sociali – delibere – determine)

- Economico finanziario (Bilancio – Rendiconto – DUP – BDAP – mandati – reversali)

Servizi gestiti in forma associata quale Ente facente parte dell'Unione di Comuni Lombarda di Santa Cristina e Bissone – Badia Pavese – Monticelli Pavese:

- Servizi Scolastici
- Servizio Tributi
- Servizio Polizia Locale
- Servizi Ufficio Tecnico e Suap

La gestione e ripartizione dei servizi sopra menzionata è altresì descritta nel DUP 2023 – 2025, approvato con Delibera C.C. n.26 DEL 27/7/2022 e nella nota di aggiornamento approvata con delibera C.C. n. 5 del 28/3/2023.

1.2.2 Mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico. Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

L'attività di mappatura e catalogazione dei processi dell'Ente si articola in tre fasi: identificazione; descrizione; rappresentazione.

L'identificazione consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo), nell'identificare l'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere esaminati e descritti. In questa fase l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento.

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

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

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

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

- A. acquisizione e gestione del personale;
- B. affari legali e contenzioso;
- C. contratti pubblici;
- D. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- E. gestione dei rifiuti;

- F. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- G. governo del territorio;
- H. incarichi e nomine;
- I. pianificazione urbanistica;
- J. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
- K. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Oltre alle suddette undici “Aree di rischio”, si prevede l’area definita “Altri servizi”.

Tale sottoinsieme riunisce 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.

Nel PNA 2022, per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti, in una logica di semplificazione e in considerazione della sostenibilità delle azioni da porre in essere, sono indicate le seguenti priorità rispetto ai processi da mappare e presidiare con specifiche misure:

- a) processi rilevanti per l’attuazione degli obiettivi del PNRR (ove le amministrazioni e gli enti provvedano alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR) e dei fondi strutturali. Ciò in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall’Unione europea;
- b) processi direttamente collegati a obiettivi di performance;
- c) processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni,

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al “Catalogo dei processi” allegato e parte integrante del presente Piano, rivisto rispetto ai precedenti (Allegato 1 – Catalogo/Mappatura processi).

Il Comune di Monticelli Pavese, nonostante le piccole dimensioni dell’Ente, ha optato per una ridefinizione e implementazione dei processi da valutare, così da consentire il superamento di una valutazione del rischio corruzione settoriale e limitata a singoli processi aventi natura strettamente economica. La ridefinizione della mappatura dei processi ha altresì la finalità di adeguarla alle nuove indicazioni fornite dall’ANAC con il PNA 2019.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico

Ai sensi dell’art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Nonostante questo, si ritiene utile rilevare che le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica intendono, per valore pubblico, il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica (o "co-creato" da una filiera di Pubbliche Amministrazioni e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una *baseline* o livello di partenza. La novità sostanziale del PIAO è sicuramente quella di garantire l'unità ai processi della programmazione, combinando gli obiettivi di creazione di valore pubblico e quelli di performance (cioè dei risultati intermedi direttamente prodotti dalle amministrazioni).

Anche ANAC ha inteso delineare, nel PNA 2022 (delibera n. 7 del 17/01/2023), il concetto di "valore pubblico" privilegiandone una "nozione ampia", intesa come *"miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo.*

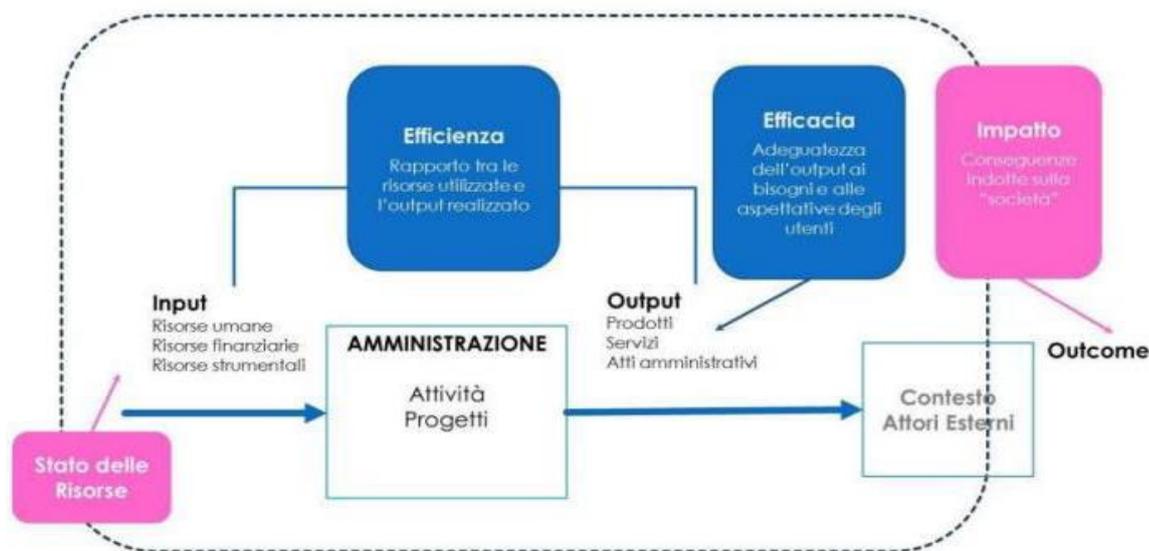
In quest'ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente."

La sezione dedicata al valore pubblico deve poter individuare il valore pubblico atteso, la strategia per favorirne la creazione, i fruitori dello stesso, i tempi di attuazione delle politiche finalizzate al valore pubblico e gli indicatori di misurazione.

Il valore atteso corrisponde agli obiettivi strategici, individuati nella sezione strategica, e ai programmi operativi annuali-triennali, riportati nella Se.O. del DUP 2023-25, a cui si rinvia, e che coincidono inoltre con le Linee di Mandato del Sindaco, documenti tutti liberamente consultabili nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Comune di Monticelli Pavese (<https://www.comune.monticellipavese.pv.it/m-amministrazione/m-pubblicazioni/amministrazionetrasparente>).

2.2. Performance

La Performance è il contributo che un individuo, un gruppo di individui, un ambito organizzativo, un'organizzazione nel suo complesso, apportano, attraverso la loro azione, al raggiungimento della *mission*, degli obiettivi strategici e operativi, nonché della qualità dei servizi erogati.



La sottosezione “Performance” contiene la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell’amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II, del D.Lgs. n. 150/2009.

Sebbene, come già specificato nelle premesse del presente Piano, le indicazioni contenute nel “Piano tipo” non prevedano l’obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto che afferma *“L’assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all’esercizio della facoltà espressamente prevista dall’art. 169, comma 3, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 2673 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l’ente locale dagli obblighi di cui all’art. 10, comma 1 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]”*, si ritiene opportuno, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti, Responsabili, Dipendenti, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione.

Con l’approvazione del presente Piano integrato di Attività e Organizzazione vengono approvati sia la regolamentazione della valutazione delle performance individuale (Allegato 2 – Sistema di misurazione delle performance) sia il Piano delle performance con particolare riferimento all’annualità corrente (Allegato 3 - Piano delle performance).

Al sistema di valutazione delle performance individuali si affianca il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa: si basa sui metodi e sugli strumenti attualmente utilizzati da questo Ente, e si propone di valorizzare quanto già esistente procedendo a graduali ma continue innovazioni del Sistema medesimo, in coerenza con lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze organizzative.

Il Sistema si pone i seguenti obiettivi:

- la comprensione e l’analisi del complessivo andamento della amministrazione;
- la comprensione e l’analisi dell’andamento delle diverse aree organizzative, anche attraverso processi di osservazione dal generale al particolare;

- contribuire alla realizzazione di un adeguato grado di benessere organizzativo;
- la comprensione e l'analisi delle cause degli scostamenti dei risultati ottenuti rispetto a quanto programmato;
- il supporto alla definizione degli interventi di miglioramento delle performance, sulla base dei risultati dell'analisi degli scostamenti.

