



COMUNE DI  
RAIANO  
*(Provincia dell'Aquila)*

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ  
E DI ORGANIZZAZIONE  
PIAO 2023-2025

*(redatto ai sensi dell'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in L. 6 agosto 2021, n. 113)*

## *Indice*

### PREMESSA

Quadro normativo

Struttura del piano

### SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA

Territorio e popolazione residente

Organi politici

### SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

*Sottosezione - Valore Pubblico*

*Sottosezione - Performance*

Semplificazione, digitalizzazione e accessibilità

Piano triennale delle azioni positive

Piano delle performance

*Sottosezione – Rischi corruttivi e trasparenza*

Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza

### SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

*Sottosezione - Struttura organizzativa*

Organigramma e assetto organizzativo

*Sottosezione - Lavoro agile*

Piano del lavoro agile

*Sottosezione - Piano triennale dei fabbisogni di personale*

Piano triennale dei fabbisogni di personale

Formazione del personale

### SEZIONE 4: MONITORAGGIO DEL PIAO

## PREMESSA

### **Quadro normativo**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'art. 6 del D.L. del 9 giugno 2021, n. 80 (*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* - cosiddetto "decreto reclutamento"), convertito in L. del 6 Agosto 2021, n. 113. Esso si identifica quale documento unitario di programmazione che sviluppa in chiave sistemica la pianificazione delle attività dell'Ente in ordine alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione, al lavoro agile, alla formazione del personale, alla parità di genere; ogni pubblica amministrazione deve adottare il PIAO entro il 31 gennaio di ciascun anno.

Ai sensi dell'art. 1 del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*", sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione, gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

- a) art. 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e artt. 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- b) art. 2, comma 594, lett. a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio);
- c) art. 10, commi 1, lett. a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);
- d) art. 1, commi 5, lett. a), e 60, lett. a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);
- e) art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);
- f) art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

Per l'anno 2023, il PIAO deve essere adottato entro il termine del 15 ottobre 2023, stante il differimento al 15 settembre 2023 del termine di approvazione del bilancio di previsione 2023/2025, ai sensi dell'articolo unico del D.M. Ministero dell'Interno 28 luglio 2023 (pubblicato in G.U. 31 luglio 2023, n. 177).

Il PIAO ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance, secondo i principi e i criteri direttivi di cui all'art. 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'art. 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 lett. 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 decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo, il quale reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è, a sua volta, ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il PIAO del Comune di Raiano si compone delle seguenti sezioni, come meglio esplicitate nel paragrafo seguente:

- Sezione I – Scheda Anagrafica dell'Amministrazione;
- Sezione II – Valore Pubblico, Performance, Anticorruzione;
- Sezione III – Organizzazione e capitale umano;
- Sezione IV – Monitoraggio.

## *Struttura del Piano*

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il PIAO del Comune di Raiano si compone delle sezioni di seguito specificate.

### SEZIONE I – SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE

- Territorio e popolazione residente;
- Organi Politici.

### SEZIONE II – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

- *Valore Pubblico*: ai sensi dell'art. 3, comma 2, la sottosezione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, definendo i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione adottati dall'Amministrazione e le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. Per i comuni con meno di 50 dipendenti tale sottosezione non è prevista.
- *Performance*: ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. b), la sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150/2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione. Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:
  - obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
  - obiettivi di digitalizzazione;
  - obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
  - obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.
- *Rischi corruttivi e trasparenza*: ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. c), la sottosezione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, può contenere:
  - mappatura dei processi sensibili;
  - identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti;
  - progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio;
  - monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
  - programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio, ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013 e delle misure organizzative, per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

### SEZIONE III – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- *Struttura organizzativa*: ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. a), la sottosezione illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione (organigramma; livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (ad es., posizioni organizzative); ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio);
- *Organizzazione del lavoro agile*: ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. b), la sottosezione indica, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. In particolare, la sezione contiene:
  - le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
  - gli obiettivi all'interno dell'amministrazione;
  - i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia;
- *Piano triennale dei fabbisogni di personale*: ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. c), la sottosezione indica:
  - la rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente;
  - la programmazione strategica delle risorse umane;
  - gli obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse;
  - le strategie di copertura del fabbisogno e la rotazione;
  - la formazione del personale.

#### SEZIONE IV – MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 5, la sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance” e delle indicazioni dell'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”. Per i comuni con meno di 50 dipendenti tale sottosezione non è prevista.

## SEZIONE I – SCHEDA ANAGRAFICA

Denominazione	Comune di RAIANO
Indirizzo	Viale Tratturo, 3
Sito internet istituzionale	<a href="https://www.comune.raiano.aq.it/hh/index.php">https://www.comune.raiano.aq.it/hh/index.php</a>
Telefono	086472212
PEC	comuneraiano@postecert.it
P. Iva	00219510666
Codice IPA	<a href="#">c_h166</a>

Al fine di accrescere la trasparenza e la conoscenza delle proprie attività, il Comune di Raiano utilizza i social media per finalità istituzionali; di seguito, si indicano i profili ufficiali dell'Ente sui social media:

Facebook [https://www.facebook.com/comunediraiano/?locale=it\\_IT](https://www.facebook.com/comunediraiano/?locale=it_IT).

### Territorio e popolazione residente

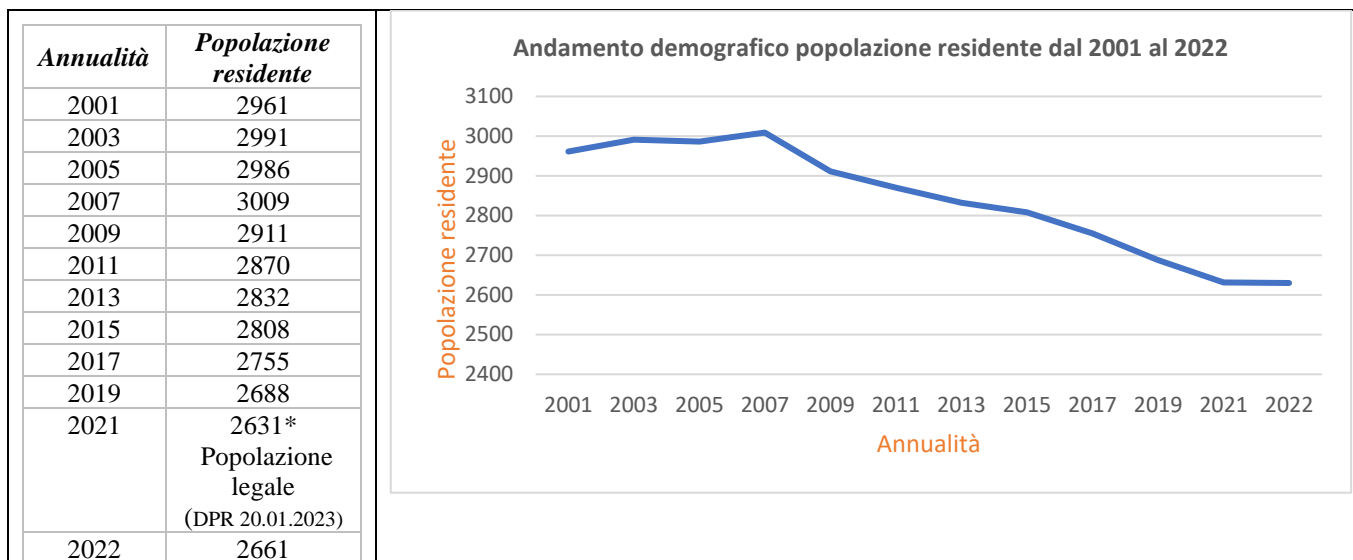
Il Comune di Raiano ha un'estensione areale di 28,99 km<sup>2</sup>. Il territorio è collocato nella Valle Peligna e confina con i comuni di Pratola Peligna, Vittorito, Corfinio, Prezza, Goriano Sicoli.

Il Comune si colloca nella zona sismica 1, zona con pericolosità sismica alta dove possono verificarsi fortissimi terremoti.

La popolazione residente al 31 dicembre 2022 risulta essere di 2.661 unità, suddivise come di seguito specificato:

	<b><i>Maschi</i></b>	<b><i>Femmine</i></b>	<b><i>TOTALE</i></b>
Dato numerico al 31.12.2022	1253	1408	2661
<i>Distribuzione percentuale</i>	47,08%	52,91%	100%

Di seguito viene illustrato l'andamento demografico della popolazione residente – dall'annualità 2001 all'annualità 2022.



L'andamento è in costante diminuzione: si registra un tendenziale decremento della popolazione residente.

Di seguito si riportano i dati della popolazione residente al 31.12.2022 – cittadini iscritti all'anagrafe del Comune di Raiano, suddivisi per classi di età e sesso.

<i>Classi di età</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>
< anno	8	10	18
1-4	31	31	62
5-9	46	46	92
10-14	72	67	139
15-19	58	57	115
20-24	60	53	113
25-29	56	58	114
30-34	57	66	123
35-39	67	90	157
40-44	93	97	190
45-49	101	99	200



50-54	96	101	197
55-59	98	107	205
60-64	85	91	176
65-69	86	105	191
70-74	82	93	175
75-79	56	78	134
80-84	48	65	113
85 >	53	94	147
<b>TOTALI</b>	<b>1253</b>	<b>1408</b>	<b>2661</b>

Movimento naturale della popolazione residente Raiano

<b>Anno</b>	<b>Bilancio demografico</b>	<b>Nascite</b>	<b>Decessi</b>	<b>Saldo Naturale</b>
2012	1 gennaio - 31 dicembre	31	33	-2
2013	1 gennaio - 31 dicembre	18	49	-31
2014	1 gennaio - 31 dicembre	20	36	-16
2015	1 gennaio - 31 dicembre	21	37	-16
2016	1 gennaio - 31 dicembre	16	47	-31
2017	1 gennaio - 31 dicembre	23	42	-19
2018	1 gennaio - 31 dicembre	12	43	-31
2019	1 gennaio - 31 dicembre	18	37	-19
2020	1 gennaio - 31 dicembre	15	44	-29
2021	1 gennaio - 31 dicembre	15	44	-29
2022	1 gennaio - 31 dicembre	18	42	-24

Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite e i decessi ed è detto anche saldo naturale.

Popolazione per età scolastica Raiano 2022

La seguente tabella riporta l'utenza per l'anno scolastico 2022/2023 delle scuole di Raiano.

<b>SCUOLA</b>	<b>NUMERO ALUNNI</b>
Scuola dell'infanzia	45
Primaria	133
Secondaria di primo grado	113

Cittadini stranieri

Gli stranieri residenti a Raiano al 31 dicembre 2022 sono 192 e rappresentano il 7,2% della popolazione residente.

Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 25,52% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dal Kosovo (23,95%) e dall'Albania (11,97%).

Distribuzione popolazione straniera Raiano nel 2022 per età e sesso

<i>Classi di età</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>
< anno	0	2	2
1-4	4	3	7
5-9	4	10	14
10-14	4	10	14
15-19	4	2	6
20-24	6	2	8
25-29	8	9	17
30-34	4	8	12
35-39	5	13	18
40-44	12	12	24
45-49	6	10	16
50-54	8	13	21
55-59	4	7	11
60-64	2	5	7
65-69	5	7	12
70-74	1	0	1
75-79	0	1	1

80-84	0	0	0
85 >	0	1	1
<b>TOTALI</b>	<b>77</b>	<b>115</b>	<b>192</b>

Presenza imprenditoriale

<b>TIPOLOGIA AZIENDALE</b>	<b>N. AZIENDE PRESENTI SUL TERRITORIO</b>
Commercio al dettaglio con superficie fino a 250 mq	2
Commercio al dettaglio con superficie da 250 mq a 2.500 mq	0
Pubblici esercizi	11
Commercio ambulante	4
Imprese artigiane	10

Strutture presenti per attività culturale e tempo libero

<b>TIPOLOGIA STRUTTURE</b>	<b>N. STRUTTURE PRESENTI SUL TERRITORIO</b>
Biblioteche	0
Teatri	0
Musei	1
Cinema	0
Palestre-Impianti sportivi	3

Istituti Scolastici

<b>TIPOLOGIA ISTITUTO</b>	<b>NUMERO</b>
Nido	0
Scuola dell'infanzia	1
Primaria	1
Secondaria di primo grado	1
Superiori (liceo e istituti)	0

Strutture per anziani

<b>TIPOLOGIA STRUTTURA</b>	<b>N. STRUTTURE PRESENTI SUL TERRITORIO</b>
Casa di riposo (privata)	1
Centro anziani	1

### Stato di salute finanziaria

In attuazione dell'art. 18-bis del D.Lgs. n. 118/2011, gli enti locali devono predisporre, quale allegato obbligatorio ai documenti contabili di programmazione, il piano degli indicatori e dei risultati attesi approvato con il Decreto del Ministero dell'Interno del 22 dicembre 2015. Il piano degli indicatori e dei risultati attesi, le cui risultanze hanno il fine di consentire la comparazione dei bilanci e di essere misurabili e che sono riferiti ai programmi e agli altri aggregati del bilancio, oltre che essere allegato al bilancio di previsione e al rendiconto della gestione, è pubblicato sul sito internet istituzionale dell'amministrazione nella sezione "Amministrazione trasparente" e a tale documento si rimanda.

<b>Denominazione Indicatore di Entrata</b>	<b>Composizione</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Pressione finanziaria	Entrate tributarie + Trasferimenti Correnti/popolazione	476,36	531,89	575,69	481,68	517,68
Pressione tributaria	Entrate tributarie/Popolazione	405,45	410,02	402,37	384,76	400,36
Intervento erariale pro-capite	Trasferimenti statali/Popolazione	19,08	67,85	115,80	51,88	59,62
Intervento regionale pro-capite	Trasferimenti regionali/Popolazione	44,67	53,64	52,77	44,79	55,82
Autonomia finanziaria	Entrate tributarie + Extratributarie/Entrate correnti	498,38	507,19	492,67	488,50	516,86

Nella tabella che segue viene riportato l'andamento dei principali indicatori nel triennio precedente, al fine di monitorarne l'andamento del tempo e desumere lo stato di "salubrità" dell'amministrazione.

<b>Denominazione Indicatore di Spesa</b>	<b>Composizione</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Rigidità della spesa corrente	Personale + Int. Passivi/Spesa Corrente	0,346545	0,329917	0,329622	0,331623	0,333204
Incidenza degli interessi passivi sulle spese correnti	Interessi Passivi/Spesa corrente	0,051928	0,048147	0,027709	0,045468	0,036383

Incidenza della spesa del personale sulle spese correnti	Spesa Personale/Spesa Corrente	0,294617	0,281769	0,285630	0,286155	0,296821
--	--------------------------------	----------	----------	----------	----------	----------

#### Stato di salute organizzativa

I dati sotto riportati fanno riferimento a tutto il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato, oltre al Segretario Comunale, alla data del 31.12.2022.

<b>STATO DI SALUTE ORGANIZZATIVA AL 31/12/2022</b>		
Analisi qualitativa/quantitativa	<b>Indicatore</b>	<b>valore</b>
	personale dipendente in servizio a tempo indeterminato	13
	personale dipendente a tempo determinato	3
	età media del personale	52
	<b>Grado di istruzione</b>	
	dipendenti in possesso di laurea/tot. dipendenti	6/13
	dipendenti in possesso di diploma superiore di II grado/tot. dipendenti	12/13
Analisi Benessere organizzativo	<b>Indicatore</b>	<b>valore</b>
	giorni medi di assenza per malattia	4,22
	Tasso di dimissioni premature	1
	Tasso di richieste di trasferimento su personale complessivo	0
	Tasso di infortuni	0
	Personale a tempo determinato	3
	Personale a tempo determinato stagionale (vigili estivi)	0
Analisi di genere (personale femminile)	<b>Indicatore</b>	<b>valore</b>
	Totale personale femminile a tempo indeterminato	7
	Età media del personale dipendente femminile	52
Analisi di genere (personale maschile)	<b>Indicatore</b>	<b>valore</b>
	Totale personale maschile a tempo indeterminato	3
	Età media del personale dipendente maschile	60
	% di personale maschile laureato rispetto al totale personale maschile	0

#### Organi politici

Ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, sono organi di governo del Comune il Consiglio, la Giunta e il Sindaco.

Il Consiglio Comunale di Raiano, eletto in data 21.09.2020, ha la seguente composizione:

<b>Carica</b>	<b>Nome</b>
SINDACO	MOCA MARCO
CONSIGLIERE	GINNETTI RINALDO
CONSIGLIERE	TRONCA TONINO
CONSIGLIERE	RUSCITTI CINZIA TIZIANA
CONSIGLIERE	GAMBALE LUIGI
CONSIGLIERE	MASCIOLI MARCELLO
CONSIGLIERE	TRONCA FRANCESCA
CONSIGLIERE	MANCONE ANTONIETTA
CONSIGLIERE	CONDEMI MARIO
CONSIGLIERE	GENTILE FRANCO
CONSIGLIERE	MARTELLONE WALTER

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 24 del 05.10.2020 è stata data comunicazione dei componenti della Giunta Comunale. Pertanto, al 31.12.2022, la Giunta Comunale era composta come di seguito indicato:

<b>Carica</b>	<b>Nome</b>
<b>SINDACO</b>	MOCA MARCO
ASSESSORE - VICESINDACO	GINNETTI RINALDO
ASSESSORE	MANCONE ANTONIETTA

## SEZIONE II – VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE - ANTICORRUZIONE

### *Sottosezione - VALORE PUBBLICO*

Essendo il Comune di Raiano ente con meno di 50 dipendenti, la sottosezione non è prevista.

### *Sottosezione – PERFORMANCE*

In esecuzione dell'art. 6, comma 6, Decreto Legge n. 80/2021, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano delle Performance è confluito nella sottosezione "PERFORMANCE" del PIAO. L'art. 3, comma 1, lett. b), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022 di definizione dello schema tipo di PIAO stabilisce che la sottosezione PERFORMANCE è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. n. 150/2009 e al suo interno devono essere definiti:

- obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi e strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

La presente sottosezione comprende contenuti coerenti con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione dell'Ente, garantendo una lineare rappresentazione generale dell'Ente e permettendo di elaborare e osservare con chiarezza gli obiettivi prefissati.

Il PIAO svolge un ruolo fondamentale tra i documenti adottati dall'Ente, in quanto costituisce il punto di raccordo tra la programmazione strategica indicata nel DUP e la programmazione delle attività gestionali, finalizzata a realizzare gli obiettivi fissati nell'ambito dell'azione istituzionale.

In questa sottosezione sono riportati, ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., gli obiettivi gestionali-esecutivi di performance dell'Ente.

Gli obiettivi di performance sono finalizzati alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente, esplicitati nel Documento Unico di Programmazione. Le linee guida per il Piano della Performance definiscono:

- la performance individuale, quale contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di comportamenti tenuti, nel raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione;
- la performance organizzativa, quale insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative. Essa permette di programmare, misurare e, in seguito, valutare come l'organizzazione, consapevole dello stato delle risorse (salute dell'amministrazione), utilizzi le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder (impatto).

Pertanto, il significato di performance si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione e, come tale, si presta a essere misurata e gestita.

### *Semplificazione, digitalizzazione e accessibilità*

La trasparenza dell'attività amministrativa rappresenta un obiettivo fondamentale dell'amministrazione e viene perseguita da tutti i servizi e dai rispettivi responsabili e dipendenti.

Il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e le relative successive modificazioni (cd. decreto trasparenza) hanno riordinato la normativa esistente, fornendo una disciplina unitaria della trasparenza amministrativa: essa consiste nella pubblicità di atti, documenti, informazioni e dati propri di ogni amministrazione, resa oggi più semplice e ampia dalla circolazione delle informazioni sulla rete internet, a partire dalla rispettiva pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni. Lo scopo è quello di favorire forme diffuse di controllo sull'azione amministrativa, sull'utilizzo delle risorse pubbliche e sulle modalità con le quali le pubbliche amministrazioni agiscono per raggiungere i propri obiettivi.

La trasparenza si pone, pertanto, in stretta correlazione con la semplificazione, la digitalizzazione e l'informatizzazione.

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nell'Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

- riduzione dei tempi per la gestione delle procedure;
- liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure;
- digitalizzazione delle procedure per edilizia e attività produttive;
- misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

Per migliorare la trasparenza nel rapporto con l'utenza, il Comune di Raiano ha attivato una serie di iniziative riguardanti prevalentemente il potenziamento della comunicazione attraverso il sito istituzionale, mirando alla digitalizzazione dei servizi. L'Ente ha dato attuazione agli obblighi normativi inizialmente con la creazione dell'area Amministrazione Trasparente e Albo Pretorio on line e procedendo successivamente ad attivare gradualmente altri canali di comunicazione e servizio. Le ultime innovazioni riguardanti il canale dei pagamenti PagoPA e i servizi informativi attraverso AppIO nel corso del 2022 hanno imposto un ripensamento del modo di organizzare il lavoro interno. Con il SUE si è dato avvio alla reale erogazione di un servizio on line che, oltre a garantire la fruizione e la consultazione di contenuti puramente descrittivi e informativi, consente l'interazione al massimo livello di scambio e accesso possibile. Le opportunità del PNRR e, in particolare, la misura 1.4.1., che consente il potenziamento dei siti e dei servizi on line, consentono un effettivo passaggio di qualità, con ripensamento del lavoro e riorganizzazione delle procedure degli uffici, informatizzando tutti i procedimenti. L'informatizzazione produce rilevanti vantaggi ai cittadini, con la possibilità di presentare le istanze online e verificare su internet lo stato di avanzamento della propria pratica/istanza. Il Comune di Raiano, nel cammino verso la trasformazione digitale, ha l'obiettivo di invitare cittadini e imprese a utilizzare sempre più il canale online per il dialogo con l'amministrazione, con una attenzione particolare alle persone diversamente abili, proponendo, annualmente, obiettivi di accessibilità al fine di mantenere accessibili i propri portali, anche attraverso la formazione dei propri dipendenti, per la creazione di contenuti che non abbiano impedimenti per le disabilità. La gestione digitale delle pratiche deve assicurare la condivisione delle informazioni tra le amministrazioni e il riutilizzo dei dati.

Rispetto agli obiettivi di accessibilità, la Legge n. 4/2004 recante "Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici" interviene a tutela del diritto di accesso delle persone con disabilità ai servizi informatici e telematici della Pubblica Amministrazione, con lo scopo, in applicazione del principio costituzionale di eguaglianza, di abbattere le "barriere" che limitino l'accesso dei disabili agli strumenti della società dell'informazione e alla partecipazione democratica, per una migliore qualità della vita.

Per accessibilità si intende la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che, a causa di disabilità, necessitano di tecnologie assistenziali o configurazioni particolari.

Ai sensi dell'art. 9, comma 7, del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, entro il 31 marzo di ogni anno le Pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare gli Obiettivi di accessibilità per l'anno corrente e lo stato di attuazione del piano per l'utilizzo del telelavoro; inoltre, entro il 23 settembre di ogni anno,



effettuano un'analisi completa dei siti web e compilano la dichiarazione di accessibilità su form.agid.gov.it, fornendo nella dichiarazione di accessibilità il meccanismo di feedback e il link di accesso alla procedura di attuazione.

Il Comune di Raiano si impegna a rendere il proprio sito web accessibile, conformemente al D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 106, che ha recepito la direttiva UE 2016/2102 del Parlamento Europeo e del Consiglio.

Le dichiarazioni di accessibilità vengono annualmente pubblicate sul sito istituzionale nella sezione "Dichiarazione accessibilità".

