PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 (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 deliberazione della Giunta Comunale n. …. Del …….

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:
- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.
Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

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

Riferimenti normativi

L'art.6 del d.l. 9 giugno 2021, n.80, contenente "*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*", ha introdotto un nuovo strumento di programmazione, il PIAO, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa e, 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, in un'ottica di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.
L'adozione del Piano integrato di attività e di organizzazione (cd. PIAO), di durata triennale, con aggiornamento annuale, è obbligatoria per le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti; per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti sono previste delle modalità semplificate di adozione del piano.
Lo scopo del PIAO è quello di «*assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso*».
Il PIAO, aggiornato annualmente, definisce (nell'elencazione delle norme, e relativi adempimenti, vengono individuati i Piani e gli atti che confluiscono nel PIAO):
«*a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi».

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.
Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti tenute all'adozione del PIAO lo predispongono limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. Ai sensi dell'art.6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, per le attività di cui all'art.3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, si effettua l'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art.1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:
a) autorizzazione/concessione;
b) contratti pubblici;
c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
d) concorsi e prove selettive;
e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.
Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

NOTA: il Comune di Sant'Arpino, avendo meno di 50 dipendenti[1], potrebbe beneficiare delle semplificazioni previste dalla normativa in materia di PIAO, consistenti rispetto alla sezione 2 "Valore pubblico, performance, anticorruzione", nella non obbligatorietà delle sottosezioni 2.1 valore pubblico e 2.2 performance, nell'aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione da inserire nella sottosezione 2.3, rispetto alla sezione 3 "Organizzazione e capitale umano", nel compimento delle attività di cui all'art.4, comma 1, lett.a, b e c, n.2, del decreto (Dip. Funzione pubblica) del 30 giugno 2022, n.132 (v. art.6, commi 3 e 4, del citato decreto), nella non obbligatorietà della sezione

1 ➢ Il numero dei dipendenti va calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si approva il PIAO, secondo le modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai fondi della contrattazione integrativa. In particolare, 12 cedolini stipendiali corrispondono ad una unità di personale a tempo pieno in servizio nell'anno; il numero dei cedolini stipendiali dei dipendenti che accedono alle risorse accessorie individuate dalla norma diviso 12 (numero dei mesi) restituisce il numero di dipendenti in servizio nell'anno di riferimento. E' sempre necessario ricondurre gli stessi al tempo pieno, rapportando i cedolini con la percentuale di part time del dipendente in servizio (a titolo esemplificativo, due dipendenti in part-time al 50% corrispondono alla fine dell'anno ad un dipendente a tempo pieno). Con riferimento all'applicazione delle semplificazioni in materia di anticorruzione e trasparenza, la soglia dimensionale è determinata all'inizio di ogni triennio di validità della programmazione (se il primo anno la dotazione organica vigente è inferiore a 50 dipendenti, le semplificazioni si applicano anche nei due anni successivi).

4 sul monitoraggio; tuttavia, si ritiene di procedere comunque alla predisposizione dei contenuti delle sottosezioni non obbligatorie, in quanto:

- la sottosezione 2.1 valore pubblico contiene l'individuazione dei miglioramenti in termini di benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc. che l'amministrazione intende perseguire e della strategia da seguire a tale scopo, di fatto riprendendo parte di quanto già presente nella sezione strategica del DUPS;
- rispetto alla sottosezione 2.2 performance, i 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, 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 […]", suggeriscono, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, di procedere ugualmente alla predisposizione della stessa;
- il nuovo PNA 2022 si colloca in una fase storica complessa, 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, hanno richiesto 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 quest'ottica, è stato amplificato, ad esempio, il legame tra anticorruzione e lotta al riciclaggio; nella predisposizione della sezione anticorruzione del PIAO, il RPCT ha tenuto conto del nuovo PNA 2022, definitivamente approvato il 17 gennaio 2023, e delle indicazioni dallo stesso fornite su come elaborare la sezione del PIAO sull'anticorruzione e sulla trasparenza in una logica di integrazione con le altre sezioni;
- il monitoraggio del PIAO (sezione 4) risulta funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, ed è necessario per l'erogazione degli istituti premianti e per la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

SEZIONE 1
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Il Comune di **Sant'Arpino** è situato nella di provincia di Caserta, ha una popolazione al 31 dicembre anno precedente di circa 15.127 abitanti ed una superficie di 3,2 km².

Denominazione ente	Comune di Sant'Arpino
Indirizzo	Piazza Macrì ex Piazza Umberto I
Recapito telefonico	081-5014511
PEC	protocollo@pec.comune.santarpino.ce.it
Codice fiscale	81000630616
Partita IVA	01571580610
Codice univoco Comune	UFWMF2
Codice Univoco OSL	MXDIEE
Codice IPA	c_i306
Codice Istat	061087
Sito web istituzionale	http://www.comune.santarpino.ce.it/hh/index.php

Il contesto amministrativo

L'Amministrazione del Comune di SANT'ARPINO è articolata tra organi di governo (Sindaco, Giunta Comunale e Consiglio Comunale), che hanno il potere di indirizzo e di programmazione e che sono preposti all'attività di controllo politico-amministrativo, e la struttura burocratica professionale, alla quale compete l'attività di gestione.

Il Sindaco, Dott. Ernesto Di Mattia, ha assunto la carica il 04 ottobre 2021 per il mandato amministrativo 2021/2026.

- **Relazione di inizio mandato 2021/2026**
  http://www.comune.santarpino.ce.it/c061087/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/181

- **Composizione della Giunta Comunale**
  http://www.comune.santarpino.ce.it/c061087/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/78

- **Composizione del Consiglio Comunale**
  http://www.comune.santarpino.ce.it/c061087/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/78 L'Amministrazione è di seguito descritta:

SINDACO
ERNESTO DI MATTIA

GIUNTA COMUNALE

Ernesto Di Mattia	Sindaco
Speranza Belardo	Vicesindaco/Assessore
Giovanni Maisto	Assessore
Loredana Di Monte	Assessore
Gennaro Capasso	Assessore
Gaetano Lavino	Assessore

CONSIGLIO COMUNALE

1.	Ernesto Di Mattia	SINDACO/CONSIGLIERE
2.	Speranza Belardo	CONSIGLIERE
3.	Gennaro Capasso	CONSIGLIERE
4.	Dell'Aversana Matilde	CONSIGLIERE
5.	Gaetano Lavino	CONSIGLIERE
6.	Ivana Tinto	CONSIGLIERE
7.	Giovanni Maisto	CONSIGLIERE
8.	Giovanni D'Errico	CONSIGLIERE
9.	Loredana Di Monte	CONSIGLIERE
10.	Ernesto Di Serio	CONSIGLIERE
11.	Luigi Mondo	CONSIGLIERE
12.	Domenico Cammisa	CONSIGLIERE
13.	Iolanda Boerio	CONSIGLIERE
14.	Salvatore Lettera	CONSIGLIERE
15.	Francesco Pezone	CONSIGLIERE
16.	Anna Pezzella	CONSIGLIERE
17.	Nicola Della Rossa	CONSIGLIERE

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata in Aree, al cui vertice è posto un dipendente inquadrato nell'area dei Funzionari, titolare di un incarico di elevata qualificazione, come segue:

Area	**Responsabile**
I Affari Generali e Personale	Avv. Salvatore Compagnone-Vice Segretario
II Economico-Finanziario	Dr.ssa Raffaela Cavallo
III Vigilanza e Demografici	Dr. Gianluigi Tavolozzi (dipendente del Comune di Acerra, in convenzione ex art. 23 CCNL Funzioni Locali 16.11.2023, per 18 ore settimanali)
IV Manutenzione-Ambiente-Cimitero	Arch. Nicola Costanzo (dipendente del Comune di Lusciano, in convenzione ex art. 23 CCNL Funzioni Locali 16.11.2023, per 18 ore settimanali)
V Urbanistica ed Edilizia Privata - Infrastrutture - Mobilita'	Geom. Vito Buonomo
VI Servizi alla Cittadinanza	Vacante – *ad interim* Avv. Salvatore Compagnone

L’organico, al 01.01.2023, è costituito da n 34 dipendenti a tempo indeterminato, di cui n. 8 unità, operatori esperti, in ruolo soprannumerario al 33% dell’orario di lavoro e n.15 con un orario di lavoro pari al 90% di quello contrattuale. Nel corso dell’anno si è registrato il pensionamento di due funzionari ed il decesso di un operatore esperto.

La struttura organizzativa estremamente ridotta, determina ulteriori complicazioni nella gestione ordinaria dell’ente, con il conseguente incremento dei carichi di lavoro su parte del personale.

Di tale condizione organizzativa si è tenuto conto nell’assegnazione degli obiettivi di performance e si dovrà tener conto al momento della valutazione del personale.

Il Segretario Generale è la Dott.ssa Milena Barattini.

La situazione amministrativa

Con delibera del Consiglio Comunale n.17 del 27/05/2019 è stata approvata la formale ed esplicita dichiarazione di dissesto finanziario dell'Ente ai sensi degli artt. 244 e 246 del D.Lgs. 267/2000.

La dichiarazione di dissesto, non più rinviabile, ha determinato l’adozione di misure organizzative e gestionali forti e dure che hanno portato il Comune ad un organico estremamente ridotto ed oggettivamente impossibilitato a far fronte ai reali fabbisogni. Oggi il carico delle responsabilità complessive dell’ente grava sulle spalle di un numero esiguo di dipendenti. Tale situazione rischia di aggravare i problemi esistenti (procedimenti non gestiti, contenzioso, ritardi) e di aumentare le criticità da fronteggiare. Vanno pertanto poste le basi – anche attraverso gli obiettivi di performance – per uscire dalla situazione descritta.

SEZIONE 2
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

In questa sezione, il Comune di Sant'Arpino intende rappresentare i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati.
Per "valore pubblico" si intende l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, sanitario, culturale etc.) che si viene a creare per la collettività e che deriva dal perseguimento di obiettivi specifici utilizzando le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi connessi a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi, etc.). Non fa quindi solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle pubbliche amministrazioni e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto.
Il Comune pone il Valore Pubblico al centro della propria programmazione strategica, in quanto leva fondamentale per farne un paese inclusivo e solidale, una paese sicuro, un paese al servizio del cittadino e dell'impresa e per porre in essere una pianificazione territoriale basata sulla sostenibilità sociale, economica e ambientale.
Le azioni ed i progetti da realizzare nel corso del mandato sono stati delineati nelle Linee programmatiche di mandato per il periodo 2021/2026, contenute, in attuazione dell'art. 46 comma 3 del TUEL, nella deliberazione di Consiglio Comunale n.19 del 21/10/2021.
Attraverso tale atto di Pianificazione, sono stati definiti nr. 9 macro-obiettivi che rappresentano le politiche essenziali da cui sono derivati i programmi, progetti e singoli interventi da realizzare nel corso del mandato.
Tali macro-obiettivi, che attengono a vari ambiti di intervento dell'Ente, sono stati così denominati:
1 – TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE
2 – CULTURA E CONOSCENZA
3 – SANITA' E WELFARE
4 – INNOVAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO
5 – UNO SCGUARDO ATTENTO AI SERVIZI
6 – SICUREZZA DEL TERRITORIO
7 – VALORIZZAZIONE DELLE ATTIVITA' SPORTIVE ED ASSOCIAZIONISMO
8 – RIGENERAZIONE URBANA
9 – EFFICIENTAMENTO ORGANIZZATIVO
Assunte a riferimento le "Linee programmatiche di mandato", gli indirizzi strategici e i corrispondenti obiettivi strategici sono definiti nel Documento Unico di Programmazione - Sezione strategica, poi negli obiettivi operativi della Sezione operativa e successivamente negli obiettivi esecutivi del Piano Esecutivo di Gestione.
Come previsto dall'art.3, comma 2, del decreto 30 giugno 2022, n.132, per gli enti locali, la presente sezione fa riferimento alle previsioni generali contenute nella sezione strategica del Documento Unico di Programmazione. La sezione strategica sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 comma 3 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo.
Nel DUP 2023/2025, approvato dal Comune di Sant'Arpino con deliberazione del Consiglio Comunale n. 18 del 05 luglio 2023, le varie linee programmatiche sono raggruppate per missione e, per ciascuna missione di bilancio, viene presentata una parte contabile attraverso la quale si

individuano le risorse e gli impieghi necessari alla realizzazione delle attività programmate, attraverso la struttura organizzativa gestionale.
L'Ente ha approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2023/2025 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 22 del 26.07.2023 ed il Piano esecutivo di gestione con deliberazione della Giunta Comunale n. 94 del 12.09.2023.
Nell'ambito degli obiettivi strategici da individuare, assegnare e realizzare su un arco temporale pluriennale si è ritenuto di intervenire incentrando l'attenzione su obiettivi specifici di natura gestionale e di organizzazione complessiva, facendo particolare attenzione a non trascurare l'assegnazione di obiettivi relativi alla trasparenza amministrativa.
Con il presente piano si formalizzano altresì le disposizioni già fornite durante il corso dell'anno, relativamente ad obiettivi di particolare rilievo dell'Ente, anche relativi al PNRR.

