



Comune di Lagosanto

Provincia di Ferrara

Piazza 1° Maggio n.1 44023 Lagosanto (Fe)
TEL. 0533-909511 FAX 0533-909535



P.I.A.O.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2023 – 2025

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

Sommario

PREMESSA	6
INTRODUZIONE E RIFERIMENTI NORMATIVI	6
SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	12
1.1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE	12
1.2 – ANALISI DELLE CONDIZIONI ESTERNE	13
1.2.1 – Misure economiche e congiuntura nazionale e internazionale	13
1.2.2 – Il quadro macroeconomico nel DEF 2022 e le prospettive del DPB: lo scenario internazionale e l’economia nazionale	16
1.2.2.1 – L’economia internazionale nella nota di aggiornamento al DEF 2022.....	16
1.2.2.2 - L’economia internazionale nel Documento di programmazione e bilancio 2023 aggiornato.....	18
1.2.2.3 - L’economia Italiana.....	19
1.2.2.4 – Evoluzione del rapporto Debito/Pil.....	23
1.2.3 – Scenario regionale e previsioni settoriali dell’Emilia-Romagna	24
1.2.3.1 – Nota di aggiornamento al Documento di economia e finanza regionale 2023/2025.....	24
1.2.3.2 – Unioncamere Emilia-Romagna: lo scenario dell’Emilia Romagna e la previsione macroeconomica a medio termine	25
1.2.3.3 – L’analisi dello scenario regionale nel Dup	28
1.2.4 – Il territorio della Provincia di Ferrara.....	29
1.2.5 – La popolazione della Provincia di Ferrara.....	31
1.2.6 – Dati economici della Provincia di Ferrara.....	37
1.2.7 – Il territorio e la popolazione di Lagosanto.....	43
1.2.8 – Confronto con i comuni confinanti.....	47
1.3 – ANALISI DELLE CONDIZIONI INTERNE.....	52
1.3.1 – Chi siamo?	52
1.3.2 – Organi dell’Ente.....	53
1.3.3 – Struttura organizzativa.....	54
1.3.4 – Funzionigramma	56
1.3.5 - Organigramma dell’Ente	58
1.3.6 – I numeri del personale	60
1.3.7 - Rappresentazione della consistenza di personale e classificazione.....	63
1.3.8 - La mappatura dei processi.....	65
SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	66
2.1 – VALORE PUBBLICO	66
2.1.1 – Definizione	66
2.1.2 – Il Valore pubblico nei documenti di programmazione	66
2.1.3 – Le linee programmatiche di mandato e gli obiettivi strategici	69
Emergenza sanitaria – Covid 2019: l’impatto sulla strategia.....	74
Il PNRR nel comune di Lagosanto.....	74
2.1.4 – Gli obiettivi operativi e il Bilancio	77
2.1.4.1 - Il Bilancio: l’analisi 2023 per missioni	77
2.1.4.2 - Il Bilancio: l’analisi per missioni e programmi.....	78
Missione 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione.....	79
Missione 3 - Ordine pubblico e sicurezza.....	81
Missione 4 - Istruzione e diritto allo studio.....	81
Missione 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	83
Missione 6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero	84
Missione 7 - Turismo.....	85
Missione 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa.....	85
Missione 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell’ambiente.....	87
Missione 10 - Trasporti e diritto alla mobilità.....	89

Missione 11 - Soccorso civile.....	90
Missione 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia.....	91
Missione 13 - Tutela della salute	93
Missione 14 - Sviluppo economico e competitività	94
Missione 16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	95
Missione 17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche	95
Missione 20 - Fondi e accantonamenti	96
Missione 50 - Debito pubblico.....	97
Missione 60 - Anticipazioni finanziarie.....	97
Missione 99 - Servizi per conto terzi.....	98
2.2 – PERFORMANCE	98
2.2.1 – Premessa alla sottosezione.....	98
2.2.2 – Lo SMIVAP.....	101
2.2.3 – Gli strumenti di programmazione.....	102
2.2.4 – Il Piano degli obiettivi e delle performance.....	105
2.2.5 – Obiettivi e piani operativi: le schede per gli obiettivi di performance	107
2.2.6 – Customer satisfaction.....	130
2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	131
2.3.1 – Premessa	131
2.3.2 – Prevenzione della Corruzione: definizione, inquadramento, soggetti, norme, istituti e attori coinvolti	132
2.3.2.1 - Cosa si intende per corruzione.....	132
2.3.2.2 - I soggetti amministrativi contro la corruzione (diversi dall'autorità giudiziaria)	134
2.3.2.3 - L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC).....	134
2.3.2.4 - Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA).....	136
2.3.2.5 - La valutazione sulla “gestione del rischio” di corruzione	140
2.3.2.6 - L'ambito soggettivo di applicazione delle norme.....	141
2.3.2.7 - Il responsabile comunale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) e i suoi compiti	142
2.3.2.8 - Gli altri attori del sistema.....	145
2.3.2.9 - La Sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO. Gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione.....	147
2.3.2.10 - Gli oggetti del Piano e la tutela del dipendente che segnala eventi corruttivi (whistleblower).....	150
2.3.2.11 - Amministrazione trasparente ed accesso civico	151
2.3.3 – Il nuovo accesso civico e le altre fattispecie di accesso ai documenti amministrativi.....	154
2.3.3.1 - Gli altri diritti di accesso	154
Il diritto di accesso del consigliere comunale.....	154
Accesso ai propri dati personali detenuti da chiunque in una banca dati cartacea o informatica.....	154
Accesso dell'avvocato ai dati della PA per le indagini difensive	155
Accesso ambientale.....	155
Accesso sugli appalti	155
2.3.3.2 - Accesso e riservatezza dei dati personali.....	155
2.3.3.3 - Il “freedom of information act” (FOIA).....	156
2.3.3.4 - L'accesso civico generalizzato	156
Le esclusioni all'accesso civico generalizzato.....	156
L'esercizio dell'accesso civico – l'istanza.....	157
L'avvio del procedimento e la chiusura “semplice”.....	157
La chiusura del procedimento dopo l'avviso ai controinteressati.....	158
2.3.3.5 - La nuova regolamentazione interna per la disciplina del diritto di accesso civico, del diritto di accesso generalizzato e del diritto di accesso documentale ai documenti	158
2.3.3.6 - La segnalazione dell'omessa pubblicazione.....	159
2.3.3.7 - La trasparenza e le gare d'appalto.....	159
2.3.3.8 - Il titolare del potere sostitutivo	160
2.3.4 – La gestione del rischio di corruzione.....	161
2.3.4.1 - La sicurezza sociale: il contesto di riferimento	161
Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata	161
Evoluzione dei fenomeni di illegalità in Emilia-Romagna collegati alla criminalità di tipo mafioso.....	171
2.3.4.2 - L'approvazione dei PTPC nell'ultimo quinquennio	172

2.3.4.4 - Individuazione delle aree a rischio	173
2.3.4.5 - Mappatura dei processi.....	176
2.3.4.6 - Metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio.....	178
2.3.4.7 - L'identificazione del rischio: catalogo dei processi e registro dei rischi	178
2.3.4.8 - L'analisi del rischio.....	182
2.3.4.9 - La ponderazione del rischio	186
2.3.4.10 - Il trattamento e le misure successive al piano.....	196
2.3.4.11 - Formazione in tema di anticorruzione e programma annuale della formazione	199
2.3.4.12 - Il codice di comportamento	200
2.3.4.13 - Criteri di rotazione del personale: la rotazione ordinaria e straordinaria	202
2.3.4.14 - Incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi di “responsabile di servizio”	208
2.3.4.15 - Divieto triennale dopo la cessazione del rapporto di lavoro di assumere incarichi da soggetti contraenti del comune (pantouflage - revolving doors) – Definizione modalità	210
2.3.4.16 - Controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici	213
2.3.4.17 - Attività ed incarichi extra istituzionali. Autorizzazioni	214
2.3.4.18 - La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower).....	215
2.3.4.19 - Protocolli di legalità per gli affidamenti.....	217
2.3.4.20 - Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse.....	218
2.3.4.21 - Il monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti.....	219
2.3.4.22 - Relazioni periodiche dei responsabili per l'attuazione delle previsioni del Piano Anticorruzione	220
2.3.4.23 - Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile.....	220
2.3.4.24 - Iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.....	221
2.3.4.25 - Iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale.....	221
2.3.4.26 - Coordinamento con il ciclo di gestione della performance.....	222
2.3.4.27 - Verifica della efficace attuazione del Piano e della sua idoneità	222
2.3.5 – La Trasparenza.....	222
2.3.5.1 – Obiettivi strategici.....	223
2.3.5.2 – Organizzazione.....	224
2.3.5.3 - Indicazione degli uffici e dei responsabili coinvolti per l'individuazione dei contenuti.....	224
2.3.5.4 - Funzioni dell'amministrazione	225
2.3.5.5 - Comunicazione.....	226
2.3.5.6 - I collegamenti con il piano della performance o con gli analoghi strumenti di programmazione	227
2.3.5.7 - Modalità di coinvolgimento dei portatori di interesse (stakeholder) e risultati di tale coinvolgimento.....	227
2.3.5.8 -Panoramica su alcuni obblighi di pubblicazione disciplinati dal d.lgs. 33/2013	228
L'art. 9 bis introdotto dall'art. 9, comma 2, del d.lgs. n. 97 del 2016. Il rinvio alle banche dati	228
L'art. 14 - Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e titolari di incarichi dirigenziali	229
L'art. 15 - Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	232
Gli artt. 16 e 17 - Dotazione organica, costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e dati relativi al personale non a tempo indeterminato	233
L'art. 21 - Dati sulla contrattazione collettiva	233
L'art. 19 - Bandi di concorso	234
L'art. 22- Dati relativi agli enti pubblici vigilati, e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, nonché alle partecipazioni in società di diritto privato	234
Gli artt. 26 e 27 - Atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati - Elenco dei soggetti beneficiari	236
L'art. 4 bis - Trasparenza nell'utilizzo delle risorse pubbliche	236
L'art. 29- Bilancio, preventivo e consuntivo, piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, dati concernenti il monitoraggio degli obiettivi.....	237
L'art. 30- Beni immobili e gestione del patrimonio	238
L'art. 31- Dati relativi ai controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione	239
L'art. 37 - Contratti pubblici di lavori, servizi e forniture.....	239
L'art. 38 - Dati sui processi di pianificazione, realizzazione e valutazione delle opere pubbliche.....	240
L'art. 39 - Attività di pianificazione e governo del territorio.....	241
2.3.5.9 – Attuazione	241
2.3.5.10 – Limiti alla trasparenza.....	242
2.3.5.11 – Controlli, responsabilità e sanzioni.....	243
2.3.5.12 – Accesso civico.....	243
2.3.5.13 – Dati ulteriori.....	244
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	244
3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA - OBIETTIVI DI STATO DI SALUTE	
ORGANIZZATIVA DELL'ENTE	244

3.1.1 – Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	244
3.1.1.1 – Le pari opportunità	244
3.1.1.2 – Il cug.....	247
3.1.1.3 – Gli obiettivi delle azioni positive	248
3.1.1.4 – Progetti ed azioni positive da attivare triennio 2023-2025.....	248
3.1.1.5 – Ulteriori informazioni.....	250
3.2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	251
3.2.1 – Premessa alla sottosezione.....	251
3.2.2 – Gli obiettivi del lavoro agile per l’anno 2023.....	252
3.2.3 – Modalità attuative, programmazione e fattori organizzativi.....	254
Modalità di effettuazione del lavoro agile dall’1.1.2023	254
Le condizionalità e i fattori abilitanti.....	254
Attività che possono essere svolte in modalità agile.....	255
Gli obiettivi all’interno dell’Amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance e alla tecnologia.....	255
Salute digitale e sviluppi tecnologici	256
3.2.4 – Disciplina per il lavoro agile.....	256
3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	262
3.3.1 – Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale.....	262
3.3.1.1 – Premessa alla sottosezione.....	262
3.3.1.2 – L’attuale quadro normativo e le vigenti facoltà assunzionali.....	263
3.3.1.3 – La programmazione strategica delle risorse umane	264
a) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato/turnover	266
b) verifica del rispetto del tetto della spesa di personale	273
c) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile.....	278
d) verifica dell’assenza di eccedenza di personale	278
e) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere	279
3.3.1.4 – Gli obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse.....	280
3.3.1.5 – La strategia di copertura del fabbisogno.....	281
3.3.2 – Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale.....	282
3.3.2.1 – Priorità strategiche	282
3.3.2.2 – Soggetti coinvolti ai fini delle strategie formative	284
3.3.2.3 – Modalità organizzative.....	285
3.3.2.4 – Obiettivi e risultati attesi	287
3.4– RELAZIONI SINDACALI ATTIVATE E PARERI RICHIESTI	288
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO.....	289

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di “*assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso*”.

Il PIAO consiste in un nuovo documento unico di programmazione e governance creato sia per poter snellire e semplificare gli adempimenti a carico degli enti sia per adottare una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo dell'amministrazione.

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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

Con il PIAO, pertanto, è stato avviato, nell'intento del legislatore, un significativo tentativo di (ri)-disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche al fine di far dialogare tra loro la molteplicità di strumenti di programmazione spesso, per molti aspetti, sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione. Il Piano ha, dunque, l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendole in un unico atto.

Il PIAO è di durata triennale, con aggiornamento annuale, ed è chiamato a definire più profili nel rispetto delle vigenti discipline di settore.

INTRODUZIONE E RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Nello specifico, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D.L. 80/2021 i profili da inserire nel Piano integrato sono i seguenti:

- a) gli **obiettivi programmatici e strategici della performance** secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

- b) la **strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali**, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne**, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli **obiettivi in materia di contrasto alla corruzione**, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) **l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno**, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le **modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale**, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le **modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere**, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano definisce (art. 6 comma 3), inoltre, le **modalità di monitoraggio degli esiti**, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

La mancata adozione del PIAO produce i seguenti effetti (art. 6 comma 7 D.L. 80/2021):

- è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del PIAO, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
- l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- nei casi in cui la mancata adozione del PIAO dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna Amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.

Si aggiunge anche la sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro prevista dall'articolo 19 comma 5 lett. b) del Decreto Legge n. 90/2014, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Il Piano, come detto, ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. A tal fine il Piano è stato affiancato da un processo di delegificazione che si è sviluppato parallelamente all'iter di approvazione del Decreto Ministeriale di introduzione del Piano-tipo. Infatti, al fine di garantire piena attuazione all'intervento di riforma, l'articolo 6 del citato D.L. n. 80/2021 prevedeva un duplice adempimento, ossia che entro il 31 marzo 2022 (termine più volte posticipato) fossero adottati, previa intesa in sede di Conferenza unificata:

- a) uno o più regolamenti governativi di delegificazione per individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal novello PIAO (comma 5). A tal proposito il 9 febbraio 2022 è stato approvato in Conferenza Unificata lo schema di Decreto del Presidente della Repubblica riguardante l'individuazione e l'abrogazione dei piani e adempimenti destinati a essere assorbiti dal PIAO. Il testo è stato poi sottoposto all'esame del Consiglio di Stato, la cui Sezione Consultiva ha rilasciato il 2 marzo 2022 il parere n. 506 in cui, pur esprimendo parere favorevole agli obiettivi di semplificazione del PIAO, venivano posti seri dubbi sulla sua attuazione, suggerendo a tal fine correttivi ed integrazioni all'assetto giuridico e normativo per rendere il PIAO uno strumento operativo, essendo pertanto tale valutazione positiva condizionata al fatto che lo schema venisse riformulato alla luce di una serie di rilievi e nel presupposto di una sua integrazione, di natura normativa, con il Decreto Ministeriale di cui all'art. 6, co. 6, D.L. n. 80/2021.
- b) un Piano tipo, da adottare con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, quale strumento di supporto alle amministrazioni (comma 6). Sul D.M. concernente la definizione del contenuto del PIAO era stata sancita l'intesa in Conferenza unificata nella seduta del 2 dicembre 2021.

Il Consiglio dei Ministri (seduta n. 80 del 26 maggio 2022) approvava poi, in esame definitivo, un regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022 come [D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022](#), che si compone di 3 articoli:

- l'articolo 1 dispone la soppressione degli adempimenti assorbiti nel PIAO;
- l'articolo 2 contiene alcune disposizioni di coordinamento, che si rendono necessarie nonostante la nuova qualificazione dell'intervento normativo;
- l'articolo 3 prevede che il Dipartimento della Funzione Pubblica e l'Anac (per la disciplina sulla prevenzione della corruzione e per la trasparenza) effettuino una attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel Piao, all'esito della quale provvedere alla individuazione di eventuali ulteriori disposizioni incompatibili con la disciplina introdotta.

Nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale - n. 209 del 7 settembre 2022 è stato pubblicato il [Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica del 30 giugno 2022, n. 132](#). Si tratta del regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti

con meno di 50 dipendenti. Il provvedimento è entrato ufficialmente in vigore il 22 settembre 2022.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è stato differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione che, per il 2022, è stata ulteriormente prorogata, in forza del Decreto del Ministro dell'Interno del 28/07/2022, al 31 agosto 2022 (29 dicembre 2022).

Il Comune di Lagosanto, nel rispetto della sopracitata scadenza temporale, con deliberazione Giunta Comunale n. 100 del 26 ottobre 2022 ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024.

Per il 2022 il documento ha avuto necessariamente un carattere sperimentale e, per lo più, ricognitivo e di armonizzazione di atti di programmazione già adottati, integrando e declinando, in una visione olistica e sistemica, i seguenti documenti di programmazione, che vengono assorbiti:

- a) Struttura organizzativa - Piano triennale del fabbisogno del personale 2022- 2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 16/07/2021 (con dati rendiconto anno 2020) e n. 16 del 03/02/2022;
- b) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 28/04/2022;
- c) Piano della Performance 2022-2024, approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 15/04/2022;
- d) Piano delle azioni positive 2020-2022, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 125 del 05/12/2019;
- e) Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA), di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 13/01/2022;
- f) Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 35 del 27/09/2021 aggiornato con deliberazione del C.C. nr. 12 del 28/03/2022.

Da ultimo, in data 11 ottobre 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha pubblicato la [Circolare n. 2/2022](#), per fornire indicazioni operative alle amministrazioni sul funzionamento del Portale PIAO, operativo dal 1 luglio 2022.

In sintesi la circolare contiene:

- chiarimenti e informazioni sul quadro normativo e sul funzionamento del Portale PIAO, messo a disposizione delle amministrazioni dal Dipartimento dal 1 luglio 2022 per il caricamento e la pubblicazione dei Piani integrati di attività e organizzazione, nonché in merito al relativo meccanismo di registrazione;
- la prima iniziativa di monitoraggio del PIAO avviata dal Dipartimento della Funzione pubblica con il supporto tecnico-metodologico della Commissione tecnica per la performance, nominata con DM 14 aprile 2022, un'indagine che vuole rappresentare un importante momento per acquisire, nell'ottica di collaborazione con le amministrazioni interessate, elementi informativi sul processo di pianificazione, programmazione e predisposizione del nuovo documento integrato;
- l'invito per le pubbliche amministrazioni ad inserire gli obiettivi di risparmio energetico nella Sezione "Valore pubblico, performance, anticorruzione" del PIAO.

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

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

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

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

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione – PNA – e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 e la relativa nota di aggiornamento, approvate con deliberazioni del Consiglio Comunale n. 30 del 27/09/2022 e n. 7 del 28/02/2023 ed il bilancio di

previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 28/02/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

Come è noto per gli enti locali è stato abolito l'obbligo del Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali con l'art. 57, comma 2, lett. e) del decreto legge 26 ottobre 2019, n. 124 "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili" convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157 (in G.U. 24/12/2019, n. 301).

Il presente Piano tiene conto anche degli strumenti messi a disposizione dall'Anci a mezzo di:

- apposita pubblicazione del luglio 2022: Quaderno operativo "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE - LINEE GUIDA, SCHEMI E INDICAZIONI OPERATIVE PER LA PRIMA ATTUAZIONE";
- apposita pubblicazione del febbraio 2023 (collana I Quaderni n. 37): "IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) - LINEE DI INDIRIZZO, SCHEMI E MODELLI PER LA SUA ATTUAZIONE".

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

1.1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE

Nella seguente scheda sono riportati tutti i dati identificativi dell’amministrazione:

Denominazione	Comune di Lagosanto	
Indirizzo	Via I Maggio n. 1 – 44023 Lagosanto (FE)	
Codice fiscale	00370530388	
Partita IVA	00370530388	
Sindaco	Cristian Bertarelli	
Telefono	0533 909511	
Sito internet	https://www.comune.lagosanto.fe.it	
PEC	comune.lagosanto@cert.comune.lagosanto.fe.it	
E-mail	cristian.bertarelli@comune.lagosanto.fe.it	
Codice IPA	c_e410	
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni	
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni	
Natura Giuridica	Comune	
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali	
Codice Fatturazione elettronica	Comune: c_e410 LL.PP.: M2ABFE; P.M.: A87303; RAGIONERIA: 7JAFM5; SEGRETERIA: PCEEMO URBANISTICA: MQD3G6	
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente	19	
Numero abitanti anno precedente (dato al 31.12.2022 – Servizi demografici comunali)	4706	

1.2 – ANALISI DELLE CONDIZIONI ESTERNE

In questa sezione si cercano di indicare le caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l'amministrazione, la congiuntura economica e i relativi indici, le caratteristiche ambientali (strutturali e congiunturali) in cui opera l'amministrazione.

1.2.1 – Misure economiche e congiuntura nazionale e internazionale

Vengono riportate le valutazioni di sintesi sull'andamento macroeconomico della Banca d'Italia¹:

L'economia mondiale mostra segnali di debolezza; le quotazioni energetiche scendono

Il quadro ciclico globale è tornato a peggiorare nel quarto trimestre. Secondo gli indicatori disponibili, l'attività nei paesi avanzati - ancora condizionata dalle ripercussioni della guerra in Ucraina e dall'elevata inflazione - ha rallentato; si è indebolita anche quella in Cina a causa delle misure imposte in ottobre e in novembre per contenere la pandemia di Covid-19. Il commercio internazionale avrebbe frenato in misura marcata. Il rallentamento della domanda mondiale ha contribuito a moderare il prezzo del petrolio; in Europa le quotazioni del gas naturale sono diminuite nettamente, pur restando su valori storicamente alti. Le istituzioni internazionali prefigurano un affievolimento della crescita mondiale per l'anno in corso per effetto soprattutto dei prezzi energetici ancora elevati, della debolezza del reddito disponibile delle famiglie e di condizioni finanziarie meno favorevoli.

Prosegue, seppure a ritmi meno elevati, il rialzo dei tassi ufficiali negli Stati Uniti e nel Regno Unito

Nelle riunioni di novembre e dicembre la Federal Reserve ha deliberato ulteriori incrementi del tasso di interesse di riferimento, rispettivamente di 75 e 50 punti base. Anche la Bank of England ha innalzato nuovamente il tasso ufficiale nelle ultime due riunioni, nella stessa misura, e ha avviato in novembre il programma di riduzione del suo bilancio. Dalla metà di ottobre le condizioni sui mercati finanziari internazionali sono nel complesso migliorate, seppure con un temporaneo peggioramento nella seconda metà di dicembre, quando hanno risentito di un orientamento delle principali banche centrali più restrittivo delle attese. I rendimenti sui titoli pubblici a lungo termine in Europa e negli Stati Uniti si sono riportati alla metà di gennaio su valori inferiori a quelli di ottobre.

Nell'area dell'euro l'attività è in rallentamento, mentre l'inflazione resta alta

Secondo gli indicatori congiunturali più recenti, il PIL dell'area dell'euro sarebbe rimasto pressoché stazionario nell'ultimo trimestre del 2022. L'inflazione al consumo si è mantenuta elevata (9,2 per cento in dicembre su base annuale), benché in flessione da novembre; la componente di fondo ha continuato a rafforzarsi anche per effetto di una trasmissione graduale dei passati rincari energetici. La dinamica retributiva si è lievemente accentuata da ottobre. Il mercato recupero del tasso di partecipazione e il ristagno della produttività del lavoro - andamenti

¹ Fonte: Bollettino Economico 1/2023 del 20 gennaio 2023 <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/bollettino-economico/2023-1/index.html>

che si differenziano da quelli osservati negli Stati Uniti - insieme alle misure governative di sostegno alle famiglie hanno contribuito a contenere le richieste di aumenti salariali. Nell'esercizio previsivo dell'Eurosistema dello scorso dicembre, le stime di crescita del PIL sono state riviste al ribasso per l'anno in corso; quelle per l'inflazione sono state riviste al rialzo per il biennio 2023-24, riflettendo la trasmissione più intensa e persistente delle pressioni all'origine ai prezzi al consumo e l'innalzamento delle stime di crescita dei salari.

La BCE ha nuovamente alzato i tassi di riferimento e ha annunciato misure per la riduzione del bilancio dell'Eurosistema

Nelle riunioni di ottobre e dicembre il Consiglio direttivo della BCE ha aumentato i tassi ufficiali, rispettivamente di 75 e 50 punti base, e ha comunicato che dovranno ancora aumentare significativamente e a un ritmo costante per favorire un ritorno tempestivo dell'inflazione all'obiettivo di medio termine. Il Consiglio ha anche deciso di rendere meno vantaggiose le condizioni applicate alle operazioni mirate di rifinanziamento a più lungo termine (TLTRO3) e in dicembre ha annunciato i criteri in base ai quali procederà alla normalizzazione delle consistenze in titoli detenuti dall'Eurosistema a fini di politica monetaria. Il portafoglio del programma di acquisto di attività finanziarie (APP) sarà ridotto a un ritmo misurato e prevedibile, pari in media a 15 miliardi di euro al mese dall'inizio di marzo e sino alla fine del secondo trimestre del 2023. Il reinvestimento dei titoli in scadenza nell'ambito del programma per l'emergenza pandemica (PEPP) proseguirà invece almeno sino alla fine del 2024 e sarà condotto in maniera flessibile.

Nel quarto trimestre l'attività economica in Italia si è indebolita

Secondo le nostre stime, in Italia l'attività si è indebolita nell'ultimo trimestre dello scorso anno. Vi avrebbero contribuito sia l'attenuazione del recupero del valore aggiunto dei servizi, ritornato sui valori pre-pandemici già nei mesi estivi, sia la flessione della produzione industriale. La spesa delle famiglie avrebbe rallentato, nonostante i provvedimenti di sostegno al reddito disponibile in un contesto di elevata inflazione. Le imprese intervistate nell'ambito delle indagini della Banca d'Italia considerano le condizioni per investire ancora sfavorevoli.

Il disavanzo di conto corrente si è ampliato, a causa soprattutto del peggioramento del deficit energetico

Nel bimestre ottobre-novembre le esportazioni di beni sarebbero rimaste stabili, mentre le importazioni sarebbero diminuite. È proseguito l'ampliamento del disavanzo di conto corrente, a causa soprattutto dell'ulteriore peggioramento del deficit energetico. La posizione creditoria netta sull'estero si conferma comunque solida.

L'occupazione è cresciuta leggermente, mentre la dinamica salariale resta contenuta

Il numero di occupati è tornato ad aumentare lievemente nel bimestre ottobre-novembre, ancora sostenuto dalla componente a tempo indeterminato per effetto delle trasformazioni delle posizioni temporanee avviate nel 2021. L'andamento delle retribuzioni si conferma contenuto, anche per il protrarsi dei processi negoziali nei servizi, dove è ancora alta la quota di dipendenti in attesa di rinnovo del contratto collettivo. Nel 2023 la dinamica salariale accelererebbe moderatamente.

L'inflazione rimane elevata, ancora sospinta principalmente dall'energia

Nei mesi autunnali l'inflazione armonizzata al consumo ha raggiunto nuovi massimi (12,3 per cento in dicembre su base annuale), sostenuta ancora dalla componente energetica, che continua a trasmettersi ai prezzi degli altri beni e dei servizi. Secondo nostre stime che considerano sia gli effetti diretti sia quelli indiretti, nella media del quarto trimestre poco più del 70 per cento

dell'inflazione complessiva era riconducibile all'energia; nello stesso periodo le misure governative in materia energetica avrebbero mitigato la dinamica dei prezzi al consumo per oltre un punto percentuale.

Prosegue l'aumento del costo del credito bancario

Tra agosto e novembre i prestiti bancari al settore privato non finanziario hanno rallentato, risentendo dell'indebolimento sia della domanda delle imprese per finalità di investimento sia di quella delle famiglie per l'acquisto di abitazioni; le condizioni di offerta hanno registrato una moderata restrizione. Il rialzo dei tassi ufficiali si è trasmesso al costo del credito bancario, in misura sostanzialmente in linea con l'incremento medio nell'area dell'euro. Anche in Italia le condizioni dei mercati finanziari sono nel complesso migliorate dalla metà di ottobre. Il differenziale di rendimento dei titoli di Stato italiani rispetto ai corrispondenti titoli tedeschi si è collocato alla metà di gennaio intorno a 185 punti base, ben al di sotto dei valori massimi raggiunti durante lo scorso anno.

Nel 2022 sono migliorati i conti pubblici

Le informazioni preliminari per il 2022 segnalano una significativa riduzione del disavanzo e dell'incidenza del debito pubblico sul prodotto. Nelle valutazioni ufficiali, rispetto al quadro a legislazione vigente, la legge di bilancio approvata dal Parlamento in dicembre accresce il disavanzo di 1,1 punti percentuali di PIL nel 2023; il debito pubblico in rapporto al prodotto continuerebbe a diminuire, seppure a ritmi più contenuti. Lo scorso novembre l'Italia ha ricevuto la seconda tranche dei fondi del Dispositivo per la ripresa e la resilienza, pari a 21 miliardi di euro.

Il PIL rallenterebbe nel triennio 2023-25; l'inflazione si manterrebbe alta quest'anno per ridursi decisamente nel biennio successivo

Le nostre proiezioni per l'economia italiana continuano ad avere un carattere puramente indicativo, dato l'attuale contesto di forte incertezza connessa soprattutto con l'evoluzione del conflitto in Ucraina. Nello scenario di base si ipotizza che le tensioni associate alla guerra si mantengano ancora elevate nei primi mesi del 2023 e si riducano gradualmente lungo l'orizzonte previsivo. Dopo un aumento di quasi il 4 per cento nel 2022, il PIL rallenterebbe quest'anno allo 0,6 per cento. La crescita tornerebbe a rafforzarsi nel biennio successivo, grazie all'accelerazione sia delle esportazioni sia della domanda interna. L'inflazione, salita quasi al 9 per cento nello scorso anno, scenderebbe al 6,5 nel 2023 e in modo più marcato in seguito, portandosi al 2,0 per cento nel 2025.

In caso di arresto delle forniture di energia dalla Russia, il PIL diminuirebbe e l'inflazione salirebbe ancora

In uno scenario in cui si ipotizza la sospensione permanente delle forniture di materie prime energetiche dalla Russia all'Europa, il prodotto si contrarrebbe nel 2023 e nel 2024 e crescerebbe moderatamente nell'anno successivo; l'inflazione salirebbe ulteriormente quest'anno, per poi scendere decisamente nel prossimo biennio. Lo scenario non tiene conto di nuove misure introdotte per mitigare gli effetti di questi eventuali sviluppi più sfavorevoli; non considera inoltre la possibilità che il forte indebolimento dell'attività economica si rifletta, più di quanto suggerito dalle regolarità storiche, sull'inflazione, determinandone un più basso valore alla fine dell'orizzonte previsivo.

1.2.2 – Il quadro macroeconomico nel DEF 2022 e le prospettive del DPB: lo scenario internazionale e l'economia nazionale

1.2.2.1 – L'economia internazionale nella nota di aggiornamento al DEF 2022

Il DEF aggiornato 2022 prendeva atto che nei primi mesi del 2022 la situazione pandemica mondiale fosse decisamente migliorata grazie anche al successo delle campagne vaccinali, portando l'economia mondiale verso un graduale ritorno alla normalità. Tuttavia, il mutato contesto geopolitico internazionale, dominato dall'invasione russa dell'Ucraina il 24 febbraio del 2022, ha determinato un repentino peggioramento delle prospettive future, e il protrarsi del conflitto ha aumentato il livello di incertezza, destabilizzando il contesto economico-finanziario internazionale.

Le esternalità negative in termini di approvvigionamento di materie prime principalmente alimentari ed energetiche, di cui i due Paesi coinvolti nel conflitto sono importanti produttori ed esportatori, hanno fortemente contribuito al rapido aumento dell'inflazione, andandosi a sommare alle pressioni sui prezzi che erano già emerse nel corso del 2021. In un contesto fortemente globalizzato, gli effetti positivi della campagna vaccinale hanno favorito un'intensa ripresa della domanda, nel momento in cui in altri parti del mondo si assisteva a limitazioni e chiusure per fronteggiare il diffondersi di nuove varianti del virus. Questo ha determinato strozzature dal lato dell'offerta in relazione alla crescente richiesta di materie prime e di input intermedi specifici (quali i semiconduttori) divenuti essenziali nelle catene produttive globali. Tali squilibri tra domanda e offerta hanno contribuito ad innalzare la dinamica dei prezzi di beni e servizi, accentuatasi dalla seconda metà del 2021.

La forte accelerazione dei prezzi, inizialmente limitata alle materie prime, ha aumentato i costi per la produzione di beni e servizi e si è successivamente diffusa ad altri settori dell'economia, con una conseguente accelerazione dell'inflazione al consumo.

Ad agosto l'inflazione dell'indice armonizzato dei prezzi al consumo dell'Eurozona ha raggiunto il 9,1 per cento. Negli Stati Uniti e nel Regno Unito risulta pari, rispettivamente, all'8,3 e al 9,9 per cento. Più contenuto è l'andamento dell'inflazione nel continente asiatico, dove i prezzi sono cresciuti del 2,5 per cento in Cina e del 3 per cento in Giappone.

Per riportare la dinamica dei prezzi in linea con i propri obiettivi di medio termine, la maggior parte delle autorità monetarie ha iniziato un ciclo di politiche restrittive.

Come dichiarato da diversi banchieri centrali, il ciclo restrittivo terminerà quando l'inflazione tornerà in linea con gli obiettivi di medio termine, accettando, se necessario, un rallentamento dell'economia e del mercato del lavoro.