Il Sistema si riferisce agli ambiti indicati dall'articolo 8 del decreto legislativo n. 150/2009, e cioè:

- lo stato di attuazione di piani e programmi;
- l'efficienza nell'uso delle risorse e la quantità/qualità dei servizi erogati;
- il miglioramento dell'organizzazione e delle competenze del personale;
- lo sviluppo delle relazioni con i portatori di interessi anche attraverso forme di partecipazione e di collaborazione;
- la promozione delle pari opportunità.

Tali ambiti riguardano la misurazione e la valutazione multidimensionale sia dei risultati conseguiti (quantitativi, qualitativi e sociali), sia dell'efficienza dei processi organizzativi interni (utilizzo delle risorse e funzionalità dei processi).

Ciò significa:

- effettuare verifiche periodiche sullo stato di attuazione dei piani di medio-lungo termine e dei programmi in corso di svolgimento, collegandoli ad una appropriata selezione di indicatori e di dati economico-finanziari che ne consentano di valutare l'efficienza, l'efficacia ed, eventualmente, l'impatto sulla comunità servita;
- rilevare lo stato dell'organizzazione nel suo complesso e nelle sue articolazioni indicando criteri di valutazione del miglioramento, mediante modelli e indicatori che rendano evidenti gli eventuali scostamenti tra prestazioni attese e prestazioni effettivamente fornite;
- acquisire lo stato attuale delle relazioni con i portatori di interessi e indicare criteri di valutazione del miglioramento.

INDICATORE	DEFINIZIONE	TARGET
Rigidità strutturale del bilancio	Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	Inferiore al 50%
Utilizzo medio anticipazioni di tesoreria	Sommatoria degli utilizzi giornalieri delle anticipazioni nell'esercizio/ (365 x Max previsto dalla norma)	< 5%
Capacità di pagamento della spesa corrente	Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	Per la competenza maggiore del 60% In conto residui maggiore del 75%
Aprire il comune alla cittadinanza	Rendere il sito web del Comune più accessibile e fruibile da parte dei cittadini	Aggiornare il sito web con informazioni utili relative agli Uffici e ai servizi erogati

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 - 2024 si colloca in una fase storica complessa. Una stagione di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia

con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est. L'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, ad avviso dell'Autorità nazionale anticorruzione ANAC), richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative.

In tale scenario, e in conformità a quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190

«*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*», l'Autorità ha adottato il PNA 2022 che costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa con durata triennale.

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

L'Autorità ha voluto dedicare la prima parte del PNA ad indicazioni per la predisposizione della sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza: tale scelta è stata motivata dalla consapevolezza delle difficoltà che le amministrazioni hanno riscontrato nella programmazione integrata, che dovrebbe comportare una graduale reingegnerizzazione dei processi operativi delle amministrazioni.

Le indicazioni che l'Autorità offre tengono conto che l'adeguamento agli obiettivi della riforma sul PIAO è necessariamente progressivo.

Lo stesso Consiglio di Stato, nel parere n. 506/2022, reso dalla Sezione Atti normativi sullo schema di D.P.R. relativo al PIAO, opportunamente richiamato nelle premesse del presente Piano) ha chiarito che il processo di integrazione dei piani confluiti nel PIAO debba avvenire in modo progressivo e graduale anche attraverso strumenti di tipo non normativo come il monitoraggio e la formazione e che "[...] *Tale integrazione e "metabolizzazione" dei piani preesistenti e, soprattutto,*

tale valorizzazione “verso l'esterno” non potrà che avvenire, come si è osservato, progressivamente e gradualmente”.

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

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

Si richiama la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica DFP 0004355 P-4.17.1.7.5 del 25 gennaio 2013 che evidenzia, tra l'altro, il nesso tra corruzione amministrativa e corruzione penale e che precisa che il concetto di corruzione va inteso in senso lato, che ricomprenda anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, un soggetto, nell'esercizio dell'attività amministrativa, abusi del potere che gli è stato affidato al fine di ottenere un vantaggio privato.

Secondo la Presidenza del Consiglio le situazioni rilevanti circoscrivono:

1. l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati dal Titolo II, Capo II del codice penale;
2. anche i casi di malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Obiettivo deve essere quindi quello di combattere la “cattiva amministrazione”, ovvero l'attività che non rispetta i parametri del “buon andamento” e “dell'imparzialità”, verificare la legittimità degli atti e così contrastare l'illegalità.

La cattiva amministrazione si combatte anche tramite:

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

2.3.1 Durata della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO

La presente sottosezione è valevole per il triennio 2023/2025.

Con l'approvazione della presente sottosezione cessano di avere effetto tutte le disposizioni interne in contrasto con essa.

2.3.2 Iter seguito per l'adozione della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”

È stata effettuata, mediante pubblicazione di apposito avviso in data 30/01/2023, la consultazione pubblica ai sensi della Legge n. 190/2012, coinvolgendo tutto il personale dipendente e gli stakeholders. Nessuno soggetto esterno ha presentato osservazioni.

2.3.3 Nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è stato individuato con Decreto sindacale n.7 del 09/11/2022 nella persona del Segretario comunale, in quanto in possesso dei requisiti di Legge ed in particolare di quelli prescritti dal PNA.

2.3.4 Aggiornamento periodico della sottosezione.

Il Comune, compreso tra le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, può, dopo la prima adozione della sottosezione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo, solo se nell'anno precedente non si siano verificate particolari evenienze (tabella 6 - pag. 59 - PNA 2022).

Provvederà, ex art. 3 del DM n. 132/2022, ad un aggiornamento della Sottosezione se, nel corso dell'anno precedente alla conferma:

1. siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative
2. siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti
3. siano stati modificati gli obiettivi strategici
4. siano state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

L'aggiornamento seguirà la stessa procedura seguita per la prima adozione della sottosezione, fermo l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni come previsto dall'art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012.

Aggiornamento della sottosezione rischi corruttivi del Comune di Monticelli Pavese: con deliberazione n. 4 del 12/01/2016 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e del programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018.

Occorre rilevare come, benché il DM n. 132/2022 consenta di confermare il contenuto del piano per due annualità, le novità introdotte dallo stesso decreto nonché quanto espressamente previsto nel PNA 2022 rendano necessario un aggiornamento della sezione anticorruzione del PIAO tenendo conto sia del rapporto tra PNA e PNRR sia delle novità introdotte dal Piano Nazionale Anticorruzione in materia di trasparenza e contrasto al riciclaggio di denaro.

Per la progettazione della sottosezione anticorruzione del P.I.A.O. si è partiti dalle risultanze del ciclo di gestione del rischio corruttivo precedente, utilizzando l'esperienza acquisita per apportare i necessari ed opportuni aggiustamenti alla strategia di prevenzione.

La relazione annuale del RPCT, quindi, ha rappresentato un importante strumento da utilizzare, in quanto, dando conto degli esiti del monitoraggio, ha consentito di evidenziare l'attuazione della sottosezione anticorruzione e trasparenza del P.I.A.O. e l'efficacia o gli scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate. Le evidenze, in termini di criticità o di miglioramento, tratti dalla relazione, hanno guidato nella revisione della strategia di prevenzione consentendo di elaborare e programmare misure più adeguate e sostenibili.

2.3.5 PNA 2022 e antiriciclaggio

Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

La stessa qualità delle pubbliche amministrazioni è obiettivo trasversale, premessa generale per un buon funzionamento delle politiche pubbliche.

Nella stessa ottica si pongono le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio).

Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

2.3.6 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITA'
Giunta Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Avv. Massimo Sfondrini, nominato con decreto del Sindaco n. 6 del 02/11/2022, il quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti: in materia di prevenzione della corruzione: - obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano; - obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; - obbligo di indicare agli uffici	Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale"; ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il

	<p>competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012).</p> <p>in materia di trasparenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione; - segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013; - ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato. <p>in materia di whistleblowing:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ricevere e prendere in carico le segnalazioni; - porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute. <p>in materia di inconfiribilità e incompatibilità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i casi di inconfiribilità, dell'applicazione di misure interdittive; - segnalazione di violazione delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità all'ANAC. <p>in materia di AUSA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT. 	<p>danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012; - di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano". <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.".</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
<p>Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)</p>	<p>Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, il quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.</p>	<p>Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.</p>
<p>Dirigenti La Legge 190/2012 nonché i PNA approvati e succedutesi nel tempo hanno attribuito in capo</p>	<p>Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1,</p>	<p>responsabilità dirigenziale.</p>

<p>ai dirigenti specifiche funzioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. <u>Occorre però rilevare che il Comune di Badia Pavese, di piccolissime dimensioni demografiche e organizzative, è privo di figure dirigenziali in organico</u></p>	<p>comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.); partecipano al processo di gestione del rischio; propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001); assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione; adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001); osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012); provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti; suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio.</p>	<p>Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p>
<p>Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – Elevata Qualificazione</p>	<p>Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità. Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi. Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa. Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione. Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.</p>	
<p>I dipendenti</p>	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione. Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO</p>	

	<p>Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D.</p>	
Collaboratori esterni	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito.</p>	

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

SOGGETTI	COMPITI
Consiglio Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico - gestionale
Organismo di valutazione OIV/NIV	<ul style="list-style-type: none"> - Partecipa al processo di gestione del rischio; - Considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti; - Svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013); - Esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001); - Verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato; - Verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance; - Verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti

	<p>alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti;</p> <p>- Riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>
Revisore dei conti	<p>Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.</p> <p>Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.</p>
Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	<p>Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza.</p> <p>Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria.</p> <p>Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.</p>

2.3.7 Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione in cui il rischio stesso è identificato, analizzato e confrontato con altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure organizzative correttive e preventive (trattamento del rischio). Si articola in tre fasi: identificazione, analisi e ponderazione del rischio.

2.3.8 Identificazione del rischio

L'identificazione del rischio ha l'obiettivo di individuare comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.

Tale fase deve portare con gradualità alla creazione di un "Registro degli eventi rischiosi" nel quale sono riportati tutti gli eventi rischiosi relativi ai processi dell'amministrazione.

Il Registro degli eventi rischiosi, o Catalogo dei rischi principali, è riportato nell'Allegato 4 al presente Piano, a formarne parte integrante e sostanziale (Allegato 4 – Catalogo dei rischi).

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.

Oggetto di analisi → è l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi. L'oggetto di analisi può essere: l'intero processo, le singole attività che compongono ciascun processo.

Data la dimensione organizzativa estremamente contenuta dell'Ente (soli due dipendenti con la previsione di una nuova assunzione di un'altra unità con qualifica istruttore ex CCNL 2019 – 2021 all'esito dell'approvazione del presente Piano), non è stato costituito

nel Comune di Badia Pavese un gruppo di lavoro, ma è stato comunque possibile procedere ad un'analisi per singoli "processi".

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

Tecniche e fonti informative → per identificare gli eventi rischiosi è opportuno utilizzare una pluralità di tecniche e prendere in considerazione il più ampio numero possibile di fonti. Le tecniche 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.

L'RPCT, ha applicato principalmente le metodologie seguenti: in primo luogo, la partecipazione degli stessi dipendenti responsabili, con conoscenza diretta dei processi e quindi delle relative criticità, alla mappatura dei processi e all'analisi dei rischi collegati al singolo processo; in secondo luogo la condivisione dei risultati dell'analisi del contesto; successivamente è stata operata la mappatura e la verifica delle relative risultanze; l'analisi di casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato in altre amministrazioni o enti simili.

Non avendo il Comune di Monticelli Pavese ricevuto segnalazioni tramite whistleblowing o altre modalità, i rischi "emersi" da fonti esterne non hanno potuto essere oggetto di valutazione e mappatura.

Identificazione dei rischi → gli eventi rischiosi individuati sono elencati e documentati. La formalizzazione può avvenire tramite un "registro o catalogo dei rischi" dove, per ogni oggetto di analisi, è riportata la descrizione di tutti gli eventi rischiosi che possono manifestarsi (colonna "G" dell'Allegato 4).

Per ciascun processo è indicato il rischio principale che è stato individuato.

2.3.9 Analisi del rischio

L'analisi ha il duplice obiettivo di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione, e, dall'altro lato, di stimare il livello di esposizione dei processi edelle relative attività al rischio.

Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio è quindi necessario:

- scegliere l'approccio valutativo, accompagnato da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi;

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

L'approccio valutativo risulta essere il sistema privilegiato a partire dal PNA 2019 (oltre che consigliato da ANAC), in quanto volto alla realizzazione e miglioramento continuo del "Sistema di gestione del rischio corruttivo" e ispirato ai principali standard internazionali di risk management.

Utilizzando tale tipologia di approccio 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.

In tale senso l'approccio consigliato a partire dal PNA 2019 si discosta dal c.d. "Approccio quantitativo" nel quale, al contrario, si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il rischio in termini numerici.

I criteri di valutazione → per stimare il rischio è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione al rischio di corruzione.

L'ANAC ha proposto indicatori comunemente accettati, ampliabili o modificabili (tali indicatori sono identificati nel PNA 2019 all'Allegato n. 1).

Gli indicatori sono:

- i. livello di interesse esterno: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
- ii. 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;
- iii. 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;
- iv. trasparenza/opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
- v. 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;
- vi. grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

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

La rilevazione di dati e informazioni → la rilevazione di dati e informazioni necessari ad esprimere un giudizio motivato sugli indicatori di rischio deve essere coordinata dal RPCT.

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

Nel caso di specie e come *ut supra* anticipato, viste le ridotte dimensioni del Comune di Badia Pavese, il Segretario Comunale nella sua qualità di RPCT ha vagliato i processi e le stime del rischio unitamente ai dipendenti. Per quanto attiene i settori ove il responsabile risultare essere il Sindaco, Samanta Pasqualin , la stima dei rischi ha coinvolto nel procedimento anche gli organi politici sensibilizzandone

Formulazione di un giudizio motivato → in questa fase si procede alla misurazione degli indicatori di rischio. Si è applicato, come suggerito da ANAC, un metodo di 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 una scala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso. Ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte.

L'ANAC 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.

La scala utilizzata è suggerita dal PNA 2019 (basso, medio, alto):

LIVELLO RISCHIO	DISIGLA CORRISPONDENTE
Rischio quasi nullo	N
Rischio molto basso	B-
Rischio basso	B
Rischio moderato	M
Rischio alto	A
Rischio molto alto	A+

Rischio altissimo	A++
-------------------	-----

L'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 al presente Piano (Allegato 5 – 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 chiara, seppur sintetica motivazione, esposta nell'ultima colonna a destra "*Motivazione*".

Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'Ente (si veda quanto specificato dal PNA 2019, Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29).

2.3.10 La ponderazione del rischio

Si tratta della fase conclusiva del processo di valutazione del rischio. La ponderazione ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

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. Partendo dalla misurazione dei singoli indicatori, si dovrà pervenire ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio che ha lo scopo di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi (processo/attività o evento rischioso).

In questa fase, l'RPCT, ha ritenuto di assegnare la massima priorità agli oggetti di analisi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio A++ ("rischio altissimo") procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione secondo la scala ordinale.

Per gli oggetti di analisi con valutazione A++, A+, A si è provveduto altresì alla definizione di misure di contrasto specifiche.

2.3.11 Il Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio consiste nell'individuazione, la progettazione e la programmazione delle misure generali e specifiche finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato mediante le attività propedeutiche sopra descritte.

Le “*misure generali*” intervengono in maniera trasversale sull’intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo.