2.2 Performance

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), del decreto 30 giugno 2022, n.132, questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.
Esso è, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.
La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come "*il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita*".
In termini più immediati, la *performance* è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso *ex ante* come obiettivo ed *ex post* come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.
Il Comune di Sant'Arpino, avendo meno di 50 dipendenti, non sarebbe tenuto alla redazione di questa sezione. Tuttavia, come anticipato nelle premesse, si è scelto di compilarla egualmente e sinteticamente, anche seguendo le indicazioni della Corte dei Conti.
Gli obiettivi elaborati già ricalcano quanto richiesto, ovvero che si enucleino:
• obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
• obiettivi di digitalizzazione;
• obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;
• obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;
• obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
• obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.
Inoltre, riprendono le strategie di creazione di valore pubblico, in continuità con il DUP.
Giova evidenziare al riguardo che, a partire da quest'anno (2023), il legislatore ha imposto un obiettivo di performance – per legge – a tutte le pubbliche amministrazioni. In particolare, il Dl 13/2023 dispone che «specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento» devono essere «valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento». Si tratta di una misura che si è resa necessaria in funzione delle procedure di infrazione europea che sono state attivate nei confronti dell'Italia nella prospettiva di tendere al rispetto dei termini di pagamento a vantaggio del sistema economico-produttivo (per

ulteriori indicazioni si rinvia alla circolare RgS n. 17/2022).
Tale obiettivo può rientrare sia nella categoria degli "Obiettivi generali" previsti dal comma 01, lettera a) dell'articolo 5 del Dlgs 150/2009 come modificato dal correttivo Madia del 2017, che negli obiettivi individuali dei singoli responsabili di servizio.
Al fine di rendere coerente l'obiettivo imposto dalla legge con il vigente regolamento per la misurazione e valutazione delle prestazione del personale dipendente, che – pur necessitando di un adeguamento alle ultime novità normative in materia di performance delle pubbliche amministrazioni - continua ad applicarsi nelle more dell'adozione di un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, viene considerato – con il presente strumento programmatico - obiettivo strategico (pesato al 30 per cento).

Definizione degli obiettivi strategici.

Obiettivi Comuni a tutti i settori anno 2023 (performance organizzativa)

PROGRAMMI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	PESO	TERMINE	RISULTATO ATTESO	INDICATORE DI RISULTATO
Riduzione dei Tempi di pagamento. Articolo 4-bis, comma 2 del d.l. 13/2023, conv. in legge 41/2023	rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni	30	31.12.2023	100%. Monitoraggio effettuato attraverso la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del d.l. n. 35/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 64/2013.	Rispetto Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, accertato attraverso l'apposita piattaforma

Definizione degli obiettivi specifici od operativi

AREA I "AFFARI GENERALI E PERSONALE"

RESPONSABILE DI AREA: AVV. SALVATORE COMPAGNONE.

Obiettivi Specifici anno 2023:

PROGRAMMI STRATEGICI	OBIETTIVI GESTIONALI	TERMINE	RISULTATO ATTESO	INDICATORE DI RISULTATO
Miglioramento organizzativo	1. Avvio delle procedure assunzionali previste nel fabbisogno del personale 2023	31.12.2023	100%. Realizzazione delle attività entro il 31.12.2023	Adozione atti

Attivazione del nuovo sistema gestionale e organizzativo dell'Ente	2. Passaggio al Simel2 e nuove procedure informatiche per gli atti amministrativi, con automatismi di pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente	31.12.2023	100%. Avvio del nuovo sistema operativo e gestionale entro il 31/12/2023	Attivazione concreta nuovo sistema gestionale, con automatismi di pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente
Miglioramento organizzativo	3. Revisione e formulazione dei nuovi regolamenti previsti dal CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022	31.12.2023	100%. Realizzazione delle attività entro il 31/12/2023	Approvazione nuovi regolamenti previsti dal CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022
Miglioramento organizzativo	4. Revisione e modifica del Regolamento per la disciplina dei concorsi pubblici e dell'ordinamento degli uffici e servizi	31.12.2023	100%. Realizzazione delle attività entro il 31/12/2023	Approvazione modifica regolamento
Anticorruzione e Amministrazione Trasparente	5. Rispetto degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza previsti dalla legge. Espletamento dell'attività di pubblicazione di competenza nella sezione *Amministrazione Trasparente* del sito *web*.	31.12.2023	100%. Realizzazione entro il 31.12.2023.	Attestazione partecipazione formazione obbligatoria e report pubblicazioni effettuate.

AREA II "ECONOMICO-FINANZIARIA"

RESPONSABILE DI AREA: Dr.ssa RAFFAELA CAVALLO

Obiettivi Specifici anno 2023:

PROGRAMMI STRATEGICI	OBIETTIVI GESTIONALI	TERMINE	RISULTATO ATTESO	INDICATORE DI RISULTATO
Miglioramento servizi	1. Affidamento del Servizio di Tesoreria Comunale	30.11.2023	100% Realizzazione dell'obiettivo entro il 30/11/2023	Conclusione procedura affidamento
Miglioramento della riscossione comunale	2. Ampliamento platea contribuenti - utenze domestiche e non domestiche - nell'ambito della TARI volte alla riduzione del Tributo.	31.12.2023	100% Realizzazione dell'obiettivo entro il 31/12/2023	Report su numero nuovi contribuenti TARI
Miglioramento organizzativo	3. Aggiornamento o adozione nuovo del Regolamento di Contabilità	31.12.2023	100% Realizzazione entro il 31/12/2023	Approvazione nuovo regolamento

Miglioramento organizzativo	4. Adozione del muovo Regolamento dell'Economato	31.12.2023	100% Realizzazione dell'obiettivo entro il 31/12/2023	Approvazione nuovo regolamento
Anticorruzione e Amministrazione Trasparente	5. Rispetto degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza previsti dalla legge. Espletamento dell'attività di pubblicazione di competenza nella sezione *Amministrazione Trasparente* del sito *web*.	31.12.2023	100%. Realizzazione entro il 31.12.2023.	Attestazione partecipazione formazione obbligatoria e report pubblicazioni effettuate.

AREA III "VIGILANZA E DEMOGRAFICI"

RESPONSABILE DI AREA: Dr. GIANLUIGI TAVOLOZZI

Obiettivi Specifici anno 2023:

PROGRAMMI STRATEGICI	OBIETTIVI GESTIONALI	TERMINE	RISULTATO ATTESO	INDICATORE DI RISULTATO
Miglioramento Organizzativo	1. Predisposizione atti per l'approvazione nuovo Regolamento Polizia Municipale	31.12.2023	100% Realizzazione entro il 31.12.2023.	Predisposizione nuovo regolamento
Aumento della sicurezza stradale	2. Avvio procedura per la realizzazione di una sosta oraria e di un piano traffico intorno alle Scuole	31.12.2023	100% Realizzazione entro il 31.12.2023.	Elaborazione proposta
Sicurezza stradale e ambiente	3.Viabilità comunale. Incremento dei controlli per la verifica del rispetto delle norme del codice della strada e del codice dell'ambiente e programmazione di attività di controllo anche interforze.	31.12.2023	50%. Effettuazione di almeno due turni settimanale di 2 ore ciascuno	Report turni e numero controlli effettuati.
Miglioramento Organizzativo	Approvazione avviso pubblico e stesura elenco per NONNO CIVICO	30.10.2023	100% Realizzazione entro il 31.12.2023	Adozione atti

Anticorruzione e Amministrazione Trasparente	5. Rispetto degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza previsti dalla legge. Espletamento dell'attività di pubblicazione di competenza nella sezione *Amministrazione Trasparente* del sito *web*.	31.12.2023	100%. Realizzazione entro il 31.12.2023.	Attestazione partecipazione formazione obbligatoria e report pubblicazioni effettuate.

Potenziamento e miglioramento della performance relativa ai servizi di sicurezza stradale e urbana in occasione degli eventi pubblici **PROGETTO INCENTIVANTE** DI PERFORMANCE COLLETTIVA "**OBIETTIVO SICUREZZA 2023**" (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 72 del 16.06.2023)	Realizzazione di controlli di sicurezza urbana e stradale ad opera di pattuglie appiedate o automontate a diversa composizione numerica in servizio esterno e in servizio interno (sede del comando di polizia locale)	31.12.2023	1)realizzazione di almeno n. 80 (ottanta) controlli; 2) partecipazione al progetto, di ciascuno componente del Comando di Polizia Municipale, per almeno 20 (venti) ore lavorative pro capite	Relazioni predisposte dal responsabile del progetto dopo ogni "evento/manifestazione"

AREA IV- MANUTENZIONE,AMBIENTE E CIMITERO

RESPONSABILE DI AREA: ARCH. NICOLA COSTANZO

Obiettivi Specifici anno 2023:

PROGRAMMI STRATEGICI	OBIETTIVI GESTIONALI	TERMINE	RISULTATO ATTESO	INDICATORE DI
Miglioramento delle infrastrutture comunali	1. Lavori di Manutenzione ordinaria e straordinaria della viabilità comunale in SANT'ARPINO e periferie.	31.12.2023	100% Realizzazione entro il 31.12.2023.	Report esecuzione lavori
Miglioramento del servizio di raccolta e trasporto dei rifiuti	2. Affidamento del servizio di raccolta e trasporto dei rifiuti	31.12.2023	100% Realizzazione entro il 31.12.2023.	Conclusione procedura affidamento
Miglioramento delle infrastrutture comunali	3. Affidamento del Parco Rodari e della Villa Comunale Cirillo	30.10.2023	100% Realizzazione entro il 30.10.2023	Conclusione procedura affidamento con apertura parchi

Miglioramento delle infrastrutture comunali	4. Affidamento della struttura sportiva di proprietà comunale denominata "LUDI ATELLANI"	30.10.2023	100%. Realizzazione entro il 30.10.2023.	Conclusione procedura affidamento con apertura struttura
Amministrazione Trasparente	5. Rispetto degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza previsti dalla legge. Espletamento dell'attività di pubblicazione di competenza nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web.	31.12.2023	100%. Realizzazione entro il 31.12.2023.	Attestazione partecipazione formazione obbligatoria e report pubblicazioni effettuate.

AREA V- URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA, INFRASTRUTTURE E MOBILITA'

RESPONSABILE DI AREA: GEOM. VITO BUONOMO

Obiettivi Specifici anno 2023:

PROGRAMMI STRATEGICI	OBIETTIVI GESTIONALI	TERMINE	RISULTATO ATTESO	INDICATORE DI RISULTATO
Miglioramento delle performance in materia di Lavori Pubblici	1. PNRR M2C4 I2.2 messa in sicurezza del territorio a rischio idrogeologico via san francesco di paola e suoi prolungamenti, interventi di riduzione del rischio di frana ed idraulico- CUP: B47H22000700001	Previsto dalle norme PNRR	100%. Affidamento dei lavori entro il termine previsto	Report affidamento lavori entro il termine previsto
Miglioramento della performance in materia urbanistica ed edilizia	2. Smaltimento dell'arretrato in materia edilizia	31.12.2023	100% Realizzazione entro il 31.12.2023.	Report numero di pratiche smaltite/numero di pratiche arretrate
Miglioramento delle performance in materia di Lavori Pubblici	3. PNRR M2C4 I2.2 messa in sicurezza del territorio a rischio idrogeologico, area cimiteriale, interventi preventivi di riduzione del rischio frana e idraulico CUP: B47H22000680001	Previsto dalle norme PNRR	100%. Affidamento dei lavori entro il termine previsto	Report affidamento lavori entro il termine previsto

Miglioramento delle performance in materia di Lavori Pubblici	4. PNRR M.2 C.3 I1.1 demolizione e successiva ricostruzione in sicurezza Scuola Rocco - approv,progetto esecutivo CUP B42C22000040006	Previsto dalle norme PNRR	100%. Affidamento dei lavori entro il termine previsto	Report affidamento lavori entro il termine previsto
Amministrazione Trasparente	5. Rispetto degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza previsti dalla legge. Espletamento dell'attività di pubblicazione di competenza nella sezione *Amministrazione Trasparente* del sito *web*.	31.12.2023	100%. Realizzazione entro il 31.12.2023.	Attestazione partecipazione formazione obbligatoria e report pubblicazioni effettuate.