Al fine di garantire l'impiego efficace delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) per lo sviluppo economico e sociale del territorio, l'Amministrazione intende impiegare risorse umane ed economiche per assicurare il processo di Transizione al digitale anche attraverso l'utilizzo delle potenzialità offerte dal PNRR, nell'ambito del quale ha presentato diverse proposte approvate e finanziate. A tal proposito, questo Comune si impegna a sfruttare al meglio le risorse messe in campo con il PNRR per una più trasparente comunicazione attraverso i canali digitali, una maggiore interazione fra ente e utenza con la realizzazione di nuovi servizi online e il potenziamento di quelli già realizzati, azione di accompagnamento dell'utenza alla fruizione dei servizi digitali già disponibili (ANPR, PagoPA, AppIO, utilizzo SPID).

Si segnalano le candidature agli avvisi PNRR di seguito indicati:

Avviso Misura 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali" € 77.897,00

Avviso Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati" € 10.172,00

Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" € 79.922,00

Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pago PA" € 4.856,00

Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO" € 2.673,00

Avviso Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE" € 14.000,00

Avviso Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" € 23.147,00

TOTALE € 212.667,00.

Nel presente Piano sono indicate le 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. La strategia della trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione intende promuovere lo sviluppo sostenibile, etico e inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, nel rispetto della sostenibilità ambientale. Il fine della trasformazione digitale, supportato dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), è quello di mettere al centro il cittadino, fornendo strumenti idonei a migliorare il rapporto con l'Ente Pubblico, nel rispetto della sostenibilità ambientale.

Di seguito si riportano le procedure da reingegnerizzare relative ai procedimenti in essere presso l'amministrazione comunale.

<b>N</b>	<b>SERVIZIO</b>	<b>UFFICIO</b>	<b>PROCEDURA/ PROCEDIMEN TO</b>	<b>DESCRIZIONE SINTETICA E OUTPUT</b>	<b>DESTINATARI O/ STAKEHOLDE R</b>	<b>RISULTATI ATTESI</b>	<b>STRUMENTI</b>	<b>MODALITA' DI MONITORAGG IO</b>
1	Finanziario	Tributi	Mediazione Tributaria	Procedura da attivare su richiesta del contribuente per l'esame preliminare	Contribuenti	-Riduzione tempi -Facilitazione accesso -Riduzione oneri a	Reingegnerizzazion e	Monitoraggio semestrale

				dell'opposizione ad atti di accertamento		carico dell'utente		
2	Amministrativo	Servizi demografici	Iscrizioni e trascrizioni atto di nascita per l'ingresso nell'Archivio Nazionale Stato Civile (ANSC)	L'atto di nascita è il documento che indica il luogo, l'anno, il mese, il giorno e l'ora della nascita, il sesso del bambino e il nome che gli viene dato. Sono indicate, altresì, le generalità, la cittadinanza, la residenza dei genitori. L'ANSC è il sistema orientato alla dematerializzazione dei documenti e alla centralizzazione delle informazioni, portando a snellire i processi burocratici a beneficio diretto dell'Ufficiale di Stato Civile e a evitare errori o ritardi di comunicazione tra Comuni differenti, garantendo la circolarità immediata delle informazioni a beneficio diretto dei cittadini	Cittadini	-Riduzione tempi -Facilitazione accesso -Riduzione oneri a carico dell'utente -Atti dematerializzati/Circolarità informazioni tra enti/ Miglioramento qualità e condizioni di lavoro per il personale	-Digitalizzazione - Reingegnerizzazione e -Attività di analisi, semplificazione, reingegnerizzazione e finalizzata alla dematerializzazione degli atti di nascita per l'ingresso nell'Archivio Nazionale Stato Civile (ANSC). Verifica con il Ministero dell'interoperabilità degli applicativi in uso, con particolare riguardo al progetto "cittadini si nasce" (ospedali)/piattaforma fornita dal Ministero dell'Interno	Numero di tavoli nazionali annuali finalizzati alla messa a regime dell'ANSC. L'attività è svolta nell'ambito del tavolo nazionale coordinato dal Ministero dell'Interno, che programma e governa i tempi del processo a livello nazionale. È previsto che la messa in esercizio sia contemporanea su tutto il territorio nazionale.
3	Amministrativo	Servizi demografici	Iscrizioni e trascrizioni atto di cittadinanza	Con la cittadinanza italiana si acquisisce lo status di cittadino italiano, con i conseguenti diritti e doveri che discendono. Gli atti di cittadinanza sono di competenza dell'Ufficiale dello Stato Civile. L'ANSC è il sistema orientato alla dematerializzazione dei documenti e alla centralizzazione delle	Cittadini	-Riduzione tempi -Facilitazione accesso -Riduzione oneri a carico dell'utente -Atti dematerializzati/Circolarità informazioni tra enti/ Miglioramento qualità e condizioni di lavoro per il personale	- Digitalizzazione - Reingegnerizzazione e - Attività di analisi, semplificazione, reingegnerizzazione e finalizzata alla dematerializzazione degli atti di cittadinanza per l'ingresso	Numero di tavoli nazionali annuali finalizzati alla messa a regime dell'ANSC. L'attività è svolta nell'ambito del tavolo nazionale coordinato dal Ministero dell'Interno, che programma e

				informazioni, portando a snellire i processi burocratici a beneficio diretto dell'ufficiale di Stato Civile e a evitare errori o ritardi di comunicazione tra Comuni differenti, garantendo la circolarità immediata delle informazioni a beneficio diretto dei cittadini			nell'Archivio Nazionale stato civile (ANSC) / piattaforma fornita dal Ministero dell'Interno	governa i tempi del processo a livello nazionale. È previsto che la messa in esercizio sia contemporanea su tutto il territorio nazionale.
4	Amministrativo	Servizi demografici	Iscrizioni e trascrizioni atto di morte	L'atto di morte contiene l'indicazione del luogo, del giorno e dell'ora della morte, nonché il nome, il cognome, il luogo e la data di nascita, la residenza e la cittadinanza del defunto. L'atto di morte viene redatto dall'Ufficiale dello Stato Civile del Comune in cui è avvenuto il decesso. L'ANSC è il sistema orientato alla dematerializzazione dei documenti e alla centralizzazione delle informazioni, portando a snellire i processi burocratici a beneficio diretto dell'Ufficiale di Stato Civile e a evitare errori o ritardi di comunicazione tra Comuni differenti, garantendo la circolarità immediata delle informazioni a beneficio diretto dei cittadini	Cittadini	-Riduzione tempi -Facilitazione accesso -Riduzione oneri a carico dell'utente -Atti dematerializzati/Circolari informazioni tra enti/ Miglioramento qualità e condizioni di lavoro per il personale	- Digitalizzazione - Reingegnerizzazione e - Attività di analisi, semplificazione, reingegnerizzazione e finalizzata alla dematerializzazione degli atti di morte per l'ingresso nell'Archivio Nazionale stato civile (ANSC) / piattaforma fornita dal Ministero dell'Interno	Numero di tavoli nazionali annuali finalizzati alla messa a regime dell'ANSC. L'attività è svolta nell'ambito del tavolo nazionale coordinato dal Ministero dell'Interno, che programma e governa i tempi del processo a livello nazionale. È previsto che la messa in esercizio sia contemporanea su tutto il territorio nazionale.
5	Amministrativo	Elettorale	Liste Elettorali	Dematerializzazione delle	Cittadini	-Riduzione tempi	- Digitalizzazione	Monitoraggio al

	vo			liste elettorali sezionali e generali		-Facilitazione accesso -Riduzione oneri a carico dell'utente	- Reingegnerizzazioni	31.12.2023
6	Tecnico Urbanistica - Edilizia	Edilizia – SUE	Rilascio di titoli edilizi gestione CILA-CILAS-SCIA-SCAGI	Rilascio permessi a costruire Verifiche documentali/istruttorie da presentazione di CILA – SCIA – CILAS - SCAGI	Impresa/cittadino	-Riduzione tempi -Facilitazione accesso -Riduzione oneri a carico dell'utente	Attivazione piattaforma: aggiornamento data base e formazione addetti. Attivazione agli operatori nell'anno 2023	Monitoraggio per anticorruzione
7	Tecnico LL.PP.	Patrimoni o	Utilizzazione impianti sportive da parte associazioni sportive gestione patrimonio	Rilascio autorizzazione uso impianti sportivi Verifica pagamenti locazioni/accertamenti/richesta	Associazioni sportive/Impresa /cittadino	-Riduzione tempi -Facilitazione accesso -Riduzione oneri a carico dell'utente	Acquisizione software gestione patrimonio all'interno del progetto di digitalizzazione dell'ente	Monitoraggio per anticorruzione
8	Amministrativo	Cultura	Concessione contributi	Concessione di benefici economici e beni pubblici a privati	Associazioni, società, enti, comitati con fini culturali, sportivi, ricreativi e del tempo libero	-Riduzione tempi -Facilitazione accesso -Riduzione oneri a carico dei soggetti richiedenti		Monitoraggio semestrale

### ***Piano triennale delle azioni positive***

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

### **QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 31 DICEMBRE 2022**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

<b>Lavoratori</b>	<b>Cat D</b>	<b>Cat. C</b>	<b>Cat. B</b>	<b>Cat. A</b>	<b>Totale</b>
<b>Donne</b>	2	6	0		8
<b>Uomini</b>	1	2	2		5
<b>Totale</b>	3	8	2		13

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Servizio" e ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000 è così rappresentata:

<b>Lavoratori con funzioni e responsabilità ex art. 107 D.Lgs. n. 267/2000</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
Numero	3	1

I livelli dirigenziali così rappresentati:

<b>Segretario Comunale</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
Numero	1	0

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

### **AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE**

#### **Azione 1: Formazione del personale**

Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si possa concretizzare mediante l'utilizzo del credito formativo.

Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali delle lavoratrici e dei lavoratori; diffondere i valori fondamentali condivisi quali etica, integrità, legalità, trasparenza, autonomia, responsabilità; dare attuazione in modo congiunto al piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza approvato dall'Ente; proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze del personale.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Settore

Destinatari: tutto il personale

Budget: Partecipazione a percorsi formativi gratuiti e/o con risorse dell'Ente, annualmente impegnate negli appositi capitoli di bilancio, necessarie alla formazione del personale, compatibilmente con i vincoli di bilancio previsti dalla normativa vigente.

#### **Azione 2: Orari di lavoro**

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche legate alla genitorialità e/o altre situazioni critiche.

Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Piano rivolto: Tutti i dipendenti dell'Ente

### **Azione 3: Sviluppo delle carriere e professionalità del personale**

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale, sia maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Creare un ambiente lavorativo stimolante, al fine di migliorare la *performance* dell'Ente e favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno.

Piano rivolto: Tutti i dipendenti dell'Ente

### **Azione 4: Garantire il diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti.**

L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo e individuale attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette a indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo e individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato e individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività e il clima lavorativo generale.

Piano rivolto: Tutti i dipendenti dell'Ente

### **Azione 5: Informazione**

Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intenda intraprendere.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Settore

Destinatari: tutto il personale.

### ***Piano delle performance***

In questa sottosezione sono riportati, ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., gli obiettivi gestionali-esecutivi di performance dell'Ente.

Gli obiettivi sono finalizzati alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente, esplicitati dal Consiglio Comunale nel Documento Unico di Programmazione (DUP), e, quindi, dettagliano i contenuti degli obiettivi operativi e strategici del documento richiamato.

Gli obiettivi di seguito descritti sono stati definiti con il coinvolgimento dei Responsabili dei Servizi dell'Ente e del Segretario Comunale. Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni nel corso d'anno di riferimento. I Responsabili possono proporre le modifiche al Segretario Comunale per il successivo adeguamento del PIAO.

Dagli obiettivi operativi contenuti nel DUP discendono gli obiettivi esecutivi, che ne dettagliano i contenuti e consentono l'attribuzione ai Responsabili delle risorse.

Per il Comune Raiano la performance organizzativa è misurata come segue:

<b>Valutazione della performance organizzativa</b>			
Parametri	Peso	Criteri	Punti
A) Livello di conseguimento degli obiettivi	50	Superiore a 50%	20
		Superiore al 60%	30
		Superiore all'80%	50
B) Miglioramento dei parametri relativi allo stato di salute finanziaria e stato di salute delle relazioni	20	Miglioramento dei parametri 4/12 parametri	10
C) Livello di gradimento dei servizi erogati	30	Se il 60% dei servizi misurati è percepito discreto/eccellente	15
		Se l'80% dei servizi misurati è percepito discreto /eccellente	30
TOTALE PERFORMANCE			

UFFICIO / P.O.	SETTORE	N. OB. OP.	OBIETTIVI OPERATIVI	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESATURA	STEP	REPORT	PERSONALE ASSEGNATO ALL'OBIETTIVO
TRASVERSAL E	TRASVERSALE	1	RISPETTO DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	Il piano è stato inserito nella sottosezione "Valore pubblico, performance e Anticorruzione" del PIAO. Le misure ivi previste devono essere rispettate da tutti i dipendenti.	10	Ogni dipendente deve rispettare il PTPCT contenuto nella apposita sottosezione del PIAO, entro il 31.12.2023	Report a consuntivo	Tutto il personale dell'Ente
POLIZIA LOCALE	POLIZIA LOCALE	2	CORSI DI EDUCAZIONE ALLA SICUREZZA STRADALE E AL VIVERE CIVILE	Presentazione del Progetto "Pedibus" per l'ingresso a scuola e presentazione del progetto di educazione stradale per tutti i cicli scolastici, con conclusione a maggio 2024. Espletamento di due lezioni nell'ambito del campo estivo della coop. Il Girasole	5	Organizzazione del materiale e delle attività progettuali e formative	Tenuta di almeno due giornate formative entro il 31.12.2023 e report finale	Responsabile del servizio
POLIZIA LOCALE	POLIZIA LOCALE	3	CONTROLLO ATTIVITÀ SUL TERRITORIO E POLIZIA TRIBUTARIA	Controllo delle attività presenti nella zona industriale anche a fini di polizia tributaria. Accertamenti anagrafici nel	10	Servizi specifici per il controllo delle attività produttive. Servizi specifici per il controllo delle residenze	Report dei controlli effettuati entro il 31.12.2023	Polizia Locale



				centro abitato				
POLIZIA LOCALE	POLIZIA LOCALE	4	SICUREZZA STRADALE, DIFESA AMBIENTE E TERRITORIO	Implementazione del sistema di videosorveglianza anche con l'impiego di fototrappole	10	Servizi di polizia stradale su tutto il territorio cittadino	Incremento del 15% dei servizi previsti rispetto all'anno 2022 mediante report da predisporre entro il 31.12.2023	Polizia Locale
POLIZIA LOCALE	POLIZIA LOCALE	5	RISISTEMAZIONE DEL MERCATO SETTIMANALE	Individuazione di una nuova area e assegnazione dei nuovi posti in collaborazione con ufficio SUAP	5	Predisposizione planimetria dell'area da occupare; Individuazione delle postazioni da assegnare; Assegnazione delle nuove postazioni ai venditori entro il 31.12.2023	Approvazione planimetria risistemazione posti al mercato settimanale; Predisposizione atto	Polizia Locale
POLIZIA LOCALE	POLIZIA LOCALE	6	MASSIMIZZAZIONE ENTRATE DELL'ENTE – PROVENTI CDS	Ai fini della corretta gestione delle poste di bilancio, occorre massimizzare l'attività di controllo, perseguendo gli obiettivi di cui all'art. 208 del CDS. Velocizzare l'attività di riscossione dei residui attivi, nel caso di specie dei proventi del C.d.S.	10	Ricognizione attraverso il programma di gestione dei Verbali dei titoli non oblati e stampe del report e allineamento degli atti con accertamenti, Verbali, Cartoline di Notifica ed eventuali pagamenti - verifica indirizzi e validità degli atti, inoltre sollecito per gli atti non pagati,	Esame e istruttoria documentazione per emissione ruoli anni 2020 e 2021; Approvazione ruoli 2020 e 2021 entro il 31.12.2023	Polizia Locale

				e approvazione ruoli esattoriali per innescare il recupero coattivo		aggiornamento programma di gestione CDS e Registro dei Verbali entro il 30.06.2023		
RAGIONERIA	FINANZIARIO	7	RICODIFICA E PUNTUALE RIASSEGNAZIONE DEI CAPITOLI DI BILANCIO E DEI CENTRI DI RESPONSABILITA'	Come previsto dall'armonizzazione e dei sistemi contabili, nella struttura del bilancio, lato spesa, i macroaggregati sono ripartiti in Capitoli e articoli, ai fini della gestione, mentre, lato entrata, le categorie sono ripartite in Capitoli e articoli, ai fini della gestione. L'attuale bilancio comunale presenta diverse imprecisioni nella codifica dei capitoli che si rende opportuno rettificare. Inoltre, è necessario effettuare una ricodifica e puntuale riassegnazione dei capitoli di bilancio e dei centri di responsabilità, a	10	Individuazione dei capitoli da ricodificare e dei capitoli per i quali occorre procedere all'aggiornamento del centro di responsabilità; Ricodifica e riassegnazione dei capitoli di bilancio sul software gestionale in dotazione (HALLEY); Monitoraggio corretta codifica e assegnazione centri di responsabilità dei vari capitoli ed eventuali modifiche in sede di variazioni	Conclusione delle operazioni entro il 31.12.2023	Stella Binni

				seguito della modifica dell'organigramma e del funzionigramma dell'Ente, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 13.02.2023				
TRIBUTI	FINANZIARIO	8	BONIFICA DICHIARAZIONI TARI	Al fine di rispettare gli obblighi di qualità del servizio di gestione dei rifiuti urbani imposti da ARERA, si rende necessario allineare il caricamento delle dichiarazioni TARI con l'arrivo delle stesse e, comunque, ai tempi di gestione dettati dal TQRIF. In tal modo, sarà possibile razionalizzare il caricamento delle dichiarazioni TARI, smaltendo l'arretrato accumulato, e, di conseguenza, si realizzerà un notevole incremento dell'introito relativo all'attività	10	Selezione e organizzazione delle pratiche da bonificare e inserimento delle dichiarazioni TARI individuate entro 31.12.2023	Verifica della regolare esecuzione del servizio con apposizione del visto di regolarità sulla fattura della società affidataria	Responsabile del servizio

				di accertamento espletata dalla società affidataria, evitando che il contribuente sia destinatario di avvisi di pagamento non corretti.				
TRIBUTI	FINANZIARIO	9	NUOVA MODULISTICA ON LINE	L'01.01.2023 è entrato in vigore il Testo unico per la regolazione della qualità del servizio di gestione dei rifiuti urbani (TQRIF), adottato da ARERA con Delibera 18 gennaio 2022, n. 15/2022/R/rif, il quale prevede l'introduzione di una serie di obblighi di qualità contrattuale e tecnica, minimi e omogenei per tutte le gestioni, affiancati da indicatori di qualità e relativi standard generali differenziati per schemi regolatori, individuati in relazione al livello qualitativo effettivo di	5	Individuazione e studio della nuova normativa che impone l'adeguamento della modulistica; Elaborazione della nuova modulistica; Pubblicazione della modulistica sul sito web del Comune	Modulistica on line	Responsabile del servizio

				partenza garantito agli utenti nelle diverse gestioni. È necessario, dunque, predisporre la nuova modulistica da fornire alla cittadinanza per la presentazione delle dichiarazioni TARI, da rendere fruibili anche on-line sul sito istituzionale dell'ente.				
TRIBUTI	FINANZIARIO	10	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO TARI	L'01.01.2023 è entrato in vigore il Testo unico per la regolazione della qualità del servizio di gestione dei rifiuti urbani (TQRIF), adottato da ARERA con Delibera 18 gennaio 2022, n. 15/2022/R/rif, il quale prevede l'introduzione di una serie di obblighi di qualità contrattuale e tecnica, minimi e omogenei per tutte le gestioni, affiancati da indicatori di qualità e relativi standard generali	5	Elaborazione del nuovo regolamento TARI; Delibera di approvazione del nuovo regolamento; Pubblicazione del nuovo regolamento sul sito web istituzionale dell'Ente e sul portale del Federalismo fiscale entro il 31.12.2023	Approvazione e pubblicazione del nuovo regolamento	Responsabile del servizio

				<p>differenziati per schemi regolatori, individuati in relazione al livello qualitativo effettivo di partenza garantito agli utenti nelle diverse gestioni. Pertanto, è necessario aggiornare il Regolamento comunale sull'applicazione della Tassa sui Rifiuti, al fine di apportare gli opportuni adeguamenti e le modifiche e le integrazioni necessarie.</p>				
PERSONALE	AMMINISTRATIVO obiettivo condiviso con la segreteria comunale	11	PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	<p>L'amministrazione si propone di dare attuazione alla programmazione del fabbisogno di personale. Il raggiungimento di tale obiettivo mira a far affluire nuove competenze nell'ente e, soprattutto, garantire il ricambio generazionale, considerando il</p>	15	Avvio delle procedure di utilizzo delle graduatorie e pubblicazione dei bandi per le procedure di progressione verticale; Conclusione delle procedure con individuazione dei soggetti da assumere per l'anno 2023	Sottoscrizione dei contratti	Eleonora Bianchi

				numero di pensionamenti che nel corso degli anni passati hanno determinato un depauperamento del capitale umano				
PERSONALE	AMMINISTRATIVO obiettivo condiviso con la segreteria comunale	12	CONTRATTO DECENTRATO	Predisposizione e avvio trattative per nuovo contratto integrativo decentrato personale dipendente entro il 30.11.2023	5	Avvio trattative; Approvazione CCI entro il 31.12.2023	Sottoscrizione del contratto integrativo decentrato	Eleonora Bianchi
PERSONALE	AMMINISTRATIVO obiettivo condiviso con la segreteria comunale	13	PROGRESSIONI VERTICALI	Predisposizione della disciplina per le progressioni verticali riservate al personale dipendente, ai sensi del D.Lgs. n. 165/2001 e del CCNL 16.11.2022	10	Predisposizione Regolamenti; Predisposizione criteri e contrattazione con i sindacati	Approvazione regolamenti da parte della Giunta Comunale entro il 31.12.2023	Eleonora Bianchi
ELETTORALE	AMMINISTRATIVO	14	INTEGRAZIONE DELLE LISTE ELETTORALI IN A.N.P.R.	Attuare l'adempimento di cui al Decreto del Ministero dell'Interno del 17 ottobre 2022 recante Modalità di integrazione nell'ANPR delle liste elettorali e dei dati relativi all'iscrizione nelle liste di sezione di cui al decreto del Presidente della	5	Richiedere a Halley l'adeguamento del programma fornito all'ente al fine di attivare il passaggio in ANPR del servizio elettorale; Inserimento delle sezioni e delle liste sulla web application dell'ANPR; Verifica e risoluzione delle eventuali	Attivazione del servizio entro il 30.11.2023	Eleonora Bianchi