Le statistiche macroeconomiche delle principali economie prefigurano un quadro eterogeneo, ma con aspettative comuni di un indebolimento dell'attività economica nella seconda parte dell'anno. Il PIL reale degli Stati Uniti nel secondo trimestre 2022 è diminuito per la seconda volta consecutiva rispetto al trimestre precedente (-0,1 per cento t/t) 19, rallentando il ritmo di crescita tendenziale, pari all'1,7 per cento. La contrazione è avvenuta a un ritmo più moderato rispetto a quanto atteso grazie all'aumento della spesa per consumi e alla ripresa delle esportazioni, che hanno in parte compensato il rallentamento derivante dal calo degli investimenti privati e della spesa del governo federale. Un ruolo importante ha rivestito anche l'accumulo di scorte, aumentate notevolmente nei primi sei mesi dell'anno a causa delle interruzioni delle catene globali di approvvigionamento, che hanno portato alla sospensione della produzione lasciando in magazzino molti prodotti non finiti.

La domanda del mercato del lavoro continua a essere forte, mentre il tasso di partecipazione rimane ancora sotto al livello pre-pandemico. La disoccupazione ha continuato la sua discesa, portandosi al 3,5 per cento in luglio, per poi risalire lievemente al 3,7 per cento in agosto.

Secondo il Conference Board, la debolezza economica si diffonderà in modo più ampio nell'economia statunitense nella seconda metà del 2022 con una diminuzione dei consumi a causa del rapido aumento dei tassi di interesse e dell'inflazione elevata. Infatti, l'indice dei prezzi PCE è aumentato del 7,1 per cento nel secondo trimestre del 2022 e la componente core del 4,4 per cento.

L'inflazione dell'area euro ha raggiunto il 9,1 per cento nel mese di agosto. Un anno prima era al 3,0 per cento. I tassi annuali più bassi tra le maggiori economie sono stati registrati in Francia, Finlandia e Germania; i più elevati nei Paesi dell'est europeo e in Olanda. Le più recenti proiezioni per l'area euro della BCE, pubblicate a settembre, hanno ulteriormente rivisto al rialzo l'inflazione nel 2022 e 2023, pari rispettivamente all'8,1 e al 5,5 per cento, con una proiezione della crescita economica al 3,1 per cento nel 2022 e un rallentamento allo 0,9 per cento nel 2023.

Con riferimento ai recenti sviluppi nell'ambito della politica fiscale europea, gli strumenti del Green Deal hanno incorporato le nuove misure del piano REPowerEU presentato dalla Commissione europea.

Il piano intende perseguire tre obiettivi strategici per l'Unione europea: il risparmio energetico, la diversificazione dell'approvvigionamento e la diffusione delle energie rinnovabili. Gli obiettivi del nuovo programma sintetizzano l'impegno europeo per la transizione ecologica e la necessità di ridurre gradualmente la dipendenza energetica dalla Russia in conseguenza del conflitto in Ucraina. Tra le azioni proposte dalla Commissione, nel REPowerEU è richiesta infatti una riduzione di 80 miliardi di m³ di importazioni di gas entro l'anno con un potenziamento dei progetti che utilizzano fonti rinnovabili e biometano, e l'introduzione di obblighi minimi di stoccaggio del gas per gli Stati membri, che devono garantire un livello di riempimento dell'80 per cento entro il 1° novembre 2022. Sul tema dell'efficientamento energetico, la Commissione ha allargato gli obiettivi fissati per il 2030 nel Fit for 55, portando dal 9 al 13 per cento l'obiettivo di efficienza e dal 40 al 45 per cento l'obiettivo della quota di rinnovabili nel settore energetico.

Gli scenari prospettici delineati nel corso del 2022 continuano ad aggiornare al rialzo le stime di inflazione e a proporre un rallentamento sempre più marcato delle maggiori economie per il 2023. Le più recenti stime del Fondo Monetario Internazionale (FMI) di luglio31 prevedono un ulteriore rallentamento dell'economia mondiale nel biennio 2022-2023 rispetto alle previsioni di aprile. La crescita globale è stata rivista al ribasso di 0,4 punti percentuali per il 2022 (3,2 per cento) e di 0,7 punti percentuali nel 2023 (2,9 per cento). Per quanto concerne l'inflazione mondiale, l'FMI rivede le proprie stime al rialzo e prevede un tasso dell'8,3 per cento nel 2022 e del 5,7 nel 2023 (+0,9 punti percentuali entrambi gli anni).

TAVOLA II.1: ESOGENE INTERNAZIONALI

	2022		2023		2024-2025	
	DEF	NOTA AGG.	DEF	NOTA AGG.	DEF	NOTA AGG.
Commercio internazionale (Variazioni percentuali)	5,8	5,3	4,8	2,1	3,5	4,3
Prezzo del petrolio (USD/barile, futures, Brent)	99,8	101,5	87,6	89,9	79,2	81,2
Cambio dollaro/euro	1,110	1,050	1,105	1,002	1,105	1,002

Fonte: Nota di aggiornamento DEF 2022

1.2.2.2 - L'economia internazionale nel Documento di programmazione e bilancio 2023 aggiornato

Secondo il DPB aggiornato permangono le attese di un rallentamento del ciclo economico a livello globale, con una revisione al ribasso delle previsioni degli organismi nazionali e internazionali dettate dalle persistenti tensioni inflazionistiche e dalla decisa risposta delle banche centrali. Dopo diversi aumenti dei tassi di interesse delle banche centrali (sia in Europa che negli USA) i prezzi al consumo hanno mostrato per la prima volta (nella parte finale del 2022) da oltre un anno un rallentamento del ritmo di crescita della componente core (al netto degli alimentari e dell'energia), che dovrà essere tuttavia confermato nei prossimi mesi prima che si possa contemplare un rallentamento o una pausa della fase restrittiva.

Malgrado le pressioni inflazionistiche sottostanti abbiano continuato a crescere, la spesa dei consumatori statunitensi è aumentata più del previsto a settembre 2022. Insieme all'accelerazione delle esportazioni e alla ripresa della spesa pubblica complessiva, l'andamento dei consumi ha contribuito alla ripresa del PIL, che nel terzo trimestre è cresciuto a un tasso annualizzato del 2,6 per cento sul periodo precedente, in ripresa dopo la contrazione dei due trimestri precedenti (rispettivamente -1,6 per cento e -0,6 per cento t/t). Segnali di indebolimento provengono invece dagli investimenti privati, che risultano in calo per il secondo trimestre consecutivo nonostante l'aumento degli investimenti non residenziali e in macchinari. Inoltre, nonostante il dato positivo del PIL del terzo trimestre, il profilo di crescita della domanda finale negli USA è risultato decrescente in corso d'anno, mentre le scorte sono aumentate. L'andamento del mercato del lavoro americano inizia a risentire dell'indebolimento della domanda interna. A ottobre il tasso di disoccupazione è lievemente risalito al 3,7 per cento, dal minimo del 3,5 per cento toccato a luglio e a settembre. Inoltre, le indagini qualitative più recenti mostrano un generale indebolimento del quadro economico statunitense.

Anche per l'economia europea, benché le attese per la seconda parte del 2022 fossero orientate verso un rallentamento della fase ciclica, le ultime statistiche relative alla crescita economica confermano una buona tenuta, ma al contempo permangono aspettative di flessione dell'attività economica. Nell'area dell'euro, nel terzo trimestre del 2022 la variazione congiunturale del PIL è risultata positiva (0,2 per cento) ma in rallentamento rispetto ai primi due trimestri dell'anno, con una variazione tendenziale pari al 2,1 per cento. Il mercato del lavoro ha continuato a rispondere con tempestività al ciclo economico, con l'occupazione in crescita congiunturale dello 0,2 per cento nel terzo trimestre e il tasso di disoccupazione ad un nuovo minimo del 6,6 per cento a settembre, il livello storicamente più basso dall'introduzione dell'euro. Dal lato dell'offerta, la crisi energetica dell'Eurozona rimane la preoccupazione principale delle aziende e un freno per l'attività, specialmente nei settori ad alta intensità energetica. Sebbene l'indice della produzione industriale dell'area euro abbia continuato a recuperare in settembre dopo il forte calo di luglio e il rimbalzo di agosto, l'attività industriale appare condizionata da una flessione della domanda connessa anche alla forte salita dei prezzi alla produzione. Le indagini congiunturali a inizio del quarto trimestre hanno evidenziato una contrazione dei livelli di produzione e un aumento delle merci in magazzino. Tale contesto si ripercuote con maggiore intensità nel manifatturiero europeo, in particolare nei settori più esposti alla volatilità dei prezzi energetici, e nel settore dei servizi per via della minore domanda indotta dall'aumento del costo della vita e dall'inasprimento delle condizioni economiche. Infatti, i prezzi delle materie prime, soprattutto energetiche, esercitano ancora una forte pressione al rialzo su tutta la filiera. I prezzi alla produzione ad agosto sono cresciuti del 43,3 per cento in termini tendenziali e hanno contribuito al rialzo di quelli al consumo, che ad ottobre risultano in accelerazione al 10,7 per cento tendenziale per effetto soprattutto della spinta dei prezzi energetici e dei prodotti alimentari freschi. Tuttavia, aumenta anche l'inflazione core al 6,4 per cento, dal 6,0 per cento di settembre. A fronte del rialzo

dell'inflazione, continua la restrizione della politica monetaria da parte della Banca centrale europea (BCE). Il Consiglio direttivo ha aumentato i tassi di riferimento di 2 punti percentuali nelle ultime tre riunioni e ha introdotto misure volte a ridurre le riserve in eccesso del sistema bancario. A tali interventi della BCE è conseguito un significativo aumento dei tassi di mercato dell'euro, che non mancherà di esercitare un effetto depressivo sulla crescita del PIL dell'area.

1.2.2.3 - L'economia Italiana

In base alla **nota di aggiornamento al DEF 2022**, nonostante un contesto macroeconomico gravato dalle tensioni geopolitiche e dagli straordinari rincari dei prezzi dei beni energetici, nella prima parte del 2022 l'economia italiana ha mostrato un andamento positivo, sospinto dalla robusta accelerazione del PIL nel secondo trimestre. L'allentamento progressivo delle misure restrittive messe in atto per contrastare la pandemia ha agevolato la ripresa dei servizi. A partire dai mesi primaverili, il recupero della domanda per consumi ed investimenti e l'apporto addotto dai flussi turistici hanno dato un robusto contributo alla dinamica del PIL. L'attività economica più vivace ha condizionato favorevolmente l'occupazione, comportando una flessione del tasso di disoccupazione.

Nel primo semestre del 2022 l'economia italiana ha registrato un significativo incremento dell'attività, superiore rispetto a quanto atteso dai maggiori previsori. Diversamente dalle stime di consenso, che prefiguravano una flessione, nel primo trimestre **il PIL è cresciuto**, seppur marginalmente (0,1 per cento t/t), in un quadro di ripresa dei contagi e di misure di limitazione alla mobilità. La prosecuzione della campagna vaccinale e il venire meno delle restrizioni hanno favorito una vivace ripresa dell'attività nel trimestre successivo (1,1 per cento t/t), portando il PIL trimestrale a collocarsi 0,6 punti al di sopra della media del 2019, l'anno pre-crisi. La dinamica del PIL è stata sostenuta dalla domanda interna al netto delle scorte, il cui contributo è risultato più ampio nel secondo trimestre, sorretto dall'apporto positivo dei consumi. La domanda estera netta, invece, ha contribuito negativamente alla crescita del PIL, condizionata dalla crisi energetica.

Nel corso della prima parte del 2022 l'andamento del mercato del lavoro è risultato positivo grazie alla crescita dell'occupazione, che ha comportato una flessione del tasso di disoccupazione. In base alla Rilevazione sulle forze di lavoro, nei primi tre mesi del 2022 il numero di occupati è aumentato (0,6 per cento t/t, 4,1 per cento a/a). In concomitanza con il robusto incremento del PIL, la crescita dell'occupazione ha accelerato nel secondo trimestre, (0,8 per cento t/t, +175 mila unità; 3,0 per cento a/a, +677 mila unità), superando la soglia dei 23 milioni e portando il tasso di occupazione al 60,2 per cento (+0,5 punti rispetto al primo trimestre). Con riferimento alle categorie di occupazione, nella prima metà del 2022 è continuata la fase di crescita dell'occupazione dipendente, trainata dalla spinta degli addetti a termine - che, superando il valore dei 3 milioni, nel secondo trimestre hanno raggiunto il 17,3 per cento degli occupati dipendenti - e da quella, meno marcata, dei dipendenti permanenti. Meno vivace l'andamento dell'occupazione indipendente, che si colloca ancora sotto il periodo pre-pandemico.

Il conflitto russo-ucraino, accompagnandosi alle preesistenti interruzioni sulle catene di approvvigionamento degli input indotte dalla fase di ripresa della domanda globale in un contesto di ostacoli alla produzione, ha causato un **incremento significativo dei prezzi delle materie prime**, in rialzo già dai mesi estivi del 2021. In particolare, a partire dalla metà del 2022 si è osservata una marcata, persistente impennata delle quotazioni del gas naturale e dell'energia elettrica. Il forte aumento del prezzo dei beni energetici accompagnato da incrementi delle materie prime, soprattutto alimentari, ha determinato un incremento dell'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA).

Consolidando la progressiva tendenza già in atto, nella prima parte del 2022 l'inflazione ha mostrato notevoli accelerazioni in termini tendenziali, passando da una crescita del 5,1 per cento in gennaio a una del 9,1 per cento in agosto. Al netto delle componenti più volatili, le pressioni all'origine si sono intensificate e diffuse nelle altre divisioni di spesa come il settore dei prodotti alimentari, dei trasporti e dei servizi ricettivi e di ristorazione: a partire da ottobre 2021 l'inflazione di fondo ha segnato una progressiva accelerazione, raggiungendo in agosto una crescita del 4,9 per cento.

Le tendenze inflazionistiche in corso, interessando soprattutto i beni energetici e alimentari, **hanno inciso in maniera differenziata sulle famiglie, producendo effetti redistributivi rilevanti**: l'accelerazione dell'inflazione ha determinato un ampliamento del differenziale inflazionistico tra il quinto di famiglie più povero e quello più ricco³⁷. In tale contesto, gli interventi del Governo finalizzati alla riduzione dell'IVA sul gas e delle accise sui carburanti hanno mitigato gli impatti negativi dell'inflazione sulle famiglie (si veda il focus contenuto nel capitolo 3 'Iniziative del Governo italiano in risposta al caro energia'): a partire da aprile, infatti, l'IPCA è risultato in media 1,2 punti percentuali inferiore rispetto all'IPCA a tassazione costante.

Sulla base del **DPB 2023 aggiornato**, secondo la stima flash dell'Istat, la crescita del PIL ha decelerato nel terzo trimestre del 2022 ma, al contrario di quanto atteso dalla totalità dei previsori, si è mantenuta nettamente positiva. Infatti, dopo l'incremento congiunturale dell'1,1 per cento registrato nel secondo trimestre, nel trimestre estivo il PIL è aumentato dello 0,5 per cento sul periodo precedente. La tenuta dell'economia nei mesi estivi è il risultato di una robusta crescita dei servizi, che ha più che compensato una moderata flessione del valore aggiunto dell'industria manifatturiera e delle costruzioni.

Grazie al buon andamento registrato nel terzo trimestre 2022, la crescita acquisita per il 2022 risulta pari al 3,9 per cento sulla media dei dati trimestrali, 4 decimi di punto percentuale in più rispetto al dato disponibile in settembre, quando fu predisposta la previsione macroeconomica tendenziale a legislazione vigente utilizzata nella prima versione del Documento Programmatico di Bilancio 2023 (DPB) approvato dal precedente Governo il 10 ottobre scorso. Nonostante il permanere di rilevanti rischi al ribasso per la parte finale del 2022, legati all'intensificarsi delle tensioni inflazionistiche e all'indebolimento del ciclo economico internazionale, la previsione di crescita del PIL per il 2022 sale, nel DPB aggiornato, al 3,7 per cento, dal 3,3 per cento prospettato nella prima versione del DPB.

In concomitanza con una fase di sostanziale stabilità dei prezzi del greggio, il prezzo nazionale del gas naturale è recentemente risultato in forte calo rispetto al picco raggiunto in agosto. Nonostante esso si attesti su livelli ancora storicamente elevati, il prezzo di fine ottobre ha praticamente annullato gli aumenti di luglio e agosto. Inoltre, complice l'elevato livello di stoccaggio raggiunto a fine settembre e le temperature sopra la media che hanno contribuito a ridurre la domanda di gas, il prezzo sul mercato virtuale italiano è risultato inferiore a quello scambiato sul mercato europeo di riferimento TTF. In tale quadro, l'aumento delle quotazioni del gas naturale durante l'estate ha sospinto al rialzo la crescita dei prezzi all'importazione dell'energia al 111 per cento sul corrispondente periodo del 2021, che si è trasferito sui prezzi alla produzione (+41,8 per cento a settembre) e sull'inflazione al consumo di ottobre. Quest'ultima ha raggiunto, secondo l'indice armonizzato dei prezzi al consumo, un nuovo picco del 12,6 per cento, dal 9,4 per cento di settembre. Contribuisce in misura significativa all'aumento il prezzo dell'energia, sia non regolamentata che regolamentata. In particolare, per quest'ultima viene registrato ad ottobre il prezzo della componente elettrica del mercato tutelato, che per il quarto trimestre risulta superiore del 59 per cento rispetto al trimestre precedente.

La diffusione dell'incremento dei prezzi alle altre componenti dell'indice ha portato l'inflazione di fondo (al netto dell'energia e degli alimentari freschi) al 5,7 per cento, sempre secondo l'indice armonizzato.

La previsione di crescita del PIL per il 2022 migliora rispetto alla prima versione del DPB, passando al 3,7 per cento (dal 3,3 per cento). Per il 2023, di contro, si prospetta una perdita di slancio dell'attività, con la crescita del PIL rivista al ribasso allo 0,3 per cento, dallo 0,6 per cento. Per il biennio 2024-2025 si conferma la previsione di fine settembre, rispettivamente all'1,8 per cento e all'1,5 per cento.

A partire dal secondo trimestre del 2023 prossimo si prevede una ripresa della crescita congiunturale del PIL, sostenuta dalla discesa del prezzo del gas naturale e, successivamente, da un rallentamento dell'inflazione, nonché dal miglioramento delle prospettive dell'economia globale e dalla spinta fornita dagli investimenti del Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR). Va precisato che il profilo di ripresa prefigurato a partire dal secondo trimestre del 2023 è comunque moderato, e riflette valutazioni di carattere prudenziale alla luce dei tanti fattori di incertezza di ordine energetico e geopolitico, in primis il livello medio del prezzo del gas anche come riflesso delle temperature e dei consumi durante l'inverno. Il ridimensionamento della crescita del PIL nel 2023 rispetto al DPB di inizio ottobre, pari a 0,3 punti percentuali, è coerente con i cambiamenti intervenuti nelle principali variabili esogene della previsione.

Il tasso di inflazione è previsto diminuire entro i primi mesi del 2023, visto che l'indice dei prezzi, e in particolare la componente energetica, si confronteranno con i livelli già molto elevati di inizio 2022. In ragione dei ritardi nell'aggiustamento dei prezzi degli altri beni e servizi, la componente di fondo dell'inflazione è attesa più persistente rispetto all'indice generale, con una graduale decelerazione più avanti nel corso del 2023. Coerentemente con questo scenario, nel 2023 la dinamica del costo del lavoro per unità di lavoro dipendente nel settore privato è prevista lievemente superiore rispetto alla precedente previsione (3,9 per cento dal 3,7 per cento), anche per effetto dello scarto temporale tra il rialzo dell'inflazione e l'adeguamento delle retribuzioni contrattuali.

Sul fronte del mercato del lavoro, a settembre 2022 l'occupazione ha ripreso a crescere e il tasso di disoccupazione è risultato pari al 7,9 per cento, invariato rispetto ad agosto e al minimo dal 2009 ad oggi. In risposta alla prevista perdita di slancio dell'attività economica, la dinamica dell'occupazione è stata corretta lievemente al ribasso nel 2023. Ciononostante, anche in ragione degli andamenti della forza lavoro, la previsione del tasso di disoccupazione viene rivista lievemente al ribasso rispetto al DPB di inizio ottobre nel 2022 (8,1 per cento, -0,1 punti percentuali) e viene confermata all'8,0 per cento nel 2023, al 7,7 per cento nel 2024 e al 7,5 per cento nel 2025.

Secondo il DPB aggiornato, nel 2022 e 2023 si prevede che il rapporto deficit/PIL a legislazione vigente sia pari, rispettivamente, al 5,1 per cento e al 3,4 per cento, confermando le previsioni del DPB del 10 ottobre (di seguito DPB). Nel biennio successivo, il rapporto deficit/PIL è previsto al 3,6 per cento nel 2024 (3,5 per cento nel DPB) e al 3,3 per cento nel 2025 (3,2 per cento nel DPB).

Le previsioni aggiornate del conto della PA scontano, in primo luogo, l'accelerazione dell'inflazione registrata in settembre e ottobre e la conseguente revisione al rialzo delle previsioni per gli anni a venire, che impattano sulla spesa per prestazioni sociali e sul servizio del debito indicizzato all'inflazione. Inoltre, i tassi di interesse attesi utilizzati per le previsioni sono stati rivisti al rialzo in conseguenza dell'evoluzione del contesto di mercato di quest'ultimo mese, anche a seguito delle più recenti decisioni di politica monetaria della BCE. Di conseguenza, la previsione della spesa per interessi sale di circa 2 miliardi nel 2022, 3,6 miliardi

nel 2023, 2,6 miliardi nel 2024 e 4,7 miliardi nel 2025 in confronto alla prima versione del DPB. Per effetto di tali incrementi e del nuovo livello del PIL nominale atteso, anch'esso più alto rispetto alle previsioni precedenti, il profilo degli interessi passivi in rapporto al PIL registra solo modesti incrementi, che oscillano tra 0,1 e 0,2 punti percentuali. L'incidenza degli interessi passivi sul PIL è ora attesa salire al 4,1 per cento nel 2022, rimanere costante nel 2023, scendere al 3,9 per cento nel 2024 e collocarsi al 4,0 per cento nel 2025.

Al di là della revisione al rialzo della spesa per interessi, gli andamenti di finanza pubblica continuano a mostrarsi positivi, per effetto della crescita delle entrate tributarie che compenserà le revisioni in aumento alla spesa primaria. Negli anni 2023-2025, il saldo primario risulterà quindi lievemente migliore rispetto al DPB. In particolare, si prevede un avanzo primario dello 0,7 per cento del PIL nel 2023 (0,5 per cento precedente), 0,2 per cento nel 2024 e dello 0,8 per cento nel 2025 (0,7 per cento precedente). Il miglioramento delle previsioni del saldo primario rispetto ad inizio ottobre compensa, interamente nel 2023 e parzialmente nel 2025, il peggioramento della spesa per interessi, limitando dunque la revisione al rialzo delle previsioni sul deficit.

Dal lato delle entrate, la dinamica del gettito tributario risulta rafforzata rispetto agli andamenti previsti nel DPB, grazie alla maggiore crescita nominale attesa per le principali grandezze macroeconomiche.

Alla luce degli elementi sopra esposti, nel 2022 la pressione fiscale a legislazione vigente salirà al 43,8 per cento del PIL, un livello inferiore di 0,1 punti percentuali rispetto alla previsione di settembre. Dal 2023 al 2025 è atteso un calo medio di circa 0,4 punti di PIL all'anno, fino a raggiungere il 42,5 per cento del PIL a fine periodo.

La politica di bilancio 2023, volta ad assicurare il supporto a famiglie e imprese al fine di contenere l'impatto dell'elevata inflazione sull'attività economica, implica un effetto positivo sulla crescita del PIL, valutabile in 0,3 punti percentuali di crescita aggiuntiva in confronto allo scenario tendenziale nel 2023 e di 0,1 punti percentuali nel 2024. Il livello più alto del PIL, raggiunto nel 2024, unitamente all'esaurirsi degli effetti espansivi della manovra delineata porterebbero ad una dinamica dell'attività economica meno accentuata nel 2025. In particolare, i provvedimenti di politica fiscale sono orientati a fronteggiare il caro energia e l'aumento delle bollette. Nello scenario programmatico il tasso di crescita del PIL reale risulta pari allo 0,6 per cento nel 2023, per poi passare all'1,9 per cento nel 2024 e all'1,3 per cento nel 2025.

Rispetto alla stima a legislazione vigente, la più elevata crescita nel 2023 è principalmente trainata dai consumi delle famiglie che, favoriti da un aumento del reddito disponibile nominale e dall'attenuazione dell'inflazione al consumo indotta dalle misure di calmierazione dei prezzi, si espandono dell'1,0 per cento nel 2023 e dell'1,6 per cento nel 2024.

TABELLA I.6-1 : QUADRO MACROECONOMICO PROGRAMMATICO SINTETICO (1) (VARIAZIONI PERCENTUALI, SALVO OVE NON DIVERSAMENTE INDICATO)

	2021	2022	2023	2024	2025
PIL	6,7	3,7	0,6	1,9	1,3
Deflatore PIL	0,5	3,0	4,1	2,7	2,0
Deflatore consumi	1,6	7,0	5,5	2,6	2,0
PIL nominale	7,3	6,8	4,8	4,7	3,4
Occupazione (ULA) (2)	7,6	4,5	0,3	1,3	0,9
Occupazione (FL) (3)	0,8	2,3	0,3	1,1	0,7
Tasso di disoccupazione	9,5	8,1	7,9	7,6	7,4
Bilancia partite correnti (saldo in % PIL)	3,1	-0,5	-0,2	0,0	0,7

(1) Eventuali imprecisioni derivano dagli arrotondamenti.

(2) Occupazione espressa in termini di unità standard di lavoro (ULA)

(3) Numero di occupati in base all'indagine campionaria della Rilevazione Continua delle Forze Lavoro (RCFL).

1.2.2.4 – Evoluzione del rapporto Debito/Pil

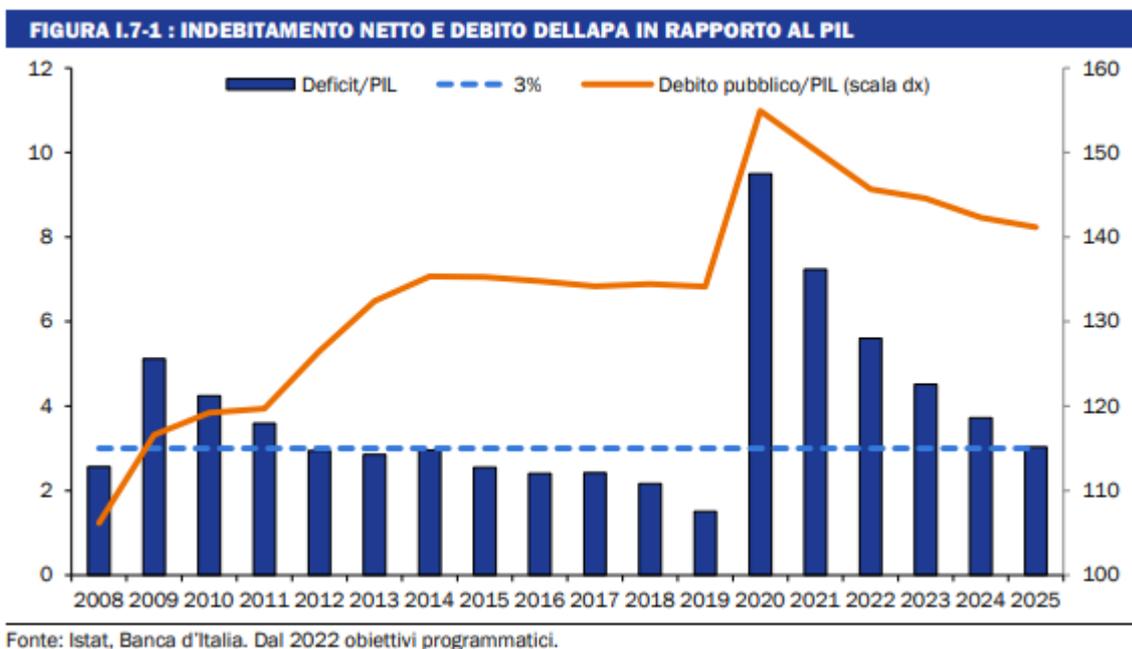
Come si è detto, l’obiettivo per l’indebitamento netto in rapporto al PIL per il 2022 è confermato al 5,6 per cento del PIL, il livello fissato nel Documento di economia e finanza di aprile (DEF). Il nuovo sentiero programmatico prevede un’ulteriore discesa del deficit nominale al 4,5 per cento nel 2023, al 3,7 per cento del PIL nel 2024 e al 3,0 per cento nel 2025, per effetto delle misure fiscali che il Governo si appresta ad introdurre con la prossima manovra di finanza pubblica per il triennio 2023-2025.

Lo scenario programmatico aggiornato conferma una riduzione del rapporto tra debito lordo e PIL nel 2022 più accentuata rispetto a quanto previsto nel DEF. L’obiettivo per il rapporto debito/PIL è infatti previsto scendere dal 150,3 per cento nel 2021 al 145,7 per cento nel 2022 (147,0 per cento nel DEF).

Anche per quanto riguarda i successivi tre anni, i nuovi obiettivi programmatici del rapporto debito/PIL sono inferiori in media di circa 0,6 punti percentuali rispetto a quelli del DEF, grazie a una dinamica del PIL nominale programmatico più sostenuta e al miglioramento del saldo primario della PA. Tali fattori migliorativi più che compensano il rialzo del costo implicito di finanziamento del debito risultante da più elevati rendimenti sui titoli di Stato a reddito fisso e maggiori adeguamenti all’inflazione per i titoli indicizzati ai prezzi al consumo.

Nel 2023 e 2024, il debito lordo della PA nello scenario programmatico è atteso collocarsi rispettivamente al 144,6 per cento e al 142,3 per cento del PIL, mentre nell’anno finale della proiezione, il 2025, è atteso collocarsi al 141,2 per cento, leggermente al di sotto dell’obiettivo del 141,4 per cento del DEF.

Al netto delle quote di pertinenza dell’Italia dei prestiti a Stati membri dell’UEM, bilaterali o attraverso l’EFSF, e del contributo al capitale dell’ESM, la previsione programmatica si collocherà al 138,6 per cento nel 2025.



1.2.3 – Scenario regionale e previsioni settoriali dell’Emilia-Romagna

1.2.3.1 – Nota di aggiornamento al Documento di economia e finanza regionale 2023/2025

Dalla nota di aggiornamento al documento di economia e finanza regionale 2023/2025 risulta che i dati definitivi per il 2021 mostrano che l’aumento del PIL si è attestato al 7,2% in termini reali, esattamente mezzo punto percentuale in più rispetto alla media italiana. Per il 2022, la crescita del PIL regionale, inoltre, dovrebbe ridursi al 3,6%, restando però ancora superiore al dato nazionale. Complessivamente, alla fine dell’anno il PIL regionale in termini reali dovrebbe superare il dato del 2019 di oltre mezzo punto percentuale. Per il 2023, la previsione è di un aumento limitato allo 0,2%; la crescita dovrebbe tornare ad aumentare nel 2024 e 2025.

La tabella riportata nella nota di aggiornamento al documento di economia e finanza regionale che segue mostra i valori sia reali che nominali del PIL della nostra regione, riportando i dati storici per gli anni passati e le più recenti previsioni di Prometeia per l’anno in corso e il triennio che va dal 2023 al 2025 (dati in milioni di euro).

Tab. 10

PIL RER				
	valori reali	valori nominali	tasso crescita PIL reale	tasso crescita PIL nominale
2020	142.643,80	149.633,00	-9,3	-8,1
2021	152.865,97	161.924,50	7,2	8,2
2022	158.337,08	171.662,32	3,6	6,0
2023	158.715,10	176.903,04	0,2	3,1
2024	160.722,22	184.242,63	1,3	4,1
2025	163.391,31	192.344,76	1,7	4,4

Fonte: Prometeia

Fig. 8



Fonte: Prometeia

Fonte: Nota di aggiornamento al documento di economia e finanza regionale 2023/2025

1.2.3.2 – Unioncamere Emilia-Romagna: lo scenario dell'Emilia Romagna e la previsione macroeconomica a medio termine

Volendo rappresentare dati ancora più aggiornati, Unioncamere Emilia-Romagna, che distribuisce dati statistici attraverso banche dati on line e produce e diffonde analisi economiche, ha analizzato e rielaborato a partire dagli “Scenari per le economie locali” la previsione macroeconomica per l’Emilia-Romagna.

Secondo lo studio, la restrizione monetaria in atto e la diminuzione dei redditi reali condurranno a una recessione lieve e breve o solo a una stagnazione dell'attività nei paesi industrializzati.

Nelle stime la ripresa dell'economia regionale dello scorso anno dovrebbe avere raggiunto il 4,0 per cento e avere permesso di recuperare più che pienamente la caduta del prodotto interno lordo del 2020. Fatta eccezione per il 2021, la crescita conseguita nel 2022 è stata la più rapida dopo il boom dell'anno 2000. La ripresa dovrebbe bruscamente rallentare nel 2023 (+0,5 per cento), sotto l'effetto congiunto della crescita dell'inflazione e della stretta monetaria in corso, ma proseguirà anche per il trascinato effetto del più elevato ritmo di crescita fatto registrare alla fine dello scorso anno, tanto che la stima della crescita è stata rivista al rialzo di tre decimi di punto percentuale.

Da uno sguardo al lungo periodo emerge che la crescita è rimasta sostanzialmente ferma da più di 20 anni.

Il Pil regionale in termini reali nel 2023 dovrebbe risultare superiore del 3,1 per cento rispetto al livello del massimo toccato nel 2007 prima della crisi finanziaria e superiore di solo il 13,8 per cento rispetto a quello del 2000.

Lo scorso anno l'andamento dell'attività in regione ha mostrato un profilo sostanzialmente analogo a quello nazionale. L'aumento del prodotto interno lordo italiano è stato del 3,9 per cento nel 2022 e la sua crescita subirà un deciso rallentamento nel 2023 (+0,4 per cento). Nel più lungo periodo emerge il migliore andamento dell'economia regionale in quanto il Pil nazionale in termini reali nel 2023 risulterà ancora inferiore del 2,8 per cento rispetto a quello del 2007 e sarà superiore di solo 5 punti percentuali rispetto al livello del 2000.

Nel 2022 la ripresa italiana è stata trainata dalle regioni del nord ovest (+4,1 per cento) e ha visto l'Emilia Romagna scivolare nella classifica della crescita al quarto posto insieme con il Lazio dietro a Lombardia, Valle d'Aosta e Veneto.