AREA VI SERVIZI ALLA CITTADINANZA

RESPONSABILE DI AREA: Avv, SALVATORE COMPAGNONE AD INTERM

Obiettivi Specifici anno 2023:

PROGRAMMI STRATEGICI	OBIETTIVI GESTIONALI	TERMINE	RISULTATO ATTESO	INDICATORE DI RISULTATO
Gestione servizi ambito dei servizi di Ambito	1. Avvio ed esecuzione del Servizio Asilo Nido	30.10.2023	100%. Realizzazione entro il 30.10.2023.	Adozione atti
Gestione servizi ambito dei servizi di Ambito	2. Riprogrammazione beneficiari assegni di cura alla luce delle nuove disposizioni impartite dalla Regione	31.12.2023	100%. Realizzazione entro il 31.12.2023.	Report riprogrammazione effettuata
Gestione servizi scolastici	3. Conclusione procedure per avvio ed esecuzione del servizio mensa scolastica anno successivo	31.12.2023	100%. Realizzazione entro il 31/12/2023	Stipula contratto

	Gestione servizi ambito	4. Attivazione, tramite l'Ambito, di tutte le figure e i servizi necessari per la gestione dei bisogni dei cittadini	31.12.2023	100%. Realizzazione delle attività entro il 31/12/2023	Report figure e servizi attivati
	Anticorruzione e Amministrazione Trasparente	5. Rispetto degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza previsti dalla legge. Espletamento dell'attività di pubblicazione di competenza nella sezione *Amministrazione Trasparente* del sito *web*.	31.12.2023	100%. Realizzazione entro il 31.12.2023.	Attestazione partecipazione formazione obbligatoria e report pubblicazioni effettuate.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

• Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

• Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.

• Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).

• Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).

• Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.

• Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.

• Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

L'ente, ai sensi e per gli effetti, dell'art.1, comma 8, primo periodo, della legge 6 novembre 2012, n.190, individua gli obiettivi strategici e le finalità da perseguire in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, costituenti contenuto necessario del Piano integrato di attività e di organizzazione 2023-2025, sezione 2 "VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE", sottosezione 2.3 "ANTICORRUZIONE", come di seguito formulati:
- revisione e miglioramento della regolamentazione interna;
- promozione delle pari opportunità per l'acceso agli incarichi di vertice (trasparenza ed imparzialità dei processi valutativi);
- incremento dei livelli di trasparenza ed accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholders, sia interni che esterni;
- miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno;
- l'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti, anche ai fini della promozione del valore pubblico;
- miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione);
- integrazione tra il sistema di monitoraggio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO ed il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interno;
- miglioramento continuo della chiarezza e della conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici ed alla selezione del personale.

Il RPCT è il Segretario Comunale, nominato con decreto sindacale n. 9 in data 31.05.2023, al quale è stato anche assegnato, con il provvedimento *de quo*, l'incarico di Responsabile della trasparenza, con l'attribuzione delle relative funzioni. Nel rapporto con gli organi di governo dell'ente, al RPCT devono essere assicurate:
- le condizioni per favorirne l'indipendenza e l'autonomia nello svolgimento delle attività senza pressioni che possono condizionarne le valutazioni;
- il supporto concreto, attraverso la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate.

Nella costruzione della strategia anticorruzione, l'ANAC rammenta che è raccomandato alle amministrazioni e agli enti di prevedere, con apposite procedure, la più larga condivisione delle misure, sia nella fase dell'individuazione, sia in quella dell'attuazione, realizzando forme di consultazione, da strutturare e pubblicizzare adeguatamente, volte a sollecitare la società civile e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi a formulare proposte da valutare anche quale contributo per individuare le priorità di intervento.
Inoltre, come chiarito dall'ANAC, diverse sono le figure che necessariamente sono tenute ad intervenire nel processo di formazione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il proprio personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Una partecipazione attiva e il coinvolgimento di tutti i dirigenti e di coloro che a vario titolo sono responsabili dell'attività delle pubbliche amministrazioni e degli enti rende consapevoli del rilievo che possono avere le misure di prevenzione e contribuisce a creare in tal modo un tessuto culturale favorevole e consapevole alla prevenzione della corruzione. Particolare attenzione deve essere posta ad assicurare un pieno

coinvolgimento e la partecipazione dei titolari degli uffici di diretta collaborazione e dei titolari di incarichi amministrativi di vertice, qualora a questi ultimi, in particolare, non sia stato affidato il ruolo di RPC. Queste figure rivestono un ruolo chiave per il successo delle politiche di prevenzione della corruzione. La strategia anticorruzione deve essere elaborata con la piena collaborazione e l'attiva partecipazione di tali figure, da garantire in termini di contributo conoscitivo al PIAO e di diretta responsabilità per gli atti compiuti a supporto dell'opera degli organi di indirizzo, a tutte le fasi di predisposizione e attuazione dell'anticorruzione, promuovendo così la piena condivisione degli obiettivi e la più ampia responsabilizzazione di tutti i dipendenti.
Le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, e le relative misure di contrasto, vanno individuate anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'art. 16, co. 1, lett. a-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165; dirigenti sui quali gravano obblighi di informazione nei confronti del RPCT chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.
La collaborazione è, pertanto, fondamentale per consentire al RPCT e all'organo di indirizzo che adotta la sottosezione anticorruzione del PIAO di definire misure concrete e sostenibili da un punto di vista organizzativo entro tempi chiaramente definiti.
Ai fini di cui sopra, con nota prot. N. 0012194 del 04.08.2023, trasmessa ai Responsabili di Area e, per loro tramite, ai dipendenti, nonché al Sindaco, alla Giunta Comunale, al Revisore dei Conti ed al Nucleo di Valutazione, il Responsabile anticorruzione ha avviato la procedura di consultazione interna, finalizzata all'acquisizione di proposte, suggerimenti, osservazioni e indicazioni in ordine al contenuto del piano, in merito all'analisi del contesto esterno ed interno (con particolare riferimento alla mappatura dei processi), alla valutazione del rischio, al trattamento del rischio ed al monitoraggio delle misure e, soprattutto, in ordine alle misure che si ritengono utili per prevenire i rischi.
Il Responsabile anticorruzione, inoltre, ha provveduto a pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente e nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri contenuti - Corruzione", l'avviso prot. N. 0012188 del 04.08.2023 per la consultazione pubblica, volto al coinvolgimento, nel processo di stesura del Piano, di tutti gli stakeholders interessati.
Non sono state formulate osservazioni e non sono intervenute proposte di modifica.

VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO

L'ANAC, nell'allegato 1 alla deliberazione del 13 novembre 2019, n.1064, contenente l'aggiornamento 2019 al PNA, ha affermato che l'analisi del contesto esterno ha "*come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione*".
Nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con la delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, (che, per le modalità di svolgimento di tali analisi e sui contenuti, rinvia alle indicazioni metodologiche contenute nell'Allegato 1, al PNA 2019), premesso che "*L'analisi del contesto esterno restituisce all'amministrazione le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'amministrazione o ente opera.*", l'ANAC ha rammentato di acquisire e interpretare, in termini di rischio corruttivo rispetto alla propria amministrazione/ente, sia le principali dinamiche territoriali o settoriali, sia le influenze o pressioni di interessi esterni cui l'amministrazione potrebbe essere sottoposta, ritenendo opportuno, anche nella fase di elaborazione del contesto esterno - compatibilmente con la sostenibilità di tale attività e in una logica di gradualità progressiva - il confronto con gli stakeholder esterni mediante le forme di ascolto in grado di assicurare una partecipazione effettiva dei portatori di interesse (ad esempio mediante audizioni, dibattiti, questionari tematici, ecc.).

Vengono così in rilievo, ad esempio, i dati relativi a:
- contesto economico e sociale;
- presenza di criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso;
- reati di riciclaggio, corruzione, concussione, peculato;
- informazioni acquisite con indagini relative agli stakeholder di riferimento;
- criticità riscontrate attraverso segnalazioni esterne o risultanti dalle attività di monitoraggio.

Attraverso l'individuazione e la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento (ad esempio, cluster o comparto) nonché delle relazioni esistenti con gli *stakeholders* e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno, infatti, ciascuna amministrazione può definire la propria strategia di prevenzione del rischio corruttivo.

Operativamente, l'analisi del contesto esterno è riconducibile sostanzialmente a due tipologie di attività:

1) l'acquisizione dei dati rilevanti, sia sotto un profilo "oggettivo" (economico, giudiziario, ecc.), sia sotto un profilo di tipo "soggettivo", che tenga conto della percezione del fenomeno corruttivo da parte degli stakeholders: le informazioni possono essere ricavate da fonti diverse, esterne ed interne all'amministrazione, e potrebbero confluire in banche dati digitali, comuni ed interoperabili, a disposizione delle amministrazioni dello stesso territorio o settore d'intervento.

Le informazioni possono essere ricavate da fonti diverse, esterne ed interne all'amministrazione, e potrebbero confluire in banche dati digitali, comuni ed interoperabili, a disposizione delle amministrazioni dello stesso territorio o settore d'intervento.

Riguardo alle fonti esterne, l'amministrazione può reperire una molteplicità di dati relativi al contesto culturale, sociale ed economico attraverso la consultazione di banche dati o di studi di diversi soggetti e istituzioni (ISTAT, Università e Centri di ricerca, ecc.). Particolare importanza rivestono i dati giudiziari relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento (ad esempio, omicidi, furti nelle abitazioni, scippi e borseggi), alla presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni, nonché più specificamente ai reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, concussione, peculato ecc.) reperibili attraverso diverse banche dati (ISTAT, Ministero di Giustizia, Corte dei Conti[2] o Corte Suprema di Cassazione). Può essere molto utile inoltre condurre apposite indagini relative agli stakeholders di riferimento attraverso questionari online o altre metodologie idonee (es. focus group, interviste ecc.). Riguardo alle fonti interne, invece, l'amministrazione può utilizzare interviste con l'organo di indirizzo o con i responsabili delle strutture; segnalazioni ricevute tramite il canale del whistleblowing o altre modalità; risultati dall'azione di monitoraggio del RPCT; informazioni raccolte nel corso di incontri e/o attività congiunte con altre amministrazioni che operano nello stesso territorio o settore.

I dati analizzati riguardano sostanzialmente il contesto regionale e provinciale. Nella Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, Anno 2020, si legge che "*Le organizzazioni camorristiche ripropongono dinamiche fluide, determinate dalla presenza di una molteplicità di gruppi e da equilibri criminali in costante evoluzione. … La persistente situazione di degrado sociale, ambientale ed economico di vaste zone della Campania continua a favorire l'impiego di giovani nella microcriminalità da parte delle organizzazioni in parola. … In Italia le compagini criminali nigeriane hanno dimostrato una notevole adattabilità ai diversi contesti territoriali: in Campania e in … svolgono le proprie attività illecite autonomamente e parallelamente alle altre associazioni mafiose, con le quali intercorrono contatti limitati, per lo più funzionali alla gestione dei rispettivi business.*". Con riferimento al contesto provinciale, nella Relazione sull'attività delle forze di

2 https://servizi.corteconti.it/bds/doRicercaSemplice.do

polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, Anno 2021, confermando quanto riportato nella medesima relazione dell'anno 2020, risulta che "*La Camorra casertana, nonostante l'incisiva attività di contrasto condotta dalle Forze di polizia e dalla Magistratura e le numerose collaborazioni con la giustizia, risulta ancora attiva sul territorio con le grandi federazioni mafiose; la stessa risulta caratterizzata dalla propensione all'infiltrazione nei tessuti economico e politico-amministrativo, oltre che dedita alla pratica delle estorsioni, al traffico di sostanze stupefacenti e di armi, al contrabbando di tabacchi, alle truffe in danno dell'erario - anche attraverso il controllo del mercato dei dispositivi da gioco e delle scommesse on line - nonché al riciclaggio ed al reinvestimento di capitali illeciti in svariati settori dell'economia.*".
2) l'interpretazione dei dati in maniera non acritica ma funzionale alla realizzazione delle fasi di identificazione e analisi degli eventi rischiosi nonché di individuazione e programmazione delle misure specifiche di prevenzione.