Le “*misure specifiche*”, che si affiancano ed aggiungono sia alle misure generali, sia alla trasparenza, agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi e si caratterizzano per l’incidenza su problemi peculiari. Nella stesura della presente sezione del Piano e Individuazione delle misure

Il primo step del trattamento del rischio ha l’obiettivo di identificare le misure di prevenzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi.

In questa fase, il Gruppo di lavoro coordinato dal RPCT, ha individuato misure generali e misure specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio A++.

Le misure sono indicate e descritte nelle schede allegate denominate “*Individuazione e programmazione delle misure*” (Allegato 6 – Individuazione e programmazione delle misure).

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

Le principali misure, inoltre, sono state ripartite per singola “*area di rischio*” (Allegato 7 – Misure per area di rischio).

2.3.12 Misure

Il Codice di comportamento

Il comma 3, dell’art. 54 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i., dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento.

Tra le misure di prevenzione della corruzione, i Codici di comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia delineata dalla legge 190/2012, costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell’interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (ANAC, deliberazione n. 177 del 19 febbraio 2020 recante le “*Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*”, Paragrafo 1).

MISURA GENERALE 1

Il “CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI” è stato approvato con delibera di Giunta comunale n. 22 del 10/03/2021.

Il Codice di comportamento è stato reso pubblico mediante pubblicazione nell’apposita sezione di “Amministrazione Trasparente” nel sito istituzionale.

Link:

<https://www.comune.monticellipavese.pv.it/m-amministrazione/mpubblicazioni/amministrazionetrasparente/disposizioni-general/atti-general/369-codice-di-comportamento-dei-dipendenti/file> e inoltrato a tutto il personale.

PROGRAMMAZIONE: la misura è già operativa. L'amministrazione intende aggiornare il Codice di comportamento rispetto ai contenuti dell'articolo 54 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4, comma 1, lettera della legge 29 giugno 2022, n. 79. In particolare, nella parte in cui il codice deve contenere una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione.

Il procedimento, normato dall'art. 54 del d.lgs. 165/2001, sarà avviato entro il 30 maggio 2023 e concluso entro il giorno 30 giugno 2023.

Conflitto di interessi

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

Il DPR 62/2013, il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, norma il conflitto di interessi agli artt. 6, 7 e 14. Il dipendente pubblico ha il dovere di astenersi in ogni caso in cui esistano "gravi ragioni di convenienza". Sull'obbligo di astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza. L'art. 7 stabilisce che il dipendente si debba astenere sia dall'assumere decisioni, che dallo svolgere attività che possano coinvolgere interessi: i) dello stesso dipendente; ii) di suoi parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi; iii) di persone con le quali il dipendente abbia "rapporti di frequentazione abituale"; iv) di soggetti od organizzazioni con cui il dipendente, ovvero il suo coniuge, abbia una causa pendente, ovvero rapporti di "grave inimicizia" o di credito o debito significativi; v) di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente; vi) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

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

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

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

La suddetta comunicazione deve precisare se il dipendente personalmente, o suoi parenti, o affini entro il secondo grado, il suo coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione

e se tali rapporti siano intercorsi, o intercorrano tuttora, con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Il dipendente, inoltre, ha l'obbligo di tenere aggiornata l'amministrazione sulla sopravvenienza di eventuali situazioni di conflitto di interessi.

Qualora il dipendente si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, deve segnalarlo tempestivamente al dirigente o al superiore gerarchico o, come nel caso del Comune di Monticelli Pavese, privo di figure dirigenziali, all'organo di indirizzo.

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

MISURA GENERALE 2

L'ente applica con puntualità la esaustiva e dettagliata disciplina di cui agli artt. 53 del D.Lgs. 165/2001 e 60 del DPR 3/1957.

Allo scopo di monitorare e rilevare eventuali situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziale, il RPCT aggiorna periodicamente le dichiarazioni rese dai dipendenti. A tale scopo sottopone ai dipendenti un apposito questionario.

PROGRAMMAZIONE: la misura ha periodicità annuale e sarà adottata dopo la pubblicazione del presente piano.

Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali/apicali

Si provvede a acquisire, conservare e verificare le dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 39/2013. Inoltre, si effettua il monitoraggio delle singole posizioni soggettive, rivolgendo particolare attenzione alle situazioni di inconferibilità legate alle condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

MISURA GENERALE 3

L'ente è privo di dirigenti ma applica puntualmente la disciplina degli artt. 50, comma 10, 107 e 109 del TUEL, degli artt. 13 - 27 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. nonché le

disposizioni del D.Lgs. 39/2013 ed in particolare l'art. 20 rubricato “*Dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità*”.

A tale scopo sottopone ai dipendenti un apposito questionario.

PROGRAMMAZIONE: la misura ha periodicità annuale e sarà adottata dopo la pubblicazione del presente piano.

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

Secondo l'art. 35-*bis* del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

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

MISURA GENERALE 4

I soggetti incaricati di far parte di commissioni di gara, seggi d'asta, commissioni di concorso e di ogni altro organo deputato ad assegnare sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o vantaggi economici di qualsiasi genere, all'atto della designazione, devono rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità previste dall'ordinamento. L'ente verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

Per le modalità di conferimento degli incarichi, al fine di conformarle a quanto dettato dall'art. 35-*bis* del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., si prevede per il Comune di Monticelli Pavese l'opportuna modifica del contenuto nel Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi attualmente vigente, secondo quanto definito Con Delibera n.4 del 31/1/2011

PROGRAMMAZIONE: il procedimento di aggiornamento del Regolamento sarà avviato entro il 30 maggio 2023 e concluso entro il giorno 30 luglio 2023.

Incarichi extraistituzionali

Il conferimento di incarichi extraistituzionali deve conformarsi al disposto ex art. 53, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i,

La disciplina deve essere contenuta in un Regolamento opportunamente deliberato ovvero trovare specifica normazione nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

MISURA GENERALE 5

la procedura di autorizzazione degli incarichi extraistituzionali del personale dipendente deve trovare disciplina regolamentare.

Prima del rilascio dell'autorizzazione all'incarico, il RPCT, verificata la procedura, apporrà il proprio visto di nulla osta sul provvedimento di autorizzazione. Senza il suddetto visto, l'autorizzazione sarà inefficace.

PROGRAMMAZIONE: il procedimento di aggiornamento del Regolamento ovvero di predisposizione di regolamento *ad hoc* sarà avviato entro il 30 maggio 2023 e concluso entro il giorno 30 luglio 2023.

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

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

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

La parola di origine francese "*pantouflage*" viene utilizzata nel linguaggio corrente per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato. Tale fenomeno, seppure fisiologico, potrebbe, in alcuni casi non adeguatamente disciplinati dal legislatore, rivelarsi rischioso per l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni. Pertanto, prima a livello internazionale, e successivamente a livello nazionale, è stata dedicata particolare attenzione alla materia. Il più significativo intervento internazionale in tema di *pantouflage* è contenuto nella Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UNCAC), con la quale è stata raccomandata l'adozione di un'apposita disciplina in materia con la previsione di specifiche restrizioni e limiti.

Come ribadito anche dal Consiglio di Stato, Sez. V, sentenza n. 7411 del 29 ottobre 2019, la disciplina si riferisce ad una fattispecie qualificabile in termini di "incompatibilità

successiva” alla cessazione dal servizio del dipendente pubblico. Si tratta di un’ipotesi che si configura quale integrazione dei casi di inconfiribilità e incompatibilità contemplate dal D.Lgs. n. 39 del 2013 come si evince dalle disposizioni stesse in materia di *pantouflage* contenute all’art. 21 del citato decreto. La ratio del divieto di *pantouflage* è volta a garantire l’imparzialità delle decisioni pubbliche e in particolare a scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente che, nell’esercizio di poteri autoritativi e negoziali, “potrebbe preconstituirsì situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro”.

Il divieto è volto anche a “*ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un’amministrazione l’opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio*”. L’istituto mira, pertanto, “*ad evitare che determinate posizioni lavorative, subordinate o autonome, possano essere anche solo astrattamente fonti di possibili fenomeni corruttivi [...], limitando per un tempo ragionevole, secondo la scelta insindacabile del legislatore, l’autonomia negoziale del lavoratore dopo la cessazione del rapporto di lavoro*”.