				<p>Repubblica 20 marzo 1967, n. 223).          Circolare Prefettura dell'Aquila acquisita al prot. n. 7612 dell'01.08.2023</p>		<p>anomalie riscontrate sul web application ANPR, in modo da garantire la certificabilità dei cittadini e da consentire la stampa in autonomia dei certificati di iscrizione nelle liste elettorali e dei certificati di godimento dei diritti politici attraverso ANPR</p>		
TRANSIZIONE DIGITALE	AMMINISTRATI VO	15	ATTUAZIONE PROGETTI PADIGITALE 2026 (PNRR)	<p>Per l'erogazione del finanziamento concesso, l'ente deve aver raggiunto gli obiettivi prefissati, secondo le tempistiche fissate in fase di candidatura. Tra l'avvio e la conclusione dei progetti vi sono varie fasi di lavoro. Durante la fase di avvio devono essere individuati dettagliatamente i prodotti che si andranno a realizzare per poter accedere alla fase</p>	10	<p>Predisposizione piano di lavoro, elenco attività, descrizione dei prodotti, costi da approvarsi con apposito atto (determina dirigenziale); Predisposizione atti per la scelta del fornitore/soggetto realizzatore; Contrattualizzazione e fornitore/soggetto realizzatore</p>	Stipula contratti	Eleonora Bianchi



				di esecuzione, che prevede una delle fasi più importanti del progetto: la contrattualizzazione e del fornitore.				
URBANISTICA	TECNICO URBANISTICA	16	CONTROLLO DELLE CILA-CILAS-SCIA-SCIAPDC-SCAGI	Verificare la completezza e la rispondenza ai presupposti normativi della documentazione presentata	5	Attività di controllo	Report	Responsabile del servizio
URBANISTICA	TECNICO URBANISTICA	17	RIDUZIONE TERMINE PUBBLICAZIONI DETERMINAZIONI	Per assicurare la tempestiva pubblicità degli atti adottati, si intende favorire la relativa pubblicazione all'albo pretorio	5	Pubblicazione atti contemporaneamente e alla relativa adozione	Report	Responsabile del servizio
URBANISTICA	TECNICO URBANISTICA	18	TRANSIZIONE AL DIGITALE: IMPLEMENTAZIONE SUL SITO INTERNET DEL COMUNE DEL PORTALE SUE RISERVATO AI PROFESSIONISTI E A TUTTI I CITTADINI - MODULISTICA AGGIORNATA	Per agevolare i cittadini e i professionisti, si fornisce la modulistica per la presentazione della documentazione richiesta dalla normativa	10	Elaborazione della nuova modulistica; Pubblicazione della modulistica sul sito web del Comune	Modulistica on line	Responsabile del servizio
URBANISTICA	TECNICO URBANISTICA	19	PRG E PAN	Rispetto tempistica indicata nelle determinazioni di incarico dei professionisti esterni per la redazione dei atti propedeutici alla relativa adozione	10	Monitoraggio della tempistica ed eventuale adozione di atti per assicurarne il rispetto	Report	Responsabile del servizio
URBANISTICA	TECNICO	20	USI CIVICI	Ricognizione	10	Verifica e	Report	Responsabile del

	URBANISTICA			procedure avviate e da avviare		programmazione attività da compiere		servizio
LAVORI PUBBLICI	TECNICO	21	INFRASTRUTTURA PER L'ISTRUZIONE PRIMARIA E SECONDARIA	Candidatura per avvisi europei/regionali/statali volti al relativo rinnovo	10	Predisposizione documentazione tecnica, con attenzione al plesso via Medaglia d'Oro G. Di Bartolo al fine di perseguire gli obiettivi di una didattica inclusiva e del risparmio energetico	Presentazione e candidatura	Responsabile del servizio
LAVORI PUBBLICI	TECNICO	22	DOTAZIONI TERRITORIALI	Candidatura per avvisi europei/regionali/statali volti alla relativa realizzazione, ammodernamento e rinnovo	10	Predisposizione documentazione tecnica	Presentazione e candidatura	Responsabile del servizio
LAVORI PUBBLICI	TECNICO	23	SPORT E INCLUSIONE SOCIALE	Candidatura per avvisi europei/regionali/statali	10	Predisposizione documentazione tecnica, con attenzione alla riqualificazione di viale Tratturo e degli spazi verdi da destinare alle attività motorie	Presentazione e candidatura	Responsabile del servizio
LAVORI PUBBLICI	TECNICO	24	INTERVENTI INNOVATIVI NELL'AMBITO DELL'ACCESSIBILITÀ, DELLA MOBILITÀ, DELLA RIGENERAZIONE URBANA E DELLA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE	Candidatura per avvisi europei/regionali/statali volti alla relativa incentivazione	10	Predisposizione documentazione tecnica, con attenzione alla riqualificazione dell'ex Alcantarino quale infrastruttura urbana propedeutica alla fruizione	Presentazione e candidatura	Responsabile del servizio

						turistica dell'area		
LAVORI PUBBLICI	TECNICO	25	IMPIANTI SPORTIVI	Candidatura per avvisi europei/regionali/statali volti alla relativa realizzazione	10	Predisposizione documentazione tecnica con priorità alla realizzazione di un campo padel su viale Tratturo	Presentazione e candidatura	Responsabile del servizio
LAVORI PUBBLICI	TECNICO	26	IMMOBILI OSTELLO E LOC.TA' LA SOLFA	Accatastamento	5	Avvio procedura	Documentazione	Responsabile del servizio
SEGRETERIA COMUNALE	SEGRETERIA COMUNALE	27	REDAZIONE PIAO	Coordinamento attività dei responsabili per l'elaborazione delle sezioni di competenza e predisposizione del documento generale	5	Attività di ricognizione e verifica delle esigenze e obiettivi dell'amministrazione; Predisposizione PIAO Presentazione della proposta di deliberazione corredata dai pareri di competenza (Revisori per sezione fabbisogno di personale e Nucleo di valutazione per validazione Piano performance)	Presentazione e proposta di deliberazione	Segretario Comunale
SEGRETERIA COMUNALE	SEGRETERIA COMUNALE	28	GESTIONE DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI	Gestione del sistema dei controlli interni e, in particolare, del controllo successivo di regolarità amministrativa	5	Raccolta dati esercizio 2022; Elaborazione Referto nei termini fissati e relativa trasmissione ai soggetti interessati	Elaborazione e referti periodici	Segretario Comunale

## *Sottosezione - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA*

### *Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza*

#### *Premessa*

L'art. 1, comma 8, della Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97, prevede che entro il 31 gennaio di ogni anno l'organo di indirizzo politico, su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), adotta il Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT).

Il D.L. 9 giugno 2021, n. 80 "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", convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n. 113, apre nuovi scenari negli strumenti di programmazione, introducendo il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), un documento di programmazione di durata triennale, soggetto ad aggiornamento annuale entro il 31 gennaio.

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. d), del suddetto D.L., il PIAO definisce, tra l'altro, "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".

In ragione delle modifiche introdotte dall'art. 6 del sopra citato D.L. 9 giugno 2021, n. 80 e dei successivi D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e D.M. 30 giugno 2022, n. 132, la presente "Sotto-Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza" sostituisce il precedente Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza. Comunque, stante l'immutata natura programmatica della presente Sotto-Sezione, nel corpo del documento sono talora utilizzate, quali sinonimi dal contenuto del tutto equivalente, anche le "vecchie" denominazioni di "Piano" o "Piano triennale".

In ottica di temperamento tra la necessità della nuova pianificazione e le perduranti esigenze di contrasto dei fenomeni corruttivi, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha emanato il nuovo PNA 2022, che è stato approvato in via definitiva con deliberazione in data 17 gennaio 2023, n. 7 ed è consultabile sul sito istituzionale dell'Autorità al link: <https://www.anticorruzione.it/-/pna-2022-delibera-n.7-del-17.01.2023>.

La presente sottosezione è 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 L. n. 190/2012, che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è il Segretario Comunale, dott.ssa Germana Soccorsi, nominato con decreto sindacale n. 23 del 27.06.2022.

Per procedere all'aggiornamento e adeguamento del Piano per il triennio 2023-2025, la prima attività è consistita nella verifica della coerenza tra i contenuti del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) degli anni precedenti e le indicazioni dell'Autorità. Avendo accertato che la struttura e i contenuti del PTPCT risultano allineati alle indicazioni di ANAC, è rimasta sostanzialmente inalterata l'impostazione generale del documento.

Per quanto riguarda la fase di pubblicità del processo di formazione del Piano prevenzione corruzione, in data 12.06.2023 è stato pubblicato sul sito web istituzionale un avviso pubblico rivolto ai cittadini, alle associazioni e a qualsiasi portatore di interessi finalizzato all'attivazione di una consultazione volta a raccogliere contributi per la formazione del piano stesso e in pari data è stata data comunicazione ai consiglieri comunali, ai responsabili di servizio, ai dipendenti comunali e al nucleo di valutazione dell'avvio del procedimento di approvazione del presente Piano al fine di consentire agli stessi di fornire contributi. Entro il termine di scadenza, previsto per il 23.06.2023, non sono pervenuti suggerimenti e proposte.

#### *Definizione di corruzione*

Il concetto di corruzione assume un'accezione piuttosto ampia, non solo rispetto al novero delle fattispecie criminose previste dal codice penale (artt. da 317 a 319-quater) e tradizionalmente riconducibili al fenomeno corruttivo in senso stretto, ma anche al perimetro del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione di cui al Capo I Titolo II del Libro secondo del codice penale. L'impianto del PTPCT e delle misure dallo stesso previste è, infatti, orientato a considerare quale oggetto di attenzione e prevenzione in generale ogni forma di devianza dai parametri di legalità dell'azione amministrativa, valutata anche sotto il profilo dello scostamento dai principi sostanziali di efficienza, efficacia ed economicità. In questo senso, nel PTPCT la nozione di corruzione coincide con quella di “*maladministration*”, intesa come assunzione di “decisioni contrarie all'interesse pubblico perseguito dall'amministrazione, in primo luogo sotto il profilo dell'imparzialità, ma anche sotto il profilo del buon andamento (funzionalità ed economicità)”, ovvero, come “comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli”.

Queste definizioni sono riportate nel PNA 2019, che richiama la Convenzione ONU e le altre Convenzioni internazionali firmate e ratificate dall'Italia che promuovono, accanto alle misure di rafforzamento dell'efficacia della repressione penale della corruzione, l'adozione di misure di carattere preventivo. Infatti, l'efficace azione di prevenzione della corruzione richiede l'adozione di misure di ampio spettro, che riducano, all'interno delle amministrazioni, il rischio che i pubblici funzionari adottino atti di natura corruttiva in senso proprio. Esse si sostanziano in misure di carattere oggettivo e soggettivo: le prime volte a prevenire il rischio incidendo sull'organizzazione e sul funzionamento delle pubbliche amministrazioni; le seconde concorrono alla prevenzione della corruzione in senso lato, proponendosi di evitare comportamenti devianti di più ampio spettro rispetto alla commissione dei succitati reati contro la pubblica amministrazione, comprendendo, quindi, l'adozione di comportamenti contrari a quelli propri di un funzionario pubblico previsti da norme amministrativo-disciplinari, fino all'assunzione di decisioni di cattiva amministrazione, cioè di decisioni contrarie all'interesse pubblico perseguito dall'amministrazione sotto il profilo dell'imparzialità e del buon andamento (funzionalità ed economicità).

#### *Obiettivi Strategici e coordinamento con gli strumenti di programmazione dell'ente.*

Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione, il PNA 2019 ribadisce la necessità che i PTPCT siano coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione. L'esigenza di integrare alcuni aspetti del PTPCT e del Piano della performance è stata chiaramente indicata dal legislatore e più volte sottolineata dalla stessa Autorità.

Così, l'art. 1, comma 8, della l. n. 190/2012, nel prevedere che gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscano contenuto necessario degli atti di programmazione strategico-gestionale, stabilisce un coordinamento a livello di contenuti tra i due strumenti che le amministrazioni sono tenute ad assicurare.

Al fine di dare attuazione al precetto sopra citato, questa Amministrazione individua i seguenti obiettivi strategici:

1. Incremento della trasparenza verso la collettività attraverso una implementazione dei dati e/o provvedimenti da pubblicare in amministrazione trasparente, oltre a quelli che già sono oggetto di pubblicazione obbligatoria (art. 10, comma 3, del D.Lgs. n. 33/2013, a tenore del quale “La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali”).
2. Implementazione della digitalizzazione dei procedimenti, che consente evidenti semplificazioni delle procedure, standardizzazione delle stesse, risparmi in termini di tempi e costi, nonché il continuo monitoraggio dell'evoluzione del procedimento; in questi termini, si aumenta esponenzialmente il controllo dell'intera fase di gestione della procedura. Inoltre, tutto rimane tracciato, diminuendo drasticamente la possibilità di incursioni patologiche nel procedimento. Inoltre, sempre ai fini dell'integrazione tra piano anticorruzione e piano della performance, annualmente devono essere declinati nel piano della performance specifici obiettivi dagli organi di indirizzo, sentito il RPCT, che, a sua volta, consulta i responsabili; il relativo conseguimento costituisce condizione necessaria per il raggiungimento dei risultati e per la valutazione dei responsabili e, di conseguenza, per la distribuzione degli incentivi.

Gli obiettivi da inserire obbligatoriamente sono contenuti nella seguente tabella:

<b>Obiettivo</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>
Misure anticorruzione	Rispetto delle misure previste dal Piano Anticorruzione in vigore	% di attuazione delle misure previste dal piano Anticorruzione in vigore	
Trasparenza	Rispetto delle misure previste dal Piano per la Trasparenza in vigore	% di rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dal piano per la trasparenza in vigore	

#### *La gestione del rischio di corruzione*

La gestione del rischio di corruzione è un processo complesso finalizzato a favorire il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa e a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi, secondo la nozione di corruzione in senso ampio.

L'Allegato 1 al PNA 2019 è intervenuto sull'intero processo di gestione dei rischi corruttivi, innovando in maniera sostanziale la metodologia, confermata dal PNA 2022 che rinvia al medesimo allegato 1, pur in un'ottica di integrazione con quanto previsto per altre Sottosezioni del PIAO e con particolare rilievo dato ai processi inerenti agli interventi del PNRR.

In tale ottica, la Sotto-Sezione si propone i seguenti obiettivi:

- individuare e analizzare gli elementi del contesto esterno e interno che possano favorire o costituire indicatori di potenziali rischi di corruzione o illegalità;
- individuare e analizzare le attività e i processi dell'Ente maggiormente esposti al rischio corruzione;
- individuare e analizzare la natura e il livello dei rischi, in relazione alla probabilità e all'impatto degli eventi dannosi (rischi/minacce);
- indicare gli interventi sull'organizzazione degli uffici idonei a prevenire o a limitare il medesimo rischio;
- attivare le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati a operare negli uffici particolarmente esposti al rischio corruttivo, prevedendo all'interno degli stessi uffici, ove possibile, la rotazione delle diverse figure professionali ivi impiegate;
- indicare compiti, responsabilità e azioni volte a garantire l'attuazione delle misure in materia di trasparenza.

Attraverso un'analisi delle attività sensibili alla corruzione, la Sotto-Sezione sviluppa i seguenti contenuti:

- mappatura del rischio;
- gestione del rischio.

La mappatura del rischio comprende:

- l'identificazione delle aree di rischio;
- l'individuazione, nell'ambito di ciascuna area di rischio, dei processi e delle attività gestite dall'Ente;
- l'individuazione dei potenziali eventi dannosi (rischi/minacce) correlati a ciascuna area di rischio e ai diversi processi;
- la valutazione del rischio, in relazione alla probabilità della relativa verifica e all'impatto dei possibili eventi dannosi.

La gestione del rischio comprende:

- l'individuazione delle azioni e delle misure di prevenzione e di contrasto dei rischi (contromisure);
- la connessione delle contromisure alle aree di rischio e ai diversi processi produttivi;

- l'indicazione dei soggetti responsabili di curare l'organizzazione e l'adozione delle contromisure;
- l'indicazione dei soggetti responsabili della verifica dell'attuazione delle contromisure;
- la definizione delle linee di aggiornamento del piano.

#### *Analisi del contesto esterno*

La prima necessaria fase del processo di gestione del rischio è data dall'analisi del contesto, esterno e interno, che consente di ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione in virtù delle specificità dell'ambiente in cui essa opera, in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali o per via delle caratteristiche organizzative interne.

Attraverso l'analisi del contesto esterno vengono rilevate le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'ente opera, con riferimento, ad esempio, a variabili criminologiche, sociali ed economiche del territorio, in grado di favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

Al riguardo, nell'Allegato 1 del PNA 2019 e nel nuovo PNA vengono date indicazioni sulle fonti interne ed esterne cui i RPCT degli enti locali possono fare riferimento.

Per quanto riguarda le fonti interne, una estesa analisi del contesto socio-economico in cui opera l'Ente è contenuta nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione – DUP 2023-2025 dell'ente, approvato dal Consiglio Comunale con Deliberazione n. 24 del 26.06.2023, a cui si fa qui rinvio per il dettaglio dei dati.

Con riferimento alle fonti esterne, i dati 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 di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni, nonché ai reati contro la pubblica amministrazione (corruzione, concussione, peculato etc.) sono reperibili attraverso l'ultima relazione del Ministero dell'Interno disponibile relativa all'Attività delle forze di polizia sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata riferita all'anno 2021, rintracciabile al link:

[https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2022-01/relazione\\_al\\_parlamento\\_2020.pdf](https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2022-01/relazione_al_parlamento_2020.pdf)

[https://documenti.camera.it/\\_dati/leg18/lavori/documentiparlamentari/IndiceETesti/038/003v01/00000007.pdf](https://documenti.camera.it/_dati/leg18/lavori/documentiparlamentari/IndiceETesti/038/003v01/00000007.pdf) .

In particolare, in ordine alla situazione nella Regione Abruzzo, la relazione 2021 riporta quanto segue:

*“... Sebbene in Abruzzo non si riscontrino presenze stanziali di organizzazioni mafiose, diverse indagini hanno evidenziato, nel tempo, l'operatività di personaggi legati a gruppi criminali attivi sia nel traffico di sostanze stupefacenti che nel riciclaggio di denaro. In particolare, pregresse indagini hanno documentato che gli illeciti riconducibili ad emanazioni di gruppi camorristici sono essenzialmente collegati, attraverso “manodopera” locale, al riciclaggio, all'infiltrazione negli appalti e allo spaccio di sostanze stupefacenti. Nella provincia aquilana sono stati documentati interessi del clan “Mallardo” di Giugliano in Campania (NA) nel reinvestimento di capitali nel settore immobiliare. Per quanto concerne le organizzazioni pugliesi, continuano ad essere prevalenti le attività predatorie e lo spaccio di stupefacenti. Negli anni è stata riscontrata, sul territorio regionale, anche la presenza di membri di famiglie reggine e crotonesi. L'organizzazione calabrese si è insinuata nel circuito economico-produttivo abruzzese, sfruttando non tanto il potere intimidatorio quanto quello economico e finanziario, attraendo imprenditori e professionisti locali disposti a ripulire e reimpiegare l'ingente ricchezza accumulata illegalmente. Le indagini hanno rivelato la presenza, sul territorio regionale, non di autonome cosche di 'Ndrangheta, ma di una pluralità di soggetti, diretta espressione dei vari sodalizi calabresi, che si mimetizzano nel tessuto economico-imprenditoriale, operando con l'utilizzo privilegiato dello strumento del finanziamento e della successiva acquisizione delle aziende in crisi, che divengono il veicolo principale dell'attività di reinvestimento. E' stato comprovato anche l'interesse di elementi legati a famiglie mafiose siciliane nel reinvestimento, con il concorso di imprenditori locali, di capitali illeciti nei settori commerciale ed immobiliare. Famiglie di etnia rom, ormai insediate stabilmente lungo le fasce costiere pescaresi e teramana, risultano dedite*

*alla consumazione di delitti contro il patrimonio, ma anche alla gestione del gioco d'azzardo e delle corse clandestine di cavalli, alle truffe, alle estorsioni, al traffico di droga; a tali attività si associa il reimpiego dei proventi illeciti nell'acquisto di esercizi commerciali, di immobili o in attività di natura usuraria. I gruppi "Di Rocco", "Spinelli" e "Morelli" sono maggiormente attivi nel settore del narcotraffico, nel quale si evidenziano rapporti con qualificati clan della Camorra e con sodalizi e soggetti di origine calabrese finalizzati all'approvvigionamento di cocaina ed hashish. Sodalizi romeni appaiono capaci di gestire la tratta degli esseri umani sia autonomamente che in sinergia con altre matrici etniche, soprattutto albanesi. Nell'hinterland pescarese e teramano si registra, altresì, la presenza di cinesi, dediti allo sfruttamento della prostituzione e della manodopera clandestina di connazionali, nonché ad attività estorsive. Con riguardo agli illeciti ambientali, si segnala l'utilizzazione delle cave nella Marsica, divenute sito elettivo di discarica possibile oggetto di interesse anche da parte della criminalità organizzata di tipo mafioso, in particolare di matrice campana. ...".*

A livello regionale, altra fonte esterna è rappresentata dalla Relazione semestrale elaborata dalla Direzione investigativa antimafia (DIA), dalla quale si evince che nel secondo semestre del 2021 il rischio di infiltrazione criminale in Abruzzo continua a provenire da fuori Regione, essendo lo scenario criminale abruzzese privo di organizzazioni mafiose autoctone.

Dunque, l'attività di contrasto, soprattutto preventiva, continua a concentrarsi sugli aspetti economico-finanziari, con l'obiettivo primario di preservare il locale tessuto imprenditoriale da qualsiasi forma di permeabilità agli interessi criminali, in speciale modo nei territori interessati dagli appalti per la ricostruzione "post sisma". Infatti, lo stanziamento di fondi pubblici per l'emergenza terremoto continua a costituire un'evidente attrattiva per le diverse matrici criminali e soprattutto per quelle geograficamente più vicine, quali camorra, sacra corona unita e 'ndrangheta.

Inoltre, la pandemia ha inciso sulle condizioni sopra descritte, causando un pesante impatto sul quadro occupazionale, che ampliano il rischio di infiltrazioni criminali attraverso metodi corruttivi negli appalti pubblici e, più in generale, nelle attività delle pubbliche amministrazioni, e di interferenze mafiose nei capitali sociali di ditte, soprattutto aquilane, apparentemente sane, anche nella prospettiva del riciclaggio di capitali di provenienza illecita.

Si riporta quanto dichiarato dal Presidente della Corte d'Appello dell'Aquila: *"Quanto alle fenomenologie criminali che hanno interessato il territorio del distretto, merita di essere segnalata la preoccupazione espressa, ancora una volta, dal Procuratore della Repubblica di Vasto per il concreto pericolo di infiltrazioni criminali per la vicinanza ad aree ad alta concentrazione malavitosa e per l'insediamento di soggetti appartenenti alla criminalità organizzata a causa della vicinanza ad aree ad alta concentrazione malavitosa e per l'insediamento di soggetti appartenenti anche alla criminalità organizzata campana e calabrese. ... Il Presidente del Tribunale di Avezzano richiama il preoccupante fenomeno del riciclaggio e del reimpiego di capitali di origine illecita presente in quel circondario, oggetto di molteplici indagini da parte della D.D.A., che hanno dato luogo all'apertura di numerosi procedimenti penali (16 allo stato pendenti)".*

Inoltre, si evidenzia che, in esecuzione dell'art. 91, comma 7-bis, del Codice Antimafia, quattro sono i provvedimenti emessi in Abruzzo nel 2021, comunicati dalle Prefetture anche all'OCAP presso la DIA.

Dall'analisi del contenzioso in corso del Comune di Raiano, non emergono fenomeni corruttivi.

I richiamati documenti non rilevano fenomeni di corruzione, sebbene essi rappresentino un contesto della criminalità che si manifesta sotto molteplici aspetti, anche in relazione ai crimini più comuni legati alla criminalità organizzata e di stampo mafioso.

Nella più recente relazione ufficiale, presentata dal Ministro dell'Interno sullo Stato dell'ordine e della sicurezza pubblica nella Provincia dell'Aquila, non sono state rilevate particolari criticità riguardanti il territorio di riferimento di questo Comune.

Pertanto, non si ritiene necessario individuare misure specifiche di prevenzione.