<u>Rischi corruzione e criminalità connessi all'emergenza COVID-19 ed alla crisi ucraina</u>
Nell'emergenza COVID-19 che ha caratterizzato l'anno 2020 deve essere massima l'attenzione sulla capacità della criminalità organizzata di infiltrarsi nel tessuto sano dell'economia. L'Organismo permanente di monitoraggio ed analisi sui rischi di infiltrazione nel tessuto sociale ed economico, istituito presso la direzione della Polizia Criminale, ha evidenziato i settori produttivi e commerciali verso cui è rivolta l'attenzione della criminalità organizzata nel postlockdown: dal turismo e ristorazione ai servizi, dal settore sanitario a quello dei rifiuti, dai giochi e scommesse alla gestione di impianti sportivi e palestre, alla distribuzione e commercio di generi alimentari, all'autotrasporto, all'industria manifatturiera, a quella dell'energia, all'immobiliare, al commercio e noleggio di autoveicoli, fino alla grande finanza.
La modalità maggiormente pervasiva di infiltrazione nel tessuto economico si realizza attraverso l'elargizione di prestiti di denaro a titolari di attività commerciali di piccole-medie dimensioni in difficoltà da parte di sodalizi delinquenziali che mirano a subentrare nella proprietà o nella gestione delle imprese più deboli, trasformandole in strumenti per riciclare e reimpiegare capitali illeciti. In questa fase, è diffuso anche il fenomeno dell'usura, con un forte impatto sociale: interessando spesso gli strati più deboli della società incide notevolmente sulla percezione della sicurezza in quanto le manifestazioni criminali ad essa collegate sono connotate da forte aggressività. Genera inoltre effetti dannosi sull'economia creando un rapporto di dipendenza verso il mondo criminale ed offrendo alla malavita spazi di illecito arricchimento, reinvestimento, riciclaggio e infiltrazione nel tessuto economico. Tra le condizioni che favoriscono l'inserimento nel circuito dell'usura può annoverarsi talvolta il "sovraindebitamento" che può scaturire sia dall'incapacità nella gestione dei propri affari o dalla sopravvalutazione della propria capacità reddituale, sia da fattori imprevedibili, come nell'attuale fase pandemica, che comportano la contrazione delle entrate o l'aumento della spesa.
Si ipotizza che diversi settori dell'economia, alla luce delle ingenti risorse pubbliche che saranno immesse in circolazione, possano offrire rilevanti opportunità per la criminalità organizzata con probabili tentativi di infiltrazioni, riciclaggio e reimpiego di proventi illeciti. Così come sono ipotizzabili dinamiche criminali per approfittare dei provvedimenti governativi che prevedono, tra l'altro, l'erogazione di sussidi pubblici a favore di famiglie e imprese e dalla sfavorita e indebolita condizione economica in cui versa la maggior parte degli esercenti/imprenditori italiani. La crisi di liquidità delle imprese e le difficoltà economiche potrebbero favorire attività strutturate nelle organizzazioni criminali attraverso l'utilizzo di raffinati e complessi strumenti finanziari che consentono (anche attraverso l'acquisto dalle banche di crediti deteriorati e il coinvolgimento di fondi d'investimento compiacenti) di entrare in possesso di asset imprenditoriali di particolare interesse. Fondamentale pertanto accertare la capacità di risposta del sistema creditizio tramite un monitoraggio sull'accesso al credito in modo da assicurare regolarità nei flussi erogati e intercettare il ricorso a finanziamenti illeciti e, da parte delle associazioni,

informare e sensibilizzare per aiutare le potenziali vittime a comprendere i rischi concreti che derivano da questo tipo di finanziamenti.

Il **Comune di Sant'Arpino** è un centro popoloso, a nord della conturbazione napoletana con una densità abitativa altissima avendo una superficie di soli 3,2 Km quadrati ed abitato da circa 15 mila abitanti. La presenza della stazione ferroviaria, lunga la tratta Roma Napoli, ha notevolmente facilitato i collegamenti con il capoluogo Napoli e nel corso dei primi anni sessanta ha favorito la crescita demografica. In questo contesto sono molto sviluppati il settore terziario del commercio ed il settore secondario della produzione tessile e calzaturiera che hanno risentito negli anni ottanta di una forte migrazione di piccole industrie da Grumo Nevano e Frattamaggiore le due cittadine poste al confine di Sant'Arpino e rinomati centri di forte produzione tessile e calzaturiera. La forte crisi della fine degli anni novanta ha ridotto la presenza sul territorio di queste piccole industrie tessile e calzaturiere, ma comunque rimangano ancora attive alcune di loro con presenza anche di imprenditori locali che producono lavori di ottima manifattura ed esportano in tutta Italia anche per conto di rinomati marchi nazionali. La densità abitativa alta crea alcuni disservizi all'utenza anche perché il paese è al centro di una fitta rete stradale nel cuore dell'agro aversano con la presenza di un forte traffico veicolare che crea non pochi problemi alla viabilità ma nel contempo favorisce il commercio con la presenza di numerosi negozi che godono della movimentazione di merci e uomini lungo le strade. Molto sviluppato nel paese il senso di appartenenza storica e il dinamismo culturale di molte associazioni grazie alla presenza di forti radici storiche ed archeologiche collegate all'antica città Orta di Atella ed al mondo del teatro italiano che ha visto qui sorgere le prime forme di rappresentazione teatrali nel terzo secolo avanti cristo con le rinomate Fabulae Atellanae. La presenza di questa vivacità culturale è testimoniata dallo svolgimento di alcune importanti manifestazioni i come Pulcinellamente rassegna di teatro scuola e la sagra del casatiello che attirano ogni anno pubblico da tutta Italia facendo leva sulle radici storiche del paese. Scarsa la presenza agricola, i suoli destinati all'agricoltura sono residuali, mentre la presenza di un piano regolatore fin dagli anni ottanta ha frenato l'abusivismo edilizio e consentito uno sviluppo edilizio abbastanza armonioso ora è forte è l'espansione urbanistica con la presenza di nuove costruzioni che attraggono dai comuni limitrofi una popolazione giovane.

VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno mira ad evidenziare gli aspetti legati alla organizzazione ed alla gestione operativa di tutti i profili che potrebbero sensibilizzare il rischio della corruzione.
Per approfondire meglio il contesto interno del Comune, occorre analizzare i seguenti aspetti:
a) struttura organizzativa;
b) servizi erogati;
c) modalità di gestione;
d) monitoraggio dell'anno precedente;
e) mappatura dei processi.
La **struttura organizzativa** dell'ente, di cui al sottoriportato schema, come rimodulata con deliberazione della Giunta Comunale n. 153 del 16.12.2022, si compone di n.6 Aree, al cui vertice è posto un dipendente inquadrato nell'area dei Funzionari, titolare di un incarico di elevata qualificazione, come riportato nella Sezione 1 cui si rinvia.
La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce al Comune. In primo luogo, a norma dell'art.13 del d.lgs. 18 agosto 2000, n.267, spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici:
- dei servizi alla persona e alla comunità;

- dell'assetto ed utilizzazione del territorio;
- dello sviluppo economico; salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Inoltre, l'art.14 del medesimo d.lgs. 18 agosto 2000, n.267, attribuisce al comune la gestione dei servizi, di competenza statale, elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica. Le relative funzioni sono esercitate dal sindaco quale "Ufficiale del Governo". Il comma 27 dell'art.14 del d.l. 31 maggio 2010, n.78, infine, elenca le "funzioni fondamentali". Sono funzioni fondamentali dei comuni, ai sensi dell'art.117, comma 2, lettera p), della Costituzione:

a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;

b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;

c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;

d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;

e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;

f) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;

g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'art.118, comma 4, della Costituzione;

h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;

i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;

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

l-bis) i servizi in materia statistica.

AREE	SERVIZI E PRINCIPALI ATTIVITA'
AREA I - AFFARI GENERALI E PERSONALE	Affari generali
	Segreteria generale e atti deliberativi
	Albo pretorio
	Organi istituzionali e Staff
	Gestione giuridica delle risorse umane e relazioni sindacali
	Gestione contratti
	Comunicazione istituzionale e cerimoniale
	Affari legali e contenzioso
	-costituzioni in giudizio
	-predisposizione atti transattivi
	-predisposizione relazioni debiti fuori bilancio al Consiglio comunale (art. 194 c. lett.a) D.lgs. n. 267/2000)
	Innovazione tecnologica e gestione sistemi informativi (gestione software)
	Gestione polizze Responsabilità civile generale dell'Ente
	Urp e rapporti con il pubblico
	Archivio comunale
ECONOMICO-FINANZIARIA	Bilancio – Programmazione economica – Mutui - Contabilità
	-ufficio entrate
	-ufficio uscite
	Adempimenti contabili e fiscali
	Trattamento economico del personale
	-attività economica e fiscale
	-attività previdenziale

	Controllo interno di gestione
	Gestione, rapporti e controlli società partecipate
	Provveditorato – Economato
	Fiscalità locale
	-gestione tributi ed entrate
	-gestione contenzioso tributario
AREA III - VIGILANZA E DEMOGRAFICI	Viabilità e Traffico
	-ufficio Polizia Stradale
	-ufficio contravvenzioni
	-ufficio incidenti e rimozioni
	Polizia Annonaria
	Polizia Giudiziaria
	Polizia amministrativa e ambientale
	-gestione illeciti amministrativi
	-valutazione memorie difensive
	-emissione ordinanze-ingiunzioni
	-controllo sanzioni amministrative
	Igiene veterinaria
	Polizia mortuaria
	Gestione autoparco e relative polizze assicurative - rilascio contrassegno invalidi
	Segnaletica istituzionale, commerciale e stradale
	Servizio Protezione civile
	Protocollo e Notifiche
	Servizi demografici:
	-Anagrafe
	-Stato civile
	-Elettorale
	-Statistica e censimenti
	Servizi portierato ed uscierato
AREA IV - MANUTENZIONE – AMBIENTE – CIMITERO	Gestione e Manutenzione, ordinaria e straordinaria, patrimonio comunale
	Pubblica illuminazione
	Decoro e arredo urbano
	Verde pubblico
	Ambiente ed igiene ambientale
	Energie rinnovabili
	Gestione cimitero e servizi cimiteriali
AREA V - URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA – INFRASTRUTTURE – MOBILITA’	Programmazione, progettazione e monitoraggio lavori pubblici
	Edilizia scolastica
	Espropri
	Fornitura acqua potabile
	Servizio assegnazione alloggi popolari
	-ufficio casa
	Pianificazione e programmazione assetto del territorio
	Servizio edilizia pubblica e privata
	Sportello unico per l’edilizia digitale
	Attività produttive e sportello unico
	Servizio abusivismo edilizio
AREA VI - SERVIZI ALLA CITTADINANZA	Servizi e politiche socio-assistenziali e legge n.328/2000
	Servizio istruzione e politiche culturali
	-gestione biblioteca comunale
	-gestione museo civico, pinacoteca e beni culturali
	Servizi scolastici
	-diritto allo studio