Nel 2023, secondo lo studio, la stagnazione riallineerà la crescita delle regioni italiane, che sarà guidata dalla Lombardia davanti all'Emilia-Romagna seguita da Veneto e Friuli-Venezia Giulia.

Per un confronto in un'ottica europea con i maggiori paesi dell'area, la crescita del Pil regionale nel 2022 è andata al di sopra della media dell'area dell'euro, risultando superiore a quella di Germania e Francia e inferiore a quella spagnola. Nel 2023 avrà un andamento decisamente migliore rispetto alle attese di una recessione in Germania e di una sostanziale stasi in Francia e che sarà persino superiore alla lieve crescita dell'economia spagnola.

Venendo al dettaglio, la caduta del reddito disponibile reale, che risulta più rilevante per le fasce della popolazione a basso reddito, determinerà un aumento della disuguaglianza nella sua distribuzione, in particolare, in funzione della diversa incidenza della spesa alimentare e per l'energia. Anche a causa dell'aumento dei prezzi di beni essenziali come alimentari e energia, nel 2022 la crescita dei consumi delle famiglie (+5,7 per cento) dovrebbe avere superato la dinamica del Pil imponendo una riduzione dei risparmi. Lo stesso avverrà anche nel 2023 (+0,7 per cento), ma con una dinamica decisamente più contenuta. Gli effetti sul tenore di vita saranno evidenti. Nel 2023 i consumi privati aggregati risulteranno, in base allo studio, ancora inferiori dell'1,1 per cento rispetto a quelli del 2019 ovvero di quelli antecedenti la pandemia. Rispetto ad allora, inoltre, il dato complessivo cela anche un aumento della disuguaglianza, derivante dalle asimmetrie degli effetti dell'inflazione sul reddito disponibile di specifiche categorie lavorative e settori sociali.

Nel 2022 gli investimenti fissi lordi hanno registrato una nuova notevole crescita (+10,7 per cento), grazie alla ripresa dell'attività produttiva e ai massicci interventi di sostegno pubblici, in particolare, a favore delle costruzioni. Nel 2023 l'atteso stop del ritmo di crescita dell'attività, in un quadro di notevole incertezza sull'evoluzione futura, bloccherà anche lo sviluppo

dell'accumulazione (+1,0 per cento). Il livello dell'accumulazione dovrebbe giungere ben al disopra di quello del 2018 (+20,9 per cento), ma senza raggiungere ancora quello del 2008 (-4,5 per cento).

Lo scorso anno, il rallentamento del commercio mondiale anche per le disfunzioni delle catene internazionali di produzione, dovrebbe avere contenuto la ripresa dell'export regionale al 3,2 per cento in termini reali. Il rallentamento o la recessione dell'attività nei paesi che costituiscono i principali mercati di sbocco delle esportazioni regionali nel 2023 dovrebbe ulteriormente contenere la crescita delle esportazioni (+2,7 per cento), che comunque continueranno a fornire un contributo positivo alla crescita. Al termine del 2023 il valore reale delle esportazioni regionali dovrebbe risultare superiore dell'11,6 per cento rispetto a quello del 2019 e, addirittura, del 40,8 per cento rispetto al livello massimo precedente la lontana crisi finanziaria, toccato nel 2007. Si tratta di un chiaro indicatore dell'importanza assunta dai mercati esteri, ma anche della maggiore dipendenza da questi, nel sostenere l'attività e i redditi regionali a fronte di una minore capacità di produzione di valore aggiunto.

L'analisi dei settori di formazione del valore aggiunto evidenzia che lo scorso anno sono state di gran lunga le costruzioni a trainare l'aumento del valore aggiunto con un ritmo di crescita più che doppio rispetto a quello dei servizi, mentre l'industria ha quasi spento i motori.

Nel 2023, la stretta monetaria e la crescita dell'inflazione, si prevede nello studio, ridurranno la domanda e condurranno in recessione l'industria, mentre la crescita proseguirà sensibilmente più contenuta sia nelle costruzioni, sia nei servizi. In dettaglio, lo scorso anno esaurita la spinta derivante dal recupero dei livelli di attività precedenti, le difficoltà nelle catene di produzione internazionali l'aumento delle materie prime e in particolare dei costi dell'energia dovrebbero avere ridotto decisamente la crescita del valore aggiunto reale prodotto dall'industria in senso stretto regionale allo 0,7 per cento. Quest'anno l'industria non sfuggirà ad una fase di recessione che non dovrebbe determinare una perdita di valore aggiunto superiore all'1,3 per cento. In questa ipotesi al termine dell'anno corrente, il valore aggiunto reale dell'industria si manterrà superiore a quello del 2019 dell'1,7 per cento, ma non supererà di più del 7,1 per cento il livello del 2007, quello massimo precedente la crisi finanziaria. Grazie ai piani di investimento pubblico e alle misure di incentivazione adottate dal governo a sostegno del settore, della sicurezza sismica e della sostenibilità ambientale anche nel 2022 le costruzioni dovrebbero avere registrato una notevole crescita del valore aggiunto reale del 10,5 per cento, che ha trainato la crescita complessiva, anche se con una dinamica inferiore a quella eccezionale dello scorso anno. Quest'anno la tendenza positiva subirà un decisissimo rallentamento (+1,2 per cento), anche a seguito della limitazione delle misure adottate a sostegno del settore. A testimonianza delle contrastanti vicissitudini del settore, al termine del corrente anno l'indice del valore aggiunto delle costruzioni risulterà superiore del 32,7 per cento rispetto a quello del 2019, ma resterà al di sotto del 22,5 per cento rispetto agli eccessi del precedente massimo riferito al 2007.

Con riferimento al mercato del lavoro, nel 2022 un aumento delle forze lavoro più contenuto di quello dell'occupazione ha permesso un'ulteriore lieve diminuzione del tasso di disoccupazione, una tendenza che dovrebbe protrarsi nei prossimi anni. Nel 2022 le forze di lavoro dovrebbero essere aumentate sensibilmente (+1,2 per cento) sotto una maggiore spinta alla ricerca di un impiego. Per l'anno in corso l'aumento delle forze di lavoro sarà minore (+0,7 per cento) e non riusciranno ancora a compensare il calo subito nel 2020. Il tasso di attività calcolato come quota della forza lavoro sulla popolazione presente in età di lavoro dovrebbe essere salito al 73,1 nel 2022, ma dovrebbe salire più lentamente nel 2023 portandosi al 73,5 per cento. L'anno scorso l'occupazione ha avuto un andamento positivo (+1,2 per cento), nonostante la crescita sia stata

contenuta dall'aumento delle ore lavorate. Nel 2023 la crescita degli occupati avrà un rallentamento e proseguirà a un ritmo inferiore (+0,7 per cento). Il tasso di occupazione (calcolato come quota degli occupati sulla popolazione presente in età di lavoro) è risalito al 69,2 per cento nel 2022, un punto al di sotto del livello del 2019. Nonostante il rallentamento della crescita dell'attività, quest'anno il tasso di occupazione dovrebbe risalire ulteriormente e giungere al 69,7 per cento, ma rimanere ancora al di sotto del livello del 2019. Il tasso di disoccupazione era pari al 2,8 per cento nel 2002, è salito fino all'8,5 per cento nel 2013 per poi gradualmente ridiscendere al 5,5 per cento nel 2019. Le misure introdotte a sostegno all'occupazione e l'ampia fuoriuscita dal mercato del lavoro ne hanno contenuto l'aumento nel 2020. Nel 2022 la crescita dell'occupazione che ha superato quella delle forze di lavoro ha permesso un'ulteriore riduzione del tasso di disoccupazione al 5,3 per cento. Nel 2023 queste tendenze proseguiranno, l'aumento dell'offerta di lavoro sarà meno rapido della crescita dell'occupazione e il tasso di disoccupazione potrà ulteriormente ridursi al 5,1 per cento.

1.2.3.3 – L'analisi dello scenario regionale nel Dup

Si riprende dal DUP l'analisi degli scenari previsionali settoriali, elaborati da Prometeia per Art-ER a partire dal modello input-output per l'Emilia-Romagna, utilizzano al meglio le informazioni finora disponibili a livello nazionale e regionale e adottano come scenari di riferimento le previsioni macroeconomiche, settoriali e regionali di Prometeia. In particolare i documenti analizzati descrivono gli scenari delle economie locali di aprile 2022 e analisi dei microsettori di maggio 2022.

Valore aggiunto

Il valore aggiunto dell'Emilia-Romagna ha subito in maniera pesante gli effetti della fase iniziale della pandemia, facendo segnare **nel 2020 una riduzione del -9,1%**, che è stata in gran parte **riassorbita già nel 2021 (+7,2%)**. Per il 2022 ci si attende **una crescita minore (+2,4%)** per effetto del generale peggioramento del quadro economico (gli scenari previsionali di gennaio indicavano una previsione di crescita del valore aggiunto regionale del 4,1%).

Nel biennio 2023-2024 la crescita viene stimata sui livelli del 2022 (rispettivamente pari a +2,7% e +2,2%), che sono comunque **superiori a quelli del passato decennio**. Il livello pre-pandemico **potrebbe essere recuperato quasi integralmente nel 2022**, quando il valore aggiunto reale dell'Emilia-Romagna si porterà al 99,7% del livello 2019.

I consumi delle famiglie

In Emilia-Romagna, dopo la forte caduta del 2020 (-12,0%), **i consumi delle famiglie sono cresciuti nel corso del 2021 (+5,5%)**, anche se ad un ritmo inferiore a quello del Pil (+7,3%). A causa dell'**aumento previsto dell'inflazione** (+5,0% nel 2022 per l'indice dei prezzi al consumo), il potere di acquisto delle famiglie risulta essere in contrazione (i redditi delle famiglie, a valori reali, dovrebbero ridursi attorno all'1,1% nel 2022) e pertanto anche **la ripresa dei consumi** subirà una significativa decelerazione nel 2022 (+2,2%) e nei due anni successivi (+2,8% e +2,4%), allineandosi alla dinamica del Pil.

Il recupero dei livelli pre-pandemia sarà di conseguenza piuttosto lento e **verrà raggiunto solo nel 2024**. I consumi di prodotti agricoli, che rappresentano il 3,9% del totale nel 2019, non hanno risentito degli effetti della pandemia e, nel biennio 2020-2021, presentano un profilo di moderata crescita (+1,3% e +1,6%). Nel 2022 le tensioni sui prezzi delle materie prime più le difficoltà che si hanno nell'approvvigionamento porteranno ad una **riduzione significativa dei consumi di**

prodotti alimentari, che subiranno una contrazione in volume del 2,9%. Successivamente, nel 2023 e 2024 questa componente **dovrebbe tornare a crescere**, ma ad un ritmo inferiore all'1%.

Investimenti fissi lordi

Gli investimenti fissi lordi sono la componente della domanda finale che, assieme ai consumi delle famiglie, ha subito nel 2020 la **riduzione più intensa** (-9,1%), già interamente **compensata dall'incremento del 2021 (+19,8%)**. Nel triennio 2022-2024 si stima una **dinamica sostenuta**, rispettivamente pari a +6,5% nel 2022, +5,8% nel 2023 e +3,9% nel 2024. Gli investimenti hanno recuperato i livelli pre- pandemici già nel 2021 e raggiungeranno nel 2024 un livello ben superiore a quello di partenza: il valore degli investimenti fissi nel 2024 è stimato attorno al 127,5% del dato 2019.

La **dinamica eccezionale** degli investimenti deriva da diversi fattori, in particolare dalle politiche pubbliche (**Pnrr, interventi a favore dell'edilizia residenziale**, ecc.) e dal clima di fiducia delle imprese, in ripresa dopo la fase pandemica.

Esportazioni

Le esportazioni internazionali hanno risentito nel 2020 del declino del commercio internazionale e della interruzione della produzione (-6,6%), ma hanno già **recuperato il terreno perso nel 2021 (+11,5%)**.

Per il triennio 2022-2024 si stima **una ulteriore espansione**, con tassi di crescita in decelerazione ma comunque molto significativi: rispettivamente pari al +3,4% nel 2022, +3,5% nel 2023 e +3,2% nel 2024. I livelli del 2019 sono superati già nel 2021 (104,2% del dato 2019) e **nel 2024 si raggiungerà un livello superiore di circa il 15% a quello di partenza** (115,1% del dato 2019).

Unità di lavoro e produttività

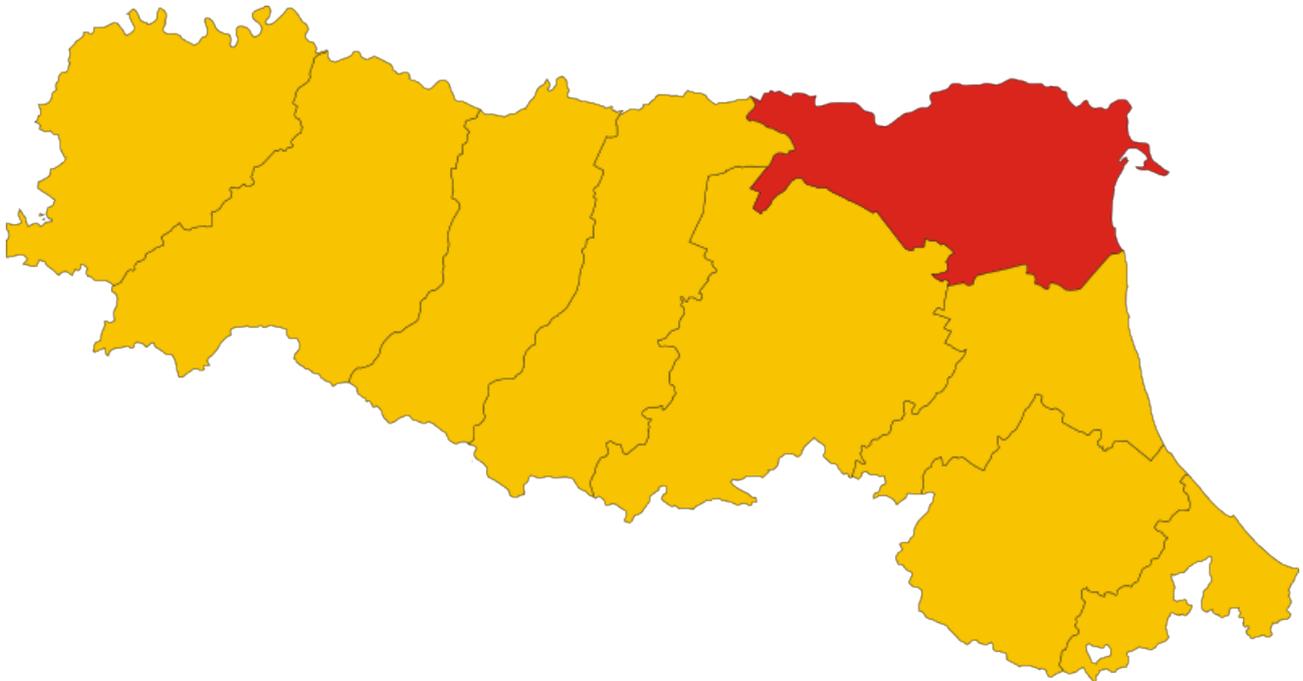
Ci si attende almeno fino al 2024 **una modesta crescita della produttività** allineata con l'esperienza dell'ultimo decennio. I settori che in base alle stime previsionali avranno sperimentato la crescita più consistente dei volumi di lavoro a fine 2022 (rispetto al 2019), sono per la gran parte i medesimi che si prevede cresceranno di più a fine 2024. Tra questi si segnalano il settore del software e dell'informatica in generale (megatrend dell'informatizzazione), il settore delle costruzioni (trainato dagli incentivi statali), le industrie alimentari (per definizione anticicliche), i servizi alla persona presso le famiglie (megatrend dell'invecchiamento della popolazione), ma anche il variegato mondo dei servizi professionali.

1.2.4 – Il territorio della Provincia di Ferrara

Di forma allungata (come di trapezio rettangolo allungato), estesa essenzialmente da ovest a est, nella zona nord-orientale della regione, dalla bassa mantovana alla costa adriatica, la provincia di Ferrara si estende su una superficie complessiva di circa 2.635 km² nella parte orientale della Regione Emilia Romagna.

Confina a nord con il Veneto (provincia di Rovigo) e la Lombardia (provincia di Mantova) lungo il Po (e il Po di Goro nel delta del Po), a ovest con la provincia di Modena, a sud (lungo il Reno) con la città metropolitana di Bologna e la provincia di Ravenna, a est con il mare Adriatico (tra il Po di Goro e la foce del Reno).

È la provincia dell'Emilia-Romagna con maggiore estensione di riserve naturali e aree protette, che ammontano a circa 40.000 ettari (più del 15% della superficie totale).



Fonte Wikipedia - [https://it.m.wikipedia.org/wiki/File:Map_of_province_of_Ferrara_%28region Emilia-Romagna,_Italy%29.svg](https://it.m.wikipedia.org/wiki/File:Map_of_province_of_Ferrara_%28region_Emia-Romagna,_Italy%29.svg)

Il territorio della provincia è interamente pianeggiante, in cui le altitudini più elevate, nelle vicinanze del confine con la provincia di Modena, non superano le poche decine di metri, mentre una consistente porzione del territorio è a una quota persino inferiore al livello del mare (il punto più basso è a -3,44 m).

Il corso d'acqua principale che attraversa la provincia è il fiume Po: segna il confine con la provincia di Rovigo e, nel territorio ferrarese, si divide in Po di Volano (che attraversa Ferrara), Po di Primaro e Po di Goro, il più meridionale dei rami del delta del fiume.

Il fiume Reno segna il confine meridionale della provincia da Cento con qualche interruzione fino ad Argenta: infine sfocia a sud del lido di Spina, in provincia di Ravenna. A ovest attraversa Bondeno il Panaro, ultimo affluente del Po. Inoltre scorrono attraverso la provincia numerosi canali artificiali, tra cui il Cavo Napoleonico, che collega Po e Reno, e l'Idrovia Ferrarese.

La parte nord-orientale del territorio provinciale, ospita un ambiente di rara importanza e pregio paesaggistico – naturalistico, ovvero il Delta del Po, caratterizzato da pinete, valli da pesca, lagune, sacche, bonelli, scanni, che rappresentano degli habitat unici per molte specie animali e vegetali.

Il clima dell'Emilia-Romagna e più in particolare della provincia ferrarese è di tipo temperato umido, con una forte escursione termica tra l'estate e l'inverno.

In estate si possono raggiungere facilmente i 35°, soprattutto nelle zone dell'entroterra, mentre le temperature sono più miti nella fascia litoranea anche se accompagnate da un forte tasso di umidità con precipitazioni forti ma di breve durata. Con l'arrivo dell'autunno le temperature si abbassano velocemente e aumentano le precipitazioni. Compare inoltre il fenomeno della nebbia, che accompagna il territorio fino ad aprile. In inverno le temperature scendono spesso sotto lo zero di notte, meno frequentemente di giorno.

Una prima distinzione fra i comuni della provincia porta alla divisione fra la zona cosiddetta romagnola (a sud) e quella più propriamente emiliana (il resto), che anche dal punto di vista storico trova conferme e tracce in una diversità di trattamento e in differenti esiti culturali. La parte emiliana, a sua volta, subisce un ulteriore smembramento in “Alto” e “Basso Ferrarese” (il

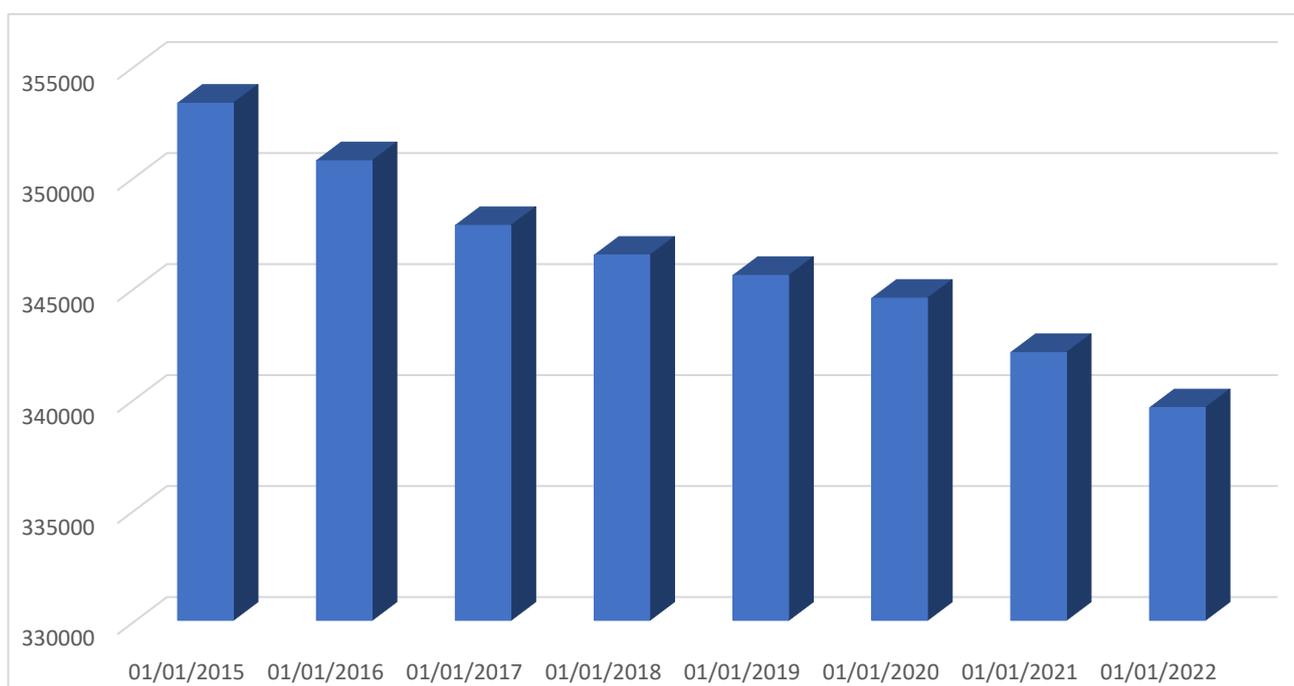
primo confinante con le province di Modena e Bologna, il secondo con il mare o ad esso prossimo), sentito come valido anche nelle considerazioni informali.

1.2.5 – La popolazione della Provincia di Ferrara

La provincia di Ferrara con 134 abitanti per chilometro quadrato, si colloca nettamente al di sotto della media nazionale; il valore è piuttosto modesto in relazione soprattutto al fatto che è la provincia italiana con la più estesa superficie pianeggiante dopo le province di Foggia e Lecce.

La provincia di Ferrara al 31/12/2021 contava 339.573 abitanti (dati ISTAT), in diminuzione rispetto ai periodi precedenti, con una prevalenza del genere femminile:

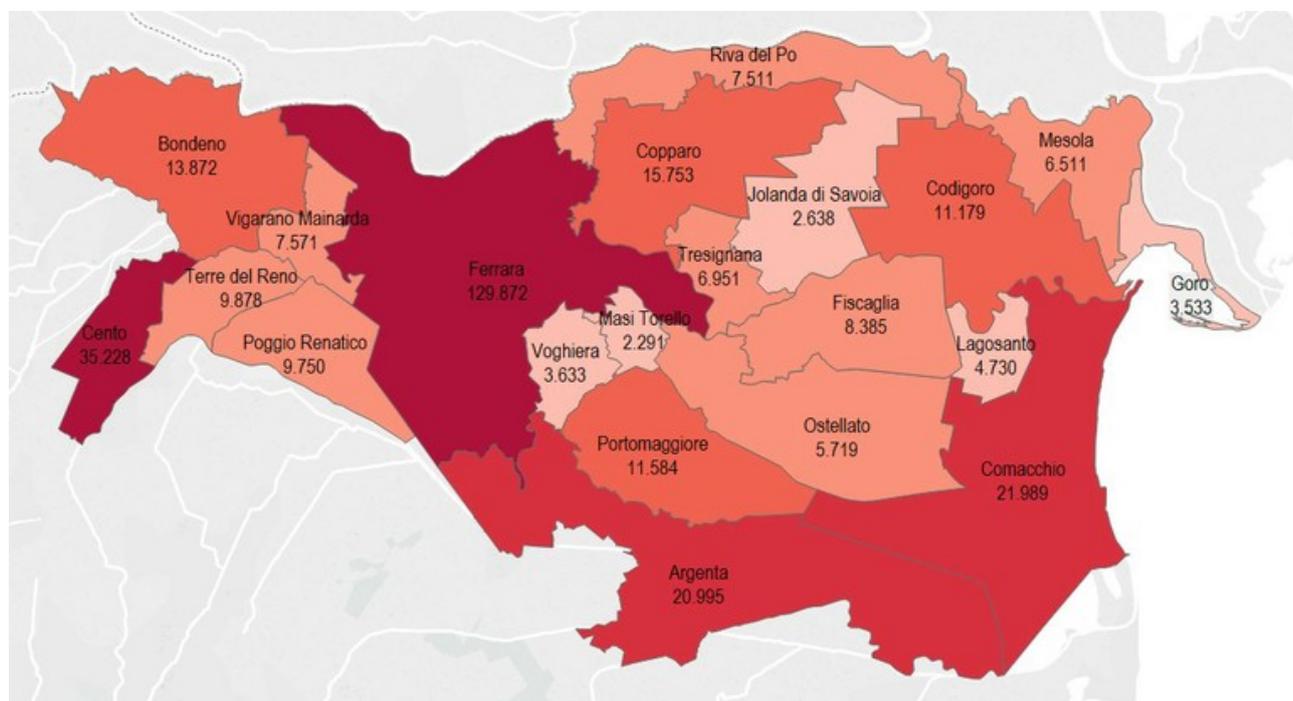
ABITANTI	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
01/01/2015	168.810	184.483	353.293
01/01/2016	167.767	182.937	350.704
01/01/2017	166.689	181.099	347.788
01/01/2018	166.388	180.059	346.447
01/01/2019	166.174	179.364	345.538
01/01/2020	165.912	178.598	344.510
01/01/2021	165.003	177.058	342.061
01/01/2022	164.303	175.270	339.573



Di seguito si riporta il bilancio demografico 2021 della popolazione residente nei comuni della provincia:

Comune	Popolazione al 1° gennaio 2021	Nati	Morti	Saldo naturale	Iscritti	Cancellati	Saldo migratorio	Saldo censuario	Popolazione al 31 dicembre 2021
Argenta	21140	113	347	-234	696	567	129	-40	20995
Bondeno	13905	76	234	-158	446	338	108	17	13872
Cento	35107	247	442	-195	1175	911	264	52	35228
Codigoro	11297	50	181	-131	267	270	-3	16	11179
Comacchio	22081	119	306	-187	766	505	261	-166	21989
Copparo	15874	74	274	-200	510	427	83	-4	15753
Ferrara	131669	731	2008	-1277	3576	2940	636	-1156	129872
Fiscaglia	8493	40	168	-128	272	245	27	-7	8385
Goro	3588	10	66	-56	36	46	-10	11	3533
Jolanda di Savoia	2686	7	64	-57	91	96	-5	14	2638
Lagosanto	4760	23	69	-46	146	131	15	1	4730
Masi Torello	2332	15	42	-27	96	81	15	-29	2291
Mesola	6549	22	117	-95	161	139	22	35	6511
Ostellato	5769	20	104	-84	201	163	38	-4	5719
Poggio Renatico	9787	70	148	-78	403	392	11	30	9750
Portomaggiore	11506	72	209	-137	548	355	193	22	11584
Riva del Po	7573	31	152	-121	278	221	57	2	7511
Terre del Reno	9826	65	138	-73	502	365	137	-12	9878
Tresignana	6883	35	104	-69	272	181	91	46	6951
Vigarano Mainarda	7590	47	114	-67	291	257	34	14	7571
Voghiera	3646	9	55	-46	159	107	52	-19	3633
PROVINCIA	342061	1876	5342	-3466	10892	8737	2155	-1177	339573

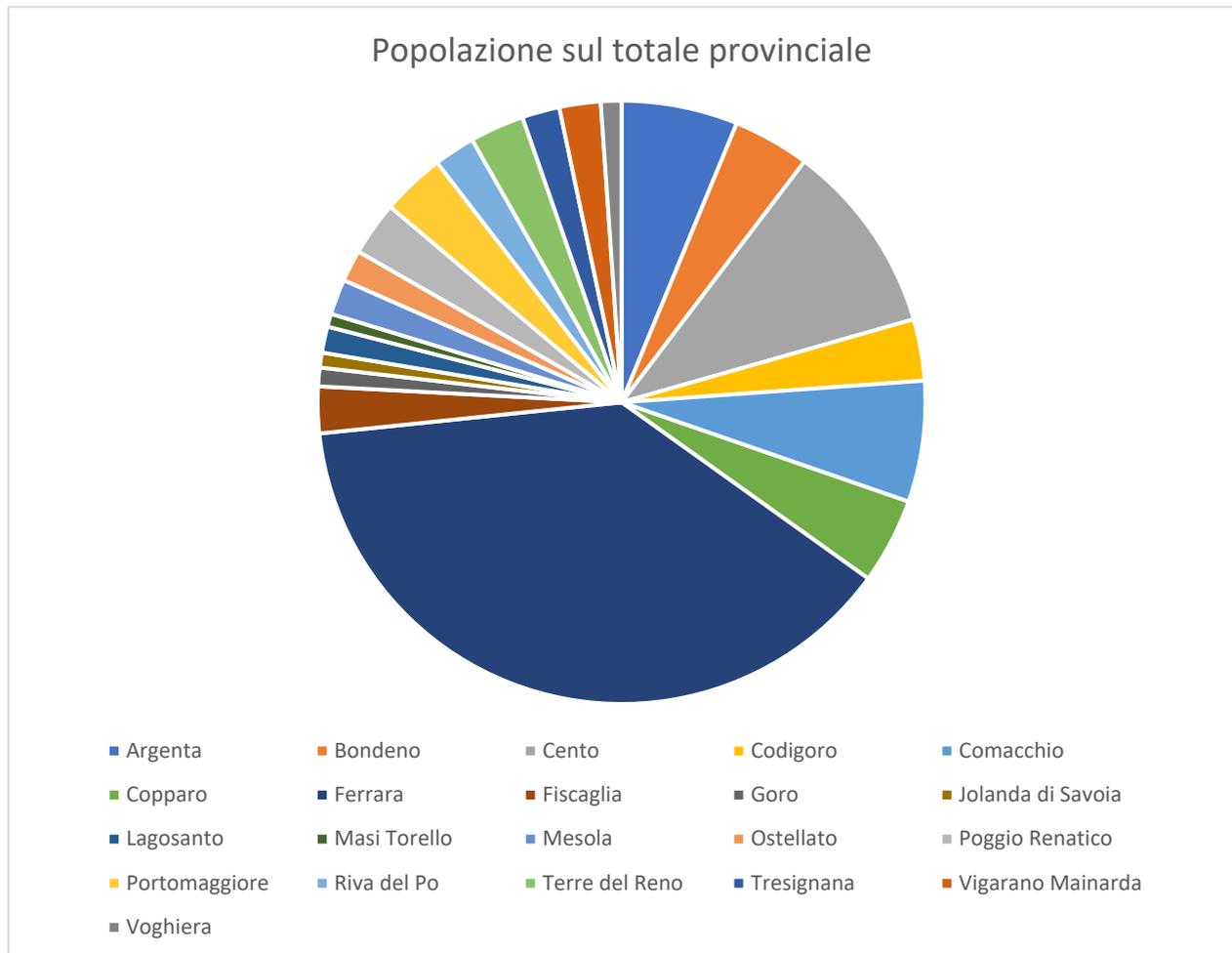
Elaborazione su dati Istat



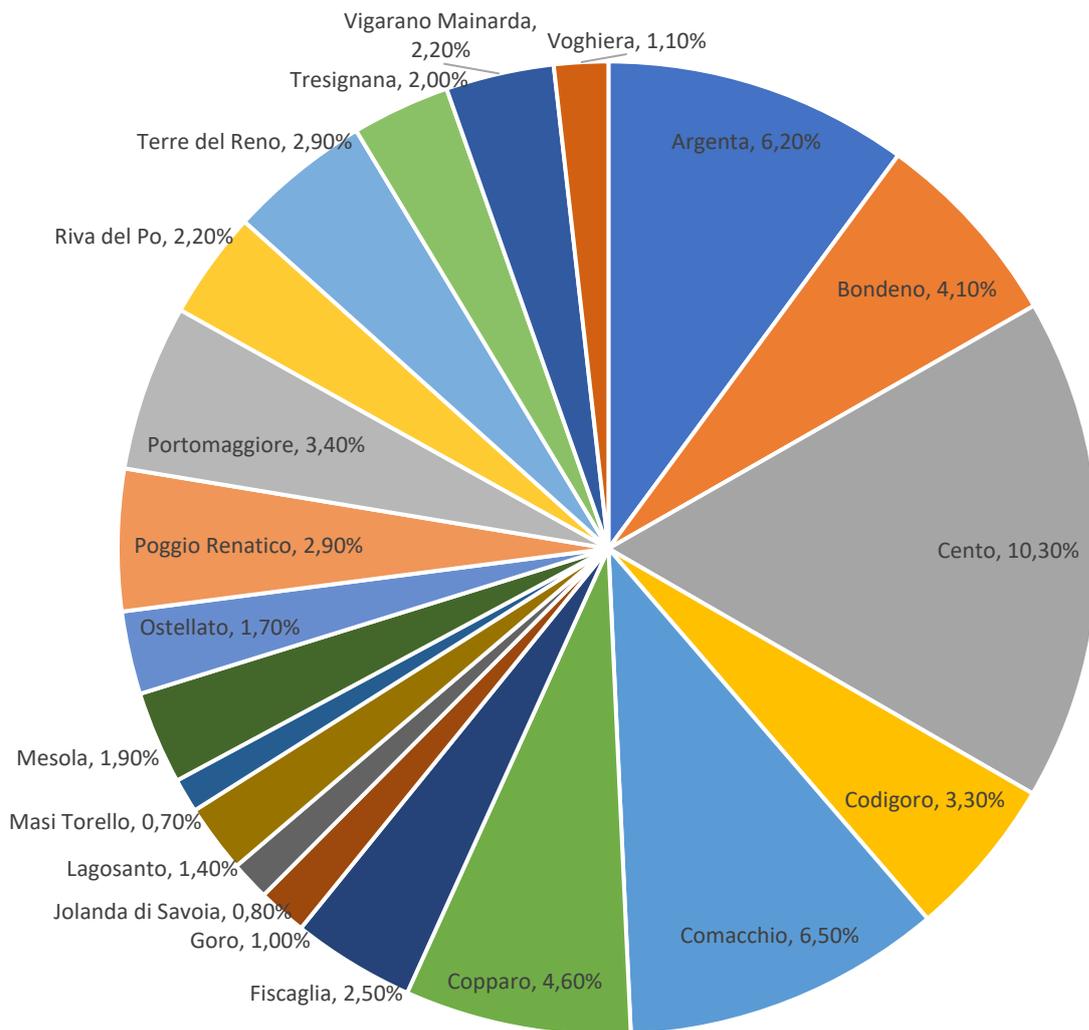
Fonte: Sito Internet Camera di Commercio di Ferrara - <https://www.fe.camcom.it/servizi/informazione-economica/infogrammi-interattivi/popolazione/popolazione-1>