### *Analisi del contesto interno*

Il **contesto interno** si riferisce alla organizzazione dell'Ente. La relativa analisi ha lo scopo di effettuare una verifica sulle dinamiche organizzative in relazione agli ambiti di cui si compone l'organizzazione comunale, con l'obiettivo di analizzare tutta l'attività svolta, in modo da identificare le aree che risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

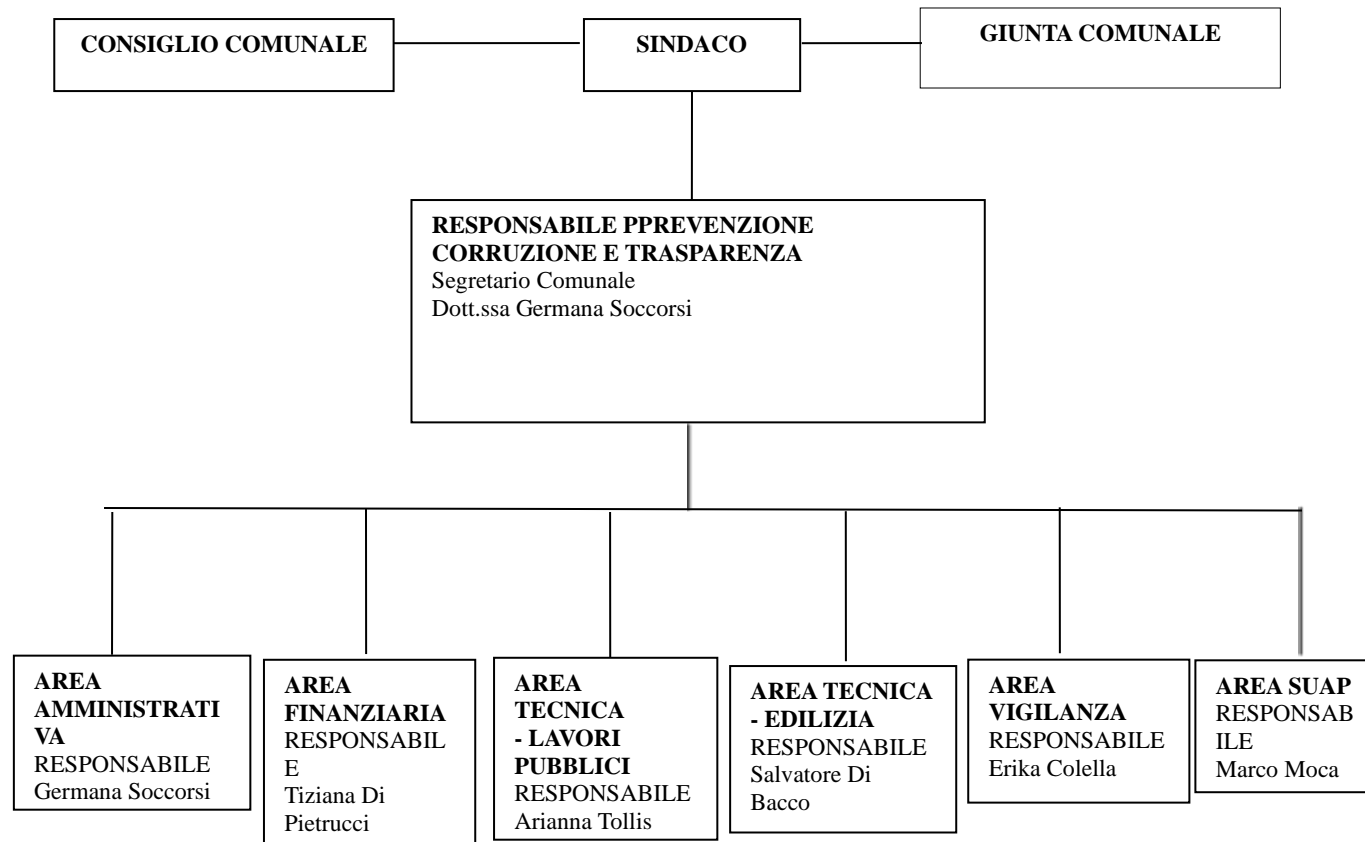
In dettaglio, l'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul relativo livello di attuazione e di adeguatezza.

Pertanto, il PTPC deve fare riferimento anche a casi di segnalazioni, denunce, avvio di procedimenti e condanne, nonché avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori per responsabilità amministrativa o danno.

Si evidenzia che finora i suddetti casi non sono stati riscontrati.

In questo Comune l'analisi del contesto interno evidenzia i seguenti dati organizzativi:

- Organi di indirizzo: Consiglio Comunale composto da 11 consiglieri, compreso il Sindaco;
- Struttura organizzativa:



Di seguito, si espongono sinteticamente i compiti dei principali soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio corruttivo, concentrandosi esclusivamente sugli aspetti necessari a garantire una piena effettività dello stesso.

1. Il Sindaco: designa il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza;
2. La Giunta Comunale:
  - Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico-gestionale, nonché l'adozione della presente sottosezione del PIAO e i successivi aggiornamenti del PTPCT. Per il 2023, per gli Enti Locali è previsto il differimento del termine di approvazione del PIAO di giorni 30 dall'approvazione del Bilancio di Previsione 2023-2025, da computarsi dalla data ultima di adozione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe;

- Adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- Riceve la relazione annuale del RPCT che dà conto dell'attività svolta ed è destinataria delle segnalazioni del RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza;
- Assicura al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- Promuove una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale;

3. Il responsabile comunale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT):

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza di questo Comune è il segretario comunale, nominato con decreto sindacale n. 23 del 27.06.2022. La nomina quale RPCT va trasmessa all'ANAC sull'apposito modulo e pubblicata sul sito comunale nella sezione "Amministrazione trasparente".

Il responsabile per la prevenzione della corruzione svolge i compiti, le funzioni e riveste i seguenti "ruoli":

- elabora e propone all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, il Piano triennale di prevenzione della corruzione (art. 1, comma 8, legge n. 190/2012);
- verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del piano anticorruzione (art. 1, comma 10, lett. a), legge n. 190/2012);
- comunica agli uffici le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate (attraverso il PTPC) e le relative modalità applicative e vigila sull'osservanza del piano (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012);
- propone le necessarie modifiche del PTPC, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (art. 1, comma 10, lett. a), legge n. 190/2012);
- definisce le procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati a operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 8, legge n. 190/2012);
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione della Scuola superiore della pubblica amministrazione, la quale predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, commi 10, lett. c), e 11, legge n. 190/2012);
- d'intesa con il responsabile competente, verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici che svolgano attività per le quali sia più elevato il rischio di malaffare (art. 1, comma 10, lett. b), della legge n. 190/2012), fermo l'art. 1, comma 221, della legge n. 208/2015, che prevede quanto segue: "(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale";
- riferisce sull'attività svolta all'organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda o qualora sia il responsabile anticorruzione a ritenerlo opportuno (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012);
- entro il 15 dicembre di ogni anno, trasmette all'OIV e all'organo di indirizzo una relazione recante i risultati dell'attività svolta, pubblicata sul sito web dell'amministrazione;
- trasmette all'OIV informazioni e documenti, quando richiesti dallo stesso organo di controllo (art. 1, comma 8-bis, legge n. 190/2012);
- segnala all'organo di indirizzo e all'OIV le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, comma 7, legge n. 190/2012);

- indica agli uffici disciplinari i dipendenti che non abbiano attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, comma 7, legge n. 190/2012);
  - segnala all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti “per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni” (art. 1, comma 7, legge n. 190/2012);
  - quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PNA 2016, paragrafo 5.3);
  - quale responsabile per la trasparenza, svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (art. 43, comma 1, decreto legislativo n. 33/2013);
  - quale responsabile per la trasparenza, segnala all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43, commi 1 e 5, decreto legislativo n. 33/2013);
  - al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il responsabile anticorruzione è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPC (PNA 2016 paragrafo 5.2);
  - può essere designato quale soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) (PNA 2016 paragrafo 5.2);
  - può essere designato quale “gestore” delle segnalazioni di operazioni finanziarie sospette, ai sensi del DM 25 settembre 2015 (PNA 2016 paragrafo 5.2);
4. I responsabili di servizio:
- sono i referenti di primo livello per l'attuazione del Piano relativamente a ciascun Servizio di rispettiva responsabilità e svolgono un ruolo di raccordo fra il RPCT e i servizi dagli stessi diretti;
  - svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
  - svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'efficacia del Piano;
  - partecipano al processo di gestione del rischio, individuando i rischi e le misure per contrastare gli stessi, anche in corso d'anno nell'ambito della relazione annuale di cui al presente Piano;
  - entro il 30 novembre di ogni anno redigono, per l'area di rispettiva competenza, una relazione annuale almeno sulle seguenti azioni:
    - stato di adempimento delle misure di competenza (così come individuate nel Piano);
    - gestione dell'accesso civico e generalizzato secondo il Regolamento dell'Ente in materia;
    - osservanza del Codice di comportamento da parte del personale agli stessi assegnato;
    - numero e tipologia di provvedimenti disciplinari assunti nei confronti del personale assegnato all'area di competenza e misure conseguenti;
    - numero procedimenti penali a carico del personale di competenza;
    - dichiarazione assolvimento obblighi di pubblicazione dei dati di competenza nella sezione “Amministrazione trasparente”;
  - propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. 165/2001);
  - vigilano, ai sensi dell'art. 54, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, sull'applicazione del Codice di comportamento, assumendo i provvedimenti necessari in caso di inosservanza del Codice stesso;

- sono responsabili della corretta attuazione e osservanza delle disposizioni contenute nella legge n. 190/2012 e del PTPC, nonché dei previsti obblighi di informazione, comunicazione e monitoraggio;
- provvedono al monitoraggio delle attività svolte nell'area cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per "condotte di natura corruttiva". A tal fine, nei provvedimenti di carattere disciplinare, occorre che il responsabile attesti di aver condotto una valutazione in ordine alla "natura corruttiva" della condotta censurata al dipendente, motivando l'esito di tale indagine;
- gestiscono, secondo le modalità previste nel Codice di comportamento, i conflitti di interesse (anche potenziale) che insorgano nell'ambito dell'attività svolta;
- collaborano attivamente per garantire il perseguimento degli obiettivi del Piano, intraprendendo, a tal fine, opportune iniziative e garantendo gli idonei flussi informativi.

5. Tutti i Dipendenti e i collaboratori:

- partecipano attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, partecipano alla attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT;
- rispettano puntualmente le disposizioni contenute nella presente sezione, anche in virtù degli obblighi di lealtà e diligenza che derivano dal rapporto di lavoro con il Comune di Raiano, qualunque forma esso assuma;
- osservano il Codice di comportamento, sia nazionale sia integrativo, e mettono in atto le azioni ivi previste a loro carico (ad esempio, informano il proprio responsabile ove accertino l'assenza o il mancato aggiornamento dei dati nella Sezione "Amministrazione trasparente");
- danno immediata comunicazione al proprio responsabile se rilevano la sussistenza, anche potenziale, di un conflitto di interessi nell'ambito dell'attività da svolgere;
- segnalano al RPCT o all'UPD, secondo le modalità previste, eventuali fatti illeciti di cui siano a conoscenza;
- collaborano con il RPCT nella puntuale adozione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.

Essendo coinvolti nell'attuazione dei processi, i dipendenti rappresentano una risorsa strategica per garantire un monitoraggio continuo sui rischi di corruzione emergenti, essendo in grado di rilevare direttamente la presenza di fattori di rischio o anomalie che potrebbero essere sfuggiti in sede di valutazione del rischio. Pertanto, è importante che i dipendenti segnalino situazioni di potenziale rischio, con il sistema di garanzie descritte nel presente piano, di tutela delle segnalazioni e di sanzione nei casi in cui le segnalazioni si rivelino palesemente infondate o diffamatorie.

6. Collaboratori esterni:

- per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO;
- per quanto compatibile, osservano le disposizioni dei Codici di comportamento nazionale e integrativo, segnalando situazioni di illecito.

7. Soggetti esterni - forme di coinvolgimento dei cittadini e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi:

Al fine di dare attuazione a quanto previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, che sottolinea l'importanza di assicurare, già in fase di elaborazione del PTPCT, il pieno coinvolgimento di tutti i soggetti dell'Amministrazione e degli stakeholder esterni, è stato pubblicato un avviso sul sito istituzionale dell'ente per invitare tutti i cittadini, anche attraverso organizzazioni e associazioni portatrici di interessi collettivi, a presentare eventuali proposte volte a migliorare la strategia complessiva di prevenzione della corruzione.

8. Consiglio Comunale: Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico-gestionale.

9. Nucleo di valutazione:

- ottempera a tutti gli obblighi sanciti nella L. n. 190/2012 posti in capo al medesimo;
- partecipa al processo di gestione del rischio con tutte le facoltà allo stesso riconosciute anche da atti emanati dall'ANAC, potendo offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo citato;
- svolge i compiti connessi all'attività di anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (art. 44 D.Lgs. n. 33/2013);
- esprime parere obbligatorio nella procedura di adozione e aggiornamento del Codice di comportamento;
- verifica la corretta applicazione del Piano di prevenzione della corruzione da parte dei responsabili, ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato;
- verifica la coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance;
- ha facoltà di richiedere al RPCT informazioni e documenti necessari per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza (art. 41, comma 1, lett. h), d.lgs. n. 97/2016);
- verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti;
- fornisce, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo;
- verifica, anche ai fini della valutazione della performance individuale dei responsabili, la corretta applicazione del Piano di Prevenzione della corruzione;
- rilascia, con cadenza annuale e secondo le indicazioni diffuse dall'ANAC, l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 14, comma 4, lett. g), del D.Lgs. n. 150/2009;
- monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni;
- riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- riceve le segnalazioni del RPCT in caso di mancato, ritardato o parziale adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel piano della performance;
- utilizza i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione della performance dei responsabili dei singoli uffici deputati alla trasmissione dei dati.

*Mappatura dei processi e aree di rischio*

La mappatura dei processi consiste nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi: l'intera attività svolta dall'amministrazione viene esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi, tenendo in conto anche le attività che un'amministrazione ha esternalizzato ad altre entità pubbliche, private o miste, in quanto il rischio di corruzione potrebbe annidarsi anche in questi processi.

Il PNA 2019 definisce tale processo come “una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente)”.

Il PNA 2022 conferma che la mappatura dei processi costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno e dell'intero processo di gestione del rischio e, nell'ottica di integrazione cui è finalizzato il PIAO, indica l'opportunità di procedere verso una mappatura unica, anche se la finalità della mappatura varia da sezione a sezione in base alle specificità dei contenuti delle stesse. Ferma restando l'indicazione di un più alto livello di attenzione ai processi interessati dal PNRR, rimane comunque la necessità che siano mappati e presidiati da misure idonee di prevenzione e trasparenza tutti i processi, per non rischiare di erodere proprio il valore pubblico a cui le politiche di prevenzione sono rivolte.

La mappatura dei processi si articola in 3 fasi: identificazione, descrizione, rappresentazione.

1. Con l'identificazione dei processi si individua l'unità di analisi (il processo) e si definisce l'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere dettagliatamente esaminati e descritti. I processi identificati vengono successivamente aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi.

Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche: le prime sono comuni a tutte le amministrazioni (ad es., contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale), le seconde riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

L'individuazione delle aree di rischio del Comune di Raiano è stata effettuata sulla base di un'analisi delle attività dell'Ente, svolta anche alla luce delle esperienze rilevate nei singoli uffici dell'Amministrazione e dal confronto con realtà amministrative analoghe.

Nell'elenco sono comprese le aree obbligatoriamente previste dall'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012 (procedimenti di autorizzazione o concessione; procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati; concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera).

2. Identificati i processi, l'attività di "mappatura" procede con la descrizione degli stessi, ovvero l'individuazione, attraverso determinati elementi, delle relative modalità di svolgimento. Attraverso tale fase è possibile individuare le eventuali criticità del processo in funzione delle relative modalità di svolgimento, tali da generare il rischio di eventi corruttivi.

3. Con la fase finale della "mappatura" dei processi sono rappresentati gli elementi descrittivi del processo illustrati nella precedente fase.

La preliminare mappatura dei processi consente di elaborare adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio: la compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione.

Secondo gli indirizzi del PNA, il confronto tra RPCT e responsabili dei servizi ha condotto all'elaborazione dei processi elencati nelle schede allegate denominate "Mappatura dei processi" (Allegato A). Tali processi sono stati brevemente descritti, con indicazione dell'input, delle attività costitutive il processo e dell'output finale, e ciascuno di essi è stato associato all'unità organizzativa responsabile del processo stesso.

### *Valutazione del rischio di corruzione*

A seguito della mappatura dei processi, è stata effettuata la valutazione del rischio, che attraverso le fasi di identificazione, analisi e confronto dei rischi consente di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

#### **a) Identificazione del rischio**

L'individuazione delle aree di rischio mette in rilievo le aree che necessitano di un maggior controllo e in relazione alle quali sono definite misure di prevenzione. Rispetto a tali aree, il Piano identifica le relative caratteristiche, le azioni e gli strumenti per prevenire il rischio.

L'identificazione del rischio è avvenuta utilizzando un elenco dettagliato dei potenziali eventi rischiosi standard per diversi settori di attività o per diversi processi dell'amministrazione e, a conclusione del processo, sono state predisposte le schede allegate denominate "Mappatura dei processi" (Allegato A).

## **b) Analisi del rischio**

L'analisi del rischio consente di individuare gli eventi rischiosi attraverso l'esame dei cosiddetti "fattori abilitanti" della corruzione e la stima del livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività. Per "fattori abilitanti" la corruzione si intendono i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. Mediante l'analisi di tali fattori si determinano le misure specifiche di trattamento, ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per prevenire i rischi. Nel presente piano sono stati utilizzati i fattori proposti dall'ANAC.

## **c) Stima del livello di rischio**

Per ciascuna area analizzata è stato stimato il relativo livello di esposizione al rischio, in modo da individuare i processi e le attività destinatari delle misure di trattamento e del monitoraggio da parte del RPCT.

Nel presente PTPCT sono stati utilizzati gli indicatori suggeriti dall'ANAC (PNA 2019, Allegato n. 1) con la metodologia dell'"autovalutazione" proposta dall'ANAC stessa (PNA 2019, Allegato 1, pag. 29).

Il livello di esposizione al rischio è stato valutato secondo un giudizio qualitativo rispetto alla stima dell'esposizione complessiva del rischio secondo la seguente scala di valori:

- Rischio basso;
- Rischio medio;
- Rischio alto.

I risultati dell'analisi sono stati riportati nell'Allegato B.

### *Ponderazione del rischio*

La ponderazione del rischio è l'ultima delle fasi della valutazione del rischio.

La ponderazione ha la finalità di individuare, in considerazione degli esiti dell'analisi del rischio, quali rischi necessitino di un trattamento e le relative priorità di attuazione. Nella fase di ponderazione si stabiliscono le azioni da intraprendere per ridurre il grado di rischio e le priorità di trattamento, tenendo conto degli obiettivi dell'organizzazione e del contesto in cui la stessa opera.

Effettuata la valutazione del rischio, sono state valutate le diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione.

### *Trattamento del rischio*

Ultima fase del processo di gestione del rischio è il trattamento dello stesso. Il trattamento consiste nella individuazione delle misure atte a neutralizzare o ridurre il rischio di corruzione. Le misure si distinguono in generali e specifiche. La misura generale interessa l'organizzazione complessiva, al fine di migliorare la trasparenza dell'azione amministrativa. La misura specifica costituisce un rimedio a specifiche criticità rilevate tramite l'analisi del rischio.

I contenuti della Sotto-Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza devono integrarsi con gli altri strumenti di pianificazione gestionale. In aderenza alle indicazioni dell'ANAC (da ultimo nel Piano nazionale anticorruzione 2022), nell'ambito della Sotto-Sezione Performance del PIAO sono previsti specifici obiettivi assegnati a tutti i responsabili di servizio aventi ad oggetto il rispetto delle misure di prevenzione adottate e vigenti, il loro miglioramento e l'attuazione di quelle ulteriori previste dalla presente Sotto-Sezione. Le due Sotto-Sezioni, Performance e Rischi corruttivi e Trasparenza, devono essere correlate tra loro, coerenti e reciprocamente integrate. Nella Sotto-Sezione Performance, pertanto, le diverse azioni integrative, in particolare quelle che prevedono specifici obiettivi di miglioramento e implementazione del sistema di prevenzione, vengono articolate e declinate a livello di maggiore dettaglio, individuando gli opportuni indicatori



e le necessarie misure, tempistiche e risorse da impegnare. A tal fine, la Sotto-Sezione Performance prevede un obiettivo generale denominato “Rispetto del piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza” che risulta poi declinato in specifici obiettivi assegnati a tutte le diverse strutture organizzative presenti nell’ordinamento interno dell’Ente, che arricchiscono e integrano i contenuti e le previsioni del PTPCT. In proposito, va rilevato che la rendicontazione dei risultati conseguiti nell’attuazione di tali obiettivi costituisce la base per la redazione delle relazioni annuali del RPCT. Analogamente, il processo di valutazione del personale dipendente deve rendere evidente il grado di applicazione del Piano e delle misure previste e risulta necessariamente influenzato dall’impegno profuso dai responsabili nell’attuazione dei predetti obiettivi del Piano della Performance. Non a caso, infatti, proprio nell’ottica di rafforzare la consapevolezza dei responsabili sull’importanza del rispetto delle previsioni del PTPCT, le metodologie per la valutazione della prestazione individuale dei responsabili richiedono ai soggetti valutatori di apprezzare e valutare specificamente la capacità propositiva e attuativa in materia di anticorruzione e di compiere la valutazione anche alla luce dei risultati conseguiti negli obiettivi aventi ad oggetto l’Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

#### *Individuazione delle misure*

L’obiettivo della prima fase del trattamento è di individuare, in relazione ai rischi ritenuti di primario rilievo, le possibili misure di prevenzione della corruzione.

Ciascuna misura deve presentare i seguenti requisiti:

- 1) presenza e adeguatezza di misure o di controlli specifici preesistenti sul rischio individuato e sul quale si intenda adottare misure di prevenzione della corruzione: prima di identificare nuove misure, occorre valutare le eventuali misure previste nei piani precedenti per definirne il livello di attuazione e l’adeguatezza rispetto al rischio e ai relativi fattori abilitanti; in caso contrario, occorre identificare nuove misure. In caso di misure esistenti e non attuate, la priorità è la relativa attuazione;
- 2) capacità di neutralizzare i fattori abilitanti il rischio, che presuppone l’adeguata comprensione degli stessi;
- 3) sostenibilità economica e organizzativa delle misure, tenendo conto delle seguenti condizioni: per ogni evento rischioso rilevante e per ogni processo organizzativo significativamente esposto al rischio deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace; deve essere data preferenza alla misura con il miglior rapporto costo/efficacia;
- 4) adattamento alle caratteristiche specifiche dell’organizzazione: le misure di prevenzione sono identificate in base alle caratteristiche organizzative e alle esigenze dell’amministrazione.

#### *Programmazione delle misure*

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

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

La programmazione delle misure consente di creare una rete di responsabilità diffusa rispetto alla definizione e attuazione della strategia di prevenzione della corruzione.

#### *Misure obbligatorie e trasversali*

Sono previste le misure generali di seguito elencate ed esaminate.

Si rileva che uno degli aspetti maggiormente rilevanti in materia di prevenzione della corruzione è rappresentato dal conflitto di interessi. Tale situazione si

traduce nella circostanza per cui la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario può subire deviazioni per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare, direttamente o indirettamente, il medesimo funzionario, potendo determinare il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere dalla realizzazione della condotta impropria.

Il tema della gestione del conflitto di interessi è estremamente ampio ed è trattato nelle seguenti norme:

- l'astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi (art. 7 del D.P.R. n. 62/2013 e art. 6-bis della Legge n. 241/1990);
- le ipotesi di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico (d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39);
- l'adozione dei codici di comportamento (art. 54, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001);
- il divieto di pantouflage (art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001);
- l'autorizzazione a svolgere incarichi extra istituzionali (art. 53 del d.lgs. n. 165/2001);
- l'affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti (art. 53 del d.lgs. n. 165/2001).

Pertanto, sono individuate le misure per prevenire e gestire il conflitto tipizzato dalla norma o solo potenziale, che comunque possa costituire un vulnus al principio generale di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa.

#### **OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI**

L'art. 6-bis della legge n. 241/1990, come modificato dall'art. 1, comma 41, della legge n. 190/2012, prevede che "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale".