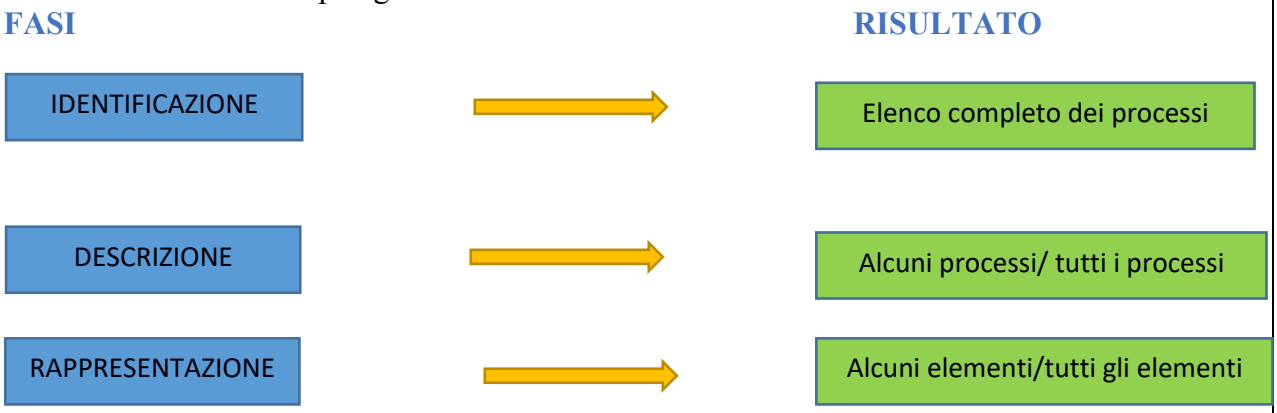
	-contributi libri di testo	
	-contributi alle scuole	
	-refezione scolastica	
	-asili nido, scuole materne ed elementari	
	Servizio politiche giovanili, sport e tempo libero	
	-contributi buoni sport	
	-organizzazione spettacoli, eventi, sagre	
	-rapporti con associazioni culturali e sportive	
	-gestione attività ricreative, del tempo libero, della terza età	
	Trasporto scolastico	
	Servizio informazione e promozione turistica	
	Gestione contributi per l'abbattimento delle barriere architettoniche	
	Gestione farmacie presenti sul territorio comunale	
	Gestione Fondo inquilini morosità incolpevole	

L'Ente risulta decisamente sottodimensionato rispetto al rapporto dipendenti/abitanti, fissato per gli enti dissestati dal Decreto del Ministro dell'Interno 18 novembre 2020, recante "Individuazione dei rapporti medi 'dipendenti/popolazione' validi per gli Enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020-2022"; infatti, in base alla fascia demografica cui appartiene il Comune di Sant'Arpino (da 10.000 a 19.999 abitanti), il rapporto medio dipendenti-popolazione è pari a 1/166. Nel Comune di Sant'Arpino tale rapporto, in base al personale in servizio al 01.01.2023 (n. 26 dipendenti oltre a n. 8 ex LSU in posizione sovrannumeraria con rapporto di lavoro in regime di part time al 33.33%) ed al numero di abitanti rilevati al 31.12.2021 (14.910) risulta essere di 1/439 e pertanto inferiore rispetto alla suddetta media nazionale; praticamente il personale impiegato è notevolmente al di sotto di quello necessario ad assicurare il buon andamento dell'Ente. La scarsità delle risorse umane nei termini suddetti rende complesso e spesso difficoltoso l'assolvimento dei numerosi adempimenti che coinvolgono gli Enti Locali. Per tale ragione, talvolta risultano difficoltosi il rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti, l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza e la normale gestione dei processi e dei procedimenti, dovendo i pochi dipendenti in servizio istruire in tempi brevi una mole notevole di procedimenti, anche complessi. Tale situazione talvolta incide negativamente anche sulla realizzazione dei programmi amministrativi di mandato votati dalla popolazione.
Tale situazione è ben nota ai Responsabili di Area ed al personale in servizio, che spesso manifesta le difficoltà di coprire l'intero ventaglio di adempimenti e priorità che giornalmente emergono. Anche la misura dei controlli di regolarità amministrativa ha pagato lo scotto di tale continua emergenza, così come le conferenze dei Responsabili di Area che, per improvvise emergenze o adempimenti, sono andate talvolta deserte. La carenza di personale si ripercuote indubitabilmente anche sulla strategia di prevenzione della corruzione in tutti i suoi aspetti, basti pensare alla misura della rotazione.
Del **monitoraggio dell'anno precedente** si è tenuto conto nella valutazione del rischio.

MAPPATURA DEI PROCESSI SENSIBILI

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura ed alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi dell'ente, nelle proprie attività componenti e nelle loro interazioni con altri processi, con l'obiettivo di esaminare gradualmente l'intera attività amministrativa per identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi, valutare la

reale consistenza dei rischi de quibus e di trattarli in modo adeguato.
Al di là degli aspetti connessi alla prevenzione della corruzione, una mappatura dei processi adeguata consente all'organizzazione di evidenziare duplicazioni, ridondanze e inefficienze e quindi di poter migliorare l'efficienza allocativa e finanziaria, l'efficacia, la produttività, la qualità dei servizi erogati.
Un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Si tratta di un concetto organizzativo che, ai fini dell'analisi del rischio, ha il vantaggio di essere più flessibile, gestibile, completo e concreto nella descrizione delle attività rispetto al procedimento amministrativo. In particolare, il processo è un concetto organizzativo:
- più flessibile, in quanto il livello di dettaglio dell'oggetto di analisi non è definito in maniera esogena (dalla normativa) ma è frutto di una scelta dichi imposta il sistema. Si può, quindi, definire l'analiticità della mappatura di un processo a seconda dello scopo, delle risorse e delle competenze di cui l'organizzazione dispone;
- più gestibile, in quanto può favorire la riduzione della numerosità degli oggetti di analisi, aggregando più procedimenti in un unico processo. Questo aspetto rappresenta un notevole vantaggio soprattutto per le amministrazioni che devono gestire una elevata quantità di procedimenti amministrativi;
- più completo, in quanto se, da un lato, non tutta l'attività amministrativa è procedimentalizzata, dall'altro, i processi possono abbracciare tutta l'attività svolta dall'amministrazione;
- più concreto, in quanto descrive il "chi", il "come" e il "quando" dell'effettivo svolgimento dell'attività e non "come dovrebbe essere fatta per norma".
La mappatura dei processi si articola in 3 fasi, ovvero identificazione, descrizione, rappresentazione, come si evince dallo schema seguente, comprensivo dei risultati attesi, e si evidenzia nei successivi paragrafi.



Il Comune di Sant'Arpino, come rilevasi dal PTPCT 2021/2023, confermato per il 2022 con deliberazione della Giunta Comunale n. 119 del 29.09.2022, ha proceduto alla mappatura dei processi, nell'ottica di identificare i possibili ambiti di vulnerabilità dell'amministrazione rispetto alla corruzione e di puntare al miglioramento complessivo del funzionamento della macchina amministrativa in termini di efficienza allocativa o finanziaria, di efficienza tecnica, di qualità dei servizi, e di *governance*.
Per le finalità di prevenzione e contrasto alla corruzione, i processi di governo sono scarsamente significativi in quanto generalmente tesi ad esprimere l'indirizzo politico dell'amministrazione in carica. Al contrario, assumono particolare rilievo i processi operativi che concretizzano e danno attuazione agli indirizzi politici attraverso procedimenti, atti e provvedimenti rilevanti all'esterno e, talvolta, a contenuto economico patrimoniale. E' bene rammentare che la legge 190/2012 è interamente orientata a prevenire i fenomeni corruttivi che riguardano l'apparato tecnico

burocratico degli enti, senza particolari riferimenti agli organi politici.
Attualmente, con la predisposizione della sottosezione anticorruzione del PIAO, sempre secondo gli indirizzi espressi dal PNA, in un'ottica di progressivo miglioramento, si implementa la mappatura dei processi e si introduce una breve descrizione del processo (mediante l'indicazione dell'input, delle attività costitutive il processo, e dell'output finale); infine, è stata registrata l'unità organizzativa responsabile del processo stesso ed è stato individuato il catalogo dei principali rischi di ciascun processo.
In particolare, nell'**allegato "A"**, viene riportato l'elenco completo dei processi nei quali può essere scomposta l'attività dell'ente, raggruppati secondo le aree di rischio individuate dall'ANAC per gli enti locali (allegato 1 al PNA 2019) e così riepilogate:
1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;
6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;
8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.
Oltre alle undici "Aree di rischio" proposte dal PNA, si prevede un'ulteriore area definita "Altri servizi". In tale sottoinsieme sono ordinati processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA. Ci si riferisce, ad esempio, ai processi relativi a: gestione del protocollo, funzionamento degli organi collegiali, istruttoria delle deliberazioni, ecc.

<u>Individuazione delle misure</u>
L'obiettivo, di questa prima fase del trattamento, è di individuare, per quei rischi (e attività del processo cui si riferiscono) ritenuti prioritari, l'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione abbinate a tali rischi. Il PNA suggerisce le misure di seguito elencate, che possono essere programmate sia in termini di misure generali, sia in termini di misure specifiche:
- **controllo;**
- **trasparenza;**
- **definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;**
- **regolamentazione;**
- **semplificazione;**
- **formazione;**
- **sensibilizzazione e partecipazione;**
- **rotazione (ove attuabile);**
- **segnalazione e protezione;**
- **disciplina del conflitto di interessi;**
- **regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).**

Ciascuna misura dovrebbe disporre dei requisiti seguenti:
1. **presenza ed adeguatezza di misure o di controlli specifici pre-esistenti sul rischio individuato e sul quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione**: al fine di evitare la stratificazione di misure che possono rimanere inapplicate, prima dell'identificazione di nuove misure, è necessaria un'analisi sulle eventuali misure previste nei Piani precedenti e su eventuali controlli già esistenti per valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto al

rischio e ai suoi fattori abilitanti; solo in caso contrario occorre identificare nuove misure; in caso di misure già esistenti e non attuate, la priorità è la loro attuazione, mentre in caso di inefficacia occorre identificarne le motivazioni;
2. **capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio**: l'identificazione della misura deve essere la conseguenza logica dell'adeguata comprensione dei fattori abilitanti l'evento rischioso; se l'analisi del rischio ha evidenziato che il fattore abilitante in un dato processo è connesso alla carenza dei controlli, la misura di prevenzione dovrà incidere su tale aspetto e potrà essere, ad esempio, l'attivazione di una nuova procedura di controllo o il rafforzamento di quelle già presenti. In questo stesso esempio, avrà poco senso applicare per questo evento rischioso la rotazione del personale dirigenziale perché, anche ammesso che la rotazione fosse attuata, non sarebbe in grado di incidere sul fattore abilitante l'evento rischioso (che è appunto l'assenza di strumenti di controllo);
3. **sostenibilità economica e organizzativa delle misure**: l'identificazione delle misure di prevenzione è strettamente correlata alla capacità di attuazione da parte degli enti; se fosse ignorato quest'aspetto, la sottosezione anticorruzione del PIAO finirebbe per essere poco realistica; pertanto, sarà necessario rispettare due condizioni:
a) per ogni evento rischioso rilevante, e per ogni processo organizzativo significativamente esposto al rischio, deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace;
b) deve essere data preferenza alla misura con il miglior rapporto costo/efficacia;
4. **adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione**: l'identificazione delle misure di prevenzione non può essere un elemento indipendente dalle caratteristiche organizzative, per questa ragione, la sottosezione anticorruzione del PIAO dovrebbe contenere un numero significativo di misure, in maniera tale da consentire la personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione sulla base delle esigenze peculiari di ogni singolo ente.

Il RPCT, d'intesa con i Responsabili di Area, ha proceduto all'individuazione di misure generali e specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio A++, A+, A.
Le misure così individuate sono state puntualmente indicate e descritte nell'allegato "**C**", denominato "**Individuazione e programmazione delle misure**".