RESIDENTE POPOLAZIONE	meno di 5.000 abitanti	tra 5.000 e 10.000 abitanti	tra 10.000 e 20.000 abitanti	tra 20.000 e 30.000 abitanti	più di 30.000 abitanti
COMUNI	Goro Jolanda di Savoia Lagosanto Masi Torello Voghiera	Fiscaglia Mesola Ostellato Poggio Renatico Riva del Po Terre del Reno Tresignana Vigarano Mainarda	Bondeno Codigoro Copparo Portomaggiore	Argenta Comacchio	Cento Ferrara

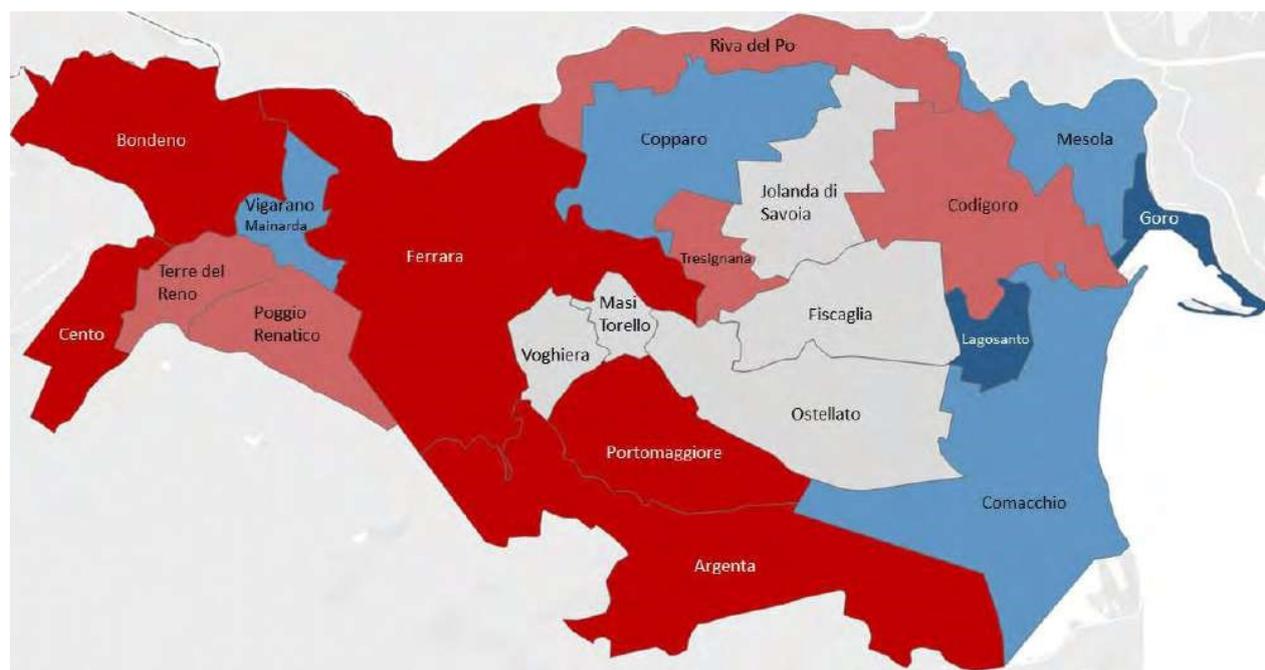
Fonte: Informazioni statistiche ed economiche della provincia di Ferrara – 2022 – Camera di commercio di Ferrara



Popolazione sul totale provinciale escluso il capoluogo



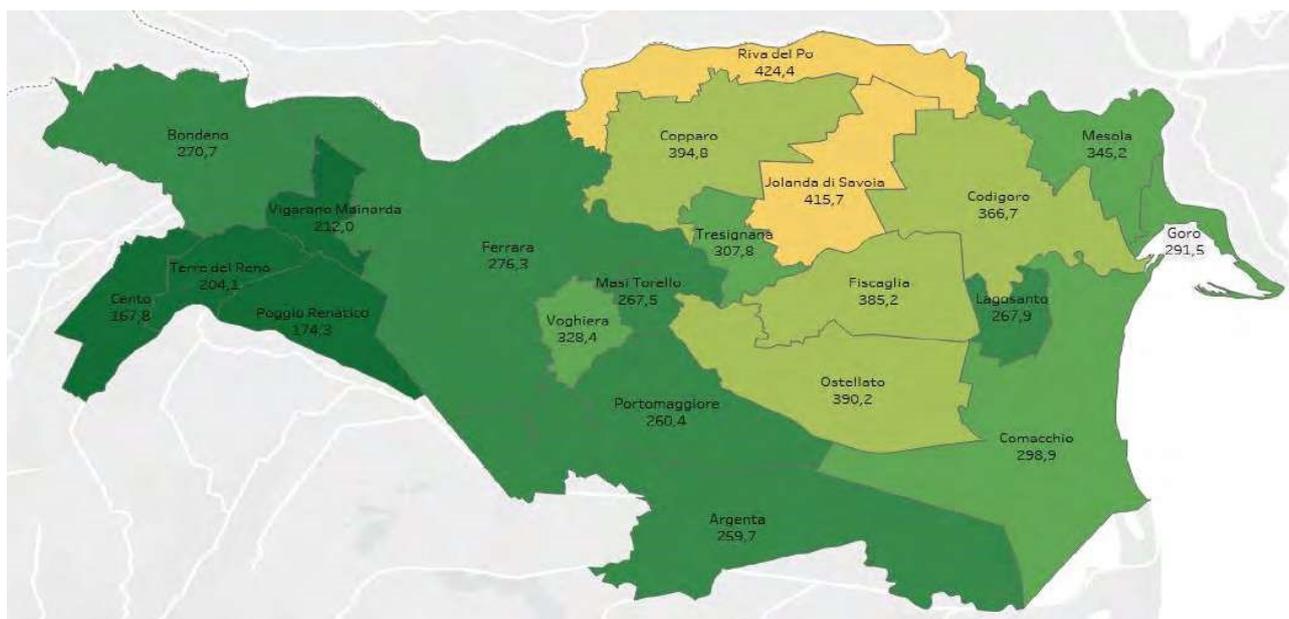
PERCENTUALE DI STRANIERI SUL TOTALE DEI RESIDENTI AL 1° GENNAIO 2022



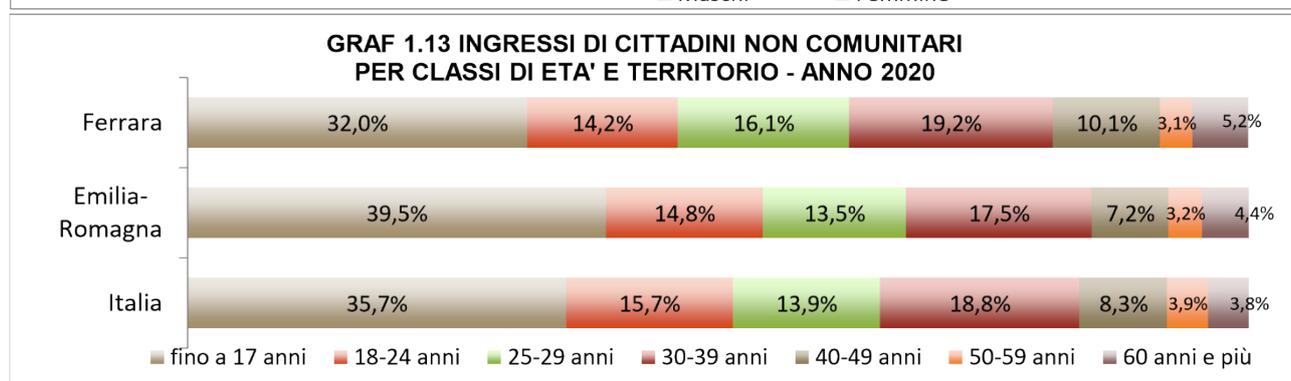
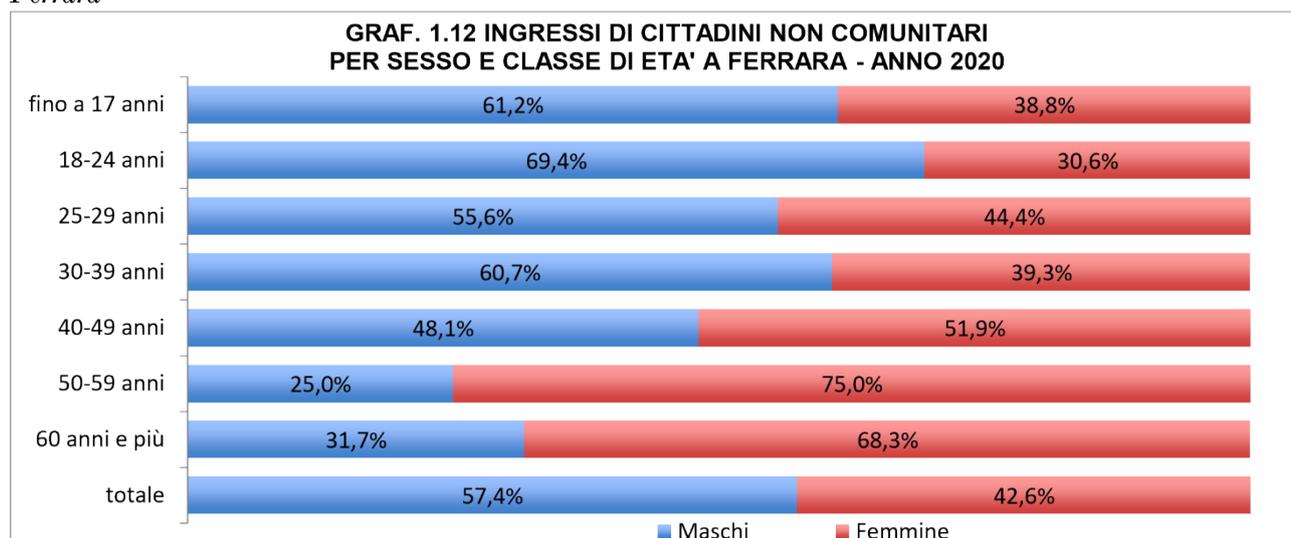
Goro	1,7%	Ostellato	7,4%	Codigoro	8,8%	Cento	10,8%
Lagosanto	4,9%	Jolanda di Savoia	7,7%	Tresignana	9,5%	Argenta	11,7%
Mesola	5,9%	Voghiera	8,0%	Poggio Renatico	9,9%	Ferrara	12,1%
Copparo	6,0%	Fiscaglia	8,1%	Terre del Reno	10,1%	Bondeno	12,7%
Vigarano Mainarda	6,4%	Masi Torello	8,4%	Riva del Po	10,2%	Portomaggiore	18,1%
Comacchio	6,6%						

Fonte: Informazioni statistiche ed economiche della provincia di Ferrara – 2022 – Camera di commercio di Ferrara

INDICE DI VECCHIAIA PER COMUNE

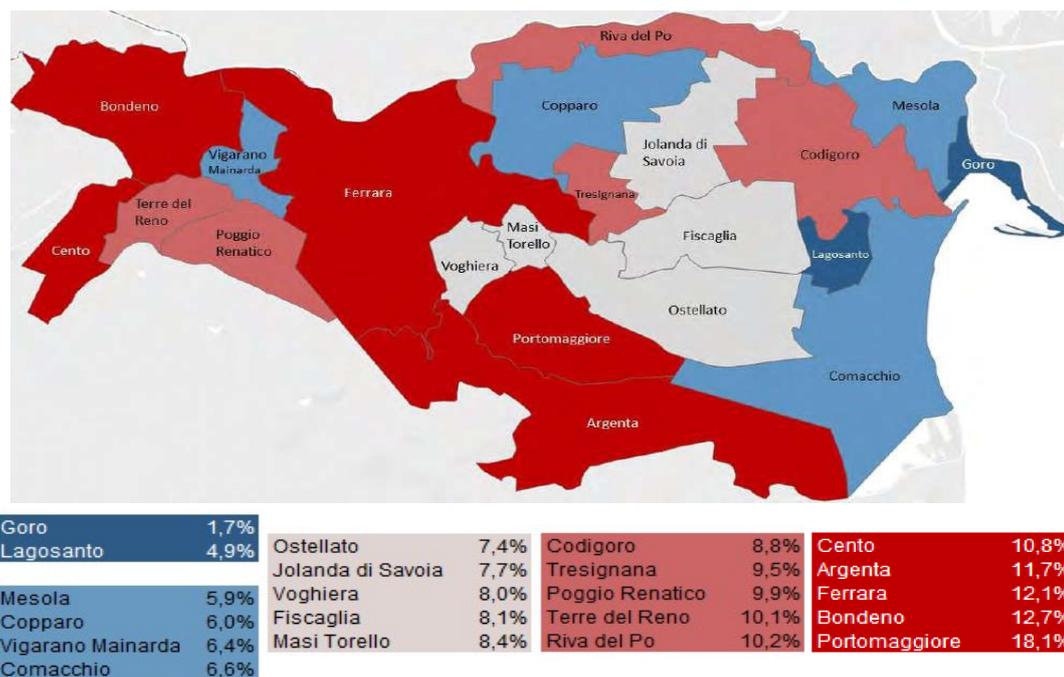


Fonte: Informazioni statistiche ed economiche della provincia di Ferrara – 2022 – Camera di commercio di Ferrara



Fonte: Informazioni statistiche ed economiche della provincia di Ferrara – 2022 – Camera di commercio di Ferrara

PERCENTUALE DI STRANIERI SUL TOTALE DEI RESIDENTI AL 1° GENNAIO 2022



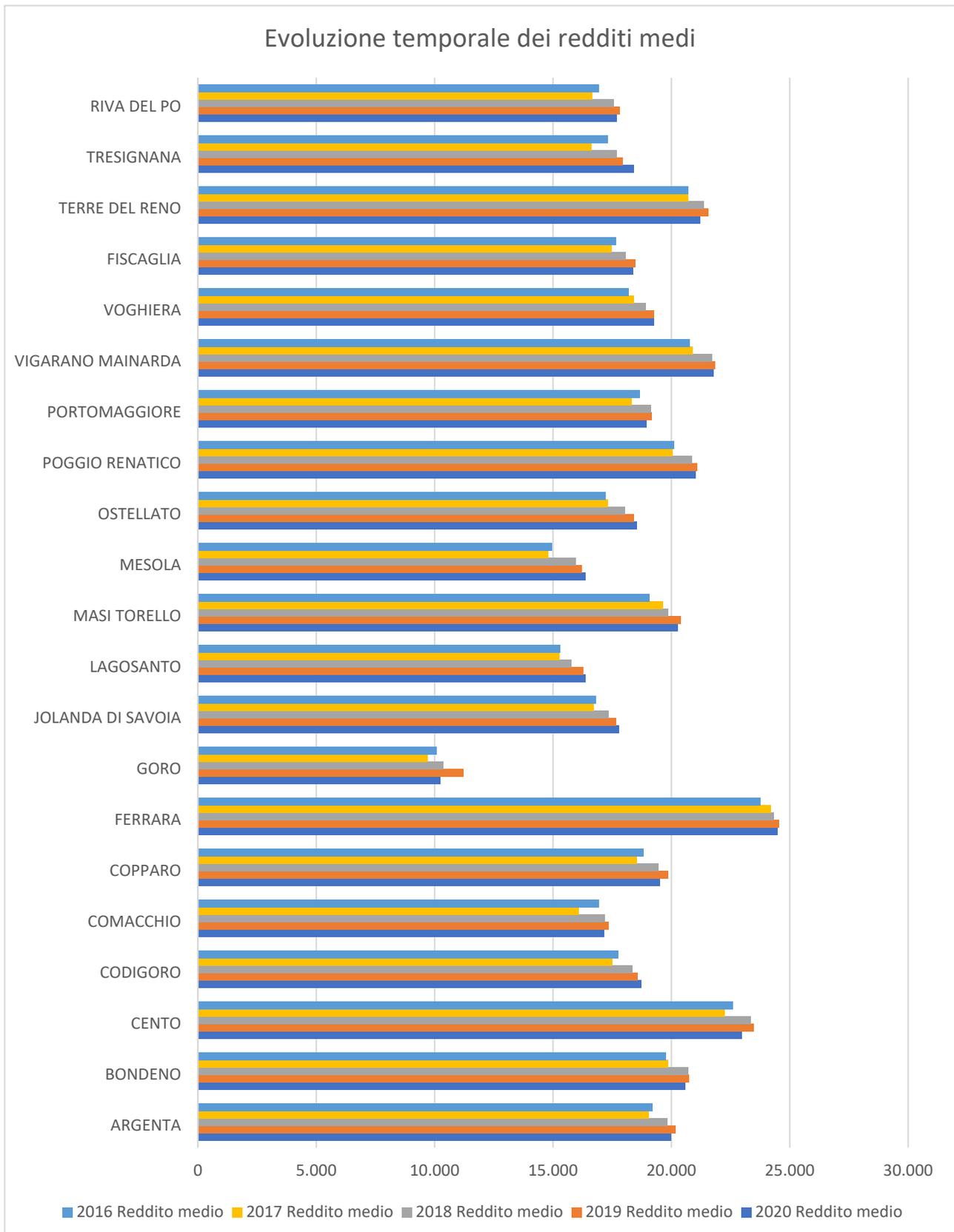
Fonte: Informazioni statistiche ed economiche della provincia di Ferrara – 2022 – Camera di commercio di Ferrara

1.2.6 – Dati economici della Provincia di Ferrara

Comune	Reddito totale		2020	2019	2018	2017	2016	Var. assoluta 2020 - 2019	Variaz. % 2020 / 2019
	Frequenza	Ammontare in euro	Reddito medio						
ARGENTA	16.361	326.925.596	19.982	20.163	19.818	19.045	19.205	-181	-0,90%
BONDENO	10.848	223.114.898	20.567	20.729	20.689	19.865	19.746	-161	-0,80%
CENTO	25.744	591.556.756	22.978	23.459	23.334	22.237	22.592	-481	-2,00%
CODIGORO	9.185	171.914.858	18.717	18.578	18.356	17.504	17.755	139	0,70%
COMACCHIO	16.802	288.068.270	17.145	17.330	17.178	16.079	16.941	-185	-1,10%
COPPARO	12.769	249.291.702	19.523	19.850	19.450	18.535	18.805	-327	-1,60%
FERRARA	100.389	2.456.832.194	24.473	24.550	24.322	24.199	23.762	-76	-0,30%
GORO	2.579	26.382.019	10.230	11.198	10.357	9.700	10.077	-969	-8,70%
JOLANDA DI SAVOIA	2.128	37.822.491	17.774	17.647	17.344	16.704	16.805	127	0,70%
LAGOSANTO	4.028	65.859.307	16.350	16.281	15.760	15.278	15.311	70	0,40%
MASI TORELLO	1.831	37.101.803	20.263	20.385	19.865	19.628	19.082	-121	-0,60%
MESOLA	5.239	85.784.867	16.374	16.196	15.968	14.805	14.947	178	1,10%
OSTELLATO	4.726	87.584.417	18.532	18.403	18.025	17.313	17.206	129	0,70%
POGGIO RENATICO	7.290	153.169.073	21.011	21.096	20.874	20.048	20.116	-85	-0,40%
PORTOMAGGIORE	9.064	171.622.507	18.935	19.174	19.121	18.321	18.669	-239	-1,20%
VIGARANO MAINARDA	5.823	126.730.970	21.764	21.831	21.706	20.902	20.761	-67	-0,30%
VOGHIERA	2.996	57.719.450	19.266	19.261	18.927	18.411	18.176	5	0,00%
FISCAGLIA	6.889	126.646.273	18.384	18.487	18.060	17.472	17.668	-103	-0,60%
TERRE DEL RENO	7.428	157.524.309	21.207	21.549	21.374	20.711	20.699	-342	-1,60%
TRESIGNANA	5.953	109.508.788	18.396	17.928	17.699	16.609	17.320	467	2,60%
RIVA DEL PO	5.958	105.401.582	17.691	17.819	17.569	16.661	16.939	-129	-0,70%

TOTALI	264.030	5.656.562.130	21.424	21.557	21.317	20.719	20.469	-133	-0,60%
MEDIA		€ 21.423,94							

Fonte: Ferrara in cifre - Camera di commercio di Ferrara - <https://www.fe.camcom.it/servizi/informazione-economica/notizie/ferrara-in-cifre>



CONSISTENZA E MOVIMENTAZIONE DELLE SEDI PER FORMA GIURIDICA E COMUNE AL 31 DICEMBRE 2021

COMUNI	SOCIETA' DI CAPITALE				SOCIETA' DI PERSONE				IMPRESSE INDIVIDUALI			
	Registr.	Attive	Iscriz.	Cess.(*)	Registr.	Attive	Iscriz.	Cess.(*)	Registr.	Attive	Iscriz.	Cess.(*)
Argenta	252	193	7	3	326	284	5	16	1.249	1.228	89	68
Bondeno	230	188	12	8	267	220	5	5	843	818	44	51
Cento	796	642	45	21	596	506	10	16	1.764	1.715	114	122
Codigoro	148	112	11	8	232	195	3	6	681	660	31	42
Comacchio	588	445	26	13	718	529	11	16	1.875	1.777	122	109
Copparo	169	133	5	7	263	226	6	5	951	929	42	58
Ferrara	3.759	2.886	201	118	2.195	1.795	46	65	6.314	6.116	368	388
Fiscaglia	97	77	3	1	203	160	3	9	491	474	19	26
Goro	40	28	1	3	65	51	1	6	1.140	1.134	33	30
Jolanda Di Savoia	30	21	2	0	39	31	0	1	169	164	6	8
Lagosanto	65	50	3	2	71	51	0	3	259	249	14	16
Masi Torello	45	38	5	1	38	37	1	3	149	146	1	10
Mesola	112	79	5	2	136	107	10	2	653	648	29	25
Ostellato	87	64	6	1	102	85	0	2	347	335	24	27
Poggio Renatico	120	92	8	4	114	93	2	4	516	502	33	30
Portomaggiore	172	140	13	3	195	164	5	7	633	619	29	36
Riva del Po	95	76	5	0	129	107	7	4	517	508	18	35
Terre del Reno	212	173	13	2	141	113	0	6	508	498	29	24
Tresignana	75	56	0	1	128	102	1	8	328	313	16	15
Vigarano	91	72	10	3	77	65	0	4	369	359	18	30
Mainarda												
Voghiera	45	37	1	1	72	57	3	1	260	257	7	22
PROVINCIA	7.228	5.602	382	202	6.107	4.978	119	189	20.016	19.449	1.086	1.172

COMUNI	ALTRE NATURE GIURIDICHE				TOTALE				Variazione % rispetto all'anno precedente			
	Registr.	Attive	Iscriz.	Cess.(*)	Registr.	Attive	Iscriz.	Cess.(*)	Registr.	Attive	Iscriz.	Cess.(*)
Argenta	67	56	1	2	1.894	1.761	102	89	0,9%	0,8%	13,3%	-14,4%
Bondeno	42	36	1	1	1.382	1.262	62	65	-0,3%	-0,6%	37,8%	-12,2%
Cento	58	46	0	2	3.214	2.909	169	161	0,4%	0,4%	9,7%	-15,7%
Codigoro	17	12	0	0	1.078	979	45	56	-1,3%	-1,4%	50,0%	-1,8%
Comacchio	99	84	3	1	3.280	2.835	162	139	0,7%	1,0%	8,7%	-14,2%
Copparo	36	34	1	0	1.419	1.322	54	70	-1,3%	-1,6%	0,0%	-13,6%
Ferrara	506	420	12	21	12.774	11.217	627	592	0,3%	0,5%	7,7%	-14,3%
Fiscaglia	22	18	0	1	813	729	25	37	-1,8%	-1,8%	31,6%	-26,0%
Goro	60	47	6	0	1.305	1.260	41	39	-0,2%	0,0%	-40,6%	56,0%
Jolanda Di Savoia	7	7	0	0	245	223	8	9	-1,2%	-1,8%	33,3%	-47,1%
Lagosanto	6	6	0	0	401	356	17	21	-0,7%	0,0%	-29,2%	-8,7%
Masi Torello	4	4	0	0	236	225	7	14	-3,7%	-3,4%	0,0%	-6,7%
Mesola	22	20	0	2	923	854	44	31	1,7%	1,5%	12,8%	-29,5%
Ostellato	22	16	1	0	558	500	31	30	-0,2%	-0,8%	72,2%	-25,0%
Poggio Renatico	15	13	1	0	765	700	44	38	0,8%	0,9%	33,3%	-22,4%
Portomaggiore	23	20	1	0	1.023	943	48	46	-0,1%	-0,2%	33,3%	-23,3%
Riva del Po	16	12	0	0	757	703	30	39	-1,0%	-1,7%	36,4%	2,6%
Terre del Reno	19	18	0	0	880	802	42	32	1,0%	0,5%	27,3%	-13,5%
Tresignana	23	21	0	0	554	492	17	24	-0,7%	-0,8%	-39,3%	-29,4%
Vigarano	11	8	0	1	548	504	28	38	-2,3%	-2,5%	40,0%	-11,6%
Mainarda												
Voghiera	12	11	1	1	389	362	12	25	-2,8%	-2,4%	9,1%	13,6%

PROVINCIA	1.087	909	28	32	34.438	30.938	1.615	1.595	0,1%	0,1%	9,9%	-14,1%
-----------	-------	-----	----	----	--------	--------	-------	-------	------	------	------	--------

(*) Al netto delle cessazioni d'ufficio

Fonte: elaborazioni su dati INFOCAMERE (banca dati STOCKVIEW)

Fonte: Informazioni statistiche ed economiche della provincia di Ferrara – 2022 – Camera di commercio di Ferrara

SEDI D'IMPRESA ATTIVE PER FORMA GIURIDICA E COMUNE AL 31 DICEMBRE 2021

COMUNI	SOCIETA' DI CAPITALE		SOCIETA' DI PERSONE		IMPRESE INDIVIDUALI		ALTRE NATURE GIURIDICHE		TOTALE IMPRESE	LOCALIZZAZIONI ATTIVE
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	N
Argenta	193	11,0%	284	16,1%	1.228	69,7%	56	3,2%	1.761	2.206
Bondeno	188	14,9%	220	17,4%	818	64,8%	36	2,9%	1.262	1.553
Cento	642	22,1%	506	17,4%	1.715	59,0%	46	1,6%	2.909	3.570
Codigoro	112	11,4%	195	19,9%	660	67,4%	12	1,2%	979	1.214
Comacchio	445	15,7%	529	18,7%	1.777	62,7%	84	3,0%	2.835	3.703
Copparo	133	10,1%	226	17,1%	929	70,3%	34	2,6%	1.322	1.600
Ferrara	2.886	25,7%	1.795	16,0%	6.116	54,5%	420	3,7%	11.217	14.316
Fiscaglia	77	10,6%	160	21,9%	474	65,0%	18	2,5%	729	881
Goro	28	2,2%	51	4,0%	1.134	90,0%	47	3,7%	1.260	1.327
Jolanda Di Savoia	21	9,4%	31	13,9%	164	73,5%	7	3,1%	223	309
Lagosanto	50	14,0%	51	14,3%	249	69,9%	6	1,7%	356	427
Masi Torello	38	0,0%	37	16,4%	146	64,9%	4	1,8%	225	270
Mesola	79	9,3%	107	12,5%	648	75,9%	20	2,3%	854	952
Ostellato	64	0,0%	85	17,0%	335	0,0%	16	3,2%	500	675
Poggio Renatico	92	0,0%	93	13,3%	502	0,0%	13	1,9%	700	832
Portomaggiore	140	14,8%	164	17,4%	619	65,6%	20	2,1%	943	1.112
Riva del Po	76	10,8%	107	15,2%	508	72,3%	12	1,7%	703	820
Terre del Reno	173	21,6%	113	14,1%	498	62,1%	18	2,2%	802	994
Tresignana	56	11,4%	102	20,7%	313	63,6%	21	4,3%	492	615
Vigarano Mainarda	72	14,3%	65	12,9%	359	71,2%	8	1,6%	504	614
Voghiera	37	10,2%	57	15,7%	257	71,0%	11	3,0%	362	428
PROVINCIA	5.602	18,1%	4.978	16,1%	19.449	62,9%	909	2,9%	30.938	38.418

Fonte: Informazioni statistiche ed economiche della provincia di Ferrara – 2022 – Camera di commercio di Ferrara

CONSISTENZA DEGLI ESERCIZI COMMERCIALI AL DETTAGLIO ATTIVI PER COMUNE IN SEDE FISSA - 31

DICEMBRE 2021

COMUNI	ESERCIZI					METRI QUADRI		
	Sedi	Unità Locali	TOTALE	Rapp. Sedi/U.L.	Esercizi / 1000 abitanti	Sedi	Unità Locali	TOTALE
ARGENTA	202	62	264	3	13	10.896	13.334	24.230
BONDENO	149	37	186	4	13	5.215	10.202	15.417
CENTO	397	137	534	3	15	18.159	28.059	46.218
CODIGORO	147	44	191	3	17	11.851	7.400	19.251
COMACCHIO	466	250	716	2	32	19.838	42.673	62.511
COPPARO	182	48	230	4	15	10.248	14.314	24.562
FERRARA	1.569	694	2.263	2	17	70.115	149.436	219.551
FISCAGLIA	104	18	122	6	15	5.080	2.603	7.683
GORO	52	17	69	3	20	1.799	1.194	2.993
JOLANDA DI SAVOIA	19	5	24	4	9	768	405	1.173
LAGOSANTO	50	17	67	3	14	2.745	1.883	4.628
MASI TORELLO	28	3	31	9	13	1.323	153	1.476
MESOLA	85	12	97	7	15	3.560	4.914	8.474
OSTELLATO	54	10	64	5	11	3.245	2.007	5.252
POGGIO RENATICO	66	15	81	4	8	2.382	3.088	5.470
PORTOMAGGIORE	134	25	159	5	14	6.632	6.848	13.480
RIVA DEL PO	71	13	84	5	11	7.297	808	8.105
TERRE DEL RENO	77	21	98	4	10	3.535	1.999	5.534
TRESIGNANA	59	14	73	4	11	2.001	2.284	4.285
VIGARANO MAINARDA	53	15	68	4	9	2.651	1.854	4.505
VOGHIERA	37	12	49	3	13	1.287	490	1.777
TOTALE	4.001	1.469	5.470	3	16	190.627	295.948	486.575

Fonte: Informazioni statistiche ed economiche della provincia di Ferrara – 2022 – Camera di commercio di Ferrara

SEDI ATTIVE PER SEZIONE DI ATTIVITA' ECONOMICA E COMUNE AL 31 DICEMBRE 2021

COMUNI	Agricoltura a silvicol. pesca	Estraz. da cave e miniere	Attività manifatturiere	Fornitura energia elettrica	Fornit. acqua ; reti fogn.	Costruzioni	Commercio, riparazione auto	Trasporto, magazzinaggio	Alloggi o e ristorazione	Informazioni e comunicazione
Argenta	510	-	137	6	1	288	328	54	108	16
Bondeno	384	-	186	1	6	130	227	42	73	11
Cento	358	1	367	5	7	526	641	105	162	75
Codigoro	287	1	74	2	3	148	195	26	83	12
Comacchio	639	-	118	1	6	439	574	39	384	17
Copparo	458	-	89	0	7	139	289	27	73	17
Ferrara	1.350	1	775	15	15	1.628	2.628	283	880	300
Fiscaglia	181	1	62	1	3	108	179	33	39	5
Goro	1.095	-	17	2	-	11	57	8	18	1
Jolanda di Savoia	102	-	15	-	-	21	43	5	10	0
Lagosanto	92	-	21	1	-	83	71	7	25	4
Masi Torello	75	-	11	-	-	33	39	5	13	4
Mesola	421	-	55	1	-	105	143	10	34	4
Ostellato	178	-	47	-	0	64	78	10	41	3
Poggio Renatico	176	-	65	1	4	121	130	30	40	4
Portomaggiore	216	1	89	-	3	170	198	18	60	13
Riva del Po	290	0	55	1	4	86	136	18	38	2
Terre del Reno	158	0	116	1	2	162	135	27	51	14
Tresignana	130	0	35	0	2	76	84	12	34	4

Vigarano	107	-	58	-	1	92	91	23	33	5
Mainarda										
Voghiera	154	-	19	1	-	43	56	10	18	2
PROVINCIA	7.361	5	2.411	39	64	4.473	6.322	792	2.217	513
COMUNI	Finanziari e assicurati.	Attività immobiliari	Att. Profess.	Noleggi e agenzie di viaggio	Istruzione	Sanità e assistenza sociale	Attività artistiche, sportive	Altre attività di servizi	Imprese non classificate	TOTALE
Argenta	32	60	28	58	5	13	28	86	3	1.761
Bondeno	23	60	14	23	10	1	21	50	0	1.262
Cento	76	167	105	95	9	15	33	161	1	2.909
Codigoro	21	33	12	21	3	2	5	51	0	979
Comacchio	29	225	39	71	6	9	108	130	1	2.835
Copparo	27	37	26	29	6	12	22	64	0	1.322
Ferrara	339	855	607	470	86	112	207	662	4	11.217
Fiscaglia	15	27	7	17	0	5	17	29	0	729
Goro	4	4	9	9	1	4	4	16	0	1.260
Jolanda di Savoia	2	1	4	2	1	5	4	8	0	223
Lagosanto	5	12	1	7	-	2	4	21	0	356
Masi Torello	6	12	5	3	1	3	4	11	0	225
Mesola	5	15	5	11	1	9	6	29	0	854
Ostellato	5	18	4	16	2	2	10	22	0	500
Poggio Renatico	9	24	11	23	3	3	17	39	0	700
Portomaggiore	16	33	22	32	1	4	18	49	0	943
Riva del Po	5	13	8	14	2	1	5	25	0	703
Terre del Reno	10	35	17	21	4	4	10	35	0	802
Tresignana	12	31	9	15	1	5	11	31	0	492
Vigarano Mainarda	7	22	10	10	5	3	8	29	0	504
Voghiera	4	15	7	9	2	2	2	18	0	362
PROVINCIA	652	1.699	950	956	149	216	544	1.566	9	30.938

Fonte: Informazioni statistiche ed economiche della provincia di Ferrara – 2022 – Camera di commercio di Ferrara

Nella tabella seguente vengono riportate, come dato statistico sulla condizione socio-economica delle famiglie della Provincia di Ferrara, le analisi statistiche riferite alle dichiarazioni dei redditi delle persone fisiche 2020, specificando che sono gli ultimi dati ufficiali disponibili per l'Ente. Si tratta di indicatori che mostrano la distribuzione della ricchezza in termini di reddito nella Provincia di Ferrara.