Per quanto attiene l’ambito soggettivo di applicazione, la norma fa espressamente riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 cessati dal servizio. Ad essi è precluso, nei tre anni successivi alla conclusione del rapporto di lavoro, avere rapporti professionali con i soggetti privati nei cui confronti siano stati esercitati poteri autoritativi o negoziali nell’ultimo triennio. La norma utilizza i termini “servizio” e “cessazione del pubblico impiego”, quasi a riferirsi esclusivamente ai dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni. Tuttavia, in coerenza con la finalità dell’istituto in argomento quale presidio anticorruzione, nella nozione di dipendenti della pubblica amministrazione sono da ricomprendersi anche i titolari di uno degli incarichi di cui all’art. 21 del D.Lgs. 39/2013. Sono, infatti, assimilati ai dipendenti della PA anche i soggetti titolari di uno degli incarichi previsti dal D.Lgs. n. 39/2013 espressamente indicati all’art. 1, ovvero gli incarichi amministrativi di vertice, gli incarichi dirigenziali interni e esterni, gli incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico.

Presupposto perché vi sia *pantouflage* è l’esercizio di poteri autoritativi o negoziali da parte del dipendente pubblico, inteso nei sensi sopra delineati.

MISURA GENERALE 6

Nel PTPCT approvato con Delibera di Giunta n.1 del 24/1/2022, accogliendo la raccomandazione contenuta nel PNA 2019, è stata prevista l’introduzione delle seguenti misure volte a prevenire il fenomeno del *pantouflage*: l’inserimento di apposite clausole

negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage*; l'introduzione di una dichiarazione - da far sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico - con cui il dipendente/incaricato si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma; la previsione, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto (in conformità a quanto previsto nei bandi tipo adottati da ANAC ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016 e s.m.i.).

PROGRAMMAZIONE: la misura è già applicata e, pertanto, si prevede, quale ulteriore misura di contrasto, l'inserimento all'interno del Codice di comportamento di un dovere per il dipendente di sottoscrivere, entro un determinato termine ritenuto idoneo dall'amministrazione (ad esempio tre anni prima della cessazione dal servizio), previa comunicazione via PEC da parte dell'amministrazione, una dichiarazione con cui il dipendente prende atto della disciplina del *pantouflage* e si assume l'impegno di rispettare il divieto di *pantouflage*. Ciò anche allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

PROGRAMMAZIONE: la misura verrà attuata dall'approvazione del presente piano.

La formazione in tema di anticorruzione

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

La formazione può essere strutturata su due livelli:

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

MISURA GENERALE 7

Si demanda al RPCT il compito di individuare, di concerto con i dirigenti/responsabili di settore, i collaboratori cui somministrare formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché di programmare la formazione attraverso un apposito provvedimento.

PROGRAMMAZIONE: il procedimento deve essere attuato e concluso, con la somministrazione della formazione ai dipendenti selezionati, entro il 31 dicembre 2023.

Il servizio di formazione anticorruzione sarà affidato secondo la disciplina vigente in materia di contratti pubblici.

La rotazione del personale

La rotazione del personale può essere classificata in ordinaria e straordinaria.

- Rotazione ordinaria: la rotazione c.d. “ordinaria” del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, sebbene debba essere temperata con il buon andamento, l'efficienza e la continuità dell'azione amministrativa. L'art. 1, comma 10 lett. b), della Legge 190/2012 impone al RPCT di provvedere alla verifica, d'intesa con il Responsabile competente, dell'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;
- Rotazione straordinaria: è prevista dall'art. 16 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. per i dipendenti nei confronti dei quali siano avviati procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. L'ANAC ha formulato le “Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria” (deliberazione n. 215 del 26/3/2019). È obbligatoria la valutazione della condotta “corruttiva” del dipendente, nel caso dei delitti di concussione, corruzione per l'esercizio della funzione, per atti contrari ai doveri d'ufficio e in atti giudiziari, istigazione alla corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, traffico di influenze illecite, turbata libertà degli incanti e della scelta del contraente (per completezza, Codice penale, artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis). L'adozione del provvedimento è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per tutti gli altri reati contro la pubblica amministrazione, di cui al Capo I, del Titolo II, del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e del d.lgs. 235/2012. Secondo l'Autorità, “non appena venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, l'amministrazione, nei casi di obbligatorietà, adotta il provvedimento” (deliberazione 215/2019, Paragrafo 3.4, pag. 18).

MISURA GENERALE 8

La dotazione organica del Comune di Monticelli Pavese è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione, non esistono figure professionali perfettamente fungibili.

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

dell'incarico dirigenziale", nel Comune di Monticelli Pavese non verrà operata la rotazione del personale. In ogni caso l'amministrazione attiverà ogni iniziativa utile (gestioni associate, mobilità, comando, ecc.) per assicurare l'attuazione della misura, purché consenta di mantenere standard di economicità, efficacia ed efficienza non inferiori a quelli attualmente garantiti.

Per quanto attiene la c.d. rotazione straordinaria, si prevede l'applicazione delle disposizioni previste dalle "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria" (deliberazione ANAC n. 215 del 26/3/2019) precisando che, negli esercizi precedenti, la rotazione straordinaria è stata applicata per n. 0 (zero) situazioni non essendo emersi fenomeni corruttivi.

PROGRAMMAZIONE: la misura è già attuata.

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

L'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., riscritto dalla Legge 179/2017, stabilisce che il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnali condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. Tutte le amministrazioni pubbliche sono tenute ad applicare l'articolo 54-bis.

La segnalazione dell'illecito può essere inoltrata: in primo luogo, al RPCT; quindi, in alternativa all'ANAC, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti.

La segnalazione è sempre sottratta all'accesso documentale, di tipo tradizionale, normato dalla legge 241/1990. La denuncia deve ritenersi anche sottratta all'applicazione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato, di cui agli articoli 5 e 5-bis del D.Lgs. 33/2013. L'accesso, di qualunque tipo esso sia, non può essere riconosciuto poiché l'identità del segnalante non può, e non deve, essere rivelata.

L'art. 54-bis accorda al whistleblower le seguenti garanzie: la tutela dell'anonimato; il divieto di discriminazione; la previsione che la denuncia sia sottratta all'accesso.

MISURA GENERALE 9

Il Comune di Monticelli Pavese intende inserire, in un'apposita sezione di "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, un "modello di segnalazione" aggiornato.

Al personale dipendente ed agli Amministratori è stata inoltrata specifica e dettagliata comunicazione circa le modalità con cui inviare la segnalazione.

Ad oggi, sono pervenute n. 0 (zero) segnalazioni.

PROGRAMMAZIONE: la misura verrà implementata entro il 30 giugno 2023.

Altre misure generali

Clausola compromissoria nei contratti d'appalto e concessione

Sistematicamente in tutti i contratti d'appalto e di concessione di lavori, servizi e forniture futuri dell'ente si intende escludere il ricorso all'arbitrato (esclusione della *clausola compromissoria* ai sensi dell'art. 209, comma 2, del Codice dei contratti pubblici - D.Lgs. 50/2016 e s.m.i. nonché 213 del D.Lgs 36/2023, che entrerà in vigore dal 1° luglio 2023).

PROGRAMMAZIONE: la misura verrà attuata dall'approvazione del presente.

Patti di Integrità e Protocolli di legalità

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

Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare. Permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di "regole di comportamento" finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

Il comma 17 dell'art. 1 della Legge 190/2012 e s.m.i. che stabilisce che le stazioni appaltanti possano prevedere "negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità [costituisca] causadi esclusione dalla gara".

MISURA GENERALE 10

Il testo del "Patto di Integrità" verrà elaborato ed approvato entro il 30 giugno 2023. Quindi, verrà imposto agli appaltatori selezionati successivamente alla sua approvazione. PROGRAMMAZIONE: la misura sarà pienamente operativa entro il 30 luglio 2023.