Il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 recante il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" contiene le seguenti norme di riferimento:

- l'art. 6 prevede per il dipendente l'obbligo di comunicare al responsabile, all'atto di assegnazione all'ufficio, rapporti intercorsi negli ultimi tre anni con soggetti privati in qualunque modo retribuiti. La comunicazione riguarda anche i rapporti intercorsi o attuali dei parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o del convivente con soggetti privati. Il dipendente è tenuto a specificare se i soggetti privati abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, con riferimento alle questioni allo stesso affidate. Inoltre, la norma stabilisce per il dipendente l'obbligo di astensione dallo svolgimento di attività in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- l'art. 7 contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interessi e una norma di chiusura di carattere generale riguardante le "gravi ragioni di convenienza" che comportano l'obbligo di astensione.
- l'art. 14 prevede un'ulteriore ipotesi di conflitto di interessi, che specifica la previsione di carattere generale di cui al richiamato art. 7. In particolare, il comma 2 dispone l'obbligo di astensione del dipendente nel caso in cui l'amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente. Il dipendente si "astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio".

Pertanto, tutti i dipendenti del Comune di Raiano hanno l'obbligo di astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero di propri parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbiano rapporti di frequentazione abituale ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui essi o il coniuge abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi ovvero di soggetti od organizzazioni di cui siano tutori, curatori, procuratori o agenti ovvero di enti, associazioni, anche non riconosciute, comitati,

società o stabilimenti di cui siano amministratori o gerenti o dirigenti; inoltre, si astengono in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Al fine dell'accertamento dell'assenza di conflitti dei dipendenti dell'ente si prevedono le seguenti azioni:

- entro 30 giorni dall'approvazione del presente piano ciascun dipendente consegna al responsabile del servizio di appartenenza dichiarazione, da rendere su apposito modello, in ordine all'assenza di conflitto di interessi;
- la dichiarazione è resa a ogni assegnazione a nuovo ufficio e/o nuovo incarico o, in mancanza, ogni due anni o al sopraggiungere di fatti idonei a modificare quanto dichiarato, nel quale caso occorre rendere nuova dichiarazione;
- il responsabile acquisisce le dichiarazioni e le conserva in apposito fascicolo;
- qualora accerti la sussistenza di un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa, il responsabile affida il procedimento a un diverso dipendente dell'amministrazione oppure, in carenza di idonee figure professionali, lo avoca a sé stesso. Qualora il soggetto interessato dalla situazione di conflitto di interessi sia un responsabile, è il Segretario Comunale a disporre circa la sostituzione;
- con particolare riferimento alle procedure di gara e alla fase di esecuzione dei contratti pubblici, al fine di assicurare che il conferimento degli incarichi attinenti alla procedura di gara sia effettuato in assenza di conflitti di interessi, la nomina del RUP è subordinata all'acquisizione della dichiarazione sostitutiva sull'assenza di conflitti di interesse resa dal soggetto individuato;
- il responsabile provvede alla raccolta, al protocollo e alla conservazione delle dichiarazioni acquisite, nonché al relativo tempestivo aggiornamento in occasione di qualsivoglia variazione sopravvenuta dei fatti dichiarati all'interno del fascicolo relativo alla singola procedura;
- ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. n. 445/2000, i controlli delle dichiarazioni sostitutive sono effettuati a campione. Il controllo viene avviato in ogni caso in cui insorga il sospetto della non veridicità delle informazioni ivi riportate o in caso di segnalazione da parte di terzi. I controlli sono svolti in contraddittorio con il soggetto interessato mediante utilizzo di banche dati, informazioni note e qualsiasi altro elemento a disposizione dell'ente.
- presso ciascun servizio è istituito un apposito registro dei casi di astensione valutati e censiti;
- l'inosservanza dell'obbligo di rendere la dichiarazione così come dell'obbligo di astensione è valutabile ai fini disciplinari, ferme restando le possibili responsabilità di tipo penale.

### **IPOTESI DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI PRESSO LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI**

L'ordinamento prevede tutele, di tipo preventivo e non sanzionatorio, volte a impedire l'accesso o la permanenza nelle cariche pubbliche di persone coinvolte in procedimenti penali, nelle diverse fasi di tali procedimenti.

A tal proposito, il D.Lgs. n. 39/2013 dispone l'obbligo di verificare il ricorrere di eventuali situazioni di inconferibilità e incompatibilità per gli incarichi dirigenziali interni ed esterni, gli incarichi amministrativi di vertice, di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico, le cariche in enti privati regolati o finanziati, i componenti di organo di indirizzo politico.

Il controllo deve essere effettuato all'atto del conferimento dell'incarico e con cadenza annuale, nonché su richiesta nel corso del rapporto.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

Con il presente atto si formula la seguente direttiva:

- negli avvisi per l'attribuzione degli incarichi devono essere inserite espressamente le cause di inconferibilità e di incompatibilità;
- i soggetti interessati al conferimento degli incarichi devono rendere la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità al momento di presentazione della candidatura;

- l'ufficio competente acquisisce certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti; verifica la veridicità di quanto dichiarato dal soggetto designato a ricoprire l'incarico; solo all'esito positivo del controllo, si può conferire l'incarico;
- l'ufficio competente provvede a pubblicare contestualmente l'atto di conferimento dell'incarico e la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconfiribilità e incompatibilità.

### **DICHIARAZIONI CONNESSE AGLI INCARICHI DIRIGENZIALI AMMINISTRATIVI DI VERTICE E DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

Prima del conferimento di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice e/o di elevata qualificazione, gli interessati, su richiesta del competente ufficio, devono rendere, utilizzando l'apposita modulistica, le dichiarazioni previste dalle seguenti norme: art. 14, comma 1, lett. d) ed e), del D.Lgs. n. 33/2013; art. 14, comma 1-ter, del D.Lgs. n. 33/2013 (solo in caso di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice); art. 20, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 39/2013; art. 13, comma 3, del D.P.R. n. 62/2013; art. 53, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e Circolare UPPA n. 11/2010 (solo per i soggetti incaricati di direzione di strutture deputate alla gestione del personale).

### **OBBLIGHI DEI COMPONENTI E DEI SEGRETARI DI COMMISSIONI DI CONCORSO E DI GARA PER LO SVOLGIMENTO DI FUNZIONI DIRETTIVE IN RIFERIMENTO AGLI UFFICI CONSIDERATI A PIÙ ELEVATO RISCHIO DI CORRUZIONE.**

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

L'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione. La norma, infatti, prevede che coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale: a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

In esecuzione di tale norma, si stabilisce l'obbligo di rendere, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, all'atto di accettazione della nomina o di assegnazione all'ufficio, apposita dichiarazione attestante l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi e l'assenza di condanne penali relative ai reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale ("Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione") in capo ai seguenti soggetti:

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

Nell'atto occorre prevedere, altresì, l'obbligo di informare il Comune di sopraggiunte situazioni di conflitto di interessi o di sopraggiunta conoscenza delle suddette ipotesi, nonché in caso di perdita dei requisiti di onorabilità e, contestualmente, di astenersi dal compimento di qualunque atto, così da garantire il permanere dei prescritti requisiti e la non sussistenza delle circostanze ostative per l'intera durata dei lavori della commissione o dello svolgimento dell'incarico.

Al fine di agevolare i soggetti tenuti agli adempimenti di cui sopra, i responsabili dei procedimenti sono tenuti a consegnare agli interessati i modelli di

autodichiarazione all'uopo predisposti.

### **PANTOUFLAGE: DEFINIZIONE DI MODALITÀ PER VERIFICARE IL RISPETTO DEL DIVIETO DI SVOLGERE ATTIVITÀ INCOMPATIBILI A SEGUITO DELLA CESSAZIONE DAL SERVIZIO.**

L'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni ..., non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

In conseguenza di tale divieto, si stabilisce quanto segue:

- a) nei contratti di assunzione del personale va inserita la clausola che preveda il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- b) al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, il dipendente sottoscrive dichiarazione con la quale si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- c) nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, va inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e, comunque, di non aver attribuito incarichi a ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- d) sono esclusi dalle procedure di affidamento i soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente; si agisce in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti in parola.

### **ADOZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO**

Il D.P.R. n. 62/2013 reca il Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, adottato ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001. Il medesimo art. 54, al comma 3, dispone che ciascuna amministrazione adotta un proprio Codice di comportamento.

Con deliberazione di G.C. n. 134 del 27.12.2013 è stato il Codice di comportamento del Comune di Raiano.

Gli obblighi contenuti nel Codice sono vincolanti per il personale dipendente e per tutti gli incaricati esterni per la durata del relativo incarico, nonché per i dipendenti e i collaboratori delle imprese appaltatrici dell'ente. L'estensione ai soggetti non dipendenti dell'Ente (titolari di incarichi di collaborazione, dipendenti e collaboratori degli appaltatori, ecc.) viene assicurata mediante inserimento in tutti i contratti d'opera e di appalto di apposite clausole contenenti l'obbligo di osservanza delle disposizioni del Codice e la previsione della risoluzione dei contratti in caso di violazioni.

Si rileva che l'Ente ha concluso la procedura per le modifiche al vigente Codice, al fine di uniformarsi alle Linee guida dettate da ANAC. Il Codice di comportamento dell'Ente, infatti, deve essere aggiornato alla luce delle modifiche apportate al Codice nazionale in applicazione dell'art. 4 del D. L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito in Legge 29 giugno 2022, n. 79.

Il Codice di comportamento dell'Ente si considera parte integrante del presente Piano e allegato dello stesso.

Le violazioni del codice sono rilevate mediante segnalazione all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001.

Ciascun responsabile promuove la conoscenza del Codice di comportamento nella struttura assegnata, favorisce la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti

in materia di integrità e trasparenza e fornisce assistenza e consulenza sulla corretta attuazione e interpretazione del Codice medesimo. Inoltre, i responsabili verificano l'attuazione delle misure previste dal Codice, con il coinvolgimento degli U.P.D.; eventuali violazioni accertate incidono sulla valutazione individuale dei dipendenti, in linea con gli esiti dell'attività di vigilanza dei responsabili.

Con cadenza mensile l'ufficio personale mette a disposizione dei responsabili, per le opportune verifiche, i report sulle presenze/assenze e sul rispetto dell'orario di lavoro per ciascun dipendente. Il servizio competente svolge verifiche periodiche sulle autorizzazioni e sulle comunicazioni relative allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali da parte dei dipendenti.

L'attività di monitoraggio periodico sull'attuazione del Codice di comportamento avviene in occasione del monitoraggio sul PTPCT; ogni anno, gli uffici U.P.D. informano il RPTC sull'attività svolta e le sanzioni applicate e i dati confluiscono nella Relazione di cui all'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012.

Al fine di assicurare opportune e tempestive informazioni sulla frequenza dei procedimenti disciplinari e sugli ambiti di illecito più ricorrenti, i competenti uffici inviano con cadenza annuale al RPCT i dati relativi ai procedimenti disciplinari inseriti nel sito PerlaPA, suddivisi per le diverse tipologie definite dal Dipartimento Funzione Pubblica. La pubblicazione sul sito degli esiti relativi all'attività di monitoraggio, prevista dalle Linee Guida ANAC in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche (Delibera ANAC n. 177 del 19.02.2020), viene effettuata mediante inserimento degli stessi nel presente documento, in calce al paragrafo dedicato al Codice di comportamento.

#### **AUTORIZZAZIONE A SVOLGERE INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI**

L'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 disciplina, tra l'altro, lo svolgimento di incarichi esterni, ammettendo lo svolgimento, da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, di incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti, pubblici o privati, soltanto in presenza di autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza.

Le amministrazioni fissano criteri oggettivi per il rilascio dell'autorizzazione in favore dei dipendenti, volti a evitare lo svolgimento di attività vietate per legge ai lavoratori della pubblica amministrazione, che richiedano un impegno eccessivo, condizionando l'osservanza dei doveri d'ufficio, e che determinino un conflitto d'interesse con l'attività lavorativa, pregiudicando l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

L'assenza di autorizzazione determina le seguenti conseguenze:

- per il funzionario responsabile del procedimento, infrazione disciplinare, nullità del provvedimento e obbligo di versare il compenso previsto come corrispettivo dell'incarico direttamente all'amministrazione di appartenenza del dipendente, andando a incrementare il fondo per la produttività dei dipendenti;
- per il dipendente che svolge l'incarico in assenza di autorizzazione, responsabilità disciplinare e obbligo, in capo allo stesso o all'ente erogante, di versare il relativo compenso nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza.

Si precisa che per il dipendente pubblico vige il principio dell'"esclusività della prestazione", ai sensi dell'art. 98 della Costituzione e del divieto del cumulo di impieghi di cui all'art. 65 del D.P.R. n. 3/1957, fatte salve le eccezioni previste da leggi speciali e per il personale con prestazione lavorativa pari al 50% di quella a tempo pieno. La violazione dei suddetti divieti comporta giusta causa di recesso dal rapporto di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 61, Legge n. 662/1996.

Come previsto dal Codice di Comportamento dell'Ente, il dipendente comunale può svolgere attività esterne se non sussistono cause di incompatibilità e alle seguenti condizioni:

- previa autorizzazione del responsabile del servizio, se è previsto un compenso, salvo le deroghe previste dall'art. 53, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001;
- previa comunicazione, senza necessità di autorizzazione, in caso di incarichi gratuiti e nei casi previsti dall'art. 53, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001.

#### **WHISTLEBLOWING TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNA ILLECITI**

La legge n. 190/2012 ha inserito l'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001, disciplinando l'istituto del "whistleblowing".

La Direttiva n. 2019/1937 introduce per tutti gli Stati membri un vero e proprio diritto alla segnalazione. Il Whistleblowing rappresenta uno strumento di prevenzione degli illeciti e manifestazione di un diritto umano quale la libertà di espressione.

Con il d.lgs. n. 24/2023 è stata recepita la suddetta direttiva richiamata, prevedendo una disciplina organica e uniforme di maggiore tutela del whistleblower, volta a incentivare quest'ultimo a effettuare segnalazioni di illeciti.

Il whistleblower è colui che segnala, divulga o denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile violazioni di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo, pubblico o privato.

#### *I SOGGETTI CHE POSSONO PRESENTARE LA SEGNALAZIONE*

Possono effettuare la segnalazione i seguenti soggetti:

- dipendenti pubblici, ossia i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- collaboratori, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche in caso di esercizio di tali funzioni in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

#### *I TEMPI DELLA SEGNALAZIONE*

La segnalazione può essere presentata:

- nel corso del rapporto giuridico;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- dopo lo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

#### *OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE*

Possono essere segnalati comportamenti, atti od omissioni che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che si traducono nelle seguenti condotte:

- Violazioni di disposizioni normative interne:
  - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
  - condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
  - violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel D.Lgs. n. 231/2001;
- Violazioni di disposizioni normative europee:
  - illeciti che rientrino nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi ai settori di appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e

prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- atti od omissioni che ledano gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (ad es., violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che compromettano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

La segnalazione può riguardare informazioni relative alle condotte volte a occultare le violazioni sopra indicate, le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti i fondati sospetti.

#### *ESCLUSIONE DALL'APPLICAZIONE*

Le disposizioni del decreto sopra richiamato non trovano applicazione a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del segnalante che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o siano inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

#### *CANALI DI SEGNALAZIONE*

Le segnalazioni devono essere trasmesse secondo i canali all'uopo predisposti:

- canale interno;
- canale esterno (gestito da ANAC);
- denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

#### **IL CANALE INTERNO**

In base alle linee guida ANAC, le procedure per il whistleblowing devono avere determinate caratteristiche, che richiedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e il ricorso a strumenti di crittografia atti a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Aderendo alle indicazioni dell'ANAC, il Comune di Raiano ha aderito al progetto WHISTLEBLOWING PA di Transparency International Italia e di Whistleblowing Solutions Impresa Sociale, adottando la piattaforma informatica gratuita per adempiere agli obblighi normativi.

Tale sistema garantisce la riservatezza del segnalante ed è inserito nella sezione Amministrazione trasparente - Altri contenuti - Prevenzione della corruzione - Segnalazioni di illecito whistleblower, utilizzabile dal dipendente che intenda denunciare fenomeni corruttivi.

#### *ATTIVITÀ DI ACCERTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE*

Il Responsabile che riceve la segnalazione avvia, con le opportune cautele, la procedura interna per la verifica dei fatti rappresentati nella dichiarazione del segnalante, investendo le strutture competenti per il prosieguo delle attività.

Nel rispetto della massima riservatezza, il responsabile può effettuare ogni attività ritenuta opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sugli episodi rappresentati.

Ove non sia rispettata la tutela della riservatezza del segnalante, il Responsabile risponde disciplinarmente e, se sussistono i presupposti, incorre nelle altre forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Il RPCT valuta i fatti oggetto della segnalazione e può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. In caso contrario, il



responsabile può trasmettere la segnalazione, dopo averla resa anonima, ad altri soggetti interessati per consentire loro le valutazioni del caso e/o le eventuali iniziative da intraprendere; le risultanze dell'istruttoria devono essere comunicate al responsabile non oltre trenta giorni dal ricevimento della segnalazione, salvo proroga, per giustificato motivo di ulteriore 15 giorni.

Qualora, all'esito delle verifiche, la segnalazione risulti fondata, in tutto o in parte, il Responsabile, in relazione alla natura della violazione, provvede a:

1. comunicare l'esito dell'accertamento al responsabile del servizio di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché adotti i provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio di azione disciplinare, purché competente in base alla gravità dei fatti;
2. Comunicare l'esito dell'accertamento all'ufficio procedimenti disciplinari, per eventuali profili di responsabilità, qualora, per la gravità dei fatti, l'azione risulti incardinata in detto ufficio;
3. Presentare segnalazione all'autorità giudiziaria competente, se sussistono i presupposti di legge;
4. Adottare o proporre di adottare, se la competenza è di altri soggetti od organi, tutti i necessari provvedimenti amministrativi per il pieno ripristino della legalità.

Il termine per la conclusione del procedimento è fissato in 120 giorni naturali e consecutivi, dalla data di ricevimento della segnalazione, fatta salva la proroga dei termini se l'accertamento risulti particolarmente complesso.

Il Responsabile, a conclusione degli accertamenti nei termini di cui sopra, informa dell'esito o dello stato degli stessi il segnalante.

#### *PRECAUZIONI PER LA TUTELA DEL SEGNALANTE*

Al whistleblower sono riconosciute le seguenti garanzie:

- a) la tutela della riservatezza, non potendo essere la segnalazione oggetto di accesso agli atti amministrativi e accesso civico generalizzato e vigendo il divieto di rivelare l'identità del segnalante;
- b) protezione dalle ritorsioni, intese come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provochi o possa provocare alla persona segnalante o alla persona che abbia sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- c) misure di sostegno, tramite l'istituzione presso l'ANAC dell'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui all'art. 5, comma 1, lett. v) e w), del D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 117 e che hanno stipulato convenzioni con ANAC. Le misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni prevista dalle disposizioni normative nazionali ed europee sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato;
- d) limitazioni della responsabilità tramite l'esclusione dalla punibilità del soggetto che riveli informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto relative alla tutela del diritto di autore, alla protezione dei dati personali o in relazione a violazioni che offendano la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

Le misure di tutela del whistleblower devono essere implementate, "con tempestività", attraverso il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC). La norma intende proteggere il dipendente che, per via della propria segnalazione, rischi di vedere compromesse le proprie condizioni di lavoro.

La tutela del whistleblower trova applicazione quando il comportamento del dipendente segnalante non integri le ipotesi di reato di calunnia o diffamazione. Pertanto, la tutela viene meno quando la segnalazione riguardi informazioni false, rese colposamente o dolosamente.

L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto, a partire dal momento dell'invio della segnalazione. Dunque, coloro che ricevano o siano coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo incidentalmente, sono tenuti a tutelare la riservatezza delle informazioni.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

La norma tutela l'anonimato con specifico riferimento al procedimento disciplinare. Tuttavia, l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto

successivo alla segnalazione.

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

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

La tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Resta fermo che l'amministrazione deve prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ossia siano tali da far emergere fatti e situazioni inerenti a contesti determinati (es., indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

La tutela del segnalante non può essere assicurata nei casi in cui questi incorra, con la segnalazione, in responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione, ai sensi delle disposizioni del codice penale, o in responsabilità civile extracontrattuale, ai sensi dell'art. 2043 del codice civile.

Inoltre, l'anonimato del segnalante non può essere garantito in tutte le ipotesi in cui lo stesso non sia opponibile per legge (ad es., nel corso di indagini giudiziarie, tributarie, ispezioni di organi di controllo).

#### *DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER*

Per misure discriminatorie si intende le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela prevista dalla norma è circoscritta all'ambito della pubblica amministrazione; infatti, il segnalante e il denunciato sono entrambi pubblici dipendenti. La norma riguarda le segnalazioni effettuate all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al proprio responsabile.

Il dipendente che ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

a) deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione:

- al responsabile della prevenzione, il quale valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al responsabile della struttura di appartenenza del dipendente che ha operato la discriminazione. Il responsabile valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che abbia operato la discriminazione;
- all'UPD, che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che abbia operato la discriminazione;
- all'Ufficio del contenzioso dell'amministrazione; l'Ufficio del contenzioso valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della pubblica amministrazione;
- all'Ispettorato della funzione pubblica, che valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni;

b) può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisca o aduni le organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione; l'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;

- c) può dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia (CUG). Il presidente del CUG deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;
- d) può agire in giudizio nei confronti del dipendente che abbia operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente, nonché agire davanti al T.A.R. per l'annullamento dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del lavoro e la condanna nel merito per le controversie in cui è parte il personale c.d. contrattualizzato, richiedendo, altresì, il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

## **ROTAZIONE DEL PERSONALE**

Il PNA considera la rotazione del personale quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

Si ricorre alla rotazione nella necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione, specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo. Laddove non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, si possono adottare altre scelte organizzative.

La legge di stabilità per il 2016 (legge n. 208/2015), al comma 221, prevede:

***“(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale”.***

Stante l'attuale struttura organizzativa, non sussistono le condizioni per procedere alla rotazione del personale che opera nelle aree a più elevato rischio di corruzione, a fronte dell'esiguo numero di dipendenti e le specifiche competenze di ciascuno, non fungibili o trasferibili ad altri dipendenti dello stesso Comune.

Si intende, nelle aree a rischio, ove possibile, affidare a più persone le varie fasi procedurali, provvedendo ad assegnare la responsabilità del procedimento a un soggetto diverso dal responsabile del servizio, cui compete l'adozione del provvedimento finale.

Inoltre, nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, si intende, ove possibile, promuovere meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, affiancando al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria.

Il responsabile della prevenzione della corruzione effettua il monitoraggio riguardo all'attuazione delle eventuali misure alternative alla rotazione previste.

Comunque, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. 1-quater, del D.Lgs. n. 165/2001, si provvede con provvedimento motivato alla rotazione del personale nei casi di avvio nei confronti dei dipendenti di procedimenti penali o disciplinari per comportamenti di natura corruttiva e non ricorrano i presupposti contrattuali per la sospensione cautelare dal servizio, sia obbligatoria che facoltativa. Pertanto, la rotazione straordinaria si configura quale misura di carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell'area ove si siano verificati i fatti oggetto del procedimento penale a disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo.