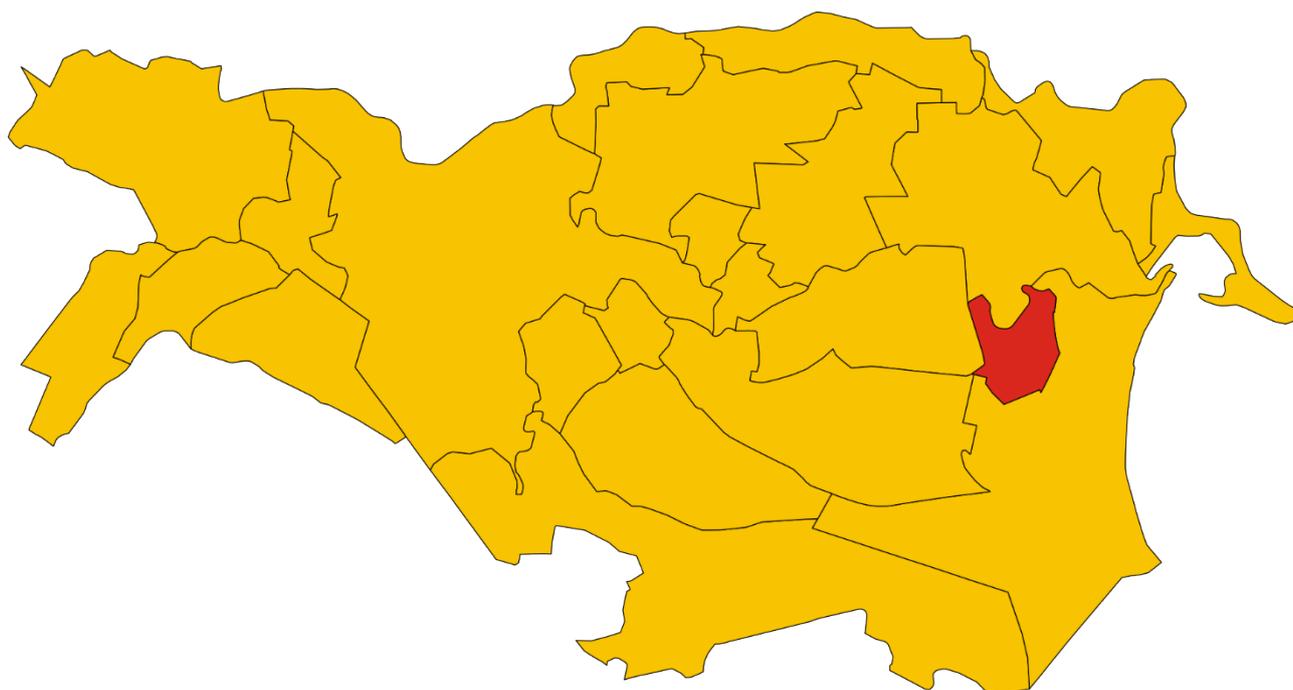
Denominazione Comune	Numero contribuenti	Addizionale comunale dovuta - Ammontare in euro
ARGENTA	16646	2280789
BONDENO	11025	1575925
CENTO	26220	3165598
CODIGORO	9324	1130205
COMACCHIO	17093	1023589
COPPARO	12999	1772041
FERRARA	102764	14528076
GORO	2650	157063
JOLANDA DI SAVOIA	2162	271876
LAGOSANTO	4081	463848

MASI TORELLO	1872	267327
MESOLA	5349	589734
OSTELLATO	4796	587367
POGGIO RENATICO	7420	1086924
PORTOMAGGIORE	9218	1194992
VIGARANO MAINARDA	5938	908417
VOGHIERA	3063	408847
FISCAGLIA	6969	898752
TERRE DEL RENO	7566	1042878
TRESIGNANA	6042	689751
RIVA DEL PO	6081	699020

Fonte: Ministero dell'Economia e delle Finanze, MEF dipartimento delle finanze

1.2.7 – Il territorio e la popolazione di Lagosanto

Il territorio di Lagosanto si estende su una superficie di 34,26 km² nella parte orientale della Provincia di Ferrara in corrispondenza delle Valli di Comacchio.



Il territorio del Comune di Lagosanto è connotato dalla presenza di un centro capoluogo e da due frazioni, di cui quella di Vaccolino “condivisa” con il Comune di Comacchio. In sintesi si può quindi riconoscere un sistema centrale imperniato su Lagosanto, un sistema orientale con Vaccolino condiviso con il Comune di Comacchio e gravitante essenzialmente sulla S.S. Romea, un sistema lungo il Po di Volano costituito da Marozzo.

Lagosanto si sviluppa a partire dall’asse storico del cordone dunoso di collegamento fra Mesola e Comacchio. Sebbene il suo centro urbano sia stato quasi completamente riedificato nel secondo dopoguerra, alcuni segni di matrice storica sono ancora percepibili, avendo di fatto costituito gli elementi di riferimento della ricostruzione. L’asse centrale odierno (Via Spina - Via S. Venanzio) si sovrappone all’antico cordone dunoso rappresentando l’asse viario principale. L’altro elemento

che ha guidato la crescita fisica e funzionale dell'abitato contemporaneo è la presenza del nuovo Ospedale del Delta verso cui si è concentrato negli ultimi anni lo sviluppo urbano.

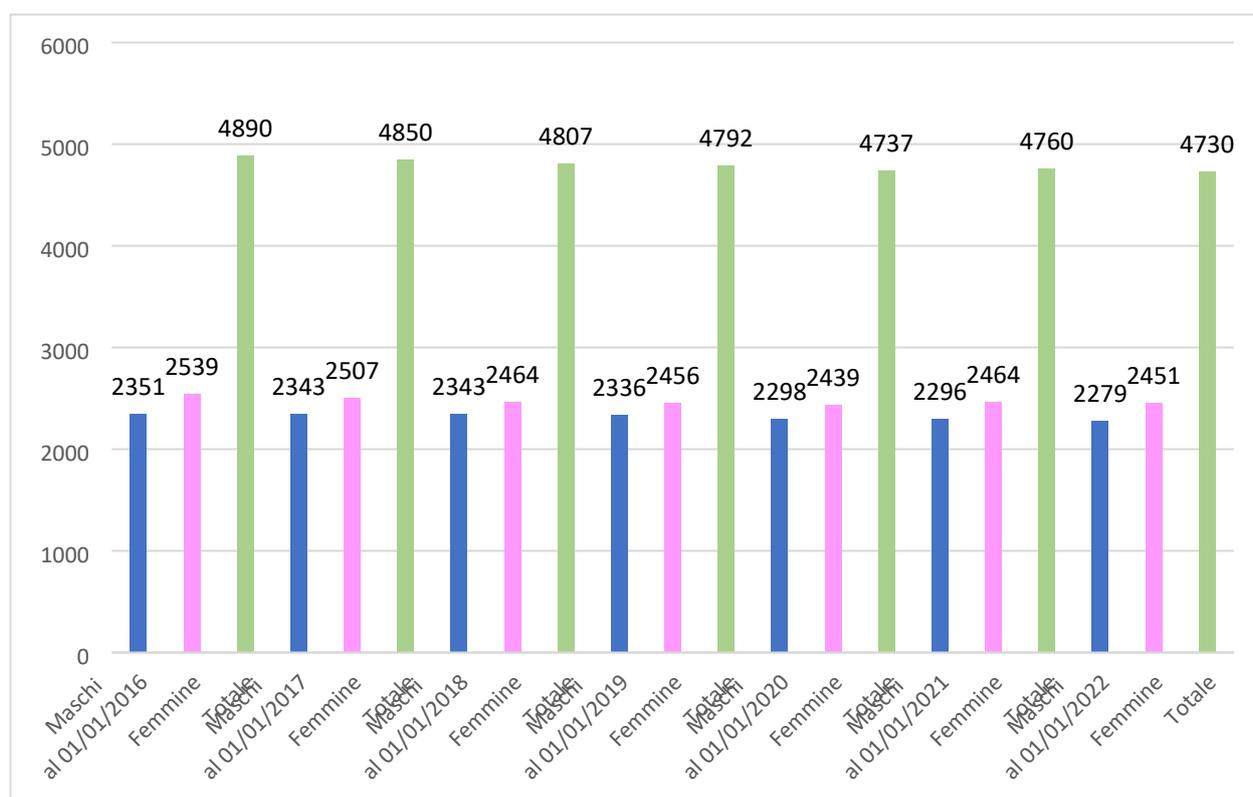
I centri minori Marozzo e Vaccolino presentano una struttura urbana alquanto semplificata. Su Vaccolino, proprio per la prossimità alla S.S. Romea, è stata individuata la zona produttiva artigianale.

Confina ad ovest con i comuni di Fiscaglia ed Ostellato, a nord con il comune di Codigoro e per il resto è circondato dal comune di Comacchio.

Al 31/12/2021 il Comune contava 4730 abitanti (dati ISTAT), in diminuzione rispetto ai periodi precedenti, con una prevalenza del genere femminile:

Popolazione	al 01/01/2018			al 01/01/2019			al 01/01/2020			al 01/01/2021			al 01/01/2022		
	Maschi	Femmine	Totale												
Lagosanto	2343	2464	4807	2336	2456	4792	2298	2439	4737	2296	2464	4760	2279	2451	4730

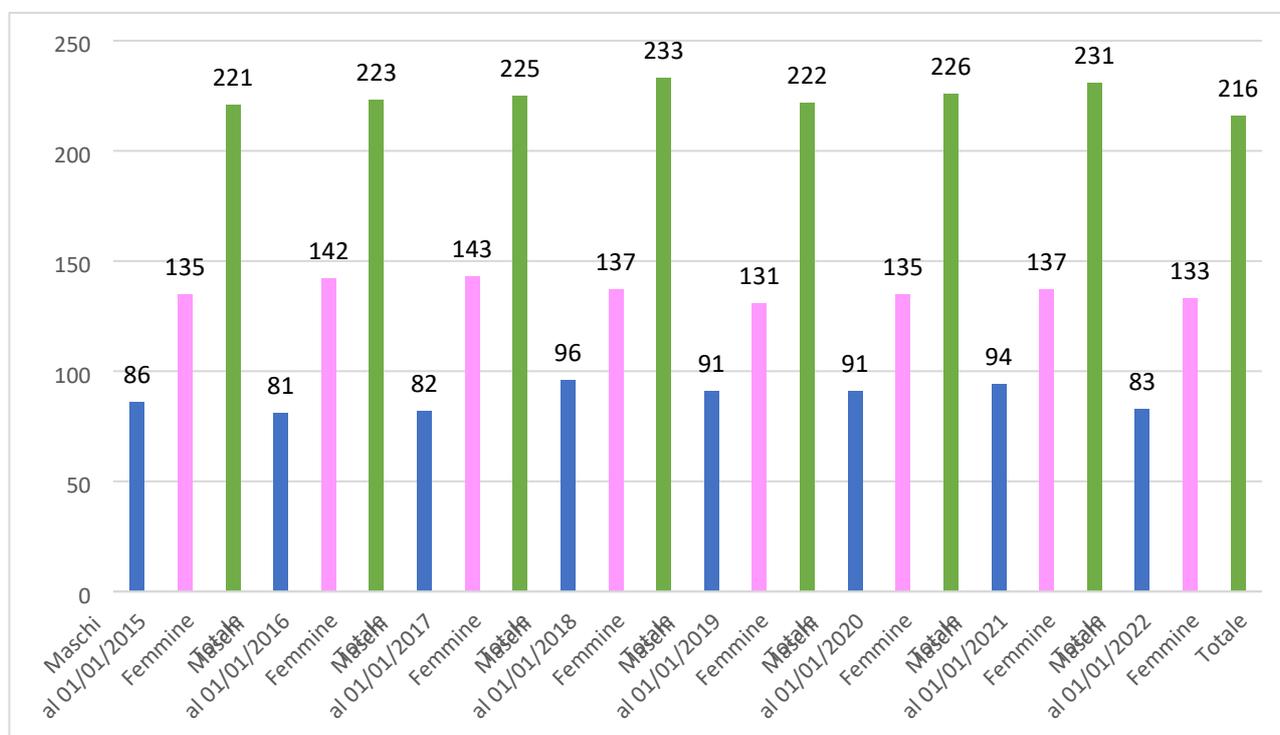
Elaborazione su Dati Istat



Per quanto concerne la popolazione straniera:

Popolazione straniera	al 01/01/2015			al 01/01/2016			al 01/01/2017			al 01/01/2018			al 01/01/2019			al 01/01/2020			al 01/01/2021			al 01/01/2022		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Maschi	Maschi	Maschi	Femmine	Totale												
Lagosanto	86	135	221	81	142	223	82	143	225	96	137	233	91	131	222	91	135	226	94	137	231	83	133	216

Elaborazione su Dati Istat



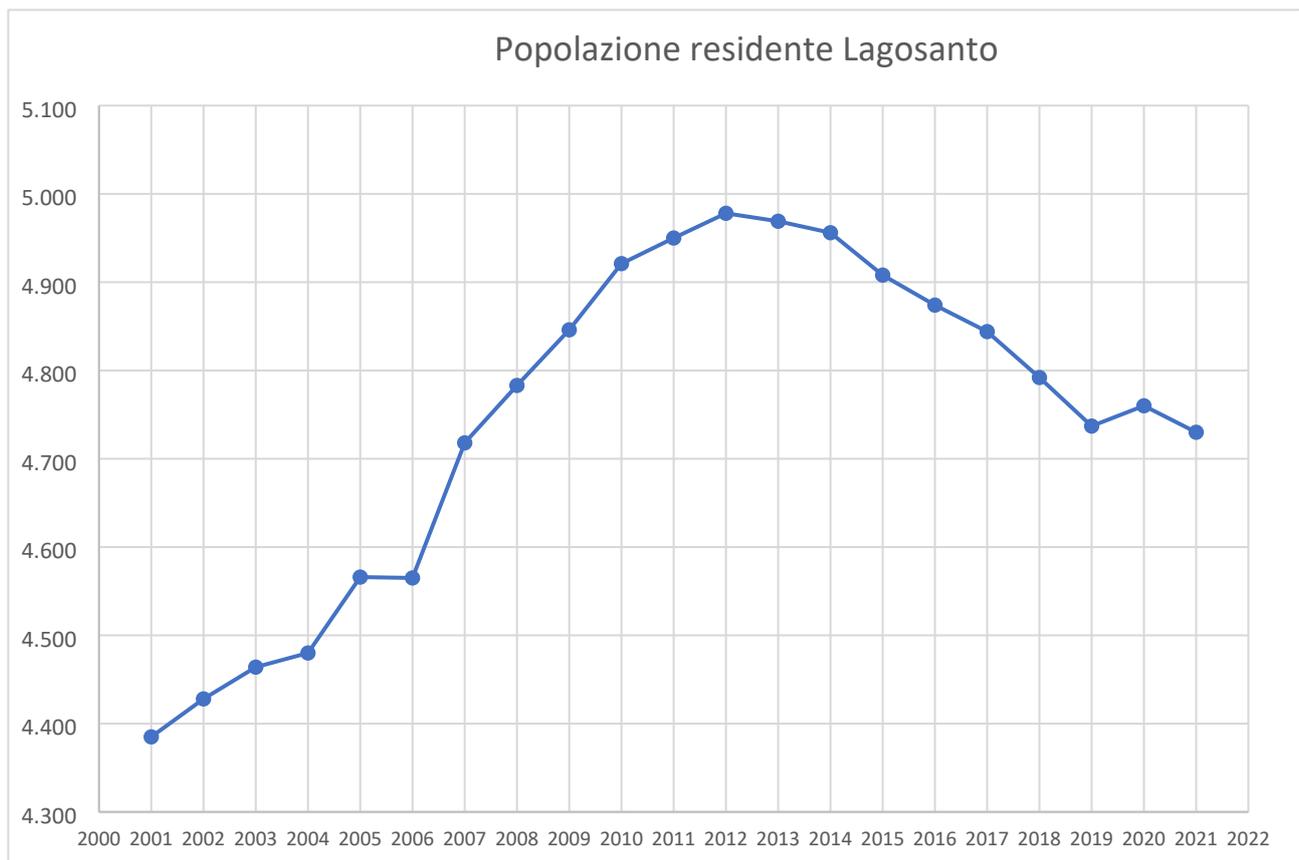
Analizzando l'andamento della popolazione si possono ottenere le informazioni seguenti:

Anno	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	4.385	-	-	-	-
2002	4.428	43	0,98%	-	-
2003	4.464	36	0,81%	1.785	2,50
2004	4.480	16	0,36%	1.824	2,46
2005	4.566	86	1,92%	1.899	2,40
2006	4.565	-1	-0,02%	1.911	2,39

2007	4.718	153	3,35%	2.006	2,35
2008	4.783	65	1,38%	2.050	2,33
2009	4.846	63	1,32%	2.100	2,31
2010	4.921	75	1,55%	2.136	2,30
2011	4.950	29	0,59%	2.179	2,27
2012	4.978	28	0,57%	2.176	2,29
2013	4.969	-9	-0,18%	2.203	2,26
2014	4.956	-13	-0,26%	2.221	2,23
2015	4.908	-48	-0,97%	2.207	2,22
2016	4.874	-34	-0,69%	2.210	2,21
2017	4.844	-30	-0,62%	2.172	2,23
2018	4.792	-52	-1,07%	2.141,43*	2,24*
2019	4.737	-55	-1,15%	2.124,52*	2,23*
2020	4.760	23	0,49%	2130*	2,23*
2021	4.730	-30	-0,63%	2122*	2,23*

Dati Istat: elaborazione Tuttitalia.it

* stima



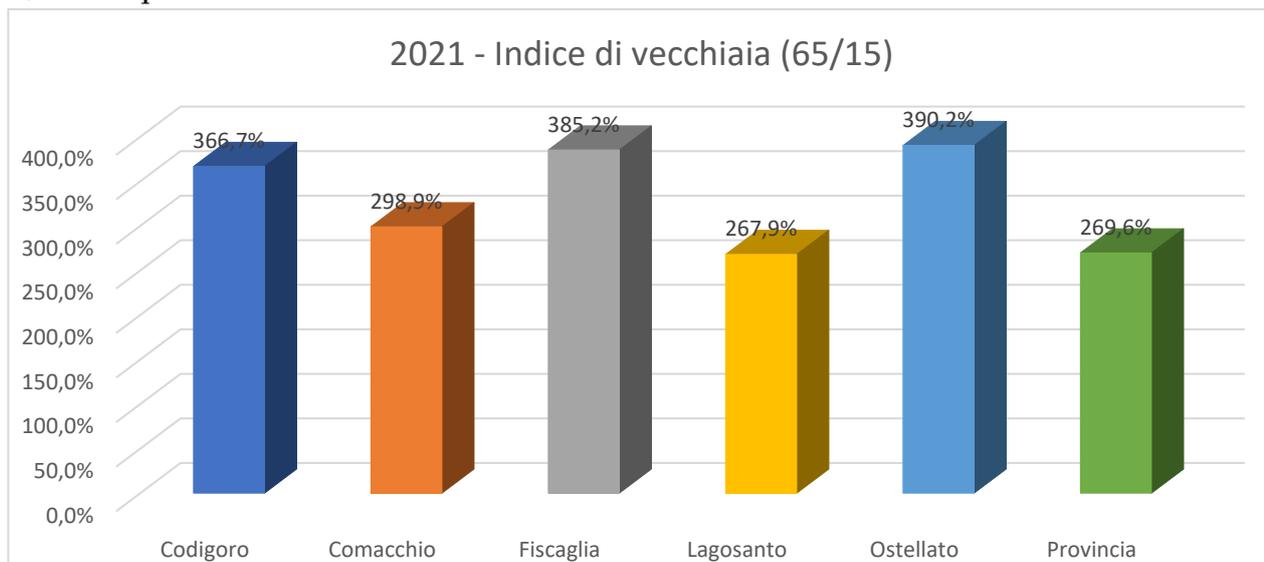
1.2.8 – Confronto con i comuni confinanti

La Camera di commercio di Ferrara mette a disposizione una serie di indicatori strutturali, economici, popolazione per comune, consistenza e movimentazione delle imprese. Estrapolando i dati in relazione ai comuni confinanti, possono essere desunte diverse utili informazioni ai fini dell'elaborazione di strategie e programmi.

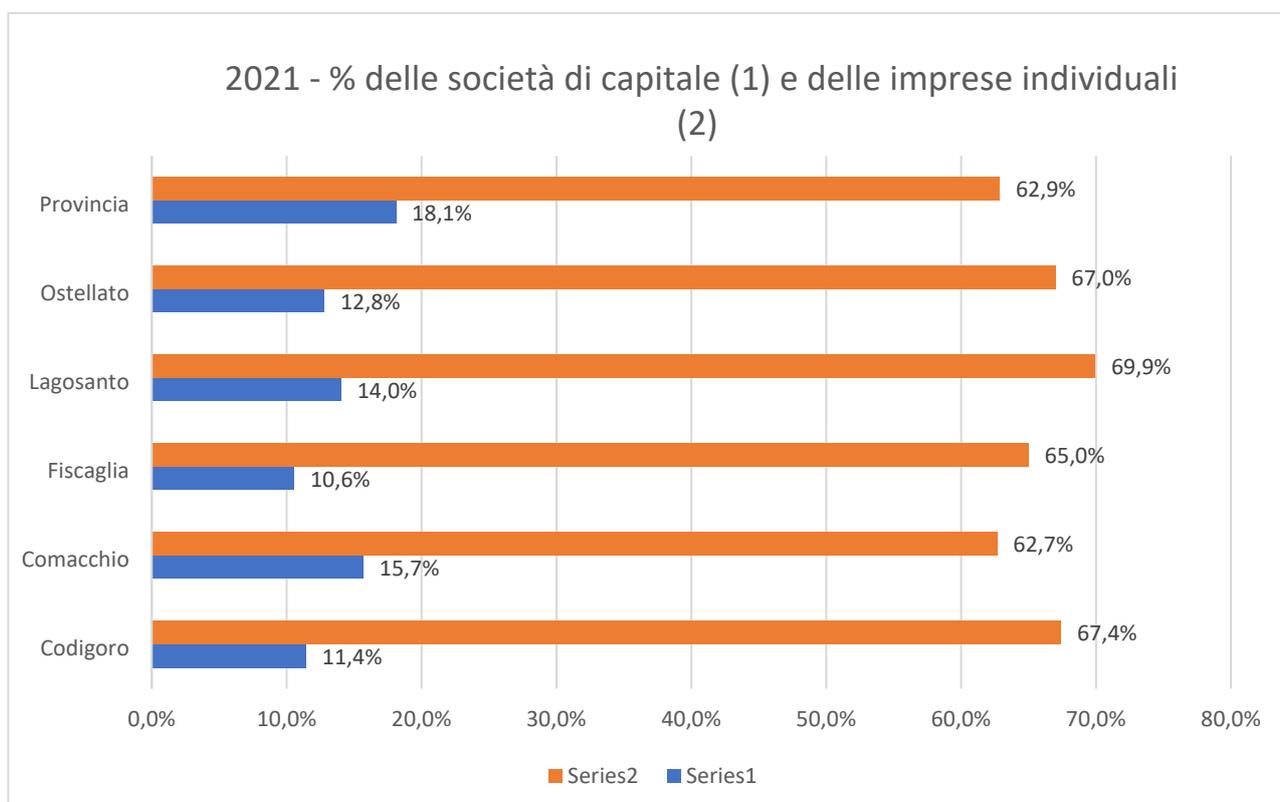
Anno 2021							
Tema	Indicatore	Codigoro	Comacchio	Fiscaglia	Lagosanto	Ostellato	Provincia
Popolazione e territorio	Popolazione residente	11.175	22.162	8.349	4.729	5.723	340.755
	Superficie territoriale (km)	169,27	283,75	116,18	34,44	173,34	2.627,38
	Popolazione per kmq	66,0	78,1	71,9	137,3	33,0	129,7
	Residenti stranieri	984	1.458	673	233	422	35.659
	Percentuale di cittadini stranieri	8,8%	6,6%	8,1%	4,9%	7,4%	10,5%
	Prima comunità straniera	Romania	Romania	Romania	Romania	Romania	Romania
	Residenti con 65 anni e oltre	3.590	6.298	2.673	1.361	1.869	97.055
	Residenti con meno di 20 anni	1.367	2.968	1.025	682	686	49.714
	Residenti con meno di 15 anni	979	2.107	694	508	479	35.996
	Indice di vecchiaia (65/15)	366,7%	298,9%	385,2%	267,9%	390,2%	269,6%
	<i>dati provvisori Istat al 1/1/22</i>						
Tessuto imprenditoriale	Imprese attive 2021	979	2.835	729	356	500	30.938
	Superficie territoriale (km)	169,27	283,75	116,18	34,44	173,34	2.627,38
	Unità locali attive	235	868	152	71	175	7.480
	Imprese attive per kmq	6	10	6	10	3	269
	società di capitale	112	445	77	50	64	5.602
	% delle società di capitale	11,4%	15,7%	10,6%	14,0%	12,8%	18,1%
	imprese individuali	660	1.777	474	249	335	19.449
	% delle imprese individuali	67,4%	62,7%	65,0%	69,9%	67,0%	62,9%
	Imprese iscritte prima del 1980	46	106	23	9	21	1.086
	Imprese iscritte 1980-2000	344	649	216	96	173	9.135
	Imprese iscritte dopo il 2000	589	2.080	490	251	306	20.717
	Imprese registrate	1.078	3.280	813	401	558	34.438
	Localizzazioni attive	1.214	3.703	881	427	675	38.418
	Localizzazioni registrate	1.327	4.173	975	474	734	42.242
IMPRESE Tipologia	Imprese attive 2021	979	2.835	729	356	500	30.938
	Imprese attive 2020	993	2.808	742	356	504	30.913
	Imprese attive 2019	1.016	2.823	768	361	524	31.226
	Imprese attive 2018	1.049	2.839	779	367	525	31.745
	Tasso di crescita 2021	-1,4%	1,0%	-1,8%	0,0%	-0,8%	0,1%

	Imprese attive 2008	1.269	3.076	906	447	686	35.243
	Tasso di crescita 2008	-22,9%	-7,8%	-19,5%	-20,4%	-27,1%	-12,2%
	Iscrizioni 2021	45	162	25	17	31	1.615
	Iscrizioni 2020	30	149	19	24	18	1.469
	Iscrizioni 2019	39	182	37	22	24	1.680
	Iscrizioni 2018	48	199	32	17	21	1.796
	Var.% iscrizioni 2021/2020	50,0%	8,7%	31,6%	-29,2%	72,2%	9,9%
	Cancellazioni 21 (non d'ufficio)	56	139	37	21	30	1.595
	Cancellazioni 20 (non d'ufficio)	57	162	50	23	40	1.857
	Cancellazioni 19 (non d'ufficio)	60	171	45	30	30	2.025
	Cancellazioni 18 (non d'ufficio)	70	192	48	32	32	2.079
	Var.% cancellaz. 2021/2020	-1,8%	-14,2%	-26,0%	-8,7%	-25,0%	-14,1%
	Imprese femminili	216	676	185	81	107	7.217
	% di imprese femminili	22,1%	23,8%	25,4%	22,8%	21,4%	23,3%
	Imprese giovanili	61	231	40	26	24	2.269
	% di imprese giovanili	6,2%	8,1%	5,5%	7,3%	4,8%	14,6%
	Imprese straniere	53	185	74	31	26	3.082
	% di imprese straniere	5,4%	6,5%	10,2%	8,7%	5,2%	17,7%
	Imprese agricole	287	639	181	92	178	7.361
	% di imprese agricole	29,3%	22,5%	24,8%	25,8%	35,6%	23,8%
	Imprese artigiane	299	705	216	131	137	8.430
	% di imprese artigiane	30,5%	24,9%	29,6%	36,8%	27,4%	27,2%
ADDETTI	TOTALE ADDETTI 2021	2.633	9.369	1.834	693	2.415	102.349
	Totale Addetti 2020	2.683	9.016	1.886	692	2.294	102.438
	Addetti/popolazione	23,6%	42,3%	22,0%	14,7%	42,2%	30,0%
	<i>Anno 2021</i>						
	Addetti Agricoltura pesca	595	1.045	418	89	703	15.765
	% sul totale comunale	22,2%	11,6%	22,2%	12,9%	30,6%	
	% sul totale provinciale	0,6%	1,0%	0,4%	0,1%	0,7%	15,4%
	Addetti Industria	567	1.295	365	121	1.084	22.002
	% sul totale comunale	21,1%	14,4%	19,4%	17,5%	47,3%	
	% sul totale provinciale	0,6%	1,3%	0,4%	0,1%	1,1%	21,5%
	Addetti Costruzioni	294	937	173	124	140	9.457
	% sul totale comunale	11,0%	10,4%	9,2%	17,9%	6,1%	
	% sul totale provinciale	0,3%	0,9%	0,2%	0,1%	0,1%	9,2%
	Addetti Commercio	536	1.402	289	133	121	15.779
	% sul totale comunale	20,0%	15,6%	15,3%	19,2%	5,3%	
	% sul totale provinciale	0,5%	1,4%	0,3%	0,1%	0,1%	15,4%
	Addetti Terziario	641	4.690	589	226	367	39.346
% sul totale comunale	23,9%	52,0%	31,2%	32,7%	16,0%		
% sul totale provinciale	0,6%	4,6%	0,6%	0,2%	0,4%	38,4%	

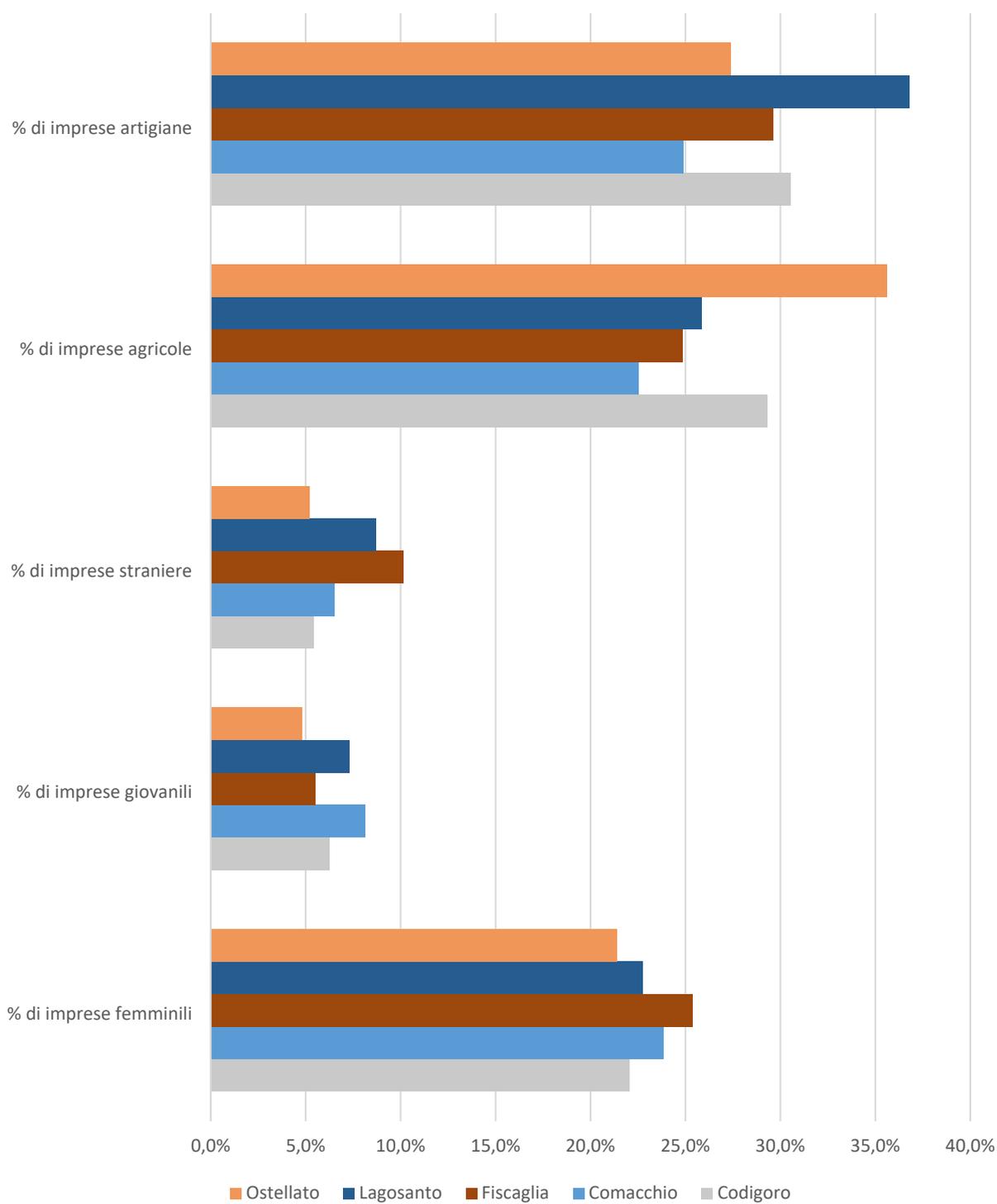
La struttura della popolazione del comune di Lagosanto mostra un indice di vecchiaia più basso dei comuni confinanti ma comunque alto con una popolazione ultrasessantacinquenne quasi 2,7 volte quella con età minore di 15 anni.