Rapporti con i portatori di interessi particolari

Tra le misure generali che le amministrazioni è opportuno adottino, l'Autorità ha fatto riferimento a quelle volte a garantire una corretta interlocuzione tra i decisori pubblici e i portatori di interesse, rendendo conoscibili le modalità di confronto e di scambio di informazioni (PNA 2019, pag. 84).

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

Inoltre fra i possibili eventi rischiosi, nel PNA 2022 (pag. 90) disponibile all'indirizzo web <https://www.anticorruzione.it>, in riferimento alle norme del d.l. 31 maggio 2021, n. 77

sulla “Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure”, convertito con modificazioni dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, è individuata la “Mancata attivazione del potere sostitutivo ai sensi dell’art. 2, co.9-bis, l. n. 241/1990 con conseguenti ritardi nell’attuazione del PNRR e PNC e dei programmi cofinanziati con fondi strutturali europei al fine di favorire interessi particolari”

MISURA GENERALE 11

L’amministrazione intende dotarsi di un regolamento del tutto analogo a quello licenziato dall’Autorità, con la deliberazione n. 172 del 6/3/2019, che disciplini i rapporti tra amministrazione e portatori di interessi particolari.

PROGRAMMAZIONE: la misura sarà attuata entro il 31 dicembre 2023.

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

Il comma 1 dell’art. 26 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97 prevede la pubblicazione degli atti con i quali le pubbliche amministrazioni determinano, ai sensi dell’art. 12 della Legge n. 241/1990, criteri e modalità per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari, nonché per attribuire vantaggi economici di qualunque genere a persone, enti pubblici ed enti privati.

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

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

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

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

L’art. 27, del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, invece elenca le informazioni da pubblicare: i) il nome dell’impresa o dell’ente e i rispettivi dati fiscali, il nome di altro soggetto beneficiario; ii) l’importo del vantaggio economico corrisposto; iii) la norma o il titolo a base dell’attribuzione; iv) l’ufficio e il dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo; v) la modalità seguita per l’individuazione del beneficiario; il link al progetto selezionato ed al curriculum del soggetto incaricato.

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

MISURA GENERALE 12

Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del regolamento previsto dall'art. 12 della Legge n. 241/1990. Detto regolamento verrà approvato dall'organo consiliare con deliberazione del Consiglio Comunale.

PROGRAMMAZIONE: la misura sarà attuata entro il 31 dicembre 2023.

Concorsi e selezione del personale

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del D.Lgs. 165/2001e del regolamento di organizzazione dell'ente vigente.

MISURA GENERALE 13

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

Ancor prima dell'entrata in vigore del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, che ha promosso la sezione del sito “*amministrazione trasparente*”, detti provvedimenti sono stati sempre pubblicati secondo la disciplina regolamentare.

PROGRAMMAZIONE: la misura è già operativa.

Il monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti

Dal monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi potrebbero essere rilevati omissioni e ritardi ingiustificati tali da celare fenomeni corruttivi o, perlomeno, di cattiva amministrazione.

MISURA GENERALE 14

Il sistema di monitoraggio dei principali procedimenti è attivato nell'ambito del *controllo interno* dell'ente.

PROGRAMMAZIONE: la misura è già operativa.

Vigilanza su enti controllati e partecipati

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

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

2.4 Trasparenza

La trasparenza è una delle misure generali più importanti dell'intero impianto delineato dalla legge 190/2012. Secondo l'art. 1 del D.Lgs. n. 33/2013, la trasparenza è l'accessibilità totale a dati e documenti delle pubbliche amministrazioni. Detta "accessibilità totale" è consentita allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione all'attività amministrativa, favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza è attuata:

- a) attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente";
- b) l'istituto dell'accesso civico, classificato in semplice e generalizzato. Il comma 1, dell'art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013 prevede: *"L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione"* (accesso civico semplice). Il comma 2, dello stesso art. 5, recita: *"Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione"* obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 (accesso civico generalizzato).

2.4.1 Il regolamento ed il registro delle domande di accesso

L'Autorità suggerisce l'adozione, anche nella forma di un regolamento, di una disciplina che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle diverse tipologie di accesso.

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

In attuazione di quanto sopra, il Comune di Monticelli Pavese si è dotato, con Delibera Consiglio Comunale n. 3 del 26/1/2023, di un Regolamento per la disciplina delle diverse forme di accesso.

Oltre alla previsione di una disciplina regolamentare in materia di diritto di accesso, l'Autorità consiglia di predisporre un apposito "Registro delle richieste di accesso".

Il registro deve contenere l'elenco delle richieste con oggetto e data, relativo esito e indicazione della data della decisione. Il registro è pubblicato, oscurando i dati personali

eventualmente presenti, e tenuto aggiornato almeno ogni sei mesi in “Amministrazione trasparente”.

MISURA GENERALE 15

Consentire a chiunque e rapidamente l'esercizio dell'accesso civico è obiettivo strategico di questa amministrazione.

Del diritto all'accesso civico è stata data ampia informazione sul sito dell'ente. A norma del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 in “Amministrazione trasparente” sono pubblicati:

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

I dipendenti sono stati appositamente formati su contenuto e modalità d'esercizio dell'accesso civico, nonché sulle differenze rispetto al diritto d'accesso documentale di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241.

PROGRAMMAZIONE: la misura è già parzialmente attuata e sarà migliorata entro il termine dell'annualità 2023 (anno di riferimento della predisposizione del presente Piano). Il Comune di Monticelli Pavese, in particolare, intende coinvolgere i dipendenti in misura maggiore rispetto a quanto fatto in passato nel rispetto degli adempimenti in materia di trasparenza. In particolare, entro il 31/12/2023 i dipendenti verranno formati su contenuto e modalità d'esercizio dell'accesso civico, nonché sulle differenze rispetto al diritto d'accesso documentale di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241.

Entro il 31/07/2023 verrà invece effettuato un monitoraggio ed eventuale aggiornamento dei regolamenti in tema di accesso e l'implementazione della modulistica prevedendo espressamente l'indicazione del nominativo del soggetto esercente il potere sostitutivo in materia di trasparenza.

[2.4.2 Le modalità attuative degli obblighi di pubblicazione](#)

L'Allegato n. 1, della deliberazione ANAC 28/12/2016 n. 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al D.Lgs. 33/2013, ha rinnovato la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti delle pubbliche amministrazioni, adeguandola alle novità introdotte dal D.Lgs. 97/2016.

Il legislatore ha organizzato in sottosezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione “Amministrazione trasparente”.

Le sottosezioni devono essere denominate esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC 1310/2016.

La scheda "Misure di trasparenza" (Allegato 8 – Misure di Trasparenza) ripropone fedelmente i contenuti, assai puntuali e dettagliati, quindi più che esaustivi, dell'Allegato n. 1 della deliberazione ANAC 28/12/2016, n. 1310, indicando altresì l'ufficio responsabile delle pubblicazioni previste.

2.4.3. L'organizzazione dell'attività di pubblicazione

Data la struttura organizzativa dell'ente, non è possibile individuare un unico ufficio per la gestione di tutti i dati e le informazioni da registrare in Amministrazione Trasparente.

Pertanto, ciascun Responsabile assicura la pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" dei dati e delle informazioni relative al proprio Servizio.

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza svolge stabilmente attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Nell'ambito del ciclo di gestione della performance sono definiti obiettivi, indicatori e puntuali criteri di monitoraggio e valutazione degli obblighi di pubblicazione e trasparenza.

L'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013 e dal presente programma, sono oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa come normato dall'art. 147-bis, commi 2 e 3, del TUEL e dal vigente regolamento sui controlli interni adottato dal Consiglio Comunale con delibera n.2 del 24/1/2013 , in base al D.L. n. 174 del 10/10/2012.