Tale circostanza determina il dovere dell'Amministrazione di valutare se sia necessario assegnare il dipendente ad attività diverse e in contesti nuovi, per evitare il ripetersi nel futuro di comportamenti già adottati e generare ulteriori sviamenti nell'agire pubblico. In particolare, si valuta l'applicazione della rotazione straordinaria, nelle more della definizione del procedimento penale e/o disciplinare, a tutela del buon andamento futuro dell'ente e al fine di ridurre il rischio

corruttivo, assegnando ad altro servizio o attività il personale coinvolto nei relativi procedimenti. Il responsabile della struttura di riferimento dispone, con provvedimento circostanziato e adeguatamente motivato, la rotazione del personale in caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Con la deliberazione n. 215/2019 l'ANAC ha fornito le seguenti indicazioni sulle modalità applicative dell'istituto:

- la misura è applicata con riferimento ai reati di cui all'art. 7 della Legge n. 69/2015, ovvero agli artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale;
- il provvedimento motivato di eventuale applicazione della misura è adottato nel momento in cui il soggetto è iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p., momento che determina l'avvio di un procedimento penale;
- l'istituto trova applicazione anche in caso di condotte corruttive tenute in altri uffici dell'amministrazione o in una diversa amministrazione.

Aderendo alle indicazioni dell'ANAC, si stabiliscono le seguenti modalità attuative:

1. il dipendente interessato da procedimenti penali per taluno dei delitti sopra individuati è tenuto a comunicare immediatamente e comunque entro giorni 5 dal momento in cui ne acquisisce formale informativa, all'ufficio dei procedimenti disciplinari (UPD), l'avvio di tali procedimenti;
2. l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD), nelle more dell'instaurazione del relativo procedimento, informa tempestivamente il responsabile presso cui presta attività lavorativa il dipendente coinvolto nel procedimento penale. Qualora il responsabile del servizio sia venuto direttamente a conoscenza dell'attivazione del procedimento penale, ne dà comunicazione all'UPD;
3. Avvisato dell'attivazione del procedimento penale e/o disciplinare dall'UPD o da altro interlocutore qualificato (A.G., Forze dell'Ordine), il responsabile acquisisce le informazioni necessarie a valutare l'effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente e assume un provvedimento adeguatamente motivato, con cui dà atto delle valutazioni effettuate e dispone la rotazione, nel caso in cui la permanenza dello stesso nell'ufficio possa arrecare pregiudizio all'immagine di imparzialità dell'amministrazione;
4. Con il suddetto provvedimento il responsabile dispone l'assegnazione del dipendente ad altro ufficio del medesimo servizio. Qualora l'assegnazione del dipendente ad altro ufficio del medesimo servizio non garantisca le esigenze di prevenzione dei fenomeni di natura corruttiva per i quali sia stato attivato nei confronti dello stesso dipendente il procedimento penale, il responsabile ne interessa con sollecitudine la conferenza dei responsabili, cui trasmette una puntuale relazione, nell'ambito della quale si valuta la nuova collocazione del dipendente interessato dal trasferimento. Nel caso in cui l'avvio del procedimento penale per taluno dei reati sopra indicati interessi i titolari di incarichi di elevata qualificazione, fermo restando l'obbligo a carico di questi ultimi di darne immediata comunicazione all'UPD, è il segretario comunale a redigere apposita relazione al sindaco, nella quale si valutano la gravità della condotta e l'eventuale pregiudizio derivante dalla permanenza nell'incarico all'immagine dell'imparzialità dell'amministrazione. Ricevuta la relazione, con provvedimento motivato il sindaco dispone conseguentemente.

## **FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE.**

La formazione può essere strutturata su due livelli:

- generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai responsabili addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione, nonché tematiche settoriali, da definire in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione individua, di concerto con i responsabili, i dipendenti cui somministrare formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, i soggetti incaricati della formazione e i contenuti della formazione medesima.

La formazione può essere somministrata mediante differenti modalità, quali, ad esempio, seminari in aula, tavoli di lavoro, webinar.

### **MONITORAGGIO SUL RISPETTO DEI TERMINI PROCEDIMENTALI**

Il rispetto dei termini di conclusione del procedimento amministrativo, soprattutto ove avviato su istanza di parte, è indice di buona amministrazione e il relativo monitoraggio costituisce misura di attuazione delle politiche di contrasto alla corruzione.

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

I responsabili di servizio sono tenuti a monitorare costantemente il rispetto dei termini dei procedimenti dei servizi di propria competenza, al fine di evitare episodi corruttivi e danni all'ente, posto che il rispetto dei termini potrebbe essere anche fonte di risarcimento del danno.

Il Regolamento comunale per la disciplina dell'accesso agli atti amministrativi, approvato con deliberazione di C.C. n. 35 del 27.11.2017, individua nel Segretario Comunale il soggetto titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia, da esercitarsi ai sensi dell'art. 2 della Legge n. 241/1990.

Il "titolare del potere sostitutivo", ovvero il responsabile cui il privato può rivolgersi in caso di colpevole inerzia degli uffici deputato a concludere il procedimento in tempi brevi, vigila sul rispetto dei termini procedurali.

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

Il monitoraggio è attivato con cadenza annuale e si sostanzia in una relazione in cui sono indicati, per ciascuna tipologia di procedimento gestito dai diversi servizi dell'Ente, i seguenti elementi:

- il numero dei singoli procedimenti attivati e i relativi tempi di conclusione;
- il numero dei procedimenti per i quali non siano stati rispettati i tempi di conclusione e la relativa percentuale rispetto al totale dei procedimenti istruiti nel periodo di riferimento;
- i procedimenti per i quali non sia stato rispettato l'ordine cronologico di trattazione;
- le motivazioni del mancato rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti e dell'ordine cronologico di trattazione;
- le misure adottate per ovviare ai ritardi nella conclusione dei procedimenti.

### **PREDISPOSIZIONE DI PROTOCOLLI DI LEGALITÀ PER GLI AFFIDAMENTI**

I patti d'integrità e i protocolli di legalità prevedono un complesso di condizioni che gli operatori economici sono tenuti ad accettare ai fini della relativa partecipazione a una gara di appalto.

Il patto di integrità è un documento che contiene regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e a valorizzare l'osservanza di comportamenti eticamente adeguati da parte dei concorrenti. Con la determinazione n. 4/2012 l'AVCP ha ritenuto legittimo l'inserimento di clausole contrattuali che impongano obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità /patti di integrità.

Il Comune di Raiano ha predisposto il patto d'integrità e i protocolli di legalità da far sottoscrivere ai concorrenti in sede di gara, approvati con deliberazione di G.C. n. 36 del 12.04.2018.

### **INDICAZIONE DELLE INIZIATIVE PREVISTE NELL'AMBITO DELL'EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, AUSILI FINANZIARI NONCHÉ ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE**

Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina dei vigenti regolamenti, adottati anche ai sensi dell'art. 12 della legge n. 241/1990, curando che ciascun provvedimento venga corredato di congrua e dettagliata motivazione. Tali regolamenti e ogni provvedimento d'attribuzione/elargizione devono essere pubblicati sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione trasparente", ai sensi degli artt. 26 e 27 del D.Lgs. n. 33/2013.

## **LA TRASPARENZA**

Come previsto dal PNA 2022, una parte del PIAO deve riguardare la programmazione degli obiettivi e dei flussi procedurali atti a garantire la trasparenza amministrativa. La trasparenza favorisce la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni. Rappresenta lo strumento per realizzare una buona amministrazione e costituisce misura di prevenzione della corruzione.

Secondo la vigente normativa, nel PTPCT vanno indicati i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione, ivi comprese le misure organizzative per assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

Al fine di assicurare l'esercizio dei diritti sottesi al concetto di trasparenza, si prevedono le seguenti misure di intervento:

1) **Formazione:** la formazione è fondamentale per assicurare la corretta osservanza della misura. Può realizzarsi attraverso l'organizzazione di giornate o eventi formativi generali, previsti nel Piano della formazione, e attraverso il rapporto tra il RPCT e i responsabili, finalizzato a trasmettere i valori sottesi al principio della trasparenza e a fornire indicazioni in ordine agli adempimenti da porre in essere. Indicazioni quotidiane vengono fornite con modalità meno formali agli Uffici e, nell'ambito del monitoraggio periodico dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, quando vengano rilevate omissioni o pubblicazioni incomplete. Nel corso del triennio 2023-2025 sarà data continua attenzione all'attività di controllo e monitoraggio e nel Piano della formazione 2023 saranno previsti specifici interventi formativi, da affiancare a interventi in tema di protezione dei dati personali.

2) **Monitoraggio costante della corretta applicazione delle disposizioni.** Data la complessità dell'attuazione degli obblighi di pubblicità, è necessario effettuare un costante monitoraggio dell'alimentazione e della gestione della sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet dell'Ente. Secondo le Linee Guida di ANAC, la pubblicazione delle informazioni è caratterizzata da "integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità". Il RPCT effettua periodicamente le verifiche della completezza e dell'aggiornamento della Sezione "Amministrazione trasparente" ed è, dunque, in costante contatto con gli uffici, per assicurare la tempestiva e corretta pubblicazione dei dati. L'Ente è orientato al progressivo miglioramento della completezza della pubblicazione degli atti sul sito internet.

3) **Accesso civico.** Con deliberazione di C.C. n. 35 del 27.11.2017 è stato approvato il Regolamento per la disciplina dell'accesso, con il quale è stata prevista, tra l'altro, la formazione e successiva pubblicazione di un registro delle richieste di accesso, che viene pubblicato a cura del Responsabile della Trasparenza. Si tratta dell'elenco delle richieste di accesso presentate al Comune nelle sue diverse forme dell'accesso civico generalizzato, dell'accesso civico semplice e dell'accesso documentale. Il registro è organizzato in elenco con l'indicazione, per ciascuna richiesta, dell'oggetto, della data, dell'esito e della data della decisione, omettendo dati personali. Ai fini della pubblicazione, l'elenco è aggiornato con cadenza almeno semestrale ed è consultabile nella sezione "Amministrazione trasparente" - "Altri contenuti" - "Accesso Civico".

4) **Regolamento generale per la protezione dei dati personali: GDPR.** L'Ente si è adeguato al Modello organizzativo in materia di protezione dei dati personali, come richiesto dal Regolamento Europeo 2016/679/UE relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla

libera circolazione di tali dati. Con Determina Dirigenziale n. 127 del 17-09-2021 del servizio amministrativo è stato nominato DPO del Comune di Raiano la società Sintab s.r.l., con sede in Sulmona alla via Roma n. 15. A tale figura sono attribuiti compiti di consulenza all'Ente in merito agli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali, declinati al punto 2.b.e. del Modello organizzativo. La privacy policy del Comune di Raiano è consultabile al seguente link:

<https://www.comune.raiano.aq.it/zf/index.php/privacy/index/privacy>.

#### *OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE*

La trasparenza è attuata principalmente attraverso la pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Comune di Raiano di informazioni, dati e documenti per cui vige obbligo di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, per consentire la partecipazione dei cittadini all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche da parte del Comune di Raiano.

Si precisa che l'Allegato n. 9) al PNA 2022 ha fornito l'elenco degli obblighi di pubblicazione della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione 1° livello - bandi di gara e contratti, sostitutivo degli obblighi elencati per la sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alla delibera ANAC n. 1310/2016 e dell'allegato 1) alla delibera ANAC n. 1134/2017). Si procede, pertanto, a recepire il predetto aggiornamento.

#### *QUALITÀ E UTILIZZABILITÀ DEI DATI*

Per assicurare che la trasparenza sia sostanziale ed effettiva, occorre non solo pubblicare tutti gli atti e i provvedimenti previsti dalla normativa, ma soprattutto semplificarne il linguaggio, rimodulandolo in funzione della trasparenza e della piena comprensibilità del relativo contenuto da parte di chiunque. Il sito web istituzionale è il principale mezzo di comunicazione, attraverso cui il Comune di Raiano garantisce un'informazione trasparente e completa sul suo operato, promuove le relazioni con i cittadini, le imprese e le altre PA, pubblicizza e consente l'accesso ai propri servizi, consolida la propria immagine istituzionale.

Per quanto sopra, il Comune di Raiano promuove l'utilizzo e la conoscenza delle potenzialità del sito da parte dei cittadini per consentire il pieno esercizio dei diritti civili e politici. Sul sito istituzionale devono essere presenti tutti i dati la cui pubblicazione è richiesta dalla normativa vigente. Sono pubblicate anche informazioni non obbligatorie ma ritenute utili per il cittadino a una conoscenza delle attività poste in essere dall'ente. Viene garantito il rispetto della normativa sulla privacy nella pubblicazione di dati, informazioni e documenti oggetto dell'obbligo di trasparenza.

La pubblicazione sul sito istituzionale delle informazioni è effettuata in coerenza con le norme del D.Lgs n. 33/2013, con particolare riferimento ai seguenti parametri: aggiornamento e visibilità dei contenuti; accessibilità e usabilità; classificazione e semantica; formati aperti; contenuti aperti.

Per quanto riguarda l'usabilità dei dati, i servizi dell'Ente devono curare la qualità della pubblicazione, per garantire a cittadini e stakeholder l'accesso agevole alle informazioni e la comprensione del relativo contenuto. Pertanto, è richiesta la pubblicazione in formato aperto di dati, informazioni e documenti, con impiego, per quanto concerne il PDF, del formato PDF/A, i cui dati sono elaborabili, in conformità al repertorio dei formati aperti istruito e aggiornato dall'AgID.

#### *DURATA DELLA PUBBLICAZIONE NELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"*

A norma dell'art. 8 del d.lgs. n. 33/2013, la durata ordinaria della pubblicazione sul sito "Amministrazione trasparente" è fissata in cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa per specifici obblighi, quelli previsti in materia di tutela dei dati personali e la durata della pubblicazione collegata agli effetti degli atti pubblicati.

Si rileva che il d.lgs. n. 97/2016 ha modificato l'art. 8, co. 3, prevedendo che, trascorsi il quinquennio o i diversi specifici termini, gli atti, i dati e le informazioni non devono essere conservati nella sezione archivio del sito, che, dunque, viene meno. Dopo i predetti termini, la trasparenza è assicurata mediante la possibilità di presentare l'istanza di accesso civico.

### *OBIETTIVI STRATEGICI*

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza costituiscono contenuto necessario della presente sezione, ai sensi dell'art. 1 comma 8, legge n. 190/2012. In conformità alla Delibera ANAC n. 1310/2016, si assicura il coordinamento tra gli obiettivi strategici in materia di trasparenza e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale dell'Ente adottati dagli organi di governo dell'ente. Nei suddetti documenti sono riportati gli obiettivi strategici in materia di trasparenza, tradotti in obiettivi operativi. Inoltre, nel piano della Performance è inserito un obiettivo trasversale consistente nell'applicazione e nel rispetto del presente Piano.

### *SOGGETTI RESPONSABILI DELLA TRASMISSIONE*

Ogni servizio provvede alla pubblicazione di dati, informazioni e documenti di propria competenza, richiedendo, a tal fine, le credenziali di accesso al software gestionale del sito.

Il Responsabile della pubblicazione è individuato nel Responsabile di servizio, salvi incarichi specifici assegnati al personale del servizio. A tal proposito, il responsabile:

- adempie agli obblighi di pubblicazione di propria competenza;
- garantisce l'attendibilità e completezza dei dati trasmessi, da elaborare nel rispetto della normativa in materia di segreto di stato, segreto d'ufficio, segreto statistico e protezione dei dati personali;
- garantisce il regolare e tempestivo flusso delle informazioni;
- attesta semestralmente l'avvenuto adempimento degli obblighi di pubblicazione di propria competenza;
- è responsabile, ai sensi di legge, per il mancato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

### *RUOLI E RESPONSABILITA'*

Il RPCT:

- esercita una costante attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate e segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico, ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013;
- promuove e cura il coinvolgimento dei servizi dell'Ente nell'attuazione del ciclo della trasparenza;
- monitora semestralmente, con l'ausilio del servizio amministrativo, gli adempimenti sugli obblighi di trasparenza.

Il Nucleo di Valutazione:

- rilascia, con cadenza annuale e secondo le indicazioni dell'ANAC, l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 14, comma 4, lett. g), del D.Lgs. n. 150/2009;
- monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni;



- riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- riceve le segnalazioni del RPCT in caso di mancato, ritardato o parziale adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel piano della performance;
- utilizza i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione della performance dei responsabili degli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

#### *LA TRASPARENZA E LE GARE D'APPALTO. IL RESPONSABILE DELL'ANAGRAFE DELLE STAZIONI APPALTANTI*

Il Responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale dei dati nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (RASA) del Comune di Raiano è l'arch. Arianna Tollis, responsabile del servizio tecnico LL.PP.

#### *COLLEGAMENTO CON IL CICLO DELLA PERFORMANCE*

I contenuti del Piano triennale della prevenzione trovano attuazione nell'ambito del Piano della Performance. Il rispetto delle misure vigenti, il relativo miglioramento e l'attuazione di quelle ulteriori previste rappresentano obiettivi trasversali o specifici, a seconda della loro natura.

In tale sede, si puntualizzano le azioni mediante elencazione di indicatori, misure, tempistiche e risorse. Attraverso il processo di valutazione del personale si rileva il grado di applicazione del piano.

Si ribadisce che il presente Piano è un documento suscettibile di adeguamenti, miglioramenti e aggiornamenti, che si rendono possibili mediante il costante monitoraggio della relativa attuazione.

#### *SISTEMA DI MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PTPC, CON INDIVIDUAZIONE DEI REFERENTI, DEI TEMPI E DELLE MODALITÀ DI INFORMATIVA*

Tutti i dipendenti del Comune di Raiano devono dare attuazione alle misure di prevenzione previste dal piano: la violazione di tale dovere è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri rileva anche ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile, quando le responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi e regolamenti. Il monitoraggio sull'applicazione del presente PTPC è svolto dal Responsabile della prevenzione della corruzione, come indicato nella sezione del presente Piano denominata "Monitoraggio".

Si allegano quali parti integranti e sostanziali del presente Piano di prevenzione della corruzione 2023-2025 i seguenti documenti: All. A) Mappatura dei processi; All. B) Mappatura, valutazione e misure di sicurezza.

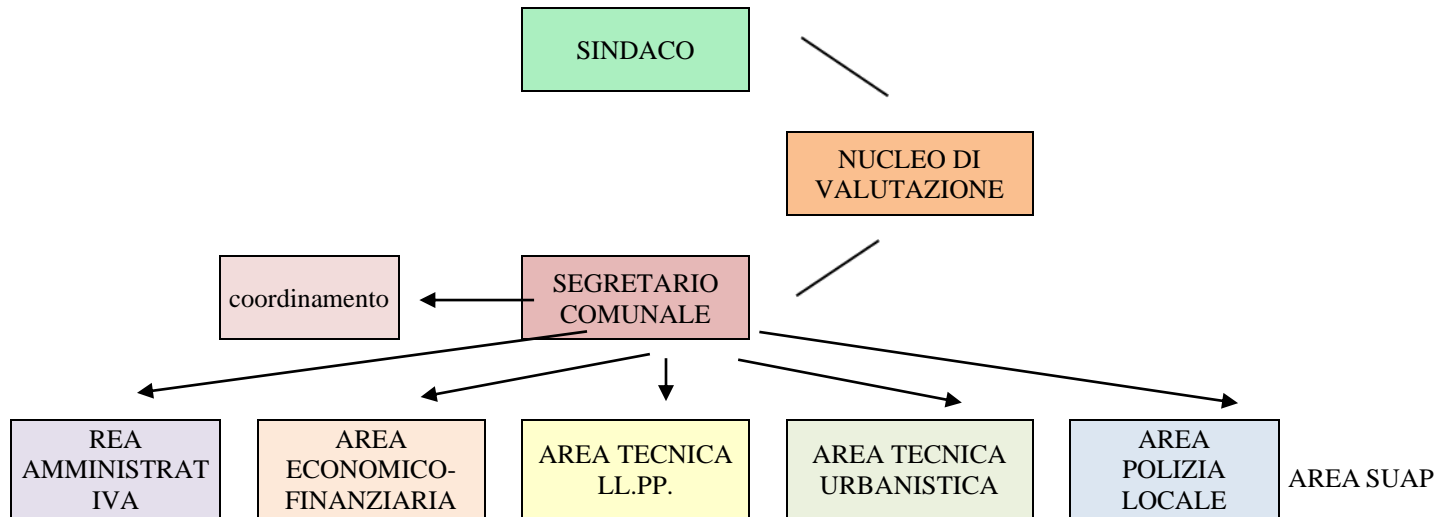
Costituisce ulteriore allegato del presente piano il Codice di comportamento, le cui disposizioni integrano quanto previsto nel presente piano.

## SEZIONE III – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### Sottosezione - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

#### Organigramma e assetto organizzativo

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 13.02.2023 è stato modificato l'assetto organizzativo dell'Ente. La nuova dotazione organica dell'Ente è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 30.05.2022 di approvazione del Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 e successivamente modificata con deliberazione di Giunta Comunale n. 104 del 04.11.2022; alla data del 31.12.2022 risultano essere in servizio n. 10 dipendenti. L'organigramma del Comune di Raiano si articola nel seguente modo:



La struttura organizzativa è ripartita in sei Aree, oltre alla “Segreteria Comunale”; al vertice di ciascun Servizio, di seguito elencato, è posto un Responsabile (E.Q.):

- Area Amministrativa
- Area Tecnica LL.PP.
- Area Tecnica Urbanistica
- Area Economico-Finanziaria

- Area Polizia Locale
- Area SUAP.

Di seguito sono schematicamente riportate le Aree, i relativi Responsabili, i servizi svolti e il numero dei dipendenti assegnati a ogni area (comprensivi dei relativi responsabili) alla data del 31.12.2022.

DENOMINAZIONE E POSIZIONE ORGANIZZATIVA	SERVIZI	NUMERO DIPENDENTI ASSEGNATI
<u>SEGRETARIO COMUNALE</u> Dott.ssa Germana Soccorsi	In aggiunta alle ordinarie funzioni di istituto, sono stati conferiti i seguenti incarichi aggiuntivi: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabile della Trasparenza e Prevenzione della corruzione</li> <li>• Responsabile Area Amministrativa</li> </ul>	0
<u>AREA AMMINISTRATIVA</u> Resp. Dott.ssa Germana Soccorsi	Servizi demografici - Istruzione - Formazione – Archivio – Pubblicazioni — Cultura - Risorse umane	3
<u>AREA FINANZIARIA</u> Resp. Tiziana Di Petrucci	Ufficio finanziario – Gestione tributi e altre entrate - Servizio Ragioneria – Servizio Tributi – Servizio programmazione e controllo – Servizio economato	2
<u>AREA TECNICA URBANISTICA</u> Resp. Geom. Salvatore Di Bacco	Urbanistica / Edilizia privata	0
<u>AREA TECNICA LL.PP.</u> Resp. Arch. Arianna Tollis	Servizio LL.PP. – Servizi Manutentivi - Pubblica illuminazione	4
<u>AREA POLIZIA MUNICIPALE</u> Resp. Dott.ssa Erika Colella	Servizio di sicurezza e polizia giudiziaria – servizio controlli amministrativi e vigilanza – Servizio viabilità e traffico	0

#### Applicazione nuovo CCNL 2019/2021

Il 16 novembre 2022 l'Aran e i sindacati hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2019-2021, relativo ai circa 430.000 dipendenti del Comparto delle Funzioni locali.

Il CCNL si caratterizza per numerose e rilevanti innovazioni, tra le quali una profonda revisione del sistema di classificazione del personale, al fine di adeguarlo alle peculiari esigenze organizzative e gestionali degli Enti; a completamento del sistema di classificazione, è stata prevista una rivisitazione del sistema degli incarichi di posizione organizzativa e di elevata qualificazione, aumentandone la rilevanza.

Il CCNL ha operato modifiche sostanziali anche ad alcuni istituti del rapporto di lavoro, ricreando una equilibrata relazione tra l'estensione dei diritti dei lavoratori e la salvaguardia delle esigenze organizzative e funzionali degli Enti.

Per quanto concerne la modifica del sistema di classificazione del personale, l'art. 12, c. 1, CCNL 16 novembre 2022 dispone che: *“1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:*

- Area degli Operatori;

- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione”.