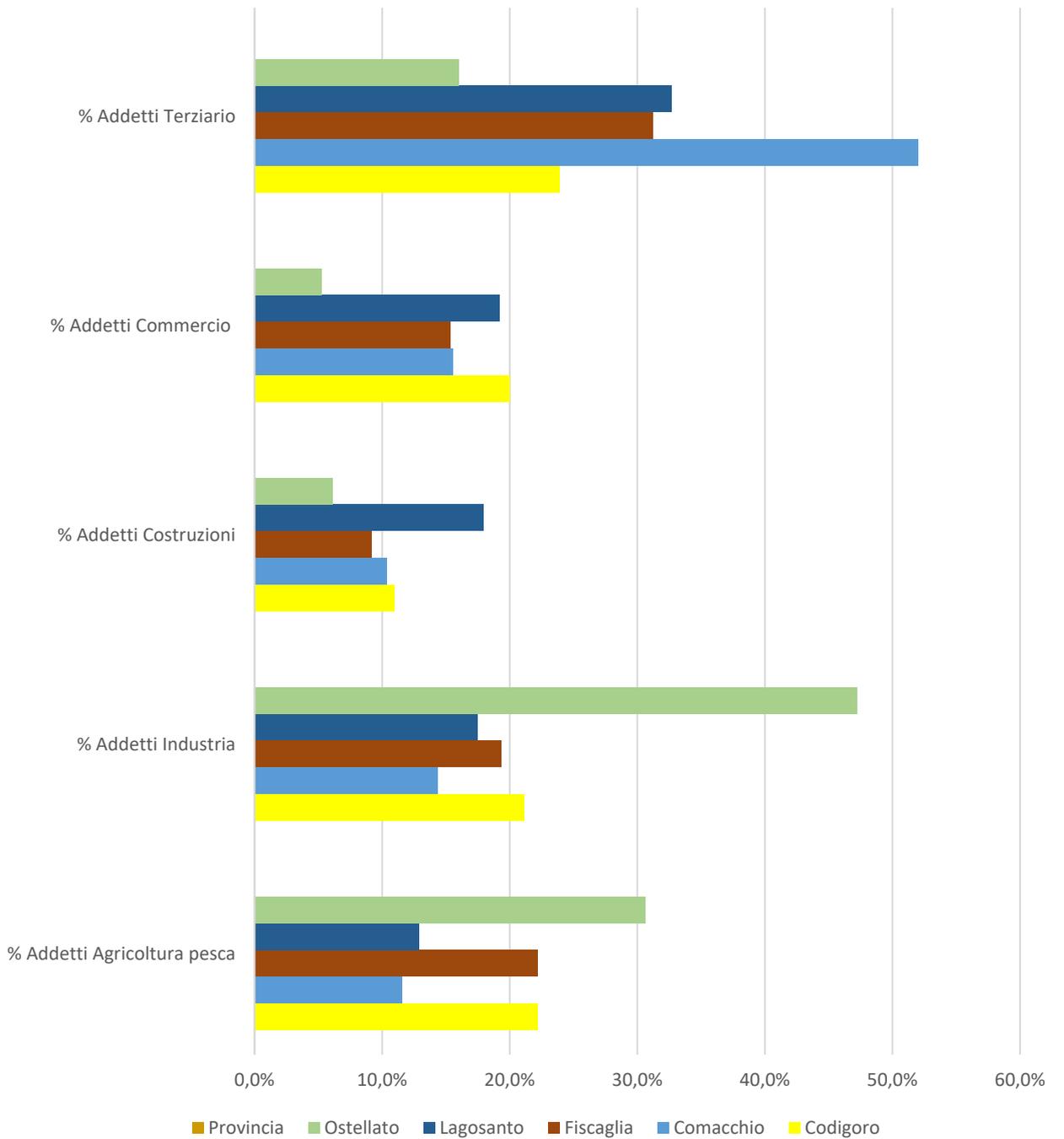
Si registra una percentuale di imprese individuali rispetto al totale più elevata dei comuni confinanti e pari a circa 7/10 e al contempo una percentuale di società di capitali sul totale del 14%. I dati dell'intero comprensorio tuttavia mostrano notevoli differenze rispetto al dato provinciale.

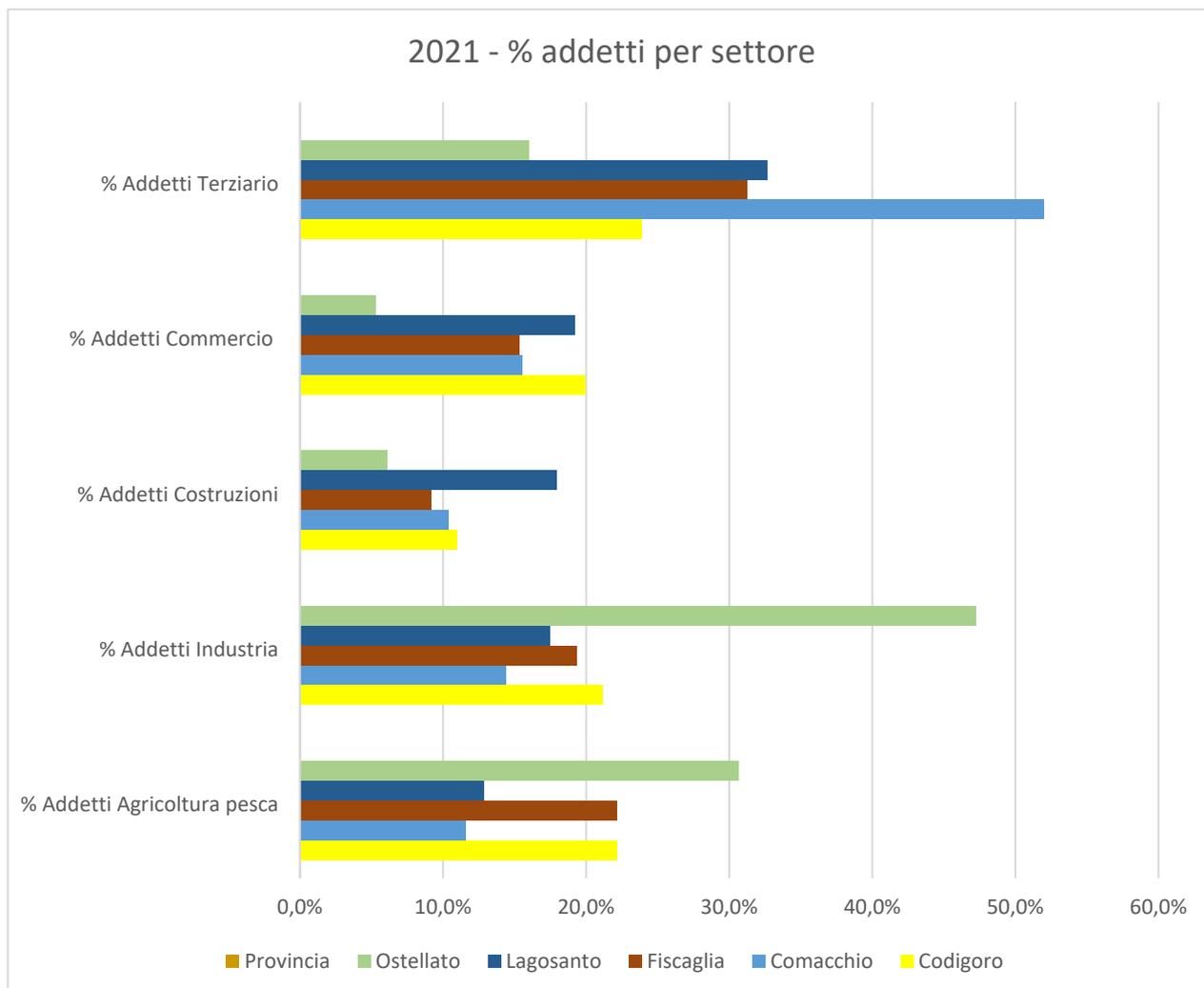


2021 - Tipologie di imprese in %



2021 - % addetti per settore





1.3 – ANALISI DELLE CONDIZIONI INTERNE

1.3.1 – Chi siamo?

Il Comune, ente locale autonomo, rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo nell'ambito dei principi fissati dalle leggi generali della Repubblica che ne determinano le funzioni e dalle norme dello statuto (documento base che il Comune stesso si è dato).

Il Comune rappresenta una comunità cioè l'insieme dei cittadini e delle cittadine che abitano sul suo territorio, all'interno quindi dei suoi confini.

Il Comune viene definito come un ente locale autonomo perché decide autonomamente, quindi da solo e senza imposizioni, come organizzarsi, agire e cosa fare per rispondere alle richieste e agli interessi della popolazione. Naturalmente le decisioni vengono prese nel rispetto delle leggi e degli interessi nazionali, in linea con i principi costituzionali.

Il Comune è il primo soggetto istituzionale al quale la collettività si rivolge e, conseguentemente, deve avere dimensioni ed organizzazione adeguate per esercitare direttamente, al miglior livello e con la massima trasparenza, tutte le funzioni delle quali è titolare. I cittadini a loro volta esigono

dalle istituzioni e da coloro che ad esse sono preposte, un rapporto che sia fondato sul dovere di servizio, sull'impiego razionale delle risorse per soddisfare le loro necessità sostenere la ripresa dell'economia, realizzare per tutti condizioni di equità.

È dotato di autonomia statutaria, normativa, amministrativa ed organizzativa nonché autonomia impositiva finanziaria nell'ambito del proprio statuto, dei regolamenti e delle leggi di coordinamento della finanza pubblica. Il Comune fonda, altresì, la propria azione sui principi di libertà, uguaglianza e giustizia indicati dalla Costituzione si impegna a tutelare ogni persona nei suoi bisogni fondamentali dall'inizio della vita fino al suo termine naturale: il lavoro, la casa, l'educazione e la salute attraverso gli atti di propria competenza. Concorre altresì a valorizzare le risorse naturali, ambientali, storiche e culturali presenti nel proprio territorio per assicurare alla collettività una migliore qualità della vita, attraverso un'attenta programmazione dell'assetto territoriale, nelle sue diverse componenti, all'interno di un giusto equilibrio tra sviluppo e ambiente, finalizzato alla tutela del patrimonio umano e culturale. Pertanto il Comune svolge tutte quelle funzioni e compiti amministrativi che riguardano la popolazione e il territorio comunale, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale secondo le rispettive competenze.

Dato che in esso i cittadini concentrano i propri interessi, il Comune costituisce il fulcro della vita sociale, promuove la protezione materiale e morale degli interessi generali, ha la rappresentanza legale dell'insieme dei cittadini e la tutela dei loro diritti, provvede all'erogazione di quei servizi che altri Enti non potrebbero offrire in maniera adeguata.

Attraverso le linee programmatiche l'Amministrazione Comunale esprime la missione ossia gli ambiti in cui opera l'organizzazione ne esplicita i capisaldi strategici e guida di anno in anno la selezione degli obiettivi.

1.3.2 – Organi dell'Ente

Gli organi di indirizzo politico del Comune sono costituiti dal Sindaco, dalla Giunta e dal Consiglio. Il Consiglio è l'organo di indirizzo e di controllo politico-amministrativo. Esso è composto dai consiglieri comunali eletti nelle consultazioni del 26 maggio 2019. Il corpo elettorale ha eletto sindaco il signor Cristian Bertarelli.

Il Consiglio alla data del 1° gennaio 2023 è così composto:

<i>Simoni Luciano</i>	Presidente del Consiglio
<i>Bertarelli Cristian</i>	Sindaco
<i>Cavalieri Ilaria</i>	Consigliere di maggioranza, Capogruppo
<i>Esposito Giacomo</i>	Consigliere di maggioranza
<i>Bulgarelli Alessia</i>	Consigliere di maggioranza
<i>Soncini Emanuele</i>	Consigliere di maggioranza
<i>Orlandini Patrizia</i>	Consigliere di maggioranza
<i>Cavalieri Paolo</i>	Consigliere di maggioranza
<i>Patrignani Elena</i>	Consigliere di maggioranza
<i>Desiato Anna</i>	Consigliere di minoranza, Capogruppo

<i>Chendi Silvia</i>	Consigliere di minoranza
<i>Masiero Manuel</i>	Consigliere di minoranza
<i>Bagarini Lorella</i>	Consigliere di minoranza, Capogruppo

In base all'art. 47 del Tuel la Giunta comunale è composta dal sindaco, che le presiede, e da un numero di assessori, stabilito dallo statuto, che non deve essere superiore a un terzo, arrotondato aritmeticamente, del numero dei consiglieri comunali, computando a tale fine il sindaco.

L'attività dell'organo esecutivo si espleta in tutti quegli atti rientranti nelle funzioni degli organi di governo, che non siano riservati dalla legge al Consiglio e che non ricadano nelle competenze dei responsabili previste dalle leggi o dallo statuto. Il Sindaco attribuisce agli assessori specifiche deleghe operative. Gli organi politici esercitano sulla parte tecnica un potere preventivo d'indirizzo, unito ad un successivo controllo sulla valutazione dei risultati ottenuti.

La Giunta alla data del 1° gennaio 2023 era così composta:

		DELEGHE
<i>Bertarelli Cristian</i>	Sindaco, Presidente	PROGRAMMAZIONE ECONOMICA E PERSONALE, ATTIVITA' PRODUTTIVE
<i>Esposito Giacomo</i>	ViceSindaco	SPORT, TURISMO E TEMPO LIBERO, PROTEZIONE CIVILE
<i>Bulgarelli Alessia</i>	Assessore	PUBBLICA ISTRUZIONE, CULTURA, POLITICHE SOCIALI E FAMILIARI
<i>Orlandini Patrizia</i>	Assessore	RELAZIONI INTERNAZIONALI, PARI OPPORTUNITA', SANITA'
<i>Soncini Emanuele</i>	Assessore	LAVORI PUBBLICI, POLITICHE ABITATIVE, DECENTRAMENTO, AFFARI GENERALI, URBANISTICA, SERVIZI CIMITERIALI

1.3.3 – Struttura organizzativa

L'organizzazione del Comune di Lagosanto è articolata in Settori ciascuno delle quali è affidato un Responsabile di Posizione Organizzativa.

Il Segretario comunale attua gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo dell'Ente, secondo le direttive impartite dal Sindaco. Sovrintende alla gestione dell'ente perseguendo livelli ottimali di efficacia e di efficienza. A tal fine rispondono nell'esercizio delle funzioni loro assegnate le Posizioni Organizzative.

Il responsabile di settore provvede alla gestione operativa di natura finanziaria, tecnica e amministrativa, compresa l'adozione di provvedimenti che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno.

Il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, prevede, in particolare:

Art. 5 - Struttura organizzativa

1. La Struttura Organizzativa è articolata in Settori e Servizi.

2. Il Settore è l'unità organizzativa di primo livello, la cui attività è finalizzata a garantire la gestione dell'intervento dell'ente in un ambito omogeneo. Il Settore rappresenta il punto di riferimento per l'attuazione degli indirizzi di governo dell'Ente, per le attività di programmazione e controllo, per le politiche finanziarie e per l'organizzazione e gestione delle risorse umane. Il Settore è affidato alla responsabilità di un Responsabile di Settore, secondo la disciplina dell'art. 18 e seguenti, e al quale può essere attribuita dal Responsabile di Settore la titolarità di Posizione Organizzativa (solo per gli enti senza la dirigenza).
3. I Servizi sono l'unità organizzativa di secondo livello, preposta all'esercizio dell'attività amministrativa dell'ente nell'ambito di una materia specifica. Al Responsabile dei Servizi possono essere attribuite le particolari responsabilità.
4. Possono inoltre essere istituiti Uffici di Staff, posti in posizione di diretta collaborazione con i Settori in quanto ne costituiscono unità di supporto in materia amministrativa e contabile.
5. Nella definizione della struttura organizzativa, la Giunta può apportare modifiche e variazioni, sopprimendo, accorpendo ovvero istituendo settori e servizi in coerenza con gli obiettivi fissati nel PEG.
6. La struttura organizzativa dell'Ente è definita nel vigente regolamento uffici e servizi.

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola, pertanto, in unità di massima dimensione definite Settori. La determinazione delle unità organizzative di massima dimensione è stata operata dalla Giunta con proprio atto n. 3 del 15/01/2019. I settori sono affidati alla responsabilità gestionale e al coordinamento operativo di posizioni apicali.

L'ente è articolato nelle seguenti quattro unità organizzative di massima dimensione:

- 1. AFFARI GENERALI**
- 2. ECONOMICO-FINANZIARIO**
- 3. LAVORI PUBBLICI-PATRIMONIO**
- 4. URBANISTICA**

Nel Regolamento di organizzazione sono definite le specifiche funzioni assegnate a ogni posizione apicale.

Ogni settore può riunire più unità organizzative di dimensioni intermedie, denominate servizi, in base ad associazioni di competenze adeguate all'assolvimento autonomo e compiuto di una o più attività omogenee. I servizi possono essere suddivisi in più Uffici. L'Ufficio, quale unità organizzativa di minima dimensione, svolge attività afferenti ed è destinato all'assolvimento di compiti determinati, rientranti in ambiti particolari e definiti della materia propria del servizio di appartenenza, quali, tra gli altri e in particolare, il diretto espletamento delle attività di erogazione dei servizi. La costituzione, modificazione e soppressione dei servizi e degli uffici competono ai Responsabili degli stessi, nell'ambito dell'esercizio della facoltà di micro-organizzazione dei settori. L'istituzione delle Posizioni organizzative avviene con deliberazione di Giunta. Il conferimento dell'incarico di posizione è rimessa al Sindaco presso cui è prevista l'istituzione della posizione.

Il coordinamento e la sovrintendenza dei Responsabili è affidata al Segretario Comunale.

Con decreto Sindacale n. 2 del 03/02/2023 è stato nominato il dottor Giuseppe Esposito quale Segretario titolare della Segreteria Convenzionata tra i Comuni di Copparo e Lagosanto. Allo

stesso è assegnato il ruolo, con decreto n. 4 del 17/02/2023, di responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza del Comune di Lagosanto:

<https://www.comune.lagosanto.fe.it/c038011/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/8>

1.3.4 – Funzionigramma

Il funzionigramma del Comune di Lagosanto è il seguente:

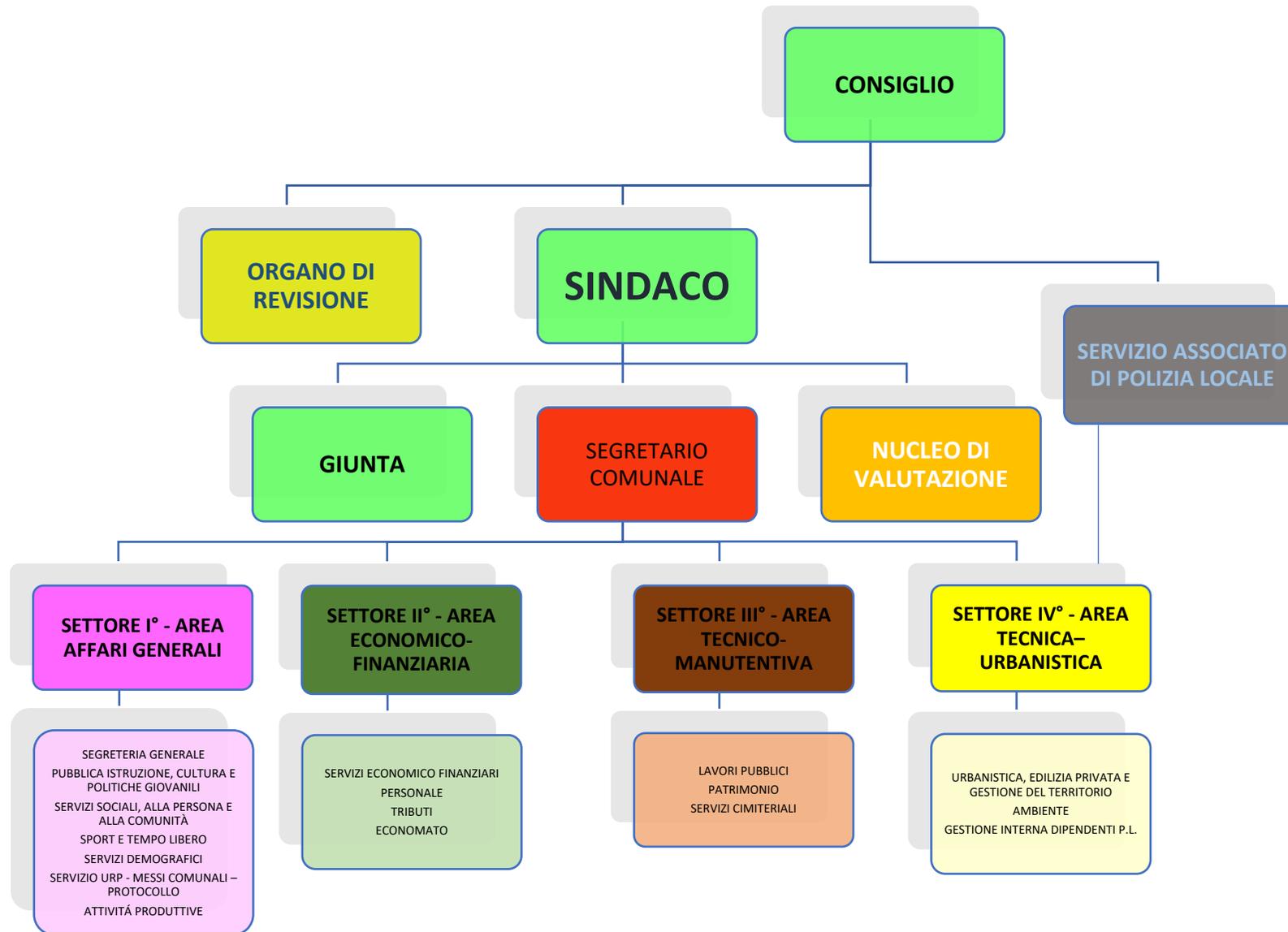
AREA FUNZIONALE	SERVIZI PRINCIPALI	PROCEDIMENTI
SETTORE I° - AREA AFFARI GENERALI	SEGRETERIA GENERALE	Segreteria, Organi istituzionali,
	PUBBLICA ISTRUZIONE, CULTURA POLITICHE GIOVANILI	Biblioteca, organizzazione di eventi culturali, organizzazione di concorsi, mostre ed attività ludico-culturali, refezione scolastica, trasporto scolastico, accesso allo studio dei soggetti disabili con il sostegno durante le attività didattiche
	SERVIZI SOCIALI, ALLA PERSONA E ALLA COMUNITÀ	Rapporti AUSL, rapporti Asp del Delta Ferrarese, tutela minori, portatori di handicap e anziani (trasporto, assistenza domiciliare, soggiorni climatici, ecc), assistenza a persone in difficoltà, rapporti con assistenti sociali, domiciliari, servizi sociali in genere, interventi di carattere sociale (es.: voucher, etc...) contributi, patrocini
	SPORT E TEMPO LIBERO	Servizi sportivi, collaborazione con le associazioni sportive locali, concessione in uso temporaneo palestre scolastiche e impianti sportivi, contributi per iniziative sportive, per investimenti negli impianti sportivi comunali servizi per aggregazione sociale, concessione spazi centri di aggregazione giovanile
	SERVIZI DEMOGRAFICI	Anagrafe, stato civile, leva/servizio sostitutivo, elettorale/referendum, censimenti, toponomastica, concessioni cimiteriali, passaggi proprietà mezzi mobili registrati
	SERVIZIO URP - MESSI COMUNALI – PROTOCOLLO	Ufficio relazioni con il pubblico, spedizione e ricevimento posta, protocollazione posta ordinaria e certificata in arrivo e smistamento agli uffici destinatari, notifiche
	ATTIVITÀ PRODUTTIVE	Commercio, industria, artigianato (comprensivo di ogni autorizzazione, anche autorizzazioni e accreditamenti socio sanitari), autorizzazione in materia di: commercio in sede fissa e su aree pubbliche, pubblici esercizi, regolamenti di settore, - gestione sportello unico attività produttive e conferenze di servizio
SETTORE II° - AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI	Vincoli di finanza pubblica, Pareggio di bilancio, certificazioni e monitoraggio degli aggregati rilevanti ai fini del rispetto del pareggio di bilancio, pianificazione risorse finanziarie, programmazione finanziaria dei documenti previsionali (DUP, piano opere pubbliche, fabbisogno personale, ecc), verifica regolarità contabile su delibere e determine, problematiche in esercizio provvisorio, redazione e gestione del bilancio di previsione triennale di competenza e cassa (primo anno) e relativi allegati, calcolo e aggiornamento FCDE - individuazione FPV unitamente agli altri resp.di settore, variazioni di bilancio secondo competenza, pratiche mutui e finanziamenti, monitoraggio equilibri, situazione indebitamento e procedure revisione debitoria, ricognizione
	PERSONALE	
	TRIBUTI	
	ECONOMATO	

		<p>residui e redazione rendiconto finanziario, rendiconto - economico patrimoniale e consolidato ed allegati, adempimenti BDAP di competenza, adempimenti Sose, rapporti con organo di revisione, controllo quindicinale dei conti correnti postali, impegni, accertamenti, mandati e reversali, verifica sospesi pagamenti e colloqui con la tesoreria, Siope +, tenuta registro unico delle fatture, adeguamento regolamenti di settore, servizio economato</p> <p>Determinazione della retribuzione al personale e gestione stipendi, versamenti mensili e periodici della contribuzione obbligatoria e delle ritenute erariali, denunce mensili, compilazione modelli CU e mod. 770, applicazione delle normative dei contratti collettivi per quanto di competenza, aspetti fiscali connessi alla predisposizione del modello CU, 770, 730, relazioni sindacali, rilevazione e gestione automatizzata delle presenze e dell'orario di lavoro, procedure indizioni concorsi e selezioni, verifiche malattie e trattenuta sullo stipendio, comunicazioni on line assunzioni, cessazioni, variazioni, infortuni sul lavoro, cessioni V° Stipendi; piccoli prestiti, riscatti e ricongiunzioni, predisposizione atti per pensionamenti e cessazioni dal servizio, certificati di servizio, tenuta ed aggiornamento del fascicolo personale di ogni dipendente (tempo determinato – tempo indeterminato), verifica limite spesa e vincoli assunzionali, contratti risorse umane in genere, anagrafe prestazioni, determinazione fondo salario accessorio, pagamento indennità e rimborsi degli amministratori, buoni pasto dipendenti</p> <p>rapporti con gli Enti previdenziali ed assistenziali, conto annuale del personale e relazione al conto annuale</p> <p>Contabilità IVA, gestione diretta IMU e prosecuzione delle fasi di recupero coattivo, gestione indiretta Tari e rapporti con ente gestore, gestione indiretta pubblicità e pubbliche affissioni, adempimenti agenti contabili a denaro e materiali, studio problematiche in ordine all'applicazione dei tributi locali, svolgimento adempimenti di legge in ambito fiscale, rapporti con contribuenti, agenzia delle entrate, concessionari della riscossione e relativi adempimenti, rapporti con la Corte dei Conti sez. Giurisdiz. per l'invio dei conti dei concessionari della riscossione, controllo pratiche DOCFA e individuazione immobili fantasma, coordinamento e gestione del procedimento per l'insinuazione al passivo dei crediti tributari nei fallimenti, concordati e liquidazioni coatte amministrative, istruttoria del contenzioso tributario e della mediazione, adeguamento regolamenti di settore, verifica condizioni pagamento importi superiori a € 5mila</p>
<p>SETTORE III° - AREA TECNICO- MANUTENTIVA</p>	<p>LAVORI PUBBLICI PATRIMONIO SERVIZI CIMITERIALI</p>	<p>Programma delle Opere Pubbliche, nell'attuazione degli interventi previsti nell'elenco dei lavori e completamento opere in corso, rilevazione dei fabbisogni tecnico-manutentivi del territorio, assicurazione e predisposizione di atti amministrativi delle deliberazioni, conservazione patrimonio architettonico, razionalizzazione e riqualificazione impianti di approvvigionamento idrico</p> <p>Manutenzione ordinaria e straordinaria, concessioni d'uso degli immobili comunali a terzi, Gestione cimitero comunale</p>

<p>SETTORE IV° - AREA TECNICA- URBANISTICA</p>	<p>URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA E GESTIONE DEL TERRITORIO AMBIENTE</p> <p>GESTIONE INTERNA DIPENDENTI P.L.</p>	<p>Istruttoria e rilascio certificati di agibilità. istruttoria e presa d'atto denuncia di inizio attività edilizia e riscossione di eventuali oneri, istruttoria e presa d'atto segnalazione certificata di inizio attività edilizia e riscossione di eventuali oneri, rilascio certificati di destinazione urbanistica, istruttoria e rilascio condoni edilizi con riscossione di eventuali oneri, rilascio certificazioni, copie di atti e ricerche d'archivio pratiche edilizie, gestione delle cauzioni versate da privati a garanzia, registrazione notifiche frazionamenti, ricevimento certificati conformità impianti tecnologici, ricevimento certificazioni energetiche degli edifici, consulenza ed informazioni a tecnici e pubblico, supporto tecnico al Segretario Comunale per atti e convenzioni, avvio procedure per redazione di varianti agli strumenti urbanistici, predisposizione delle relazioni per revisione oneri di urbanizzazione e costo di costruzione, collaborazione con la Segreteria per le procedure amministrative riguardanti i Piani Urbanistici, rilascio permessi di costruire per opere di urbanizzazione, rilascio autorizzazioni paesistiche, rilascio certificati di consistenza alloggi per i cittadini extracomunitari e relativi sopralluoghi, verifiche su edifici per accertamenti e controlli eventuali abusi edilizi, attività a supporto dello Sportello Unico Attività Produttive, informazioni catastali al pubblico su rendite e situazioni dati catastali</p> <p>Gestione del personale (ferie, permessi, autorizzazioni, missioni, ecc...), gestione budget di entrata e di spesa.</p>
---	---	--

1.3.5 - Organigramma dell'Ente

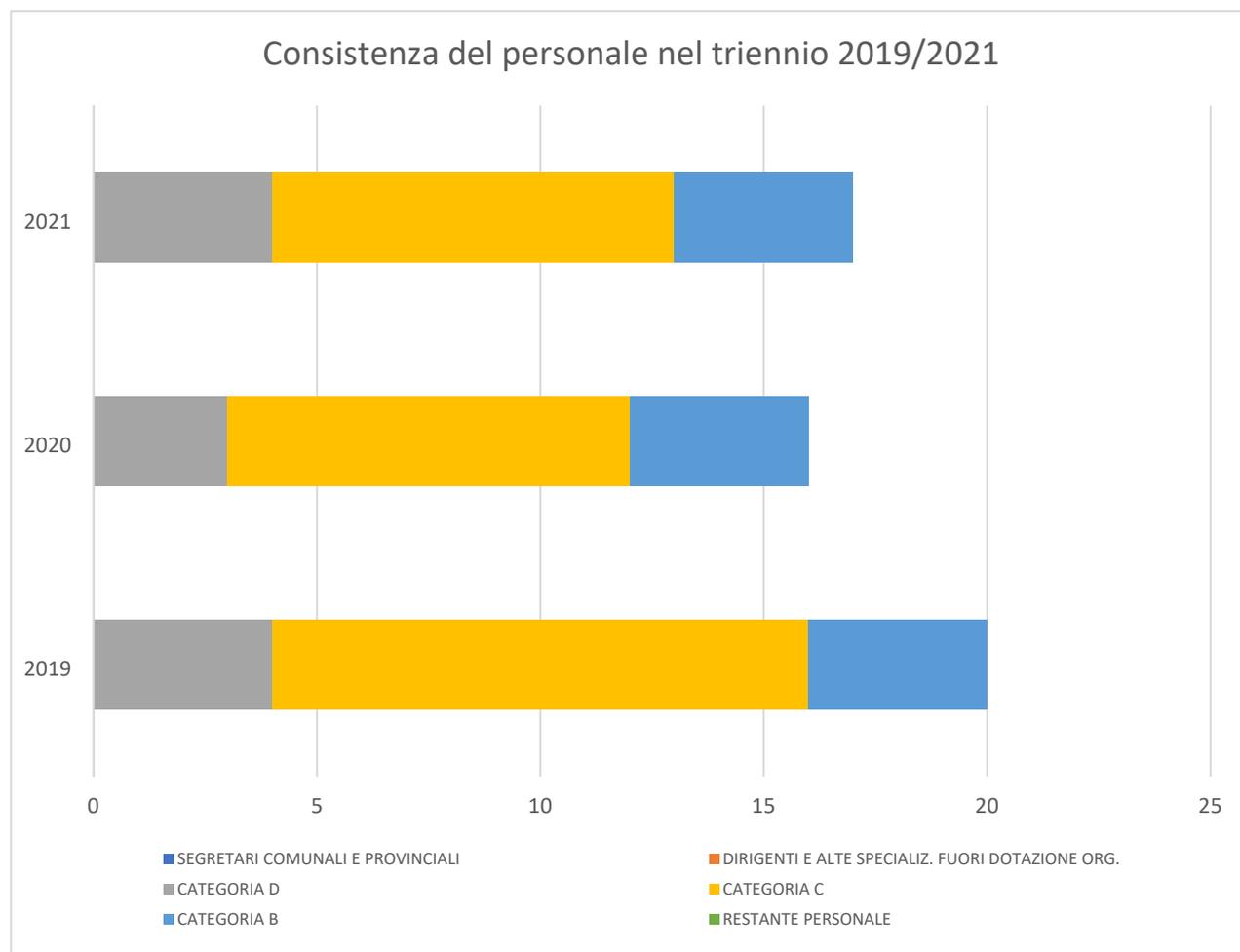
Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente.