Programmazione delle misure
La seconda fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione. La programmazione delle misure (con chiarezza, articolazione di responsabilità, articolazione temporale, verificabilità, effettività, attuazione, verificabilità, efficacia), rappresenta un contenuto fondamentale della sottosezione anticorruzione del PIAO in assenza del quale tale sottosezione risulterebbe priva dei requisiti di cui all'art.1, comma 5, lett. a) della legge 6 novembre 2021, n.190.
Secondo il PNA, la programmazione delle misure deve essere realizzata considerando i seguenti elementi descrittivi:
- fasi o modalità di attuazione della misura: laddove la misura sia particolarmente complessa e necessiti di varie azioni per essere adottata e presuppone il coinvolgimento di più attori, ai fini di una maggiore responsabilizzazione dei vari soggetti coinvolti, appare opportuno indicare le diverse fasi per l'attuazione, cioè l'indicazione dei vari passaggi con cui l'amministrazione intende adottare la misura;
- **tempistica di attuazione della misura o delle sue fasi**: la misura deve essere scadenzata nel tempo; ciò consente ai soggetti che sono chiamati ad attuarla, così come ai soggetti chiamati a verificarne l'effettiva adozione (in fase di monitoraggio), di programmare e svolgere efficacemente tali azioni nei tempi previsti;
- **responsabilità connesse all'attuazione della misura**: volendo responsabilizzare tutta la

struttura organizzativa, e dal momento che diversi uffici possono concorrere nella realizzazione di una o più fasi di adozione delle misure, occorre indicare chiaramente quali sono i responsabili dell'attuazione della singola misura, al fine di evitare fraintendimenti sulle azioni da compiere per la messa in atto della strategia di prevenzione della corruzione;
- **indicatori di monitoraggio e valori attesi**: per poter agire tempestivamente su una o più delle variabili sopra elencate definendo i correttivi adeguati e funzionali alla corretta attuazione delle misure.
Secondo l'ANAC, tenuto conto dell'impatto organizzativo, identificazione e programmazione delle misure devono avvenire con il più ampio coinvolgimento dei soggetti cui spetta la responsabilità dell'attuazione delle misure stesse, anche al fine di stabilire le modalità più adeguate.
Come sopra anticipato, il RPCT, d'intesa con i Responsabili di Area, ha proceduto all'individuazione di misure generali e specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio A++, A+, A, misure puntualmente indicate e descritte nell'allegato "**C**", denominato "**Individuazione e programmazione delle misure**", colonna "**F**".

IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI POTENZIALI E CONCRETI

Identificati i processi, occorre, poi:
1. descriverli analiticamente, con un grado di approfondimento migliorabile negli anni successivi, muovendo dai seguenti elementi di base:

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

2. specificare le priorità di approfondimento delle aree di rischio, esplicitandone chiaramente le motivazioni, alla luce degli elementi di seguito individuati:

- risultanze dell'analisi del contesto esterno (se, ad esempio, dall'analisi è emerso un problema relativo all'ambiente o alla gestione dei rifiuti, dovranno avere priorità nell'approfondimento le aree di rischio attinenti a tali tematiche quali Area gestione rifiuti, Provvedimenti privi di effetto economico, ecc.);
- precedenti giudiziari o "eventi sentinella" relativi a particolari episodi attinenti a specifici ambiti di interesse dell'amministrazione;
- analisi del contesto interno (ad esempio stante la dislocazione territoriale degli uffici dell'amministrazione, le funzioni gestite a livello decentralizzato comportano un minor controllo in talune attività);

3. rappresentare gli elementi del processo descritti in precedenza, secondo uno schema tabellare, di più semplice ed immediata evidenza.

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è

identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).
La valutazione del rischio si articola in tre fasi: l'identificazione, l'analisi e la ponderazione.

1. Identificazione degli eventi rischiosi

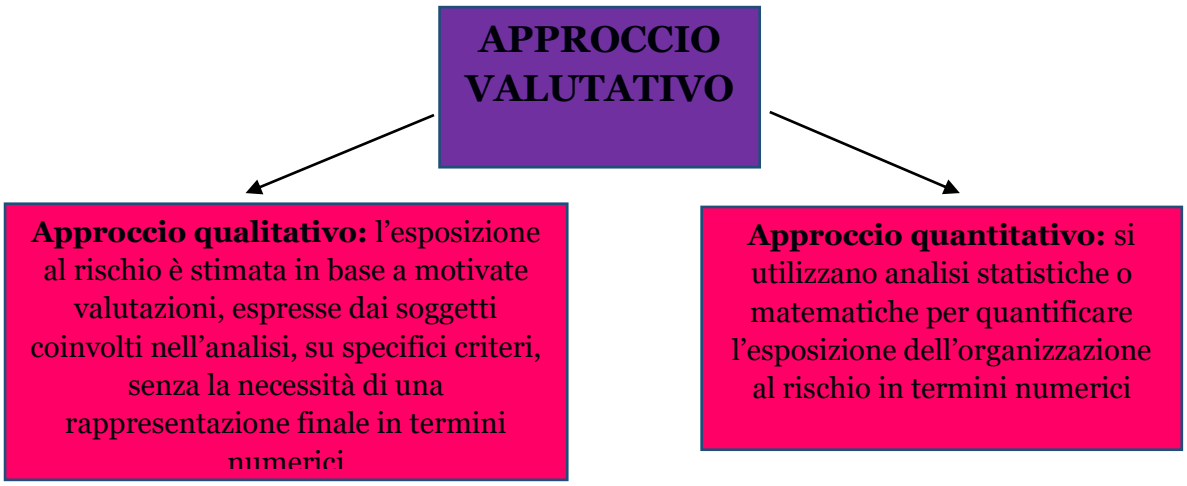
Ha l'obiettivo di individuare, in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, quei comportamenti o quei fatti che possono verificarsi tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo. Secondo l'ANAC, si tratta di una fase cruciale, in quanto un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione.
Poiché sono i responsabili degli uffici ad avere una conoscenza approfondita delle attività svolte dall'amministrazione, l'ente ha proceduto al massimo coinvolgimento della struttura organizzativa, fermo restando il ruolo attivo del RPCT nell'individuare eventi rischiosi che non sono stati rilevati dai responsabili degli uffici e nell'integrare, eventualmente, il registro (o catalogo) dei rischi.
Ai fini dell'identificazione dei rischi è necessario:
a) definire l'**OGGETTO** di analisi: l'unità minima di riferimento rispetto alla quale operare l'analisi dei rischi è il processo. Essendo il Comune di Sant'Arpino un Ente di ridotte dimensioni organizzative e con notevoli difficoltà operativo-finanziarie, dati il forte sottodimensionamento organico e la situazione di dissesto finanziario, in cui l'elaborazione della sottosezione anticorruzione del PIAO è affidata in massima parte al RPCT, nonostante il tentativo del più ampio coinvolgimento possibile dei Responsabili di Area, in questa prima fase di aggiornamento della sottosezione anticorruzione del PIAO alla nuova metodologia di valutazione del rischio introdotta dal PNA 2019 si è optato per una scomposizione dell'attività amministrativa in processi, con la previsione, fin da ora, di affinare, già dal successivo aggiornamento, il livello di dettaglio dell'analisi, passando dal livello minimo (il processo) ad un livello via via più dettagliato (l'attività), perlomeno per i processi maggiormente esposti a rischi corruttivi;
b) utilizzare opportune **TECNICHE DI IDENTIFICAZIONE** ed una **PLURALITÀ DI FONTI INFORMATIVE**: tenuto conto della dimensione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, il Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ha analizzato i risultati:
- dell'analisi del contesto interno ed esterno;
- delle risultanze della mappatura dei processi;
- dell'analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato, anche in altre amministrazioni o enti simili;
- degli incontri con i responsabili o il personale che abbiano conoscenza diretta dei processi e, quindi, delle relative criticità;
c) **INDIVIDUARE** i rischi associabili all'oggetto di analisi e **FORMALIZZARLI** nella sottosezione anticorruzione del PIAO: nel menzionato allegato "**A**", denominato "**Mappatura dei processi e registro dei rischi**", è stata inserita la colonna "G", che contiene il catalogo dei principali rischi individuati in relazione a ciascun processo.

2. Analisi del rischio

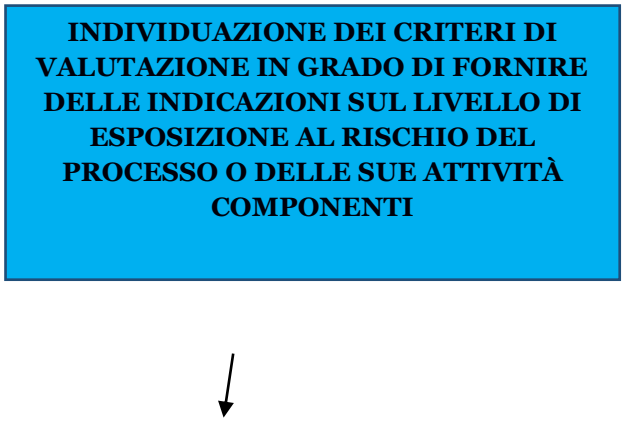
Effettuata l'identificazione degli eventi rischiosi, occorre procedere all'analisi degli stessi, al duplice scopo di pervenire, attraverso la valutazione dei cc.dd fattori abilitanti della corruzione (che nell'aggiornamento del PNA 2015 erano denominati, più semplicemente, "cause" dei fenomeni di malaffare), ad una comprensione più approfondita degli rischi nei quali si incorre nella concreta attività amministrativa, e di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.
I fattori abilitanti consistono negli elementi che possono agevolare il verificarsi di comportamenti o di fatti di corruzione e che l'ANAC individua negli elementi di seguito riportati:
- mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli: in fase di analisi andrà verificato se

presso l'amministrazione siano già stati predisposti, ma soprattutto efficacemente attuati, strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

La stima del livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio di corruzione deve svolgersi secondo un criterio generale di "prudenza" poiché è assolutamente necessario "evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione", tenendo conto degli steps che si evincono dallo schema seguente.



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



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

RILEVAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

Coordinata dal RPCT, si basa su dati rilevati da soggetti con specifiche competenze o adeguatamente formati, oppure su forme di autovalutazione da parte dei responsabili delle unità organizzative coinvolte nello svolgimento del processo (c.d. *self assessment*). In ogni caso, per le valutazioni espresse bisognerà esplicitare sempre la motivazione del giudizio formulato e fornire delle evidenze oggettive a supporto, salvo documentata indisponibilità.

Per migliorare il processo di misurazione del livello di rischio è necessario supportare l'analisi di tipo qualitativo con l'esame dei dati statistici che possono essere utilizzati per stimare la frequenza di accadimento futuro degli eventi corruttivi.
In particolare, l'ANAC suggerisce di utilizzare:
1. i dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione. Le fattispecie che possono essere considerate sono le sentenze passate in giudicato, i procedimenti in corso, e i decreti di citazione a giudizio riguardanti:
- i reati contro la PA;
- il falso e la truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate all'amministrazione (artt. 640 e 640-*bis* c.p.);
- i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti);
- i ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici.
2. le segnalazioni pervenute, nel cui ambito rientrano certamente le segnalazioni ricevute tramite apposite procedure di *whistleblowing*, ma anche quelle pervenute dall'esterno dell'amministrazione o pervenute in altre modalità. Altro dato da considerare è quello relativo ai reclami e alle risultanze di indagini di *customer satisfaction* che possono indirizzare l'attenzione su possibili malfunzionamenti o sulla malagestione di taluni processi organizzativi.
3. ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (es. dati disponibili in base agli esiti dei controlli interni delle singole amministrazioni, rassegne stampa, ecc.).

Definiti i processi e raccolti i dati oggettivi, si procede alla **MISURAZIONE DEL LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO DI CIASCUN PROCESSO**, secondo un approccio

qualitativo basato su una scala di misurazione ordinale (ad esempio: alto, medio, basso), **ED ALLA FORMULAZIONE DI UN GIUDIZIO SINTETICO** sul livello complessivo di esposizione al rischio dell'oggetto dell'analisi.

L'ente, nell'analisi del rischio, ha utilizzato tutti i criteri di valutazione suesposti, dei quali viene dato conto nell'allegato "**B**", denominato appunto "**Analisi dei rischi**", che contiene:

- una colonna per ciascuno dei criteri impiegati, misurati secondo un approccio qualitativo basato su una scala di misurazione ordinale persino di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto):

Livello di rischio	**Sigla corrispondente**
Rischio quasi nullo	N
Rischio basso	B
Rischio moderato	M
Rischio alto	A
Rischio molto alto	A+
Rischio altissimo	A++

- una colonna relativa al "giudizio complessivo" sul livello di rischio concernente ciascun processo risultante dall'applicazione dei criteri di valutazione;
- una colonna dedicata alla "motivazione del giudizio espresso".

Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente (PNA, Allegato n.1, Part. 4.2, pag. 29).
L'ultimo step della valutazione del rischio è costituito dalla ponderazione, volta a agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione" (Allegato n.1, Par. 4.3, pag.31).
Nella fase di ponderazione si stabiliscono:
1. **le azioni da intraprendere** per ridurre il **grado di rischio,** verificando l'opportunità di mantenere attive solo le misure già esistenti o di introdurne di nuove, e ciò sulla base del concetto di rischio residuo, che consiste nel rischio che permane una volta che le misure di prevenzione siano state correttamente attuate. L'obiettivo è quello di ridurre il rischio ad un livello il più possibile prossimo allo zero. Ma il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la probabilità che si verifichino fenomeni di *maladministration* non potrà mai essere del tutto annullata;
2. **le priorità di trattamento**, considerando gli obiettivi dell'organizzazione ed il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto. Occorre "procedere in ordine via via decrescente", iniziando dalle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.
In questa fase, si è ritenuto di:
1. 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;
2. prevedere "misure specifiche" per gli oggetti di analisi con valutazione A++, A+, A.
Il trattamento del rischio è la fase finalizzata ad individuare, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi e delle risorse disponibili, i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, tenendo conto anche della sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.
Le misure possono essere "generali" o "specifiche".
Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di

valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici.
Il trattamento del rischio, dunque, inteso come individuazione delle misure di riduzione del rischio e programmazione della loro attuazione, rappresenta il **nucleo essenziale** del Piano triennale di prevenzione della corruzione.

PROGETTAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Il PNA suggerisce le misure di seguito elencate, che possono essere programmate sia in termini di misure generali, sia in termini di misure specifiche:
- controllo;
- trasparenza;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- regolamentazione;
- semplificazione;
- formazione;
- sensibilizzazione e partecipazione;
- rotazione (ove attuabile);
- segnalazione e protezione;
- disciplina del conflitto di interessi;
- regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

Ciascuna misura dovrebbe disporre dei requisiti seguenti:
1. presenza ed adeguatezza di misure o di controlli specifici pre-esistenti sul rischio individuato e sul quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione: al fine di evitare la stratificazione di misure che possono rimanere inapplicate, prima dell'identificazione di nuove misure, è necessaria un'analisi sulle eventuali misure previste nei Piani precedenti e su eventuali controlli già esistenti per valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti; solo in caso contrario occorre identificare nuove misure; in caso di misure già esistenti e non attuate, la priorità è la loro attuazione, mentre in caso di inefficacia occorre identificarne le motivazioni;
2. capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio: l'identificazione della misura deve essere la conseguenza logica dell'adeguata comprensione dei fattori abilitanti l'evento rischioso; se l'analisi del rischio ha evidenziato che il fattore abilitante in un dato processo è connesso alla carenza dei controlli, la misura di prevenzione dovrà incidere su tale aspetto e potrà essere, ad esempio, l'attivazione di una nuova procedura di controllo o il rafforzamento di quelle già presenti. In questo stesso esempio, avrà poco senso applicare per questo evento rischioso la rotazione del personale dirigenziale perché, anche ammesso che la rotazione fosse attuata, non sarebbe in grado di incidere sul fattore abilitante l'evento rischioso (che è appunto l'assenza di strumenti di controllo);
3. sostenibilità economica e organizzativa delle misure: l'identificazione delle misure di prevenzione è strettamente correlata alla capacità di attuazione da parte degli enti; pertanto, sarà necessario rispettare due condizioni:
a) per ogni evento rischioso rilevante, e per ogni processo organizzativo significativamente esposto al rischio, deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace;
b) deve essere data preferenza alla misura con il miglior rapporto costo/efficacia;
4. adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione: l'identificazione delle misure di prevenzione non può essere un elemento indipendente dalle caratteristiche organizzative.

Il RPCT, d'intesa con i Responsabili di Area, ha proceduto all'individuazione di misure generali e specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio A++, A+, A.

Le misure così individuate sono state puntualmente indicate e descritte nell'allegato "**C**", denominato "**Individuazione e programmazione delle misure**", in cui la colonna "**F**" contiene l'individuazione di misure generali e specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio A++, A+, A.

MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ E SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE

Mappati i processi, identificati i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione, e programmate le misure organizzative di prevenzione della corruzione, vanno individuati indicatori e obiettivi (valori attesi), necessari per verificare la corretta attuazione delle stesse.
Nell'allegato "**C**", sono stati definiti, per ciascuna tipologia di misura, il responsabile dell'attuazione, gli indicatori di monitoraggio e le domande di verifica (colonna "**H**").

LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO – C.D. WHISTLEBLOWING

La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti è stata introdotta nel nostro ordinamento, attraverso l'art.54-bis del D. Lgs 165/2001 quale misura di prevenzione della corruzione; a tal fine le Amministrazioni devono individuare una procedura finalizzata a garantire tale tutela e a stimolare le segnalazioni da parte del dipendente. Il suddetto articolo prevede che il pubblico dipendente "nell'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione" segnali al Responsabile della Prevenzione, Corruzione e Trasparenza, oppure all'ANAC, o all'Autorità Giudiziaria Ordinaria o Contabile, "condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro". Il dipendente "non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione".
Anche il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 prevede che le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 d.lgs. n. 165/2001 debbano adottare i necessari accorgimenti tecnici per dare attuazione alla tutela del dipendente che effettua segnalazioni di cui all'art. 54-bis del citato decreto prevedendo, nell'ambito del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ora inserito nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), le iniziative necessarie.
In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. 10 marzo 2023, n.24, riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", il quale riconduce ad un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, uniformando di fatto il settore privato al settore pubblico e fornendo una base legale solida che assicuri la massima tutela al whistleblower;
Il suddetto decreto:
- è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le disposizioni ivi previste hanno acquistato efficacia a partire dal 15 luglio 2023;
- ha introdotto diverse modifiche significative in ambito whistleblowing, mirate a rafforzare le tutele per coloro che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, ed a promuovere la trasparenza all'interno delle organizzazioni;
- si applica, tra gli altri soggetti menzionati dalla normativa, alle Pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 e, dunque, anche al Comune di Sant'Arpino;
- prevede, all'art.4, che:
• i soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le

organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivano propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;

• i soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, affidano a quest'ultimo la gestione del canale di segnalazione interna;prevede, all'art.4, che:

Il Comune di Sant'Arpino si è adeguato nei tempi previsti alla suddetta normativa, aderendo a "progetto Whistleblowing PA", piattaforma informatica realizzata e messa a disposizione dei soggetti interessati dall'Associazione Transparency International Italia e Whistleblowing Solutions (impresa sociale del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani Digitali), le quali hanno sviluppato una forte esperienza sul tema del whistleblowing e sulle tecnologie informatiche.

Il progetto Whistleblowing PA:

- consente alle amministrazioni aderenti di accedere alla propria piattaforma personale resa disponibile su internet ad un indirizzo specifico per ciascun ente;
- risulta già utilizzato da diverse amministrazioni anche della Provincia di Parma;
- fornisce un prodotto basato sul software GlobaLeaks, che permette al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione di ricevere le segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti dell'ente e di dialogare con i segnalanti, anche in modo anonimo;
- risponde alle caratteristiche di legge, atteso che:
  - la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata;
  - la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPCT) e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;
  - la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni fase del processo di segnalazione.

L'operatività della piattaforma è stata debitamente segnalata, attraverso avviso sul sito istituzionale dell'Ente e la predisposizione, ad opera del RPCT, di una circolare *ad hoc*.

PROGRAMMAZIONE DELL'ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA

La trasparenza amministrativa costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato nella sentenza n.20/2019, laddove considera la legge 190/2012 "principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione". Il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.

Nell'allegato "**D**", sono stati individuati tutti gli obblighi di trasparenza, con la scissione tra il responsabile dell'elaborazione, dell'aggiornamento e della trasmissione dei dati e la struttura responsabile della pubblicazione.

L'ALLEGATO NR. 9 AL PNA 2022: GLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA DEI CONTRATTI PUBBLICI

La disciplina normativa che prevede obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinviene nelle norme contenute nella l. n. 190/2012 e nel suo decreto attuativo in materia di trasparenza, nonché nel Codice dei contratti pubblici. In particolare, la l. n. 190/2012 (art. 1, co. 32) dispone che le pubbliche amministrazioni assicurino livelli essenziali di trasparenza rispetto alla scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del Codice. In coerenza con tali principi, il d.lgs. n. 33/2013 stabilisce che le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati previsti dalla l. n. 190/2012 e dal Codice dei contratti pubblici e che aggiornano ogni sei mesi, nella sezione «Amministrazione trasparente», gli elenchi dei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico e dai dirigenti con riguardo ai provvedimenti finali dei procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta.

Attualmente, vista la recente entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici, di cui al D.Lgs. n. 36/2023, si registra una fase transitoria. L'art. 225, comma 2, del nuovo codice dei contratti dispone che la nuova disciplina in materia di trasparenza trova applicazione dal 01 gennaio 2024 e che, in via transitoria, fino al 31 dicembre 2023, continuano a trovare applicazione le disposizioni del d.lgs. n.50/2016. In linea con la citata novella legislativa, l'ANAC ha approvato la delibera n. 264 del 20 giugno 2023, ad oggetto "*Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33*", con la quale ha tra l'altro chiarito che "*Fino al 31 dicembre 2023 le stazioni appaltanti e gli enti concedenti assicurano la trasparenza dei contratti pubblici come declinata nell'"Allegato 9" del PNA 2022, secondo quanto previsto dall'articolo 225, comma 2 lettere a) e b) e dall'articolo 224, comma 4 del codice.*".

Il Codice dei contratti pubblici di cui al d.lgs.50/2016 reca la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza all'art. 29, co. 1, disponendo, in senso molto ampio e generale, sulla pubblicazione di tutti gli atti delle procedure di gara. La norma non opera alcuna distinzione a priori fra contratti sopra o sottosoglia o tra settori, dovendosi semmai rintracciare in altre norme del Codice la previsione di obblighi di pubblicazione specifici per determinati contratti. Il legislatore nel 2021 ha aggiunto inoltre ai dati da sottoporre a pubblicazione quelli relativi all'esecuzione. Quanto appena richiamato assume particolare significatività e attualità in relazione alle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse previste dal PNRR e dal PNC e dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione europea. L'ingente quantità di risorse disponibili richiede, infatti, adeguati presidi di prevenzione della corruzione, rispetto ai quali la trasparenza della fase esecutiva degli affidamenti riveste grande importanza. L'Allegato 9 al PNA 2022 elenca, per ogni procedura contrattuale, dai primi atti all'esecuzione, gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici oggi vigenti cui le amministrazioni devono riferirsi per i dati, atti, informazioni da pubblicare nella sotto-sezioni di primo livello "Bandi di gara e contratti" della sezione "Amministrazione trasparente". Tale impostazione consente una migliore comprensione dello svolgimento delle procedure contrattuali. Considerato l'impatto organizzativo di questa modalità di pubblicazione, l'ANAC stessa ritiene che "il pieno raggiungimento dell'obiettivo possa essere informato al principio di gradualità e progressivo miglioramento" (fonte: PNA 2022 - pag. 115).

Nell'allegato "**D1**", sono stati individuati tutti gli obblighi di trasparenza di cui all'Allegato 9 al PNA 2022, con la scissione tra il responsabile dell'elaborazione, dell'aggiornamento e della trasmissione dei dati e la struttura responsabile della pubblicazione.