Il successivo art. 13, commi 1 e 2, CCNL 16 novembre 2022 dispone che: “1. Al fine di consentire agli enti di procedere agli adempimenti necessari all’attuazione delle norme di cui al presente Titolo, lo stesso entra in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCNL.

2. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).”

La Tabella B di trasposizione automatica nel sistema di classificazione appena citata risulta essere la seguente:

PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
Categoria D-D7 Categoria D-D6 Categoria D-D5 Categoria D-D4 Categoria D-D3 Categoria D-D2 Categoria D-D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
Categoria C-C6 Categoria C-C5 Categoria C-C4 Categoria C-C3 Categoria C-C2 Categoria C-C1	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Categoria B3-B8 Categoria B3-B7 Categoria B3-B6 Categoria B3-B5 Categoria B3-B4 Categoria B3 di accesso Categoria B1-B8 Categoria B1-B7 Categoria B1-B6 Categoria B1-B5 Categoria B1-B4 Categoria B1-B3	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

Categoria B1-B2 Categoria B1 di accesso	
Categoria A-A6 Categoria A-A5 Categoria A-A4 Categoria A-A3 Categoria A-A2 Categoria A-A1	AREA DEGLI OPERATORI

Con determinazione n. 42 del 29.03.2023 del Responsabile del Personale, si è proceduto ad attribuire al personale in servizio il nuovo profilo professionale, in applicazione del CCNL 16 novembre 2022 con decorrenza 1° aprile 2023.

*Sottosezione: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE*

***Piano del lavoro agile***

*Disciplina generale e disposizioni legislative*

L'istituto del lavoro agile/smart working è una forma di organizzazione e di esecuzione della prestazione lavorativa volta a promuovere la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (work-life balance), in attuazione dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, tenendo conto degli artt. da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Possono avvalersi del lavoro agile tutti i dipendenti del Comune di Raiano, con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e a tempo indeterminato o determinato.

Al dipendente in lavoro agile si applica la disciplina vigente per i dipendenti dell'Ente, anche per quanto concerne il trattamento economico, la valutazione della performance e le aspettative in merito a eventuali progressioni di carriera o iniziative formative.

Di seguito le principali disposizioni legislative in materia:

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e, in particolare, l’art. 2, ai sensi del quale “le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici”;
- Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 recante “Codice dell’amministrazione digitale”;
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- Legge 7 agosto 2015, n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, che, all’art. 14, comma 3, prevede “Con direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo e linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- Risoluzione del Parlamento Europeo approvata il 13 settembre 2016 “Creazione di condizioni del Mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale”;

- Legge del 22 maggio 2017, n. 81 recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” ed in particolare il capo II "Lavoro agile";
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 dell’01.06.2017 "Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";
- Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, in Legge 17 luglio 2020, n. 77, che, all’art. 263, comma 4-bis, prevede l’introduzione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 09/12/2020 di approvazione delle “Linee guida sul POLA e indicatori di performance”;
- D.L. n. 80/2021, convertito in L. 06/08/2021, n. 113, che, all’art. 6, prevede l’introduzione di un nuovo strumento di programmazione delle Pubbliche Amministrazioni denominato PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione);
- D.P.R. 24 giugno 2022, n. 8, entrato in vigore il 15 luglio 2022, con cui è stato soppresso il POLA (il Piano organizzativo del lavoro agile) di cui all’art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, in quanto assorbito nell’apposita sezione del PIAO;
- Art. 4 del D.Lgs. del 30 giugno 2022 n. 105, con cui, in modifica dell’art. 3-bis della Legge n. 81/2017, è stata riconosciuta la priorità, ai fini dell’autorizzazione alla prestazione lavorativa in modalità agile, tra le altre, alle richieste di lavoratrici/lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età in caso di figli in condizioni di disabilità, ai sensi dell’art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992;
- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 30 giugno 2022, n. 132, adottato ai sensi dell’art. 6, comma 6, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113, che, nel definire il contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione (c.d. PIAO), ha previsto che alla sezione “3.2” denominata “Sottosezione: Organizzazione del lavoro agile” vengano indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall’Amministrazione. Tale decreto ha previsto la necessità di assicurare la prevalenza da parte del lavoratore agile della prestazione resa in presenza e di prevedere un piano di smaltimento dell’arretrato, ove presente, degli uffici di assegnazione dei dipendenti che presentino richiesta di lavoro agile;
- Artt. da 63 a 83 del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 2019-2021 del 16.11.2022 FUNZIONI LOCALI TRIENNIO;
- Confronto di cui all’art. 5 del citato CCNL 16.11.2022.

### Definizioni

“Lavoro agile (L.A.)”: modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici, finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l’innovazione, garantendo, al contempo, l’equilibrio tra tempi di vita e lavoro. Il lavoro agile, possibile per i lavoratori subordinati, può essere effettuato a mezzo di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario di luogo di lavoro, tramite l’utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale;

“Ente”: Comune di Raiano, datore di lavoro;

“Lavoratore agile”: il/la dipendente che espleta l’attività lavorativa in lavoro agile;

“Dotazione informatica”: strumenti informatici (quali, a titolo esemplificativo, pc portatile, tablet, smartphone) forniti dall’Ente ovvero appartenenti al/alla Lavoratore/Lavoratrice Agile e utilizzati per l’esercizio dell’attività lavorativa in LA;

“Sede di lavoro”: uffici ove ha sede l’Ente e ove il/la dipendente espleta ordinariamente la sua attività lavorativa;

“Accordo individuale di L.A.”: accordo relativo alla modalità di Lavoro Agile, stipulato per iscritto tra l’Ente e il/la Lavoratore/Lavoratrice agile, volto a disciplinare l’esecuzione della prestazione lavorativa svolta all’esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo dell’Ente e agli strumenti utilizzati dal/dalla Lavoratore/Lavoratrice Agile. L’accordo deve recare i contenuti minimi di cui all’art. 65, comma 1, del CCNL 16.11.2022.

#### Attività possibili

Sono essere svolte in modalità agile le mansioni per le quali:

- a. sia possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività assegnate al/alla dipendente, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- b. sia possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- c. il/la dipendente goda di autonomia operativa e/o esegua precisi compiti affidatigli dal/la Responsabile di riferimento;
- d. sia possibile monitorare e verificare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.

#### Modalità di accesso – modifiche - revoche

Al Lavoro Agile si accede su base volontaria. Per poter accedere al Lavoro Agile, occorre che:

1. il Responsabile del servizio predisponga la fattibilità e la programmazione del lavoro da effettuare in modalità agile;
2. vi sia la formulazione del progetto organizzativo sottoscritto dal Responsabile del servizio, con l’indicazione degli obiettivi da raggiungere e le attività da svolgere in modalità di L.A.;
3. vi sia indicazione delle unità dipendenti che intendano parteciparvi e relativi obiettivi e attività da inserire nell’Accordo individuale. In caso di candidature superiori all’effettiva disponibilità del progetto, si riconosce, all’interno dello stesso, priorità alle richieste formulate da dipendenti con particolari esigenze di conciliazione vita-lavoro;
4. vi sia la sottoscrizione dell’Accordo individuale di L.A., in forma scritta, anche in forma digitale, tra il Responsabile e il/la dipendente, da trasmettere all’Ufficio Personale per i relativi controlli;
5. sia effettuata la formazione obbligatoria in materia di utilizzo delle piattaforme di comunicazione, compresi aspetti di salute e sicurezza e sugli strumenti previsti per operare in modalità agile.

La prestazione in regime di L.A. deve consentire il mantenimento di un livello di qualità e di quantità di prestazione e di risultati non inferiore a quello che sarebbe stato garantito dall’attività lavorativa svolta presso la sede dell’Ente. I Responsabili di servizio sono tenuti a monitorare l’andamento delle prestazioni in regime di L.A., nonché il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

L’Accordo individuale di L.A. può essere modificato anche durante il periodo di vigenza, con l’accordo di entrambe le parti.

Il Responsabile può chiedere la revoca dall’Accordo individuale, con effetto immediato, qualora il/la dipendente risulti inadempiente alle presenti previsioni o nell’Accordo individuale o non sia in grado di svolgere l’attività a esso assegnata in piena autonomia e nel rispetto degli obiettivi del progetto. Il Responsabile può esercitare la facoltà di revoca dall’Accordo individuale di Lavoro Agile anche a seguito di successiva rivalutazione in merito alla sussistenza dei requisiti ed eventuale incompatibilità delle attività in carico al/alla dipendente interessato/a.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall’accordo senza preavviso, indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

#### Luoghi della prestazione

La prestazione in Lavoro Agile può essere svolta, nelle giornate stabilite, presso luoghi esterni alla sede di lavoro, concordati con il datore di lavoro, che

consentano l'adempimento dell'attività lavorativa in modo da garantire:

- il pieno rispetto della normativa vigente in tema di sicurezza, privacy e riservatezza delle informazioni e dei documenti cartacei o disponibili su software/applicativi informatici;
- un adeguato livello di connessione, in grado di offrire standard di normale funzionalità.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa anche al di fuori della sede di lavoro non comporta una variazione della sede di lavoro assegnata e, pertanto, non vengono riconosciute spese di viaggio, indennità di trasferta e simili.

#### Modalità attuative della prestazione

La prestazione lavorativa in regime di L.A. è consentita, di norma, per un massimo di 8 giorni mensili non frazionabili, indicativamente massimo 12 (dodici) ore settimanali, salvo particolari e motivate esigenze organizzative o personali. L'indicazione del numero dei giorni di L.A. è inserita nell'Accordo individuale. La distribuzione nella settimana delle giornate di L.A. deve essere concordata con il Responsabile di riferimento, in relazione alle attività da svolgere e alle esigenze operative della struttura di appartenenza. Ogni modifica deve essere preventivamente concordata con il Responsabile di riferimento.

La scelta dei giorni di Lavoro Agile non può prescindere dal rispetto degli impegni di lavoro che richiedano una presenza fisica in ufficio. Qualora sopraggiungano ragioni tecnico-organizzative incompatibili con la prestazione in L.A., il Responsabile di riferimento può richiamare in servizio il/la dipendente presso la sede di lavoro, con un preavviso di 24 ore o, al più tardi, in caso di comprovate ragioni d'emergenza/urgenza, entro l'orario previsto per l'inizio della prestazione in lavoro Agile. Qualora, per sopraggiunte necessità personali motivate, il/la Lavoratore/Lavoratrice Agile si trovi impossibilitato/a a garantire la prestazione di lavoro in L.A., deve darne tempestiva comunicazione al Responsabile di riferimento, con un preavviso di 24 ore o, al più tardi, in casi eccezionali, entro l'orario previsto per l'inizio della prestazione in L.A. Il mancato utilizzo nel mese di una o più giornate di Lavoro Agile, sia per sopraggiunte ragioni tecnico-organizzative non imputabili al/alla Lavoratore/Lavoratrice sia per comprovate ragioni personali di quest'ultimo/a, comporta la possibilità di recuperare tali giornate nello stesso mese, previa autorizzazione da parte del Responsabile di riferimento.

Ai fini della sicurezza sui luoghi di lavoro, nel caso in cui il/la dipendente, durante la giornata di L.A., si trovi a operare fisicamente nella sede di lavoro per parte del debito orario giornaliero, è necessario effettuare registrazione in entrata e in uscita dalla sede comunale e la giornata viene comunque considerata di L.A.

In caso di eventi calamitosi o straordinari, al fine di garantire la funzionalità delle attività necessarie e/o la salute e la sicurezza pubblica, il Segretario Comunale, previa conferenza dei Responsabili, valuta la possibilità di autorizzare temporaneamente il L.A. anche in deroga alle norme delle presenti disposizioni, sia al personale dipendente che svolga o al quale possano essere assegnate mansioni compatibili con il Lavoro Agile sia al personale dipendente le cui mansioni risultino incompatibili con il L.A., stabilendone criteri e modalità.

Il dipendente in L.A. è tenuto a utilizzare i sistemi applicativi specifici di collaborazione e condivisione messi a disposizione dall'Ente, per permettere una proficua condivisione delle attività e degli impegni e favorire la collaborazione con i restanti componenti dell'organizzazione.

#### Tempi della prestazione in lavoro agile e fascia di reperibilità

La prestazione lavorativa in L.A. può essere effettuata soltanto durante l'orario di lavoro diurno compreso nella fascia stabilita, attualmente tra le ore 7,30 e le ore 20,30, e nei giorni feriali. Durante tale fascia oraria, il/la dipendente può distribuire discrezionalmente la propria prestazione lavorativa, assolvendo all'intero debito orario teorico previsto per la giornata lavorativa.

Il/La dipendente in L.A. è tenuto/a a essere reperibile da parte dell'Ente in una fascia di reperibilità quantificata in un minimo di 3 ore fino a un massimo di 6 ore giornaliero, anche non continuative, definita all'interno dell'Accordo individuale. La prestazione resa in L.A. deve, comunque, essere eseguita entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale vigenti, derivanti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dall'orario di lavoro individuale.



Fatta salva la fascia di reperibilità come sopra individuata, al/alla dipendente che renda la propria prestazione lavorativa in L.A. è, pertanto, garantito il rispetto dei tempi di riposo, cd “fascia di inoperabilità”, ai sensi dell’art. 66, comma 1, lett. b), del CCNL 16.11.2022. In detta fascia, il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all’art. 29, comma 6, del suddetto CCNL, a cui il lavoratore è tenuto per il recupero delle energie psicofisiche nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

Al /alla dipendente in L.A. è garantita la disconnessione, durante la quale non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il responsabile di riferimento per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l’accesso e la connessione al sistema informativo dell’Ente.

A tal fine, al/alla dipendente non è, di norma, richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa dalle ore 20,30 alle ore 7,30 (fascia attualmente stabilita) né, di regola, durante l’intera domenica, salve particolari esigenze organizzative e fermo, in ogni caso, il recupero dei riposi.

#### Trattamento giuridico ed economico

L’Ente garantisce che i/le dipendenti che si avvalgano delle modalità di L.A. non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera.

La prestazione lavorativa resa con la modalità L.A. è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali di lavoro ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell’anzianità di servizio, nonché dell’applicazione degli istituti contrattuali di comparto relativi al trattamento economico accessorio. Il/La dipendente che svolga la prestazione in regime di L.A. ha diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all’art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei/delle lavoratori/lavoratrici che svolgano le medesime mansioni esclusivamente all’interno degli uffici dell’Ente; sono altresì inalterati i diritti alla formazione.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate lavorative di L.A. non sono previste né retribuite prestazioni di lavoro straordinario e non è prevista l’effettuazione di trasferte e il pagamento delle relative indennità, in quanto incompatibili con lo stesso.

Durante le giornate di L.A. il/la dipendente non ha diritto all’erogazione del buono pasto o a qualsivoglia indennità sostitutiva.

#### Strumenti di lavoro per l’attività in lavoro agile

Per lo svolgimento della prestazione lavorativa deve essere utilizzata l’attrezzatura informatica messa a disposizione dall’Ente, datore di lavoro. Gli strumenti di lavoro affidati al/alla dipendente in L.A. devono essere usati esclusivamente per lo svolgimento dell’attività lavorativa e non per scopi personali o, comunque, non connessi all’attività lavorativa. A tal fine, è prevista specifica autodichiarazione, da allegare all’accordo su Lavoro Agile. Nel caso in cui l’Ente non sia in grado di provvedere temporaneamente alla fornitura dell’attrezzatura tecnologica, il/la dipendente può utilizzare strumenti nella propria disponibilità, se ritenuti idonei dal Comune, dichiarando di utilizzare strumentazione a propria disposizione e, in particolare, computer con sistema operativo e connessione Internet adeguati alle caratteristiche indicate dall’Ente.

Al fine di garantire le comunicazioni telefoniche, nelle giornate di L.A. il/la dipendente è tenuto/a ad attivare il software per il collegamento da remoto, consentendo all’Ente di installare apposito applicativo sul proprio dispositivo, o, in alternativa, attivare la deviazione di chiamata del telefono fisso d’ufficio sul proprio cellulare personale.

I costi relativi alla linea dati e/o utenze telefoniche sono a carico del/della dipendente, tranne quelli relativi a utenze di telefonia mobile (smartphone, tablet, ecc.) eventualmente fornite direttamente dall’Ente.

Il/La dipendente è personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione in buono stato dell’attrezzatura informatica messa a disposizione dall’Ente, salva l’ordinaria usura derivante dal suo utilizzo per fini lavorativi, la cui manutenzione è a carico dell’Ente. Le dotazioni informatiche fornite non

devono subire alterazioni relativamente alla configurazione di sistema; sono vietate le installazioni di software non preventivamente autorizzate.

### Sicurezza

L'Ente garantisce, ai sensi del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, la salute e la sicurezza del/la lavoratore/lavoratrice, coerentemente con l'esercizio dell'attività di lavoro in L.A, a tal fine consegnando al/la singolo/a dipendente e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza un'informativa scritta con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché il/la dipendente possa operare una scelta consapevole dei luoghi in cui espletare l'attività lavorativa. Il/la lavoratore/lavoratrice, sulla base della formazione ricevuta, deve rispettare e applicare correttamente le direttive dell'Ente e, in particolare, deve prendersi cura della propria salute e sicurezza, in linea con le disposizioni dell'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008. Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in L.A., il/la lavoratore/lavoratrice deve fornire tempestiva e dettagliata informazione al Responsabile di riferimento.

### Doveri del dipendente in lavoro agile

Il comportamento del/della dipendente che presti l'attività lavorativa in L.A. deve essere sempre improntato ai principi di correttezza, lealtà, buona fede, disciplina, dignità e moralità e allo stesso si applicano tutti i regimi di incompatibilità e inconfiribilità di cui all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 e dai regolamenti dell'Ente. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in Lavoro Agile, il/la dipendente è tenuto/a al rispetto degli obblighi di riservatezza e ai doveri di comportamento previsti dai codici di comportamento nazionale e integrativo.

Il dipendente / la dipendente è tenuto/a a custodire con diligenza la documentazione, i dati e le informazioni dell'Ente utilizzati in occasione della prestazione lavorativa; il/la lavoratore/lavoratrice è, inoltre, tenuto/a al rispetto delle previsioni del Regolamento UE 679/2016 e del D.Lgs. n. 101/2018 in materia di privacy e protezione dei dati personali. È tenuto/a, altresì, ad adottare le necessarie precauzioni affinché terzi, anche se familiari, non possano accedere agli strumenti di lavoro e alle informazioni in essi contenuti.

L'inosservanza delle presenti disposizioni costituisce comportamento rilevante ai fini disciplinari e può conseguentemente determinare l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla contrattazione collettiva.

Di seguito si riporta un quadro riassuntivo delle avvenute autorizzazioni di lavoro agile nell'anno 2022.

LAVORO AGILE ANNO 2022	
DIPENDENTI AUTORIZZATI	2
TOTALE UOMINI	1
TOTALE DONNE	1

### ***Sottosezione: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE***

#### ***Piano triennale dei fabbisogni di personale***

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza e imparzialità, indispensabili per una corretta

programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

La sottosezione analizza nello specifico i seguenti elementi:

- rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2022;
- programmazione strategica delle risorse umane;
- obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse;
- strategie di copertura del fabbisogno;
- formazione del personale.

**Riferimenti normativi:**

- articolo 6 del d.l. n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a), del d.p.r. n. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c), del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge n. 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. n. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

<b>3.3</b> <b>Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</b>  TOTALE: n. 13 unità di personale <i>di cui:</i> n. 10 a tempo indeterminato n. 1 a tempo determinato n. 2 comma 557 n. 10 a tempo pieno
--	--	--

	.	<p>n. 3 a tempo parziale</p> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p>n. 3 nell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione <i>così articolate:</i></p> <p>n. 1 con profilo di Funzionario contabile n. 1 con profilo di Funzionario lavori pubblici n. 1 con profilo di Istruttore Esperto in Rendicontazione (PNRR)</p> <p>n. 8 nell'Area Istruttori <i>così articolate:</i></p> <p>n. 3 con profilo di Istruttore amministrativo n. 2 con profilo di Istruttore amministrativo-contabile n. 2 con profilo di Istruttore tecnico n. 1 con profilo di Istruttore di Polizia Locale</p> <p>n. 2 nell'Area Operatori esperti <i>così articolate:</i></p> <p>n. 2 con profilo di Collaboratore tecnico-manutentivo</p>
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></li> <li><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></li> </ul> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 26,76%</li> <li>- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,60%;</li> <li>- Il comune si colloca, pertanto, entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 16.343,65, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 131.949,04;</li> <li>- Ricorre, però, l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in <i>Tabella 2</i> del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 535.811,43 (determinata</li> </ul>

assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 454.996,70 un incremento, pari al 17,7616089%, per Euro 80.814,73);

- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che, alla luce dell'art. 5, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del D.M.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023 ammonta conclusivamente a Euro 16.343,65, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 535.811,43.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 454.996,70 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 80.814,73 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 535.811,43 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 503.178,68
--

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta, pertanto, pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto **Allegato A** alla presente programmazione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

#### **a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006, anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal D.M. 17/03/2020 (*ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto*

attuativo), come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 496.720,18
---

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 477.426,96
--

**a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 80.952,51
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 20.615,91 (sono state escluse le assunzioni straordinarie a tempo determinato e incarichi di collaborazione per l'attuazione del PNRR)
--

**a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, come da comunicazione del Responsabile del servizio amministrativo prot. n. 6472 del 28.06.2023, con esito negativo.

**a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione e rendiconti e ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66, convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, e, pertanto, non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Raiano non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

- **stima del trend delle cessazioni:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023: n. 1 Istruttore amm.vo – Area Istruttori – Servizio Finanziario

ANNO 2024: n. 1 Istruttore amm.vo – Area Istruttori – Servizio Amministrativo

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

- **stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti dall'Amministrazione si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

**Anno 2023**

- nell'anno 2023, è già stata registrata la cessazione per dimissione di n. 1 Istruttore amm.vo-contabile – Area Istruttori, presso il Servizio Finanziario. Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con unità di pari categoria con profilo amministrativo, a supporto dell'ufficio interessato;
- nell'anno 2021 il servizio di vigilanza ha ridotto (per decesso) le risorse umane di n. 1 unità e, pertanto, si ritiene di disporre un passaggio tra le aree da Area Operatori Esperti a Area Istruttori, oltre l'utilizzo parziale, per n. 14 ore settimanali, fino al 30/09/2023 di una unità, Area Istruttori, in convenzione con il Comune di Prezza, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22/01/2004;
- nell'ambito dell'art. 13 del Contratto del Comparto Funzioni Locali firmato in data 16/11/2022, l'Amministrazione comunale è intenzionata alla progressione tra le aree, finanziata mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. del 30-12-2021, n. 234 in misura non superiore allo 0,55% del m. s. dell'anno 2018: n. 1 unità passaggio tra le aree da Area Istruttori a Area Funzionari, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 2019/2021 del comparto Funzioni Locali.

**Anno 2024**

- implementazione di personale nell'area amministrativa e tecnica. Si ritiene conseguentemente di assegnare n. 1 unità aggiuntiva, Area Funzionari e con profilo di Istruttore direttivo amm.vo/tecnico, alla dotazione organica, pertanto si ritiene di procedere all'assunzione a tempo indeterminato parziale per n. 18 ore settimanali, di n. 1 unità.
- potenziamento del servizio di vigilanza mediante assunzione di n. 1 unità, Area Funzionari, a tempo mediante n. 1 unità passaggio tra le aree da Area Istruttori a Area Funzionari ai sensi dell'art. 15 del CCNL 2019/2021 del comparto Funzioni Locali.