L'Ente assicura conoscibilità ed accessibilità a dati, documenti e informazioni elencati dal legislatore e precisati dall'ANAC.

Le limitate risorse del Comune di Monticelli Pavese non consentono l'attivazione di strumenti di rilevazione circa "l'effettivo utilizzo dei dati" pubblicati.

Tali rilevazioni, in ogni caso, non sono di alcuna utilità per l'ente, in quanto obbligato comunque a pubblicare i documenti previsti dalla legge.

2.4.4. La pubblicazione di dati ulteriori

La pubblicazione puntuale e tempestiva dei dati e delle informazioni elencate dal legislatore è più che sufficiente per assicurare la trasparenza dell'azione amministrativa di questo ente.

Pertanto, non è prevista la pubblicazione di ulteriori informazioni.

In ogni caso, viene espressamente prevista la possibilità di pubblicare i dati e le informazioni che siano da ritenere necessarie per assicurare la migliore trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa.

2.5. Il monitoraggio e il riesame delle misure

Monitoraggio e riesame periodico sono stadi essenziali dell'intero processo di gestione del rischio, che consentono di verificare attuazione e adeguatezza delle misure di prevenzione della corruzione, nonché il complessivo funzionamento del processo consentendo, in tal modo, di apportare tempestivamente i correttivi che si rendessero necessari.

Monitoraggio e riesame sono attività distinte, ma strettamente collegate tra loro:

- il monitoraggio è l'*“attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio”*; è ripartito in due “sotto-fasi”:
 - 1- il monitoraggio dell'attuazione delle misure di trattamento del rischio;
 - 2- il monitoraggio della idoneità delle misure di trattamento del rischio;
- il riesame, invece, è l'attività *“svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso”* (Allegato n. 1 del PNA 2019, pag. 46).

I risultati del monitoraggio devono essere utilizzati per svolgere il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e delle politiche di contrasto della corruzione.

Il monitoraggio circa l'applicazione del presente è svolto in autonomia dal RPCT.

Ai fini del monitoraggio i responsabili sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

SEZIONE 3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

Il lavoro si sta gradualmente trasformando: le innovazioni che stanno interessando l'economia mondiale sicuramente producono riflessi anche sulle attività del personale dipendente, sia nel settore privato che in quello pubblico. Così, attraverso le nuove tecnologie informatiche, si è via via sempre meno legati ad un unico luogo di lavoro, ma ci si connette e si impara necessariamente a lavorare “a distanza” ed “in rete”.

Anche il concetto di “dotazione organica” ha assunto un significato diverso rispetto al passato: la valenza finanziaria della dotazione organica implica che grande attenzione va posta nei confronti delle assegnazioni di bilancio, dal momento che queste ultime rappresentano il vero limite con il quale risulta necessario confrontarsi. La stessa cosa, naturalmente, può essere ripetuta per gli assetti organizzativi, che non costituiscono più

la base di riferimento per la costruzione dei Piani del fabbisogno del personale: al contrario, si dovranno definire obiettivi e programmi, base di partenza per adeguare successivamente l'organizzazione. E anche i profili professionali sono oggetto di rivisitazione, per essere in linea con le esigenze sempre nuove della pubblica amministrazione.

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere – Piano delle azioni positive

Il Piano prevede:

1. Formazione delle Commissioni di concorso/selezioni: la finalità è di garantire la presenza delle donne in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni

AZIONE 1: Prevedere la presenza di genere maschile e femminile in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni in misura pari almeno ad 1/3, salvo motivata impossibilità.

2. Partecipazione a corsi di formazione qualificati: la finalità è che a tutti i dipendenti sia garantita, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, la partecipazione a corsi di formazione professionale qualificati.

AZIONE 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, previsti in orari compatibili con quelli delle lavoratrici.

3. Rientro da maternità, congedi parentali o altri periodi di assenza: la finalità è favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

AZIONE 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

AZIONE 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

4. Flessibilità di orario: la finalità è, in presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale, queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

AZIONE 1: Ferma restando la disciplina dei CCNL e del Regolamento Comunale sull'Orario di Lavoro e di Servizio si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

Stante il disposto dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari

opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, nonché in ragione di quanto indicato nella Direttiva del 04/03/2011 a firma congiunta del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità, il Comune di Monticelli Pavese provvederà a costituire il Comitato, valutando la possibilità di costituzione in forma associata

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l’obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L’Agenzia per l’Italia Digitale ha pubblicato l’edizione 2022-2024 del Piano triennale per l’informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l’implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell’amministrazione

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati	Servizi anagrafici ivi compresa la dichiarazione di residenza	Attività di implementazione	Attività di implementazione	Attività di implementazione
N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	0	Non si prevede di creare servizi esclusivamente accessibili online	Non si prevede di creare servizi esclusivamente accessibili online	Non si prevede di creare servizi esclusivamente accessibili online
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	Rendite catastali, Tasse sui rifiuti, Canone unico patrimoniale, diritti di segreteria e riscossione coattiva	Implementazione delle attività che consentono l’uso di Pago PA	Implementazione delle attività che consentono l’uso di Pago PA	Implementazione delle attività che consentono l’uso di Pago PA
N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali / n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	Tutte le comunicazioni a soggetti giuridici iscritti nei pubblici registri (INI-PEC ovvero RegInde) vengono effettuate tramite posta elettronica certificata	Mantenimento	Mantenimento	Mantenimento
N. di dipendenti che nell’anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	0	Dipendenti ufficio anagrafe e servizi generali	Dipendente ufficio ragioneria e finanziario	Organizzazioni e di corsi dedicati
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie,	1	Mantenimento	Mantenimento	Mantenimento

permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)					
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	30	Mantenimento	Mantenimento	Mantenimento	
PC portatili	3	Mantenimento	Mantenimento	Mantenimento	
% PC portatili sul totale dei dipendenti	33,33%	Mantenimento	Mantenimento	Mantenimento	
Dipendenti con firma digitale	3	Mantenimento	Mantenimento	Mantenimento	

3.2 Lavoro agile

Attesa la disciplina del lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 e quella di recente introduzione del CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022, il Comune di Monticelli Pavese non ritiene, al momento, ai fini del mantenimento dei livelli attuali di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, di prevedere il lavoro agile o il lavoro da remoto come modello di lavoro ordinario e stabile in considerazione del numero limitato di dipendenti e ritenuta irrinunciabile la presenza in servizio giornaliera per lo svolgimento delle attività di sportello e utenza fisica per i cittadini.

Pertanto, il ricorso al lavoro agile o da remoto potrà avvenire, in forma occasionale, limitatamente a necessità temporanee.

L'Ente si prefigge lo scopo di approvare idoneo Regolamento sul funzionamento del lavoro agile in ossequio altresì alle disposizioni del CCNL 2019 - 2021, previo idoneo coinvolgimento delle OO.SS.

3.3 Piano dei fabbisogni

La presente sottosezione ha ottenuto il parere del revisore dell'Ente e, per necessità di chiarezza, viene a sua volta suddivisa nei seguenti paragrafi:

- 1. Premessa L'organizzazione dell'ente I servizi gestiti**
- 2. Le scelte organizzative**
 - 2.1 Modifiche a seguito dell'approvazione della nota di aggiornamento al DUPS 2023**
- 3. Fabbisogno di personale a tempo indeterminato**
- 4. Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro**
- 5. Quantificazione risorse decentrate**
- 6. I costi del fabbisogno di personale**
- 7. La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica**

1. Premessa

Il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 3/3/2022 , garantendo il rispetto dei vincoli di finanza pubblica in tema di spesa di personale.

Si segnala che con l'introduzione del PIAO, Piano Integrato di Attività e Organizzazione, sono stati assorbiti molti dei documenti di programmazione che finora le Amministrazioni Pubbliche erano tenute a predisporre annualmente.

In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con non più di 50 dipendenti.