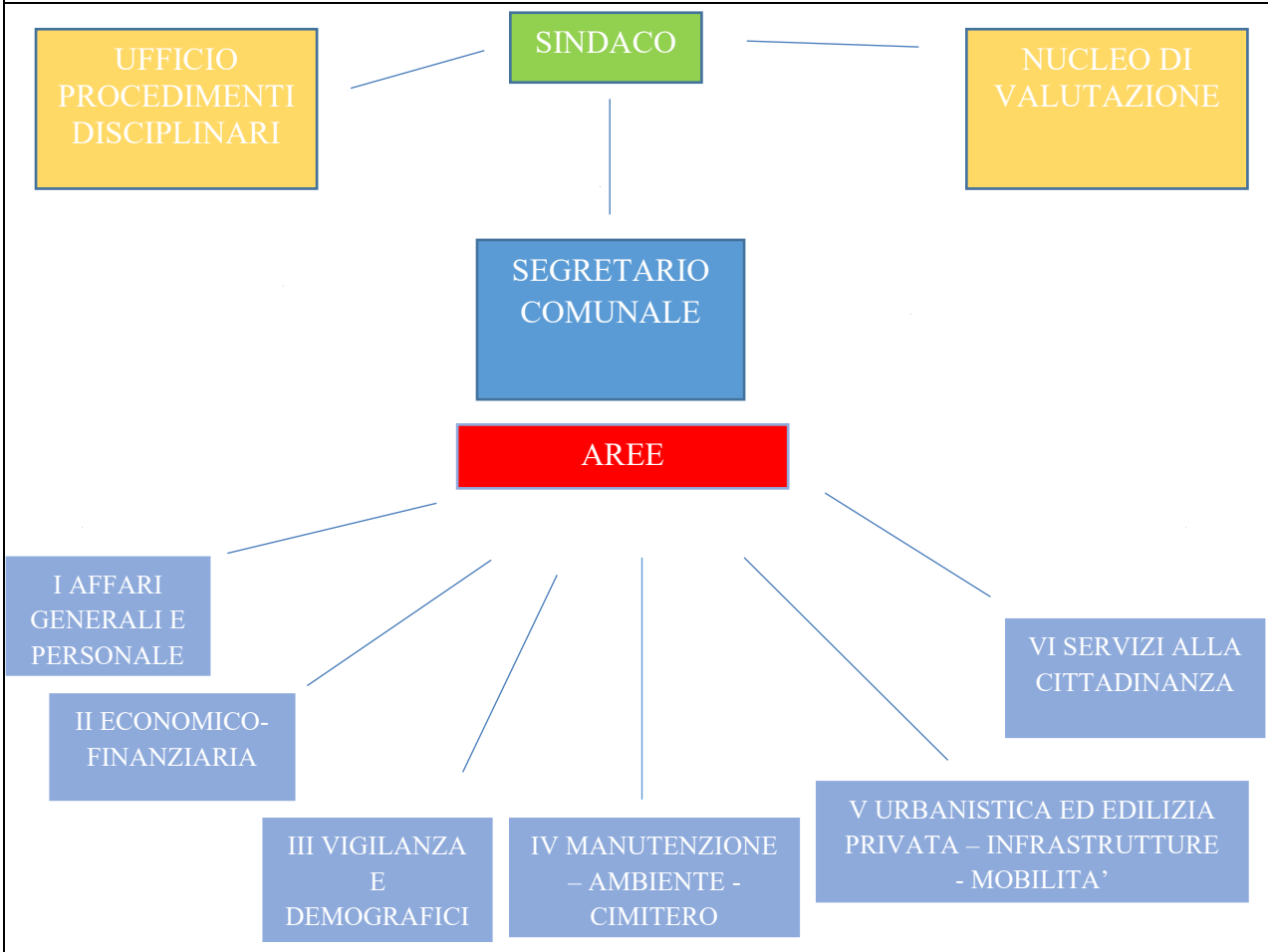
SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione, si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione:
- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa;
- ampiezza delle unità organizzative;
- piano azioni positive.

ORGANIGRAMMA



LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

L'ente ha di recente modificato il proprio assetto organizzativo (v. delibera di Giunta Comunale n. 153 del 16.12.2022), secondo lo schema sottoindicato.

Assetto delle responsabilità connesse agli incarichi di EQ

Responsabile di EQ n.1 Avv. Salvatore Compagnone	Responsabile Area I Affari generali e personale

Responsabile di EQ n.2 Dott.ssa Raffaela Cavallo	Responsabile Area II Economico-Finanziaria
Responsabile di EQ n.3 Dott. Gianluigi Tavolozzi	Responsabile Area III Vigilanza e demografici
Responsabile di EQ n.4 Arch. Nicola Costanzo	Responsabile Area IV Manutenzione – Ambiente – Cimitero (in convenzione
Responsabile di EQ n.5 Arch. Nicola Costanzo	Responsabile Area V Urbanistica Ed Edilizia Privata – Infrastrutture – Mobilità
Responsabile di EQ n.6 Avv. Salvatore Compagnone	Responsabile *ad interim* Area VI Servizi alla cittadinanza

AMPIEZZA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE (al 01.01.2023)

AREA I AFFARI GENERALE E PERSONALE

N.	AREA
1	Funzionari
1	Istruttori
1	Operatori esperti

AREA II ECONOMICO-FINANZIARIA

N.	AREA
1	Funzionari
1	Istruttori
2	Operatori esperti

AREA III VIGILANZA E DEMOGRAFICI

N.	AREA
1	Funzionari
7	Istruttori
8	Operatori esperti
1	Operatore

AREA IV MANUTENZIONE – AMBIENTE – CIMITERO

N.	AREA
1	Funzionari (in convenzione)
4	Operatori esperti

AREA V URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA – INFRASTRUTTURE – MOBILITÀ

N.	AREA
2	Funzionari
3	Operatori esperti

AREA VI SERVIZI ALLA CITTADINANZA

N.	AREA
1	Funzionari (ad interim)
1	Operatori esperti

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025

PREMESSA

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro", e i decreti legislativi 196/2000 e 165/2001 prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore e due terzi..

Nel presente documento viene effettuata un'autonoma programmazione di azioni positive a valenza triennale, volte alla promozione delle pari opportunità, al miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, nonché alla valorizzazione delle persone. Le azioni positive sono misure temporanee speciali, eventualmente in deroga al principio di uguaglianza formale, mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra i collaboratori.

Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento. Ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. La pianificazione delle azioni positive è dunque funzionale all'individuazione di una gamma di strumenti semplici ed operativi per l'applicazione concreta delle pari opportunità nella realtà del Comune di Sant'Arpino.

ANALISI SITUAZIONE ESISTENTE

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Sant'Arpino negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (gennaio 2023), presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti	Operatori	Totale	%
Uomini	4	6	15	1	26	76.47
Donne	1	3	4	--	8	23.53
Totale	5	9	19	1	34	

Lavoratori	Responsabili di Area	Totale
Uomini	3	3
Donne	1	1
Totale	4	4

Il Segretario Generale è donna.

OBIETTIVI

L'Ente, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle pari opportunità , nel corso del prossimo triennio intende realizzare un piano di azioni positive teso ai seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1 (art.1): Pari opportunità

Obiettivo 2 (art. 2): Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica

Obiettivo 3 (art.3): Conciliazione e flessibilità

Obiettivo 4 (art. 4): Formazione

Obiettivo 5 (art. 5): Promozione del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.).

In tale ambiti l'Amministrazione intende intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità.

AZIONI POSITIVE

Al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, vengono individuate le seguenti azioni positive da attivare:

Obiettivo 1: Pari opportunità

Il Comune di Sant'Arpino si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso, garantendo l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

• formazione ed aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere; • adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente.

Obiettivo 2: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica

Il Comune di Sant'Arpino si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate, ad es., da:

• pressioni o molestie sessuali;

• casi di mobbing;

• atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;

• atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni. Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

• promozione dell'attività del Comitato Unico di Garanzia al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per ogni segnalazione relativa a casi di mobbing, molestie o discriminazioni in genere e attivazione dello stesso.

Obiettivo 3: Conciliazione e flessibilità

Il Comune di Sant'Arpino si impegna a favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari. In presenza di oggettive necessità di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori e/o diversamente abili, sono previsti orari di lavoro che mantengono comunque un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Obiettivo 4: Formazione
I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni area, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati.

Obiettivo 5: Promozione del C.U.G.
Il Comune di Sant'Arpino si impegna a porre in essere ogni azione necessaria a favorire l'espletamento delle funzioni del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni, in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001 e s. m. ed i..

DURATA
Il presente Piano ha durata triennale.
Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.
Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

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

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

Con il lavoro agile, il Comune di Sant'Arpino persegue i seguenti obiettivi generali:
- diffondere modalità di lavoro e stili orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e al conseguimento dei risultati;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance dell'Ente, organizzativa e individuale;
- valorizzare le competenze delle persone e svilupparne di nuove, con particolare attenzione alle competenze digitali e alle cosiddette soft skill;
- migliorare il benessere organizzativo dei dipendenti con particolare riferimento al loro benessere fisico, psichico e sociale anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
Sulla base dei contenuti della presente sottosezione, in conformità alla disciplina degli artt.63 e ss. del nuovo CCNL 16 novembre 2022, e nel rispetto delle prerogative sindacali, sarà predisposto un regolamento *ad hoc*.

CONDIZIONALITÀ E FATTORI ABILITANTI

1. lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile in modo da non pregiudicare o ridurre 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 ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

1. lo smaltimento del lavoro arretrato, ove esistente, monitorato con report almeno mensili;

2. la crescita professionale, anche attraverso corsi di formazione dedicati alla innovazione tecnologica, monitorato con attestati di frequenza.

CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

1. la riduzione dei tassi di assenza, grazie alla possibilità di lavorare da casa;

2. l'implementazione della qualità dei servizi erogati.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

Premessa

Si rinvia a quanto riportato nella sezione 3.1, riportandone i dati complessivi:

n. 34 unità di personale, compresi n.9 ex lsu stabilizzati in posizione soprannumeraria, di cui:
n. 34 a tempo indeterminato
n. 0 a tempo determinato
n. 11 a tempo pieno
n. 23 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO
n. 5_ AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE:
n. 9 AREA DEGLI ISTRUTTORI
n. 19 AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
n. 1 AREA DEGLIOPERATORI

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

a) **capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:**

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato
a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale
a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile
a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale
a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

b) **stima del trend delle cessazioni**
c) **stima dell'evoluzione dei fabbisogni**
d) **certificazioni del Revisore dei conti**

I dati della presente sezione sono contenuti nella deliberazione della Giunta Comunale n. 109 del 16.10.2023, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale l'Ente ha approvato, previa acquisizione del parere favorevole del Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, reso con Verbale n.20 del 13 ottobre 2023 acquisito al prot. N.15345 del 13.10.2023, la programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, dando atto che sarebbe stata inserita nella presente Sezione del PIAO (Allegato "**E**").

3.3.3 Formazione del personale

Premessa

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

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

PRIORITA' STRATEGICHE:

La formazione del personale sarà rivolta principalmente all'implementazione delle competenze digitali, stante la necessità di concorrere attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione e di incrementare la diffusione e qualità dei servizi online, semplici e veloci, per cittadini e imprese.

RISORSE INTERNE/ESTERNE DISPONIBILI:

L'Ente non dispone di risorse interne ma intende avvalersi delle seguenti risorse esterne:

- adesione al programma "Syllabus", Competenze digitali per la PA", il documento che descrive l'insieme minimo delle conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico, non specialista IT, dovrebbe possedere per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione. La realizzazione del Syllabus è stata curata dall'Ufficio per l'innovazione e la digitalizzazione del Dipartimento della funzione pubblica;
- Anticorruzione e trasparenza, formazione generale, rivolta a tutti i dipendenti, e formazione settoriale;
- Codice di comportamento;
- Nuovo codice dei contratti;

- Formazione e aggiornamento in materia sicurezza sul lavoro;
- Programmazione e gestione del bilancio di previsione e aggiornamenti in materia di contabilità;
- Personale e nuovo CCNL.

I corsi succitati si sostanzieranno in webinar gratuiti su piattaforme specializzate o in lezioni tenute da formatori professionali anche in modalità online.

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

- inserimento, tra gli obiettivi di performance, l'implementazione del sito istituzionale, previa acquisizione delle necessarie competenze, anche grazie a giornate formative dedicate;
- politiche di permessi per il diritto allo studio;
- conciliazione vita/lavoro anche grazie al lavoro agile.

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

a) **QUALI:** potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti

b) **IN CHE MISURA:** raggiungimento, almeno per la metà dei dipendenti, di un livello medio di competenze, risultante dagli attestati di partecipazione ai corsi

c) **IN CHE TEMPI:** 31 dicembre 2023

SEZIONE 4
MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:
- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di *performance*.

In particolare:

Sezione/sottosezione PIAO	Modalità monitoraggio	Normativa di riferimento	Scadenza
2.1 Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione	Art. 147-ter del D.Lgs. n. 267/2000 e del regolamento sui "Controlli interni" di ciascun Ente	Annuale
	Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art. 9, co. 7, DL n. 179/2012, convertito in	31 marzo

		Legge n. 221/ 2012 Circolare AgID n. 1/2016	
2.2 Performance	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance"	Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/20021	Periodico
	Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019	30 marzo
	Relazione annuale sulla performance	Art. 10, co. 1, lett. b) del D.lgs. n. 150/2009)	30 giugno
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	Piano nazionale Anticorruzione	Periodico
	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente	Art. 1, co. 14, L. n. 190/2012	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente dell'ANAC
	Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4, lett. g) del D.lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno
3.1 Struttura organizzativa 3.2 Organizzazione del lavoro agile 3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	A partire dal 2024
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015	30 giugno