La dotazione organica per il triennio 2023 – 2025 consta di numero totale 16 posti, che determinano una spesa complessiva di euro 526.962,88. Al riguardo, si precisa, tuttavia, che gli articoli 6 e seguenti del decreto legislativo n. 165/2001 impongono il superamento della dotazione organica come elenco di posti, sostituendola con il concetto di dotazione organica finanziaria, che per

gli enti locali coincide con il valore economico dei dipendenti in organico, oltre le possibilità assunzionali previste dalle norme vigenti.

Struttura	Profilo professionale	Area	Tipologia	Posti in organico	Posti Coperti/Dipendente	Posti vacanti 2023	Spesa a Bilancio
<b>Servizio Amm.vo, Affari Generali</b>	Istruttore amministrativo	Istruttori	Tempo Pieno	1	Bianchi Eleonora Ex C1	0	34.190,88
	Istruttore amministrativo	Istruttori	Tempo Pieno	1	Simone Nadia - Ex C5	0	42.452,48
	Istruttore amministrativo	Istruttori	Tempo Pieno	1	Cerasoli Paola – Ex C1	0	34.894,38
				<b>3</b>		<b>0</b>	<b>111.537,74</b>
<b>Servizio Vigilanza</b>	P.O. - Istruttore direttivo di vigilanza	Istruttori	Tempo Pieno	1	Colella Erika – Ex C2	0	43.871,27
	Istruttore di vigilanza	Istruttori	Tempo Pieno	1	passaggio tra aree dal 01/08/2023	1	38.609,01
	Istruttore di vigilanza	Istruttori	Tempo Parziale	0	Ex C5**** fino al 30/09/2023	0	11.812,29
			<b>2</b>		<b>1</b>	<b>94.292,57</b>	
<b>Servizio Finanziario e Tributi</b>	P.O. – Funzionario area contabile	Funzionari	Tempo Pieno	1	Di Petrucci Tiziana - Ex D4	0	55.302,93
	Istruttore amministrativo-contabile	Istruttori	Tempo Pieno	1	Binni Stella – Ex C2	0	36.739,73
	Istruttore amministrativo-contabile	Istruttori	Tempo Parziale	0	Chiavari Paola – Ex C1 fino al 30-06-2023	1	8.898,72
	Istruttore amministrativo	Istruttori	Tempo Parziale	1	Ex C1 dal 15/09/2023	0	6.644,89
	Istruttore amministrativo-contabile	Istruttori	Tempo Parziale	0	Ex C1 per quattro mesi	Tempo determinato	1.870,78
			<b>3</b>		<b>1</b>	<b>116.101,95</b>	
<b>Servizio Tecnico Edilizia e Urbanistica</b>	P.O. - Istruttore direttivo tecnico	Istruttori	Tempo Pieno	1	Di Bacco Salvatore – Ex C4	0	43.456,97
	Funzionario area tecnica	Funzionari		0	Passaggio tra aree		2.554,34



				<b>1</b>		<b>0</b>	<b>46.011,31</b>
<b>Servizio Tecnico Lavori Pubblici</b>	P.O. – Funzionario area tecnica	Funzionari	Tempo Pieno	1	Tollis Arianna – Ex D1	0	50.382,96
	Istruttore responsabile	Funzionari	Tempo Pieno	1	Scipioni Marco***	Tempo determinato	36.570,08
	P.O. SUAP Istruttore amministrativo-tecnico	Istruttori	Tempo Parziale	1	Montoneri Stefano – Ex C1* fino al 30/06/2023	1	6.633,73
	Operatore	Operatori Esperti	Tempo Pieno	1	Conte Domenico Ex B4	0	33.433,58
	Funzionario area tecnica PNRR	Funzionari	Tempo Parziale	1	Ex D1***	Tempo determinato	12.527,12
	Istruttore area tecnica- contabile PNRR	Istruttori	Tempo Parziale	1	Ex C1***	Tempo determinato	11.533,91
				<b>6</b>		<b>1</b>	<b>151.081,38</b>
<b>SUAP e Amministrativo</b>	Funzionario	Funzionari	Tempo Parziale	1	Ex D1	Tempo determinato	7.937,93
				1		<b>0</b>	<b>7.937,93</b>
<b>TOTALE</b>				<b>16</b>		<b>3</b>	<b>520.317,99</b>

\*coperto con incarico ex art. 1, comma 557, legge n. 311 del 2004

\*\* in comando

\*\*\* rimborsato totalmente dallo Stato

\*\*\*\* in convenzione con il Comune di Prezza ex art. 14 CCNL 22/01/2004

**- certificazioni del Revisore dei conti:**

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al 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. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale prot. n. 7531 del 31.07.2023.

3.3.3

Obiettivi di trasformazione

**a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:**

Ritenuto di procedere nel 2023:

- alla copertura di n. 1 posto appartenente all'Area Istruttori, con profilo di Istruttore di polizia locale, presso il Servizio di

<p>e dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>Vigilanza, mediante procedure di progressione tra aree con un passaggio tra le aree da Area Operatori Esperti a Area Istruttori, ai sensi dell'art. 15 del CCNL 2019/2021 del comparto Funzioni Locali;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- alla copertura di n. 1 posto appartenente all'Area Funzionari, con profilo di Funzionario edilizia e urbanistica, mediante procedure di progressione tra aree con un passaggio tra le aree da Area Istruttori a Area Funzionari, art. 13 del Contratto del Comparto Funzioni Locali firmato in data 16/11/2022;</li> </ul> <p>Ritenuto di procedere nel 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- alla copertura di n. 1 posto appartenente all'Area Funzionari, con profilo di Funzionario polizia locale, mediante procedure di progressione tra aree con un passaggio tra le aree da Area Istruttori a Area Funzionari, ai sensi dell'art. 15 del CCNL 2019/2021 del comparto Funzioni Locali.</li> </ul> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b></p> <p>Ritenuto di procedere alla copertura:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per l'anno 2023 di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, Area Istruttori, con profilo di Istruttore amministrativo, da assegnare al Servizio Finanziario, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. n. 165/2001, da graduatorie concorsuali pubbliche di altri enti o, ove queste non siano disponibili, di procedura concorsuale pubblica;</li> <li>- per l'anno 2024 di n. 1 posto a tempo parziale e indeterminato, Area Funzionari, con profilo di Funzionario, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. n. 165/2001, da graduatorie concorsuali pubbliche di altri enti o, ove queste non siano disponibili, di procedura concorsuale pubblica.</li> </ul> <p><b>c) mediante forme di convenzioni con altri Enti:</b></p> <p>Ritenuto di procedere alla copertura di un posto a tempo parziale con l'utilizzo, per n. 14 ore settimanali, fino al 30/09/2023 di una unità, Area Istruttori, in convenzione con il Comune di Prezza, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22/01/2004;</p> <p><b>d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b></p> <p>Ritenuto di procedere alla copertura:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>n. 1 unità Area Istruttori fino al 30-06-2023 ex art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004 per n. 12 ore settimanali;</li> <li>n. 1 unità Area Istruttori a tempo determinato per n. 4 mesi a 12 ore settimanali;</li> <li>n. 1 unità Area Istruttori a tempo determinato per 12 mesi a 12 ore settimanali, art. 31-bis D.L. n. 152/2021, legge di conversione n. 233/2021;</li> <li>n. 1 unità Area Funzionari a tempo determinato per 12 mesi a 12 ore settimanali, art. 31-bis D.L. n. 152/2021, legge di conversione n. 233/2021;</li> <li>n. 1 unità Area Funzionari a tempo determinato oppure ex art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004 per 12 ore settimanali per n. 5 mesi.</li> </ul> <p>Con riferimento alla spesa di lavoro flessibile, occorre richiamare le previsioni dell'art 31-bis del D.L. n. 152/2021, legge di</p>
---	---

conversione n. 233/21, che consente ai comuni che provvedano alla realizzazione degli interventi previsti dai progetti del PNRR, in deroga alle limitazioni di spesa di personale a tempo determinato, di cui all'art. 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 e all'art. 259, comma 6, del TUEL, di assumere personale con contratto a tempo determinato, non dirigenziale, in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a 36 mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2026.

Gli Enti locali potranno assumere, previa asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, nell'ambito di un bando o progetto rientrante nel PNRR, **nel limite di una spesa aggiuntiva** non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica applicabile. Di seguito, si riporta il calcolo della Spesa Aggiuntiva per personale a tempo determinato PNRR in deroga ai limiti del Comune di Raiano:

Fascia demografica	Percentuale
1.500.000 abitanti e oltre	0,25
250.000-1.499.999 abitanti	0,3
60.000-249.999 abitanti	0,5
10.000-59.999 abitanti	1
5.000-9.999 abitanti	1,6
3.000-4.999 abitanti	1,8
2.000-2.999 abitanti	2,4
1.000-1.999 abitanti	2,9
Meno di 1.000 abitanti	3,5

Calcolo Spesa Aggiuntiva triennio 2018-2020	
ANNO 2021	IMPORTO
Entrate Correnti – 2018 detratto FCDE	1.925.609,06 €
Entrate Correnti – 2019 – detratto FCDE	1.984.647,60 €
Entrate Correnti – 2020 – detratto FCDE	2.053.069,07 €
<b>ENTRATE DEL TRIENNIO</b>	<b>5.963.325,73 €</b>
<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI</b>	1.987.775,24 €
	<b>1.987.775,24 €</b>
<b>PERCENTUALE APPLICABILE</b>	<b>2,4%</b>
<b>BUDGET ASSUNZIONALE PNRR</b>	<b>47.706,61</b>

<b>Calcolo Spesa Aggiuntiva triennio 2019- 2021</b>	
<b>ANNO 2021</b>	<b>IMPORTO</b>
Entrate Correnti – 2019	2.131.464,65 €
Entrate Correnti – 2020	2.227.107,09 €
Entrate Correnti – 2021	2.019.893,67 €
<b>ENTRATE DEL TRIENNIO</b>	<b>6.378.465,41 €</b>
<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI</b>	2.126.155,13 €
<b>FCDE 2021</b>	182.709,08 €
<b>SALDO</b>	<b>1.943.446,05 €</b>
<b>PERCENTUALE APPLICABILE</b>	<b>2,4%</b>
<b>BUDGET ASSUNZIONALE PNRR</b>	<b>46.642,71</b>

L'amministrazione comunale ha in corso due piani di rientro per il recupero del disavanzo di amministrazione (DCC n. 29 del 04-07-2015 e DCC n. 13 del 27-07-2020) ammontante, secondo l'ultimo rendiconto approvato (2022), ad € 340.072,44; pertanto, tale assunzione è condizionata alla concessione del contributo statale, così come asseverato dall'organo di revisione in data 17-01-2022 nel parere espresso sulla proposta di delibera di Giunta comunale n. 3 del 12-01-2022, ora delibera di GC n. 4 del 27-01-2022. Il contributo è stato richiesto in data 20/05/2021 attraverso la piattaforma del Dipartimento della funzione pubblica, accessibile sul sito [www.lavoropubblico.gov.it](http://www.lavoropubblico.gov.it). Con DPCM del 30-12-2022 è stato concesso il contributo pari a € 31.784,62.

Inoltre, l'Ente beneficia di una unità il cui bando di concorso pubblico è stato effettuato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 82 del 15-10-2021 e la graduatoria è stata approvata dallo stesso Dipartimento con decreto del 16 maggio 2022. E' stato assegnato al Comune di Raiano un esperto in gestione, rendicontazione e controllo, il cui costo è a totale carico dello Stato.

Nell'ambito delle ulteriori misure urgenti (Legge n. 79/2022, di conversione del D.L. 30 aprile 2022) per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), sono stati finanziati due contratti di collaborazione, ai sensi dell'art. 7, commi 6 e 6-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con soggetti in possesso di professionalità tecnica analoga a quella del personale non reclutato con le due prove concorsuali relative al Concorso Coesione dei 2.800 posti (rispettivamente G.U. n. 27 del 6 aprile e n. 82 del 15 ottobre 2021). L'Agenzia per la Coesione Territoriale definisce le modalità temporali della collaborazione, comunque non superiori a trentasei mesi, la soglia massima della remunerazione (€ 38.366,23), nei limiti di quanto stabilito dal regolamento per il conferimento degli incarichi di lavoro autonomo, di cui al decreto del direttive della predetta Agenzia, n. 107 dell'8 giugno 2018.

		Sono stati sottoscritti, a seguito di selezione, n. 3 contratti di collaborazione uno inquadrato come Middle e due come Junior.
	3.3.4 Formazione del personale -	<p>Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. La formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per la realizzazione degli obiettivi programmatici. La formazione si caratterizza come strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna dell'Amministrazione e per fornire a ogni dipendente conoscenze e strumenti idonei a raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi programmati. L'aggiornamento professionale costituisce un impegno costante, nell'ambito di una politica attiva di sviluppo delle risorse umane, finalizzata alla crescita continua della qualificazione professionale del personale, al perseguimento di un livello maggiore di efficienza ed efficacia, nell'assolvimento delle funzioni prescritte e degli obiettivi istituzionali. Il piano della formazione 2023-2025 è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso del triennio. Attraverso il piano formativo si intendono aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'ente, per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.</p> <p><b>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</b> Sono ritenuti prioritari, in correlazione agli obiettivi strategici generali dell'ente, obbligatori i corsi nei seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- formazione informatica e digitale del personale, in particolare sui servizi da implementare con il PNRR, sulla sicurezza informatica e protezione dei dati, sull'utilizzo di piattaforme informatiche;</li> <li>- PNRR (Piano Nazionale Ripresa e Resilienza): monitoraggio e controllo;</li> <li>- Syllabus per la formazione digitale: a seguito di segnalazione dell'amministrazione, i dipendenti possono accedere all'autovalutazione delle proprie competenze digitali sulla piattaforma <a href="https://www.competenzedigitali.gov.it/">https://www.competenzedigitali.gov.it/</a>. In base agli esiti della valutazione iniziale, la piattaforma propone ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza e per migliorare le competenze. Alla fine di ogni percorso è rilasciata una certificazione che alimenta il "fascicolo del dipendente", in corso di realizzazione anche in collaborazione con Sogei;</li> <li>- Formazione obbligatoria su anticorruzione, trasparenza, privacy e sicurezza sui luoghi di lavoro;</li> <li>- D.Lgs. n. 36/2023 "Codice dei contratti pubblici", soprattutto tramite la piattaforma e-learning Ministero delle infrastrutture e dei trasporti.</li> </ul> <p><b>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</b> Ricorso a formatori esterni e a soggetti specializzati.</p> <p><b>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</b> Per favorire i percorsi di studio e specializzazione del personale, l'ente intende adottare i permessi studio. Grazie a un protocollo d'intesa siglato il 7 ottobre 2021 a Palazzo Vidoni con il Ministero dell'Università e della Ricerca e in</p>

	<p>collaborazione della CRUI (PA110 e lode), i dipendenti pubblici possono iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche. Tutte le informazioni sull'offerta formativa riservata ai dipendenti pubblici dagli altri atenei possono essere consultabili al link <a href="http://www.funzionepubblica.gov.it/formazione">http://www.funzionepubblica.gov.it/formazione</a></p> <p><b>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze</li> <li>▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti</li> </ul> <p><b>e) modalità di erogazione della formazione</b></p> <p>Le attività formative possono essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione in aula</li> <li>• Formazione attraverso webinar</li> <li>• Formazione in streaming</li> </ul>
--	---

**Allegato A alla Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**

**Individuazione del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.**

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI			
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.			
ANNO	2022	ANNO			MEDIA
Voce	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2022	2021	2020
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	515.289,50	ENTRATA TIT.1	1.539.158,79	1.486.361,60	1.516.651,18
					1.514.057,19

rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	311.715,17	257.687,53	467.106,62	345.503,11
soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente		ENTRATA TIT.3	309.540,24	275.844,54	243.349,29	276.244,69
Altro	4.178,28	FCDE bilancio di previsione anno 2022				194.459,21
<b>TOTALE</b>	<b>519.467,78</b>		<b>2.160.414,20</b>	<b>2.019.893,67</b>	<b>2.227.107,09</b>	<b>1.941.345,78</b>
Spesa di personale anno 2022	519.467,78					

Definizioni:

a) **spesa del personale**: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) **entrate correnti**: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Il Comune di Raiano appartiene alla fascia demografica "C" fra quelle individuate dall'art. 3 del DM 17 marzo 2020;

Il valore soglia per la terza fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, come individuato dall'art. 4 del DM 17 marzo 2020 è pari a: **27,60%**

Poiché il Comune di Raiano si colloca al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 dell'art. 4 del DM 17 marzo 2020, è nella facoltà di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al suddetto valore soglia.

#### **CALCOLO DEL MARGINE DI SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

COMUNE DI	RAIANO	
ANNO	2022	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato,
POPOLAZIONE (abitanti)	2659	

<b>CLASSE DEMOGRAFICA</b>	<b>C</b>	per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
<b>VALORE SOGLIA</b>	<b>27,60%</b>	
<b>SPESA PERSONALE</b>	<b>519.467,78 €</b>	
<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI</b>	<b>1.941.345,78 €</b>	
<b>RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI</b>	<b>26,76%</b>	
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE</b>	<b>16.343,65 €</b>	
<b>% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)</b>	<b>29%</b>	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
<b>MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)</b>	<b>131.949,04 €</b>	
<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE</b>	<b>16.343,65 €</b>	
<b>RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025</b>	<b>NO</b>	I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento

**Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio**

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni che si collocano al di sotto del primo valore soglia, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente tabella:

<b>PERCENTUALI ANNUALI MASSIME DI INCREMENTO DELLA SPESA PER IL PERSONALE</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Comuni da 2000 a 2999 abitanti	29,00%	30,00%

**Proiezione della spesa di personale e delle entrate correnti negli anni successivi**

Capacità assunzionale per l'anno 2024



Entrate				
	Titolo I	Titolo II	Titolo III	Totale
Bilancio di previsione 2023	1.686.188,16	392.173,94	460.089,79	2.538.451,89
Rendiconto 2022	1.539.158,79	311.715,17	309.540,24	2.160.414,20
Rendiconto 2021	1.486.361,60	257.687,53	275.844,54	2.019.893,67
<b>Entrate del triennio 2021/2023</b>				<b>6.718.759,76</b>
<b>Media del triennio</b>				<b>2.239.586,59</b>
Fondo crediti di dubbia e difficile esazione bilancio 2023				187.413,17
				<b>2.052.173,42</b>
Spesa del personale bilancio di previsione 2023 macroaggregato: 1.01				496.705,21
Spesa del personale bilancio di previsione 2023 codice spesa: 1.03.02.12.001				-
Spesa del personale bilancio di previsione 2023 codice spesa: 1.03.02.12.002				-
Spesa del personale bilancio di previsione 2023 codice spesa: 1.03.02.12.003				-
Spesa del personale bilancio di previsione 2023 codice spesa: 1.03.02.12.999				6.473,47
<b>Spesa Personale</b>	<b>503.178,68</b>	<b>Spesa Personale 2018</b>	<b>454.996,70</b>	90.999,34
<b>Rapporto tra spesa del personale e la media delle entrate degli ultimi tre rendiconti al netto del F.C.D.E.</b>	<b>24,52%</b>	<b>Importo massimo fino alla soglia del 27,60%</b>		113.749,18
				127.399,08
				131.949,04
				136.499,01
				63.221,18
				63.221,18

Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio					
	2020	2021	2022	2023	2024
	20%	25%	28%	29%	30%

Capacità assunzionale per l'anno 2025

Entrate	
---------	--

	Titolo I	Titolo II	Titolo III	Totale							
Bilancio di previsione 2024	1.692.774,39	243.892,06	141.370,27	2.078.036,72							
Bilancio di previsione 2023	1.686.188,16	392.173,94	460.089,79	2.538.451,89							
Rendiconto 2022	1.539.158,79	311.715,17	309.540,24	2.160.414,20							
<b>Entrate del triennio 2022/2024</b>				<b>6.776.902,81</b>							
<b>Media del triennio</b>				<b>2.258.967,60</b>							
Fondo crediti di dubbia e difficile esazione bilancio 2024				189.141,15							
				<b>2.069.826,45</b>							
Spesa del personale bilancio di previsione es. 2024 macroaggregato: 1.01				505.808,00							
Spesa del personale bilancio di previsione es. 2024 codice spesa: 1.03.02.12.001				-							
Spesa del personale bilancio di previsione es. 2024 codice spesa: 1.03.02.12.002				-	Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio						
Spesa del personale bilancio di previsione es. 2024 codice spesa: 1.03.02.12.003				-							
Spesa del personale bilancio di previsione 2024 codice spesa: 1.03.02.12.999				5.973,47	2020	2021	2022	2023	2024		
<b>Spesa Personale</b>				<b>511.781,47</b>	<b>Spesa Personale 2018</b>	<b>454.996,70</b>	90.999,34	113.749,18	127.399,08	131.949,04	136.499,01
<b>Rapporto tra spesa del personale e la media delle entrate degli ultimi tre rendiconti al netto del F.C.D.E.</b>				<b>24,73%</b>	<b>Importo massimo fino alla soglia del 27,60%</b>					59.490,63	

Con riguardo alla spesa dei segretari comunali nei Comuni che hanno attivato Convenzioni di segreteria, il decreto del Ministero dell'Interno del 21 ottobre 2020, all'articolo 3 ha chiarito che "Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, c.2 del decreto legge 30 aprile 2019 n. 34 convertito con modificazioni nella legge 20 giugno 2019 n. 58,

ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa”.

Un importante correttivo alla determinazione delle voci di spesa e di entrata ai fini della verifica del rispetto del c.d. valore soglia è stato introdotto dall’art. 57 comma 3-*septies* del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, di neutralizzare delle spese di personale cd. etero-finanziate. La norma prevede infatti che le spese di personale riferite a **nuove assunzioni effettuate in data successiva** alla conversione dello stesso D.L. n. 104/2020, **finanziate integralmente o parzialmente** da risorse provenienti da altri soggetti, **espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa**, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, **a decorrere dal 2021** non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento.

Di seguito una elencazione non esaustiva di spese che possono certamente essere considerate neutre rispetto alla verifica del rispetto dei valori-soglia definiti dal DM 17 marzo 2020:

- assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art. 1, comma 1, DL. N. 80/2021);
- assunzioni a tempo determinato finalizzate all’attuazione degli interventi del PNRR nei comuni fino a 5.000 abitanti a valere Fondo istituito presso il Ministero dell’Interno (art. 31-bis, commi 5 e 6, D.L. n. 152/2021);
- assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, c. 801, L. Bilancio n. 178/2020; art. 1 commi 734- 735 L. Bilancio n. 234/2021);
- assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali (art. 1, comma 200, L. Bilancio n. 205/2017);
- assunzioni del personale educativo finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, comma 172, L. Bilancio 234/2021);
- stabilizzazione del personale ex-LSU/LPU (art. 1, comma 495, L. Bilancio n. 160/2019; DPCM 28 dicembre 2020);
- quote del trattamento economico del segretario comunale rimborsate al comune capofila dai comuni convenzionati (art. 3, comma 2, DM Interno 21 ottobre 2020);
- assunzioni di personale a tempo determinato per fare fronte ai maggiori oneri conseguenti agli incentivi per risparmio energetico (art. 1, c. 69, legge n. 178/2020);
- stabilizzazione del personale impiegato presso i comuni dei crateri sismici ai sensi dell’art. 57, comma 3, del D.L. n. 104/2020 a valere su risorse statali.

## SEZIONE IV – MONITORAGGIO

L'aggiornamento annuale del PIAO avviene tramite approvazione della Giunta Comunale entro 30 giorni dal termine per l'approvazione del Bilancio di previsione.

Il monitoraggio del PIAO avviene con specifiche modalità e tempistiche relative alle differenti sottosezioni del documento programmatico triennale.

Essendo il Comune di Raiano ente con meno di 50 dipendenti, non è necessario prevedere la sottosezione.

Tuttavia, al fine di effettuare il monitoraggio e la valutazione dei risultati ottenuti, il monitoraggio sarà effettuato secondo:

- le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alla sottosezione "Performance";
- le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.