Vengono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO (introdotto con l'art. 6, comma 6, del D.L. n. 80/2021), i seguenti adempimenti:

- a) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- b) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- c) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244;
- d) Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- e) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- f) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7

agosto 2015, n. 124;

- g) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 52 del 28/12/2022 ha adottato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO).2022/2024.

2. L'organizzazione dell'ente

- AREA TECNICA: L'area tecnica che gestisce tutti gli interventi relativi all'organizzazione urbanistica, edilizia pubblica e privata, gestione del territorio, ecc, ha a disposizione le seguenti risorse umane:

n. 1 Collaboratore tecnico, Cat. Giuridica B7 (Categoria Operatore Esperto ex CCNL 2019 – 2021).

Il servizio è altresì reso in forma associata, in quanto conferito all'Unione dei Comuni di Santa Cristina e Bissone, Badia Pavese e Monticelli Pavese, tramite incarico esterno conferito ai sensi dell'art. 110 TUEL.

- AREA FINANZIARIA: L'area finanziaria che gestisce tutti i procedimenti relativi alle operazioni finanziarie e dei tributi, nonché alla gestione giuridica ed economica del personale dell'Ente, tutti i procedimenti istituzionali, amministrativi, i servizi di supporto al diritto allo studio ed alla cultura

n. 1 Istruttore Finanziario , Categoria Giuridica C6, titolare di P.O

- AREA DEMOGRAFICI : L'area gestisce i servizi demografici, statistici, i procedimenti relativi ai servizi e all'assistenza specifica alla persona, ai minori, ai disabili, gli anziani, i malati, ai soggetti con particolari situazioni di rischio per emarginazione, e alle famiglie,

n. 1 Istruttore Amministrativo, Categoria Giuridica C6, titolare di P.O

AREA VIGILANZA : L'area gestisce il controllo sul territorio ed il servizio è conferito all'Unione dei Comuni di Santa Cristina e Bissone, Badia Pavese e Monticelli Pavese

1 Agente P.L. , Categoria Giuridica C6

AREA DEMOGRAFICI	n. 1 ISTRUTTORE
AREA TECNICA (gestita in forma associata)	n. 1 OPERATORE ESPERTO
AREA FINANZIARIA	n. 1 ISTRUTTORE
AREA VIGILANZA	n. 1 ISTRUTTORE

3. I servizi gestiti

L'Ente gestisce direttamente:

- Tutti i servizi istituzionali, amministrativi, contabili, demografici, statistici
- I servizi relativi all'urbanistica, alla gestione del territorio, del patrimonio mobiliare e immobiliare dell'Ente, Cimiteri
- I servizi relativi all'assistenza specifica alla persona, ai minori, ai disabili, gli anziani, i malati, ai soggetti con particolari situazioni di rischio per emarginazione, e alle famiglie;
- I servizi di supporto al diritto allo studio ed alla cultura;

Alcuni servizi sono gestiti mediante esternalizzazione: servizi di igiene urbana (raccolta, trasporto e smaltimento RSU; Servizio Idrico Integrato; Servizio distribuzione gas naturale; Servizio Illuminazione pubblica).

5. Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Non si prevede nessuna assunzione pertanto l'organico risulta essere così determinato:

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2022		Posti vacanti dalla data del 01.01.2023 e succ.		Posti da coprire per effetto del presente piano		Posti in organico 2023
	FT	PT	FT	P T	FT	PT	FT/PT
EQ							
ISTRUTTORI	3						3
OPERATORI ESPERTI	1						1
OPERATORI							
TOTALE	4						4

SERVIZIO	RESPONSABILE
SERVIZIO FINANZIARIO	n.1 con P.O.
SERVIZIO AMMINISTRATIVO	n.1 con P.O.
SERVIZIO TECNICO	n.1
SERVIZIO VIGILANZA	n.1

5. Il fabbisogno di personale a tempo determinato

Non è prevista, per il triennio di riferimento, alcuna assunzione a tempo determinato.

6. Quantificazione risorse decentrate

Il Fondo per le risorse decentrate rispetta il limite del 2017.

7. I costi del fabbisogno di personale

Il Fabbisogno del personale 2023/2025 approvato con il presente provvedimento, di cui si riporta sotto il dettaglio, rispetta i limiti imposti dalla normativa vigente.

Occorre considerare che il Comune deve far fronte, con il personale in organico, alle funzioni proprie degli enti locali, individuate dal D.Lgs. n. 267/2000 e dalle ulteriori disposizioni legislative nazionali e regionali. L'Ente registra un rapporto popolazione/dipendenti ben inferiore rispetto al parametro indicato dal D.M. 10 aprile 2017 per gli enti in condizione di dissesto e notevolmente inferiore al rapporto medio previsto per la classe demografica di appartenenza (1/132).

La forte sotto-dotazione organica pregiudica la possibilità di attivare processi di rotazione di incarichi e di mobilità interna, non essendovi unità di personale in organico con competenze fungibili e con i titoli di studio necessari a consentire "traslazioni definitive" da un settore all'altro. Resta ferma la possibilità di utilizzo temporaneo del personale da un settore all'altro per esigenze organizzative specifiche.

Sotto il profilo quantitativo Il D.M. 17 marzo 2020 che attua le disposizioni contenute nell'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019 non contiene alcuna esplicita disapplicazione delle norme che regolano il turn over del personale degli enti locali (ci riferiamo, in particolare, all'art. 1, c. 228, L. 208/2015 e all'art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014), e anzi le cita nelle premesse, quasi a costituirne il necessario corollario giuridico. In attesa della circolare del dipartimento Funzione pubblica contenente le

istruzioni ufficiali sull'applicazione del decreto in vigore dal 20 aprile 2021 in questa fase a livello prudenziale si ritiene che l'eventuale spazio finanziario aggiuntivo derivante dall'utilizzo delle tabelle allegate al decreto e dal relativo calcolo possa essere sfruttato solo in presenza di adeguati spazi assunzionali e compatibilmente con la disponibilità di turn-over.

Alla luce delle suddette considerazioni e delle disponibilità di bilancio è prevista l'assunzione di personale a tempo indeterminato.

8. La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

I vincoli di bilancio e di finanza pubblica sono rispettati.

La spesa del segretario comunale e provinciale dovrebbe invece essere esclusa dal calcolo degli attuali limiti di spesa del personale degli Enti locali posto che, oltre che organo necessario dell'ente locale, viene assunto nell'ambito di una procedura che presuppone il calcolo di quote di turnover (120% delle cessazioni dell'anno precedente) e di una correlata valutazione di impatto sulla finanza pubblica. Includere detta spesa nella generale spesa di personale degli Enti locali si traduce, inevitabilmente, in un doppio limite: quello fissato a livello nazionale e quello contingente legato al singolo Comune

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2023

Anno ultimo rendiconto approvato	2022
Numero abitanti	631
Ente facente parte di unione di comuni	Si

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

Macroaggregato	Anno 2022
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	198.464,20
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
Totale spesa	198.464,20

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
1 - Entrate correnti di natura tributaria,contributiva e perequativa	448.910,05	462.505,38	495.210,48
2 - Trasferimenti correnti	107.833,14	33.556,11	34.319,70
3 - Entrate extratributarie	31.796,75	28.279,45	32.149,00

Totale entrate	588.539,94	568.229,90	656.316,06
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			388.747,40
F.C.D.E.			23.006,82
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			365.740,58

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
33,80%	29,50 %	0,00 %	-12,05 %
Soglia rispettata	SI	NO	

Incremento massimo spesa	63.828,03	Possibile utilizzo 38.000
Totale spesa con incremento massimo	107.893,47	NO

Spesa del personale anno 2023	148.046,29
Resti assunzionali	0,00

Anno	% massima	Spesa permessa
2023	34,00	0,00
2024	35,00	0,00
2025	0,00	0,00
2026	0,00	0,00
2027	0,00	0,00

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Dirigenti/Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

1. I Dirigenti/Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta nel corso dell'anno indicando:
 - a) la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - b) la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - c) inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno i Dirigenti/Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.