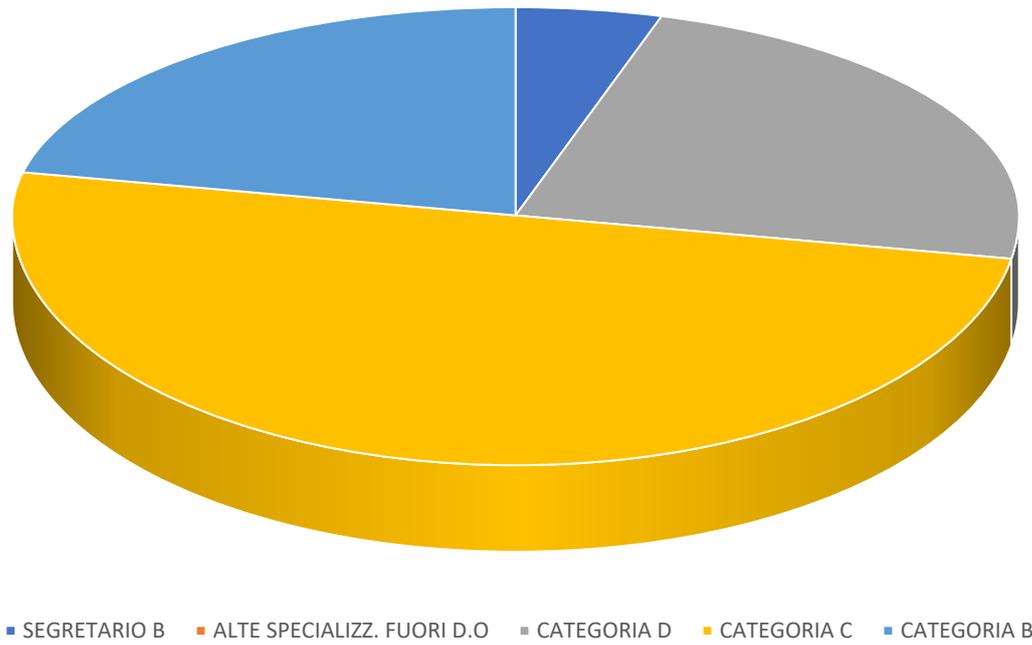
1.3.6 – I numeri del personale

DATI AL 31/12	SEGRETERI COMUNALI	DIRIGENTI E ALTE SPECIALIZ. FUORI DOTAZIONE ORG.	CATEGORIA D	CATEGORIA C	CATEGORIA B	RESTANTE PERSONALE	TOTALE
2019	0	0	4	12	4	0	20
2020	0	0	3	9	4	0	16
2021	0	0	4	9	4	0	17

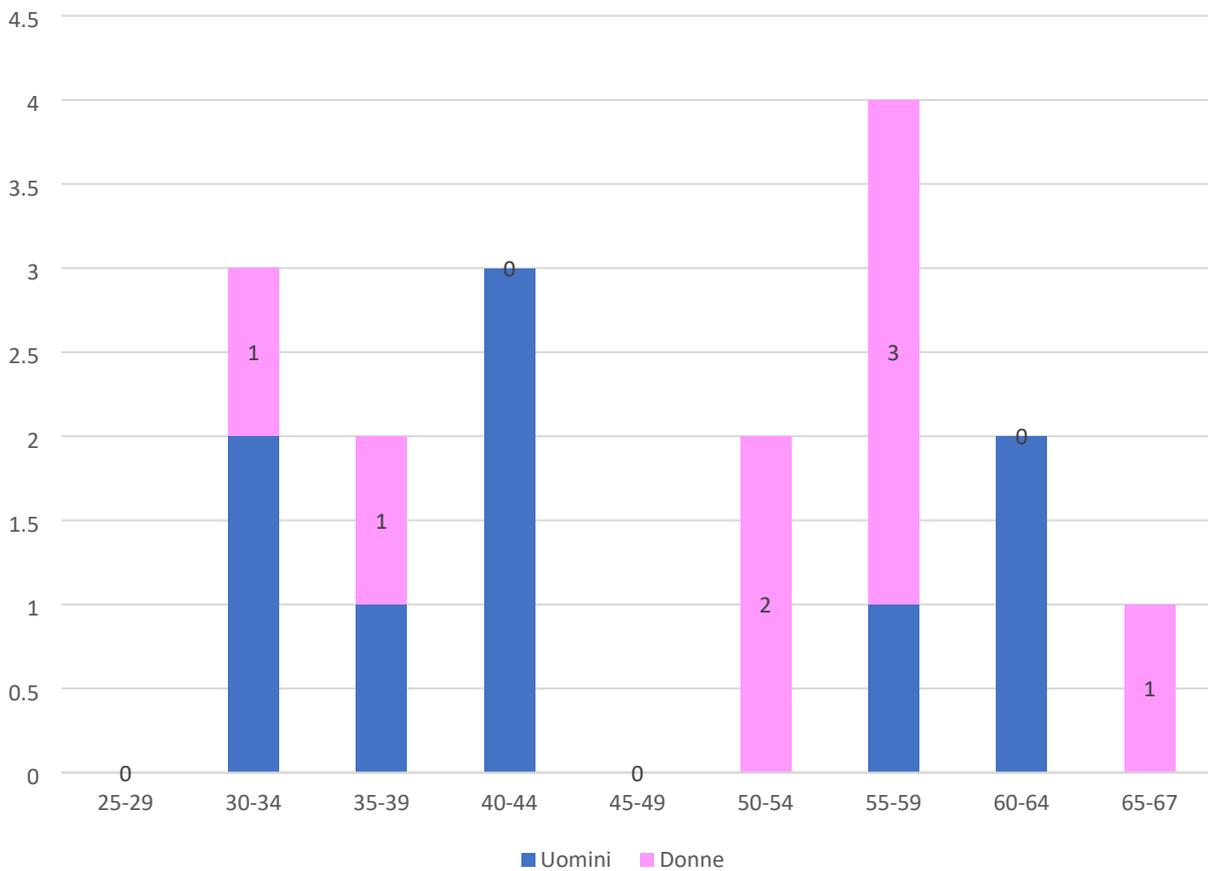
Elaborazione su dati Conto annuale del personale



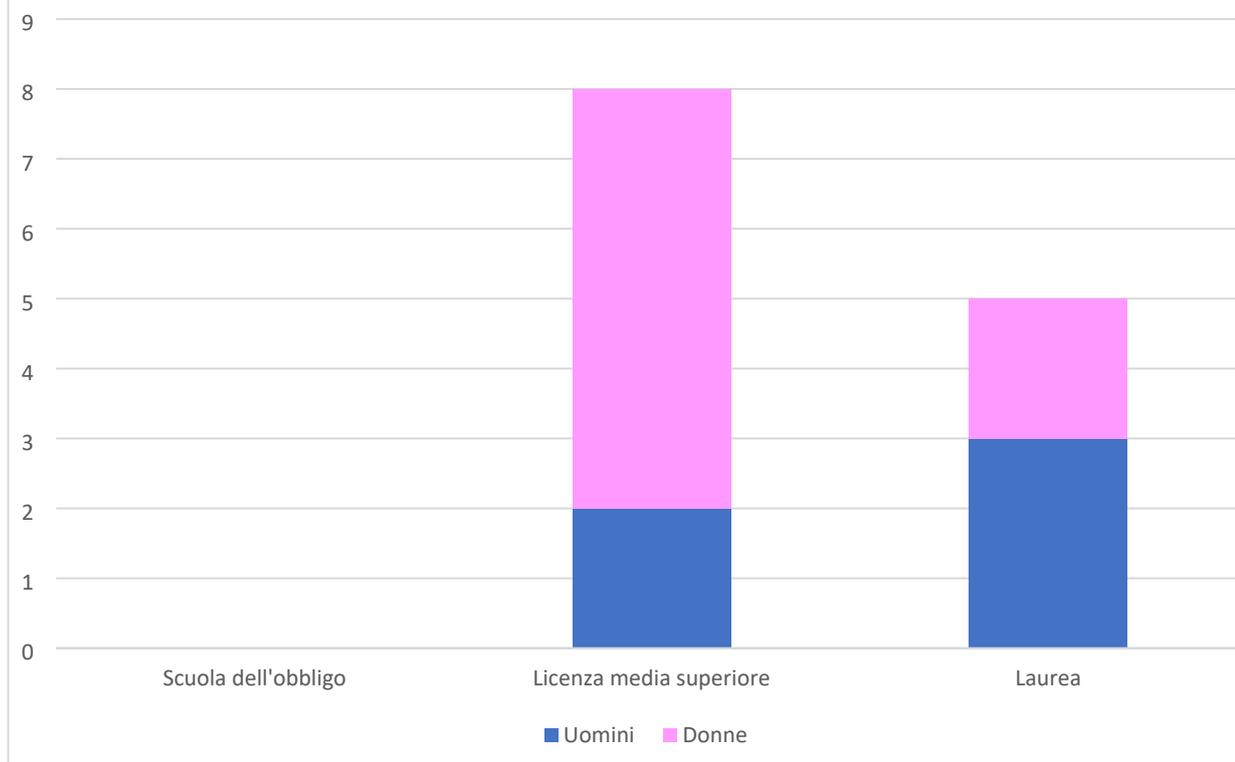
DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE 2021



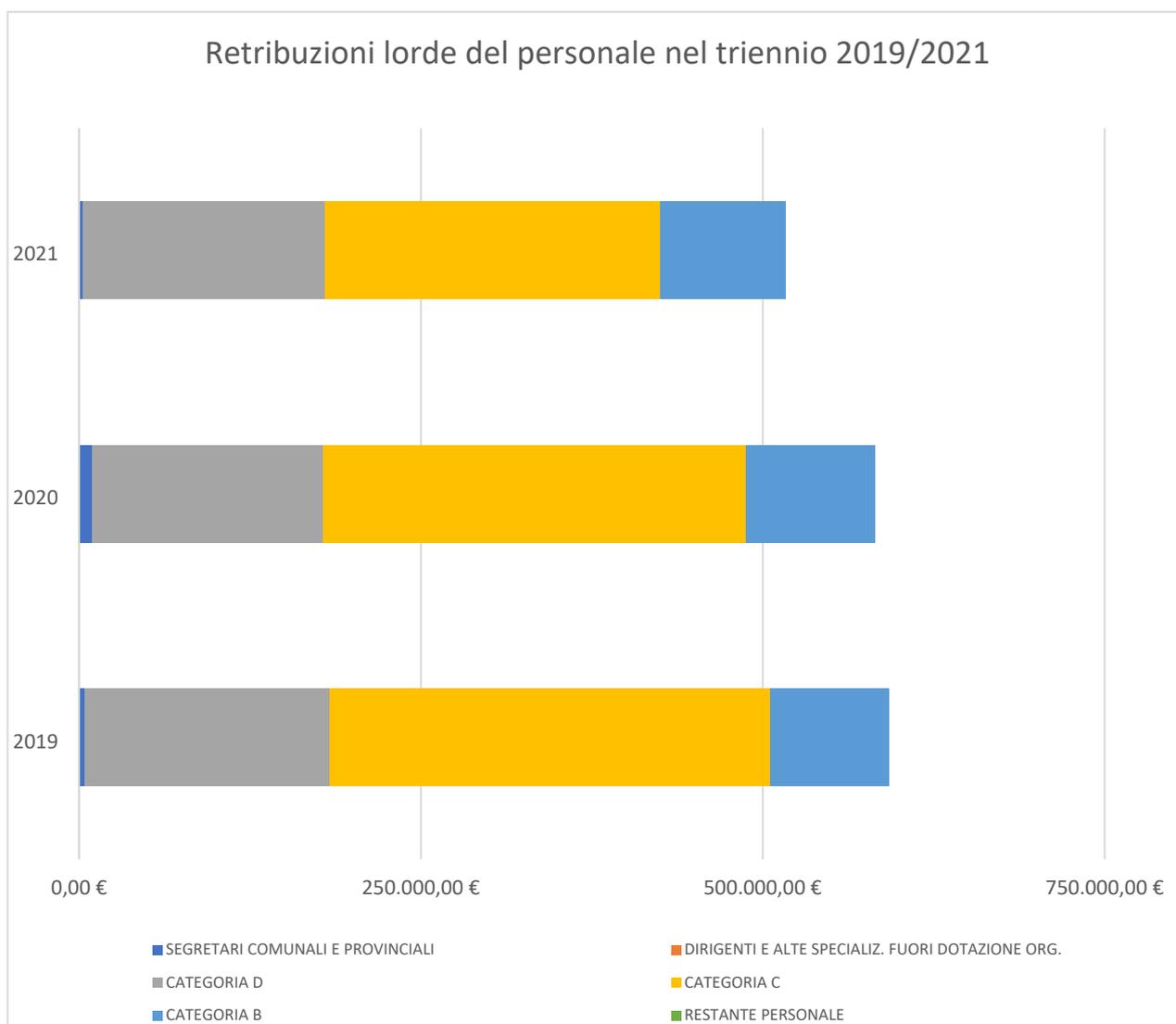
Distribuzione personale per età e sesso 2021



Distribuzione personale titolo di studio e sesso 2021



Spese per retribuzioni lorde	SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI	DIRIGENTI E ALTE SPECIALIZ. FUORI DOTAZIONE ORG.	CATEGORIA D	CATEGORIA C	CATEGORIA B	RESTANTE PERSONALE	TOTALE
2019	4.153,00 €	0,00 €	179.091,00 €	322.324,00 €	86.996,00 €	0,00 €	592.564,00 €
2020	9.708,00 €	0,00 €	168.531,00 €	309.482,00 €	94.175,00 €	0,00 €	581.896,00 €
2021	2.960,00 €	0,00 €	176.990,00 €	244.982,00 €	91.433,00 €	0,00 €	516.365,00 €



1.3.7 - Rappresentazione della consistenza di personale e classificazione

La consistenza di personale al 31 marzo 2023 viene riassunta nelle tabelle seguenti.

Totale n. 19 dipendenti in servizio di cui		
<i>n. 19 tempo indeterminato</i>		
<i>n. 18 tempo pieno</i>	<i>n. 1 tempo parziale</i>	

La classificazione del personale nelle categorie di inquadramento al 31 marzo 2023 viene riassunta nelle tabelle seguenti.

<i>n. 4</i>	n. 1 con profilo di Istruttore direttivo capo settore Segreteria
	n. 1 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo contabile

<i>inquadri nella Cat. D di cui:</i>	n. 1 con profilo di Istruttore direttivo tecnico
<i>n. 12 inquadri nella Cat. C di cui:</i>	n. 8 con profilo di Istruttore Amministrativo
	n. 1 con profilo di Istruttore Tecnico
	n. 3 con profilo di Istruttore Polizia Locale
<i>n. 3 inquadri nella Cat. B di cui:</i>	n. 1 con profilo di Operatore tecnico
	n. 1 con profilo di Collaboratore Tecnico
	n. 1 con profilo di Esecutore operativo specializzato
<i>Totale n. 19 dipendenti in servizio al 31.03.2023</i>	

La classificazione del personale nelle nuove aree di inquadramento al 1 aprile 2023 viene, invece, riassunta nelle tabelle seguenti.

L'Amministrazione, infatti, in coerenza con il nuovo ordinamento professionale del personale del comparto Funzioni Locali stabilito dal CCNL del 16/11/2022 ed entrato in vigore il 01.04.2023:

- con deliberazione di Giunta n. 16 del 30.03.2023 e previo confronto con le OO.SS., ha approvato il nuovo catalogo dei profili professionali dell'Ente provvedendo alla verifica dei profili di ruolo e delle relative competenze necessarie, e del confronto fra queste necessità e il personale in forza con le sue competenze attuali (bilancio delle competenze) e programmate (piano della formazione) e conformi all'attuale organizzazione dell'Ente;
- con determinazioni del Responsabile dell'Area II n. 90 del 31.03.2023 ha provveduto al reinquadramento del personale in servizio al 1.4.2023 nelle nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) con l'attribuzione dei nuovi profili professionali.

<i>n. 4 inquadri nell'Area dei Funzionari e della elevata qualificazione di cui:</i>	n. 1 con profilo di Funzionario amministrativo e contabile
	n. 1 con profilo di Funzionario economico finanziario
	n. 2 con profilo di Funzionario tecnico
<i>n. 12* inquadri nell'Area degli Istruttori di cui:</i>	n. 8 con profilo di Istruttore amministrativo contabile
	n. 1* con profilo di Istruttore Tecnico (cessato per dimissioni a far data dal 01.04.2023)
	n. 3 con profilo di Istruttore agente polizia locale

n. 3 inquadri nell'Area degli Operatori Esperti di cui:	n. 1 con profilo di collaboratore amministrativo
	n. 2 con profilo di collaboratore ai servizi tecnici manutentivi
Totale n. 18* dipendenti in servizio al 01.04.2023	

1.3.8 - La mappatura dei processi

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

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Per l'analisi dei processi mappati si rimanda alla sezione 2.3 del presente piano.

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 – VALORE PUBBLICO

2.1.1 – Definizione

Lo scopo di una pubblica amministrazione e in particolar modo di un comune, l'ente più vicino al cittadino, è creare valore pubblico per la propria comunità definendo le strategie e le azioni da compiere tenendo in debito conto il contesto interno ed esterno in cui opera.

Un ente locale genera Valore Pubblico quando orienta l'azione amministrativa all'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, secondo quanto previsto nell'art. 6 del D.L. 80/2021 (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

Le Linee guida per il Piano della Performance-Ministeri n. 1 di giugno 2017 del Dipartimento della Funzione pubblica, definiscono il valore pubblico come *il miglioramento del livello di benessere economico-sociale degli utenti e stakeholder rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio*.

In linea con le previsioni del legislatore e del Dipartimento della Funzione Pubblica, ANAC evidenzia, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con deliberazione n. 7 del 17/01/2023, che *vada privilegiata una nozione ampia di valore pubblico, intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo*.

La sottosezione tratta dei risultati attesi in termini di obiettivi programmatici e strategici intesi come obiettivi generali e specifici programmati, definiti in coerenza con i documenti finanziari dell'Ente con riferimento alle previsioni generali della Sezione Strategica del DUP.

2.1.2 – Il Valore pubblico nei documenti di programmazione

La creazione di Valore pubblico permea tutto il programma di mandato approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 45 del 22 luglio 2019.

Nelle sue direttrici programmatiche l'Amministrazione individua gli ambiti omogenei in cui intervenire per migliorare il livello di benessere della comunità amministrata, affrontando con coraggio le complesse sfide economiche e sociali di questo periodo: rete tra comuni, servizi comunali, riqualificazione cimitero, informazione mirata, ospedale del delta, volontariato, cooperazione sociale, servizi educativi ricreativi e sportivi per tutti, sicurezza, zone a libera comunicazione (ZLCC), centro sportivo, edilizia scolastica, realizzazione di uno spazio verde sicuro per i bimbi (punto sensibile videosorveglianza), servizi agli anziani, immigrazione e sicurezza, area artigianale, urbanistica, turismo.

Questi sono tra i fattori chiave su cui l'Amministrazione investe nell'ottica di generare valore pubblico sostenibile per le future generazioni.

La creazione di valore pubblico per i nostri cittadini si ottiene innanzitutto ponendo al centro della propria azione la costante attenzione ai bisogni e al miglioramento della qualità dei servizi forniti, creando le condizioni per una città coesa e sicura, dove siano valorizzati i diritti di

ciascuno, elevato il livello delle scuole, tutelato l'ambiente, sviluppata la cultura e lo sport, valorizzato il territorio che ci circonda, quale preziosa risorsa.

La vision prospettata dalle Linee del Mandato 2019-2024, ha trovato concretezza nel Documento Unico di Programmazione, in cui anche nell'ottica della massima trasparenza dell'azione amministrativa, ci si sforza per concretizzare l'impatto dell'azione strategica in termini di miglioramento del benessere della comunità.

Il DUP è lo strumento che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative.

Il DUP costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti che costituiscono il Sistema di Bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Si compone di due sezioni: la Sezione Strategica (SeS) e la Sezione Operativa (SeO).

La Sezione Strategica sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato e individua in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'Ente con un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo. Il quadro strategico di riferimento è definito anche in coerenza con le linee di indirizzo regionale e tenendo conto del concorso al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica definiti in ambito nazionale in coerenza con le procedure e i criteri stabiliti dall'Unione Europea.

La Sezione Strategica individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e che possono avere un impatto di medio e lungo periodo, le politiche di mandato che l'Ente vuole sviluppare nel raggiungimento delle proprie finalità istituzionali e nel governo delle proprie funzioni fondamentali e gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo di mandato.

Nella Sezione Strategica sono anche indicati gli strumenti attraverso i quali l'Ente locale intende rendicontare il proprio operato nel corso del mandato in maniera sistematica e trasparente, per informare i cittadini del livello di realizzazione dei programmi, di raggiungimento degli obiettivi e delle collegate aree di responsabilità politica o amministrativa.

La Sezione Operativa (SeO) contiene invece la programmazione operativa dell'Ente con un orizzonte temporale corrispondente al bilancio di previsione. La SeO ha lo scopo di definire gli obiettivi dei programmi all'interno delle singole missioni, con l'indicazione dei relativi fabbisogni di spesa e modalità di finanziamento, orientare e guidare le successive deliberazioni del Consiglio e della Giunta e, infine, costituisce il presupposto dell'attività di controllo strategico e dei risultati conseguiti dall'ente, con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi nell'ambito delle missioni.

Per i comuni da 2.000 a 5.000 abitanti può essere redatto il Documento unico di programmazione semplificato, che può limitarsi ad individuare le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo di mandato.

Il DUP semplificato deve indicare, per ogni singola missione attivata del bilancio, gli obiettivi che l'ente intende realizzare negli esercizi considerati nel bilancio di previsione (anche se non compresi nel periodo di mandato).

Gli obiettivi individuati per ogni missione rappresentano la declinazione annuale e pluriennale degli indirizzi generali e costituiscono indirizzo vincolante per i successivi atti di programmazione, in applicazione del principio della coerenza tra i documenti di programmazione.

Il DUP semplificato, inoltre, senza necessità di ulteriori deliberazioni, serve per individuare altri documenti di programmazione tra cui il programma triennale ed elenco annuale dei lavori pubblici, il piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari, il programma biennale di forniture e servizi, la programmazione triennale del fabbisogno di personale etc...

Il documento si suddivide in due parti

La prima parte, dedicata all'analisi della situazione interna ed esterna dell'ente, è suddivisa, a sua volta, in cinque gruppi di informazioni: popolazione, territorio, situazione socioeconomica; modalità di gestione dei servizi pubblici locali; la sostenibilità economico finanziaria dell'ente; la gestione delle risorse umane e i vincoli di finanza pubblica.

La seconda parte contiene gli indirizzi generali relativi alla programmazione per il periodo di bilancio, distinti per le entrate e i principali obiettivi delle missioni attivate, la gestione del patrimonio con particolare riferimento alla programmazione urbanistica e del territorio e Piano delle alienazioni e della valorizzazione dei beni patrimoniali, gli obiettivi del Gruppo Amministrazione Pubblica, il piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa e indicazioni sugli altri eventuali strumenti di programmazione.

Ai Comuni con popolazione fino a 2.000 abitanti è consentito di redigere il Documento Unico di Programmazione semplificato (DUP) in forma ulteriormente semplificata attraverso l'illustrazione, delle spese programmate e delle entrate previste per il loro finanziamento, in parte corrente e in parte investimenti.

Gli obiettivi di valore pubblico identificati negli obiettivi strategici del Documento Unico di Programmazione sono perseguiti secondo la logica della programmazione integrata e trasversale gestita seguendo il ciclo annuale della performance (programmazione, gestione, misurazione, valutazione, rendicontazione) e la loro realizzazione, insieme ad altri fattori, quali gli obiettivi del Piano della Performance, il grado di soddisfazione dell'utenza dei servizi, il trend di valutazione di alcuni indicatori di bilancio e il trend di valutazione di alcuni indicatori di gestione concorre alla valutazione della **Performance di ente**, ossia della performance complessiva dell'organizzazione.

Il Valore Pubblico e la programmazione



Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento alla pianificazione strategica degli obiettivi specifici triennali e dei relativi indicatori di impatto. L'esistenza di variabili esogene che potrebbero influenzare gli impatti non esime l'amministrazione dal perseguire politiche volte a impattare sul livello di benessere di utenti, stakeholder e cittadini. Misurare l'impatto degli obiettivi di Valore Pubblico significa individuare indicatori in grado di esprimere l'effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di Valore Pubblico.

2.1.3 – Le linee programmatiche di mandato e gli obiettivi strategici

Essere di Lagosanto é un motivo d'orgoglio e un valore aggiunto a tutti noi.

<p>NUOVA AMMINISTRAZIONE, NUOVI SERVIZI, NUOVE INFORMAZIONI, NUOVI RAPPORTI</p>	<p><u>Comuni in-rete</u> Impegno a stimolare la creazione di un tavolo di concertazione con le altre amministrazioni del Delta, al fine di realizzare una rete di servizi intercomunali, per promuovere le nostre imprese alla partecipazione ad appalti pubblici ad affidamento diretto negli altri comuni, stimolando la realizzazione di reti di imprese fornitrici di servizi ad ampio spettro.</p> <p><u>Gestione diretta dei servizi comunali</u> Riportare all'interno della amministrazione comunale di Lagosanto, di alcuni servizi ad oggi affidati ad enti esterni, (ad esempio la manutenzione del verde, quella cimiteriale, ecc) per facilitare l'affidamento dei servizi a realtà locali (imprese, associazionismo e cooperazione). In modo da avere una migioria qualitativa dei servizi ed un controllo diretto nella realizzazione dei lavori.</p>
--	--

	<p><u>Ripristino Giunte Frazionarie</u> Il contatto continuo con tutto il territorio e le sue frazioni è indispensabile alla corretta gestione delle risorse e del territorio, di cui una amministrazione deve avere il più totale quadro completo delle necessità e solo le “Giunte Frazionarie” possono garantire il corretto e chiaro interscambio di informazioni tra comune e le sue importanti frazioni e i suoi abitanti.</p> <p><u>Informazione mirata</u> Creare una rete stabile e fruibile di informazioni sulle opportunità di lavoro e di formazione, utilizzando la rete internet (home page comunale, social network e bacheca informatica davanti al comune), per diffondere il più possibile le occasioni lavorative che il territorio offre. Naturalmente in connessione con gli enti pubblici e privati del settore, (Centri per l'impiego, società di lavoro interinale, ecc.)</p> <p><u>Ufficio di ricerca fondi</u> Individuazione di bandi e sostegno nella progettazione mirata a favore dell'amministrazione pubblica, del volontariato locale, per agevolare il reperimento fondi e la partecipazione a bandi e finanziamenti provinciali, regionali, ministeriali, nazionali ed europei, di fondazioni bancarie o aziendali, anche attraverso il supporto di professionisti, per favorire la crescita strutturale, infrastrutturale, economica e associativa del paese.</p>
<p>SALUTE E WELFARE DI COMUNITÀ</p>	<p><u>Ospedale del Delta</u> Ripristinare i servizi che esso eroga e impegno perché si possano migliorare i servizi e le tecnologie a disposizione della nostra gente.</p> <p><u>Servizi agli anziani</u> Miglioramento dei servizi agli anziani, in stretta collaborazione con i servizi socio sanitari e di volontariato, mettendo una attenzione particolare alle necessità e richieste di questa importante fascia di popolazione, cui è nostro compito difendere e tutelare la salute, attivandoci per garantire un percorso di qualità della vita coerente con i loro bisogni, perché essi sono i custodi delle nostre tradizioni e fondamento del nostro paese.</p> <p><u>Residenzialità storica</u> Introduzione del criterio della residenzialità storica come criterio di assegnazioni delle case popolari e asili, delle agevolazioni e dei contributi per mense ed asili nido: la permanenza continuativa e stabile sul territorio di Lagosanto e nazionale per almeno XXXXXXXX anni va premiata e valorizzata; prima vengano i cittadini di Lagosanto e gli italiani, che hanno contribuito con grande sacrificio a costruire la ricchezza del territorio e d'Italia.</p> <p><u>Riqualificazione del cimitero</u></p>

	<p>Riqualificare il cimitero e modificare la modalità gestionale, servizio e prevedendo migliorie strutturali. Attenta valutazione per verificare la possibilità di abbassare i costi per i servizi cimiteriali.</p>
<p>CITTADINANZA ATTIVA</p>	<p><u>Volontariato</u> Sostenerne lo sviluppo e il coinvolgimento nelle attività a favore della cittadinanza, in ogni modo e forma possibile, anche attraverso modalità di supporto istituzionale, economico e progettuale, cercando di facilitare un supporto al volontariato in ogni sua espressività per lo svolgimento di attività rivolte alla cittadinanza, in forte e stabile connessione con l'amministrazione comunale.</p> <p><u>Valorizzazione del volontariato e cooperazione sociale</u> Attraverso l'ufficio di progettazione e consulenza per reperimento fondi e l'istituzione di un tavolo permanente del volontariato, monitorare e favorire la coprogettazione e la collaborazione tra le associazioni.</p> <p><u>Servizi</u> Mantenimento e adeguamento di TUTTE le convenzioni in essere e aiutare lo sviluppo di TUTTE le associazioni di volontariato (Auser, Avast, Proloco, Protezione Civile, GAL, Us Laghese, Lagosangeles, La Palestra, ecc.).</p>
<p>SPORT E TEMPO LIBERO</p>	<p><u>Servizi educativi ricreativi e sportivi per tutti</u> Favorire lo sviluppo di luoghi, servizi e attività di crescita umana, educativa, ricreativa e sportiva a favore dei nostri bambini e giovani, a partire dal potenziamento di quelli esistenti, promuovendo il coinvolgimento delle associazioni di volontariato.</p> <p><u>Centro sportivo</u> Lo sport come fonte di educazione e prevenzione al disagio giovanile, lavoreremo in stretta collaborazione e continuo dialogo con le società sportive e di volontariato, proponendo attività collettive, mirando a trovare equilibrio tra i costi di gestione e fruibilità degli impianti e contributi disponibili, fornendo attrezzature adeguate e promuovendo nuove attività sportive, sostenendo iniziative virtuose di riqualificazione di tutto il complesso sportivo.</p> <p><u>Realizzazione di ulteriore specifica area sgambamento cani più centrale e fruibile da tutta la comunità</u> A valere sulle aree disponibili del comune , in pieno rispetto della quiete pubblica, della fruibilità e della convivenza con altre attività all'aperto, realizzazione di un'area solo ed esclusivamente dedicata allo sgambamento cani, adeguatamente recintata e segnalata e curata.</p>

	<p><u>Zone a libera comunicazione (ZLCC)</u> Realizzazione di piattaforme Wi-Fi gratuite nei parchi, per stimolare la vita e le attività all'aperto, la coesione e la condivisione sociale.</p>
<p>SICUREZZA MULTIDIMENSIONALE</p>	<p><u>Sicurezza</u> Realizzazione di un impianto di videosorveglianza agli accessi del paese, e nei punti sensibili, da realizzare anche in diverse fasi a seguito della disponibilità di bilancio o dei fondi finanziari disponibili. Messa in sicurezza dei parchi, dell'arredo urbano e del verde (potatura disinfestazione e abbattimento degli alberi pericolosi per dimensione e stato di salute).</p> <p><u>Realizzazione di uno spazio verde sicuro per i bimbi (punto sensibile videosorveglianza)</u> Creare uno spazio verde esclusivo per i bimbi, sicuro e protetto anche quando non utilizzato dove già esiste con continua manutenzione per giochi e protezioni e adeguatamente gestito</p> <p><u>Svincolo di uscita dalla SS 309 Romea , località Rotta Zambusi</u> Ci impegneremo a proporre 'introduzione nell'incrocio a raso di una corsia di decelerazione e svolta, con segnaletica orizzontale.</p> <p><u>Immigrazione e sicurezza</u> La vera integrazione può attuarsi solo attraverso il rigoroso rispetto della legge italiana ed il rapporto paritario con i cittadini italiani: verrà introdotto il <u>Daspo Urbano</u>, cioè la possibilità per il Sindaco di emanare un provvedimento di allontanamento dal Comune o da determinati luoghi pubblici per soggetti ritenuti pericolosi e/o condannati per certi reati gravi, verranno altresì adottati provvedimenti atti a negare l'insediamento di popolazioni nomadi (anche temporaneamente) sul territorio. È dovere dello Stato in tutte le sue forme garantire la sicurezza e l'incolumità dei cittadini. E diritto dei cittadini sentirsi tutelati e difendersi in casa propria, senza eccezione alcuna.</p>
<p>LA SCUOLA DEL FUTURO</p>	<p><u>Edilizia scolastica</u> Terminare le opere di adeguamento sismico della Scuola Primaria di Via Roma, con i dovuti controlli sia sulla documentazione che sulle opere di adeguamento realizzate e da realizzarsi. In tali fasi verranno proposte nei limiti della disponibilità economica, anche opere per il miglioramento della prestazione energetica dello stabile, recupero dell'acqua piovana e 'inserimento di fotovoltaici, tutto ciò per avere un risparmio economico notevole nel tempo. Valorizzazione dell'area esterna alla scuola elementare in Via Roma, creando luoghi di lettura all'aperto, di incontri culturali, di socializzazione e aggregazione servite da WiFi gratuito.</p>

VALORIZZAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO	<p><u>Area artigianale</u> Individuazione a valere sulla eventuale modifica o rielaborazione del piano regolatore di una area logisticamente adeguata per sviluppare una area artigianale per attrarre e sviluppare investimenti produttivi.</p> <p><u>Urbanistica</u> Adeguamento alla nuova legge urbanistica regionale (L.R. 21 dicembre 2017 n. 24). Modifiche ed integrazioni al vigente regolamento edilizio comunale come richiesto dalla legge regionale sulla tutela e dal nuovo decreto legge sbloccacantieri, con cui è trasformato in obbligo l'attuale facoltà delle Regioni e alle Province autonome, di prevedere, con proprie leggi e regolamenti, disposizioni derogatorie al decreto del Ministro dei lavori pubblici 2 aprile 1968, n. 1444 e di dettare disposizioni sugli spazi da destinare agli insediamenti residenziali, a quelli produttivi, a quelli riservati alle attività collettive, al verde e ai parcheggi, nell'ambito della definizione o revisione di strumenti urbanistici comunque funzionali a un assetto complessivo e unitario o di specifiche aree territoriali. Verranno poste limitazioni al traffico pesante sulla strada provinciale 21 Vaccolino — Lagosanto. Riprogettare e migliorare viabilità Via Venturini — Via Della Resistenza — Via Giacomo Matteotti per decongestionare svincolo sul ponte. Installazione di videosorveglianza o di dissuasori per limitare la velocità di percorrenza nelle arterie principali e centrali del paese.</p> <p><u>Ponte di Bailey localita Marozzo</u> Verifica fattibilità economica e strutturale per il ripristino e viabilità del ponte di Bailey di Marozzo.</p> <p><u>Turismo</u> Creare e incentivare il turismo a Lagosanto attraverso la valorizzazione del nostro territorio, per la natura, il paesaggio, la storia, le tradizioni, i manufatti, che serva a creare una offerta appetibile per il mercato turistico che é alla ricerca continua di luoghi naturalistici, e particolareggiati, unendo nella proposta una offerta di attrattive variegate. Questo percorso è realizzabile sviluppando un progetto sulla Via Del Sale che si colleghi a Lagosanto, partendo da Volano, passando per Pomposa e ampliando l'offerta con l'escursione ai manufatti idraulici di Marozzo, offrendo pacchetti gastronomici e di ristoro nelle attività del paese.</p>
---	---

Emergenza sanitaria – Covid 2019: l'impatto sulla strategia

Non si è proceduto a revisionare le linee programmatiche che rappresentano l'idea di gestione e sviluppo per il Comune e del territorio ma non si può non considerare l'emergenza sanitaria e l'impatto strategico conseguente.

L'amministrazione è stata costretta da subito senza programmazione, con l'urgenza dell'emergenza, ad indirizzare le risorse finanziarie ed umane per garantire la regolare prosecuzione della vita sociale ed economica sia nella fase acuta dell'emergenza (lockdown), che nella lenta fase di riapertura. Deve essere inoltre mantenuta viva l'attenzione in prospettiva futura sull'evoluzione della pandemia e sulle nuove esigenze e stili di vita che ne derivano.

Il PNRR nel comune di Lagosanto

Il PNRR contiene interventi importanti per la Pubblica amministrazione sull'asse digitalizzazione e innovazione, uno dei tre principali in cui si articola il PNRR.

L'impegno chiave è quello di cambiare la Pa per favorire l'innovazione e la trasformazione digitale del settore pubblico, dotandola di infrastrutture moderne, interoperabili e sicure. A questo si accompagna l'obiettivo di accelerare, all'interno di un quadro di riforma condiviso, i tempi della giustizia e di favorire la diffusione di piattaforme, servizi digitali e pagamenti elettronici presso le pubbliche amministrazioni e i cittadini. La realizzazione degli obiettivi di crescita digitale e di modernizzazione della macchina pubblica costituisce una chiave di rilancio. Questa componente si sostanzia da un lato nella digitalizzazione della Pubblica amministrazione e nel miglioramento delle competenze digitali del personale della Pa, dall'altro nel rafforzamento e nella riqualificazione del capitale umano nella Pa e nella drastica semplificazione burocratica.

Fondamentale è, inoltre, il passaggio al cloud computing, una delle sfide più importanti per la digitalizzazione del Paese, in quanto costituisce il substrato tecnologico che abilita lo sviluppo e l'utilizzo di nuove tecnologie, senza dimenticare le ricadute sul necessario raggiungimento dell'obiettivo di avere banche dati pienamente interconnesse.

Ma in questo quadro particolare valore rivestono pure l'impatto di genere (ad esempio in relazione allo sviluppo dello smart working e all'accesso a posizioni dirigenziali) e quello sui giovani (ad esempio in relazione al reclutamento straordinario per l'esecuzione del Pnrr). Naturalmente, gli interventi a sostegno di una Pa più digitale ed efficiente toccano, trasversalmente, molti altri settori, dalla sanità alla scuola, dal fisco alla ricerca, dal lavoro alla cultura.

L'impatto del PNRR sui territori - Una delle priorità trasversali del piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr) riguarda la riduzione dei divari territoriali che caratterizzano il nostro paese. Non solo tra nord e sud ma anche tra i centri maggiori e le zone periferiche. Ciò dovrà avvenire attraverso investimenti in diversi settori. Dalle infrastrutture alla mobilità sostenibile, dagli interventi per sanità e sociale a quelli per la digitalizzazione. In questo contesto gli enti territoriali saranno chiamati a ricoprire un ruolo di primo piano. A regioni, province, città metropolitane, comuni e altri soggetti territoriali infatti sarà affidata la gestione diretta di una parte cospicua delle risorse europee assegnate all'Italia. € 66,4 mld le risorse del Pnrr che vedono il coinvolgimento degli enti territoriali. La recente pubblicazione di un decreto del ministero dell'interno che assegna risorse ai comuni per la realizzazione di interventi di rigenerazione urbana ha tuttavia riproposto alcune criticità legate all'impatto che il Pnrr avrà sui territori. In particolare nell'equilibrio nella spesa tra le diverse aree del paese. Se da un lato è importante che le risorse arrivino a quei territori che ne hanno più bisogno, dall'altro vi è il rischio che vengano

scartate proposte in linea con gli standard richiesti a favore di altre dalla qualità inferiore. Questa dinamica può portare a difficoltà in fase di realizzazione.

Il coinvolgimento degli enti territoriali nella realizzazione dei progetti - Grazie a un documento pubblicato recentemente sul portale Italia domani, è possibile capire meglio come si svilupperà il ruolo degli enti territoriali per quanto riguarda la realizzazione degli investimenti previsti dal Pnrr. In particolare le amministrazioni territoriali potranno essere coinvolte attraverso 3 diverse modalità. Regioni, province, comuni e altri enti territoriali possono, in primo luogo, essere nominati come soggetti attuatori. Si tratta del massimo livello di coinvolgimento previsto. In questo caso infatti gli enti coinvolti assumono la responsabilità diretta della realizzazione di specifici progetti in materie di loro competenza (come asili nido, progetti di rigenerazione urbana, edilizia scolastica, sociale).

In veste di soggetti attuatori le Amministrazioni:

1. accedono ai finanziamenti partecipando a bandi o avvisi per la selezione di progetti emanati dai ministeri competenti, ovvero ai provvedimenti di riparto fondi ove previsto;
2. ricevono le risorse occorrenti per realizzare i progetti;
3. devono rispettare gli obblighi di monitoraggio, rendicontazione e controllo e concorrere al conseguimento di traguardi e obiettivi associati al progetto;
4. sono tenuti a realizzare i progetti rispettando le norme vigenti e le regole specifiche del Pnrr (non arrecare danno significativo all'ambiente, spese entro il giugno del 2026);
5. devono prevenire e correggere eventuali irregolarità e restituire le risorse indebitamente utilizzate.

In secondo luogo, i soggetti territoriali potranno beneficiare di iniziative portate avanti dalle amministrazioni centrali ma che possono avere ricadute anche a livello locale. È il caso, ad esempio, del passaggio al sistema di cloud dedicato alla pubblica amministrazione. Il coinvolgimento in questo caso avviene mediante la partecipazione a specifiche procedure di chiamata (bandi o avvisi) attivate dai ministeri responsabili.

Un'ultima modalità di partecipazione degli enti territoriali prevede il loro contributo nell'individuazione dell'area più idonea per la realizzazione di interventi di competenza di amministrazioni di livello superiore (mobilità, ferrovie/porti, sistemi irrigui, banda larga, ecc.). In questi casi la definizione degli investimenti e delle opere da realizzare dovrebbe tenere conto delle istanze delle comunità locali, attraverso la convocazione di specifici tavoli di concertazione.

La “territorializzazione” degli investimenti - Sempre dal documento pubblicato dal governo è possibile conoscere la stima delle risorse del Pnrr che saranno affidate alla diretta gestione degli enti territoriali. Parliamo di oltre 66 miliardi di euro. Ma come si distribuiranno questi fondi tra le varie voci del piano?

La maggior parte di queste risorse (circa 20 miliardi di euro) saranno destinate alla missione 2 “*Rivoluzione verde e transizione ecologica*”. In questo contesto gli enti territoriali saranno coinvolti nella realizzazione di interventi legati, tra le altre cose, alla messa in sicurezza dei territori, alla mobilità sostenibile e all'efficientamento energetico degli edifici. Un'altra voce molto rilevante è la missione 5 “*Inclusione e coesione*”. In questo caso le risorse assegnate agli enti territoriali serviranno per la realizzazione di progetti legati alla rigenerazione urbana e all'edilizia sociale. Altri 15 miliardi di euro saranno poi investiti per il potenziamento delle strutture sanitarie (missione 6). In questo caso però le risorse saranno affidate direttamente alle aziende sanitarie e ospedaliere.

Suddividendo le risorse in base ai soggetti beneficiari, possiamo osservare che la maggior parte di queste saranno affidate a comuni e città metropolitane (28,3 miliardi di euro). Un cifra vicina agli

11 miliardi di euro potrà essere distribuita per progetti di competenza alternativamente di regioni, province o comuni. Un cifra simile ricadrà nella gestione esclusiva degli enti regionali. Infine circa 1,3 miliardi saranno distribuiti ad altri enti territoriali. Tra questi le autorità di bacino e portuali, gli enti di governo dell'ambito territoriale ottimale (Egato). In alcuni casi potranno essere coinvolti anche soggetti privati tramite progetti di cofinanziamento.

Il quadro degli interventi - Come noto gli investimenti da realizzare nell'ambito del Pnrr dovranno necessariamente essere completati entro il 2026. Se ciò non accadesse infatti l'Italia rischierebbe di andare incontro a delle sanzioni che potrebbero arrivare anche al blocco dei fondi da parte delle istituzioni comunitarie.

La commissione europea può bloccare l'erogazione delle risorse qualora fossero registrati dei gravi scostamenti dal raggiungimento dei target intermedi e finali.

Per quanto riguarda gli interventi del piano che vedranno un coinvolgimento a vario titolo da parte degli enti territoriali, possiamo osservare stati di avanzamento diversi. In alcuni casi infatti le risorse sono già state assegnate, in altri è stato pubblicato l'avviso per la presentazione di proposte. Altre misure invece sono più indietro nell'iter. Da ricordare comunque che anche l'assegnazione delle risorse non significa necessariamente che i cantieri siano già operativi.

Monitoraggio - Le amministrazioni titolari dei progetti finanziati dal PNRR sono responsabili della relativa attuazione secondo il principio della sana gestione finanziaria e nel rispetto della normativa nazionale ed europea, in particolare per quanto riguarda:

- prevenzione, individuazione e correzione delle frodi
- corruzione e conflitti di interessi
- rispetto dei cronoprogrammi per il conseguimento dei target intermedi e finali.

In base a quanto previsto dall'art. 1, comma 1043 della legge 30 dicembre 2020 n. 178 (legge di bilancio per il 2021) e dal DPCM adottato in data 15 settembre 2021, il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha sviluppato il sistema informatico ReGiS specificamente rivolto alla rilevazione e diffusione dei dati di monitoraggio del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), nonché a supportare gli adempimenti di rendicontazione e controllo previsti dalla normativa vigente. Il sistema ReGiS rappresenta la modalità unica attraverso cui le Amministrazioni interessate a livello centrale e territoriale potranno adempiere agli obblighi di monitoraggio, rendicontazione e controllo delle misure e dei progetti finanziati dal PNRR. La circolare della Ragioneria dello Stato del 21 giugno 2022 fornisce indicazioni operative sulle modalità di espletamento degli adempimenti di monitoraggio attraverso il sistema ReGiS, con riferimento alla tipologia di informazioni rilevanti, alle principali funzionalità del sistema, ai soggetti coinvolti nel processo di monitoraggio a livello centrale e territoriale ed ai rispettivi ruoli, alle tempistiche e modalità di utilizzo.

INTERVENTI FINANZIATI DEL COMUNE DI LAGOSANTO:

- PNRR - PROGRAMMA SICURO VERDE E SOCIALE - RIQUALIFICAZIONE ERP – CUP F19J21016350001 € 839.875,41 nel 2023 e € 761.147,68 nel 2024 per riadattamento cronoprogramma del lavoro in corso di affidamento da parte di ACER quale soggetto attuatore per un totale di € 1.601.023,09;

CONTRIBUTI PNRR TRANSIZIONE DIGITALE

- PNRR - Misura 1.4.3 PAGOPA -1.1 investimento 1.4 SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE – CUP B11F22001800006 - € 15.782,00;

- PNRR - Misura 1.4.1 ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI - MIC1 CUP B11F22003330006 - € 79.922,00;
- PNRR - Investimento 1.2 ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI COMUNI - MIC1 -CUP B11C22001240006 - € 77.897,00.
- PNRR – Misura 1.3.1 PDND – MIC1 Investimento 1.3 DATI E INTEROPERABILITA’ - CUP B51F22006310006 - € 10.172,00.

INTERVENTI CANDIDATI DEL COMUNE DI LAGOSANTO:

- Candidatura PNRR - MISSIONE 4 - COMPONENTE 1 - INESTIMENTO 3.3 - CUP B11B22000030001 - DEMOLIZIONE E RICOSTRUZIONE SCUOLA PRIMARIA ANNA FRANK € **3.158.400,00**;
- Candidatura PNRR - MISSIONE 4 - COMPONENTE 1 - INESTIMENTO 3.3 - CUP B11B22000040001 - ADEGUAMENTO SISMICO- SCUOLA PRIMARIA VENTURINI € **996.000,00**.

2.1.4 – Gli obiettivi operativi e il Bilancio

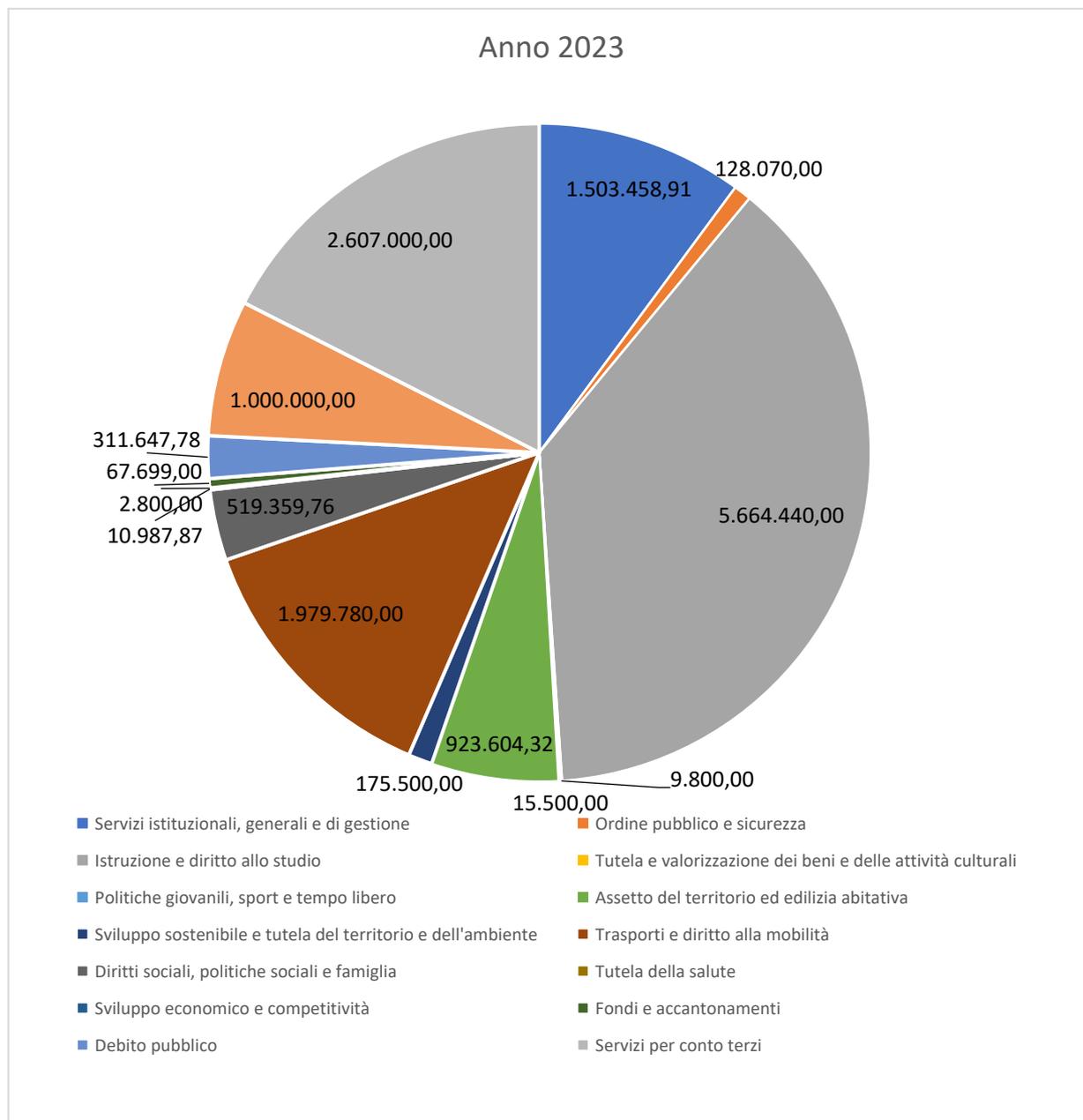
Le linee programmatiche sono state tradotte in azioni contenute nel DUP e nel Bilancio attraverso le normali missioni e programmi di cui al D.lgs. 118/2011. Alcune missioni non sono state valorizzate.

2.1.4.1 - Il Bilancio: l'analisi 2023 per missioni

Il riepilogo delle missioni di cui al DUP e al Bilancio iniziali, eliminando dalla rappresentazione le missioni che non presentano previsioni di spesa, è di seguito riportato:

<i>Missione</i>	<i>Anno 2023</i>	<i>Anno 2024</i>	<i>Anno 2025</i>
Servizi istituzionali, generali e di gestione	1.503.458,91	1.336.748,32	1.340.043,48
Ordine pubblico e sicurezza	128.070,00	127.570,00	127.570,00
Istruzione e diritto allo studio	5.664.440,00	310.800,00	310.800,00
Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	9.800,00	6.300,00	9.800,00
Politiche giovanili, sport e tempo libero	15.500,00	55.500,00	15.500,00
Assetto del territorio ed edilizia abitativa	923.604,32	836.597,68	75.450,00
Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	175.500,00	31.500,00	10.500,00
Trasporti e diritto alla mobilità	1.979.780,00	469.420,00	442.420,00
Soccorso civile			
Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	519.359,76	483.111,40	488.143,44
Tutela della salute	10.987,87	10.987,87	0,00
Sviluppo economico e competitività	2.800,00	2.800,00	2.800,00
Fondi e accantonamenti	67.699,00	79.668,10	89.668,10
Debito pubblico	311.647,78	271.037,20	290.248,87
Anticipazioni finanziarie	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00
Servizi per conto terzi	2.607.000,00	2.607.000,00	2.607.000,00
TOTALI MISSIONI	14.919.647,64	7.629.040,57	6.809.943,89

Si rappresenta graficamente la suddivisione di spese per missioni per il 2023.



2.1.4.2 - Il Bilancio: l'analisi per missioni e programmi

Per ogni singola missione e coerentemente agli indirizzi strategici, i programmi operativi che l'ente intende realizzare nell'arco pluriennale di riferimento del DUP sono di seguito rappresentati per ciascuna missione. Analogamente sono riportati gli obiettivi annuali e pluriennali inseriti nel documento unico di programmazione.

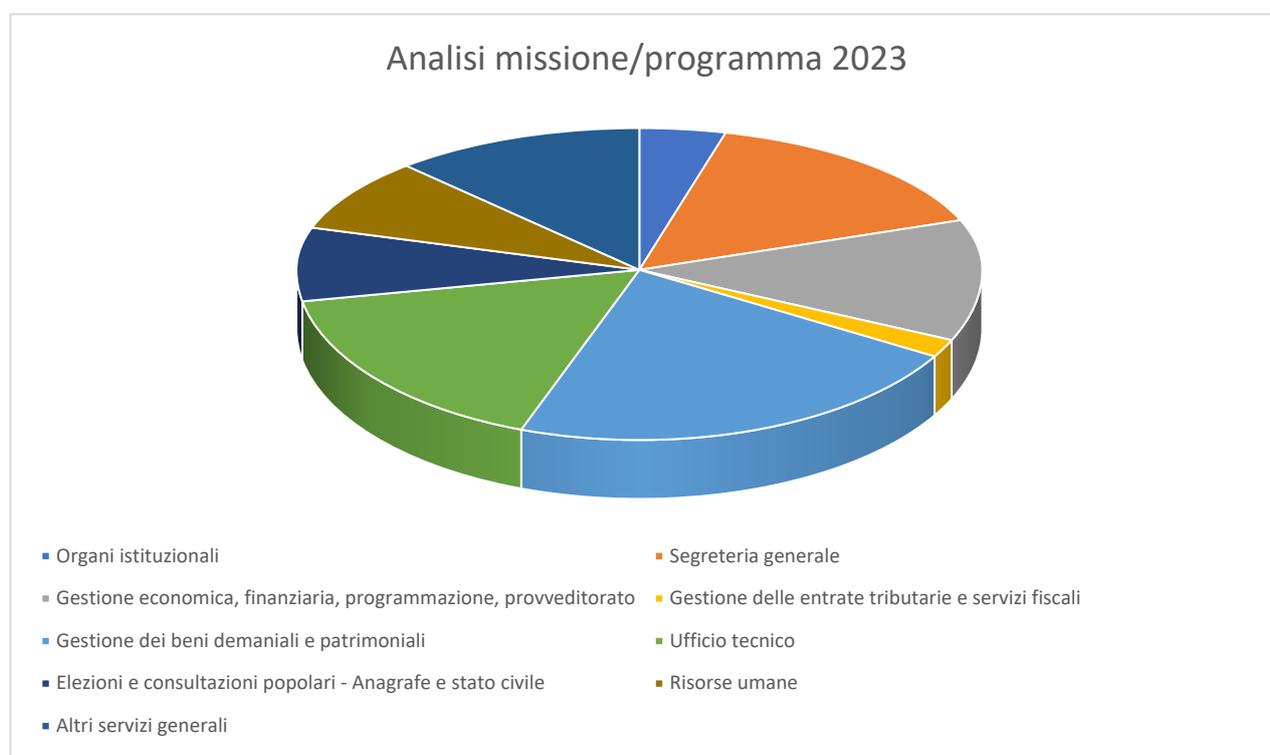
Missione 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

La missione 1 viene così definita dal Glossario COFOG:

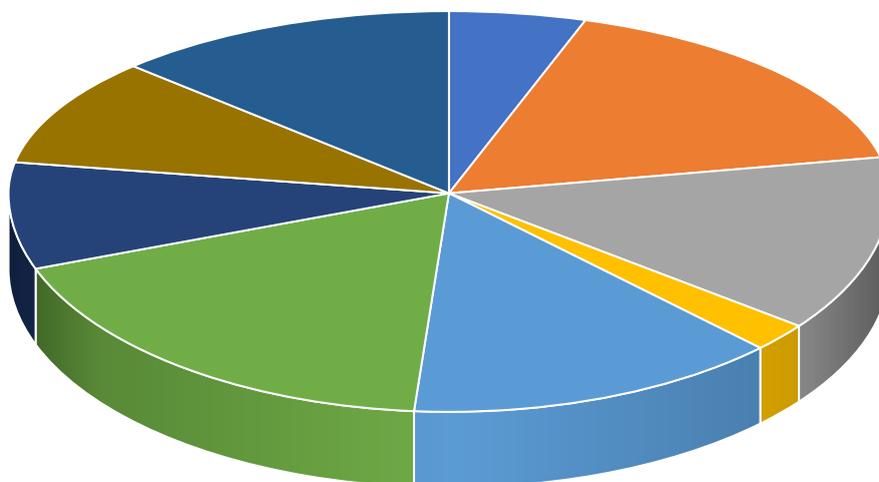
“Amministrazione e funzionamento dei servizi generali, dei servizi statistici e informativi, delle attività per lo sviluppo dell’ente in una ottica di governance e partenariato e per la comunicazione istituzionale. Amministrazione, funzionamento e supporto agli organi esecutivi e legislativi. Amministrazione e funzionamento dei servizi di pianificazione economica in generale e delle attività per gli affari e i servizi finanziari e fiscali. Sviluppo e gestione delle politiche per il personale. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria di carattere generale e di assistenza tecnica.”

All’interno della Missione 1 si trovano i seguenti Programmi.

Programma		1° anno	2° anno	3° anno
1	Organi istituzionali	72.185,00	78.985,00	78.985,00
2	Segreteria generale	230.060,00	218.283,20	223.339,01
3	Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	173.396,25	173.422,25	173.439,69
4	Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	25.746,00	28.246,00	28.246,00
5	Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	330.895,00	183.017,99	190.303,33
6	Ufficio tecnico	246.080,00	241.080,00	236.316,57
7	Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	104.980,00	104.980,00	104.980,00
8	Statistica e sistemi informativi	6.500,00	6.500,00	6.500,00
9	Assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali	0,00	0,00	0,00
10	Risorse umane	114.010,00	114.010,00	114.010,00
11	Altri servizi generali	199.606,66	188.223,88	183.923,88
TOTALI MISSIONE		1.503.458,91	1.336.748,32	1.340.043,48

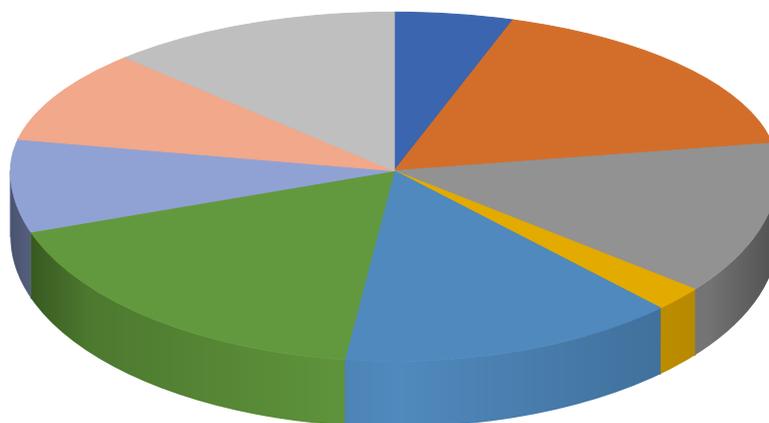


Analisi missione/programma 2024



- Organi istituzionali
- Segreteria generale
- Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato
- Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali
- Gestione dei beni demaniali e patrimoniali
- Ufficio tecnico
- Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile
- Risorse umane
- Altri servizi generali

Analisi missione/programma 2025



- Organi istituzionali
- Segreteria generale
- Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato
- Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali
- Gestione dei beni demaniali e patrimoniali
- Ufficio tecnico
- Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile
- Risorse umane
- Altri servizi generali

Obiettivi annuali e pluriennali:

1. *Adozione di scelte organizzative e procedurali volte a garantire i principi di legalità, e trasparenza;*
2. *Adozione di scelte volte a migliorare l'organizzazione del lavoro e a garantire i principi di snellimento e semplificazione dei procedimenti*
3. *Proseguimento delle azioni legali a tutela dell'ente (2023);*
4. *Attività di recupero evasione tributaria, potenziamento attività per l'accertamento e la riscossione dei tributi, corretta e puntuale applicazione dei tributi agli immobili presenti nel territorio comunale per una corretta politica di equità fiscale;*
5. *Valorizzazione del patrimonio quale elemento capace di generare apporti finanziari, esecuzione dei necessari interventi manutentivi atti a mantenere le strutture in buone condizioni di efficienza, gestione dei beni patrimoniali, manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio immobiliare;*
6. *Sviluppo competenze e implementazione servizi digitali nella prospettiva Padigitale2026 a seguito dell'ottenimento dei fondi PNRR digitale (2023);*
7. *Accessibilità, diritti digitali e partecipazione;*
8. *Formazione del personale;*
9. *Comunicazione inter-istituzionale.*

Missione 3 - Ordine pubblico e sicurezza

La missione 3 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione e funzionamento delle attività collegate all'ordine pubblico e alla sicurezza a livello locale, alla polizia locale, commerciale e amministrativa. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Sono comprese anche le attività in forma di collaborazione con altre forze di polizia presenti sul territorio. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di ordine pubblico e sicurezza.”

All'interno della Missione 3 si trovano i seguenti Programmi.

Programma		1° anno	2° anno	3° anno
1	Polizia locale e amministrativa	128.070,00	127.570,00	127.570,00
2	Sistema integrato di sicurezza urbana	0,00	0,00	0,00
TOTALI MISSIONE		128.070,00	127.570,00	127.570,00

Obiettivi annuali e pluriennali:

1. *Obiettivo dell'Amministrazione è quello di riorganizzare il servizio sulla base della nuova configurazione del servizio associato e di eventuali nuove opportunità anche in sinergia con altri enti;*
2. *Collaborazione con associazioni locali volta a migliorare e garantire l'ordine pubblico, la sicurezza e la vigilanza sul territorio comunale.*

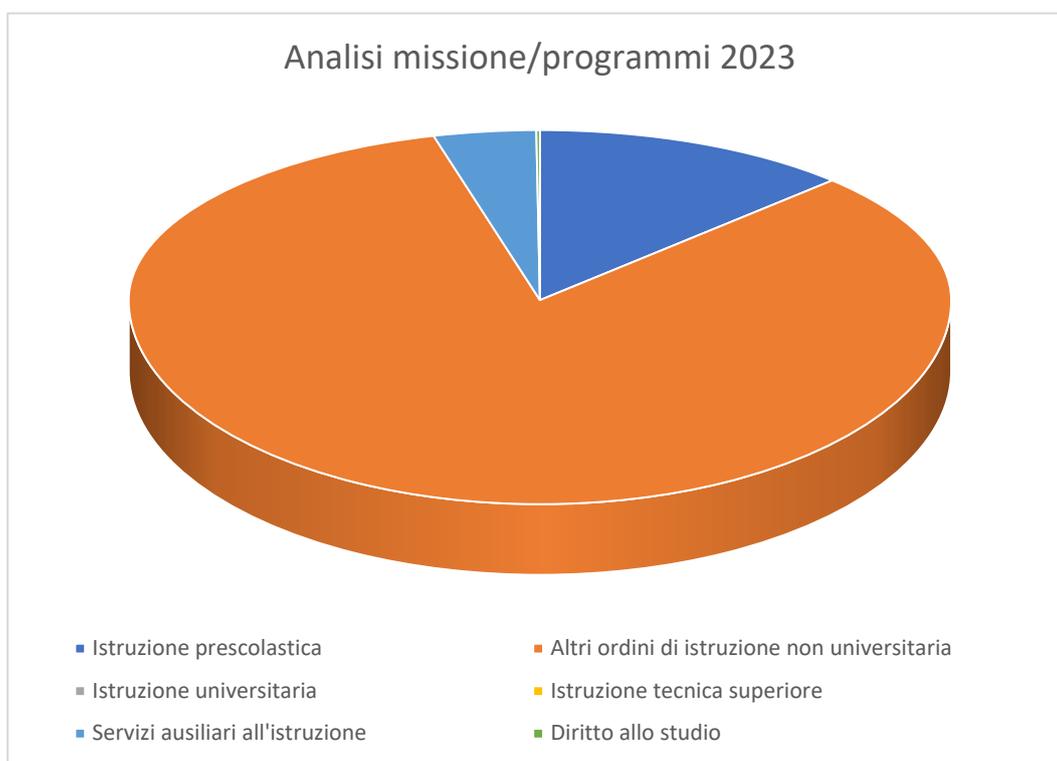
Missione 4 - Istruzione e diritto allo studio

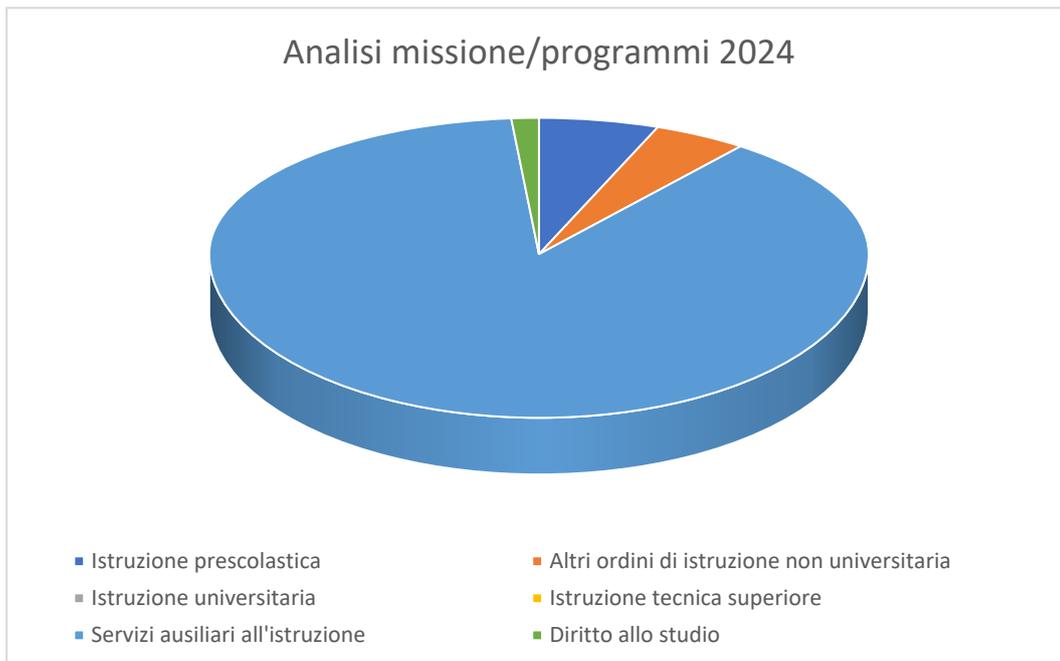
La missione 4 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione, funzionamento ed erogazione di istruzione di qualunque ordine e grado per l’obbligo formativo e dei servizi connessi (quali assistenza scolastica, trasporto e refezione), ivi inclusi gli interventi per l’edilizia scolastica e l’edilizia residenziale per il diritto allo studio. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle politiche per l’istruzione. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di istruzione e diritto allo studio.”

All’interno della Missione 4 si trovano i seguenti Programmi:

Programma		1° anno	2° anno	3° anno
1	Istruzione prescolastica	794.306,00	21.500,00	21.500,00
2	Altri ordini di istruzione non universitaria	4.589.740,00	15.500,00	15.500,00
4	Istruzione universitaria	0,00	0,00	0,00
5	Istruzione tecnica superiore	0,00	0,00	0,00
6	Servizi ausiliari all'istruzione	270.800,00	268.800,00	268.800,00
7	Diritto allo studio	9594,00	5000,00	5000,00
TOTALI MISSIONE		5.664.440,00	310.800,00	310.800,00





Obiettivi annuali pluriennali:

1. *Sostegno dei livelli qualitativi garantiti nei servizi attivati;*
2. *Introduzione nuovi servizi per favorire il diritto allo studio e l'esigenza di conciliazione tra i tempi di lavoro e cura degli studenti,*
3. *Incentivazione dell'aggiornamento tecnologico degli istituti scolastici, sia in termini di strumentazione, sia in termini di infrastrutture, al fine di poter sfruttare al meglio banda ultra-larga nel territorio comunale;*
4. *Interventi di manutenzione straordinaria sulle strutture istruzione prescolastica: Polo Scuola del Sorriso (nido-materna) intervento rifacimento copertura € 770.000,00;*
5. *Candidatura bandi PNRR con progetti riqualificazione strutture altri ordini di istruzione non universitaria: Demolizione e ricostruzione Scuola Primaria Anna Frank € 3.474.240,00; Adeguamento sismico Scuola Primaria Venturini € 1.100.000,00.*

Missione 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali

La missione 5 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione e funzionamento delle attività di tutela e sostegno, di ristrutturazione e manutenzione dei beni di interesse storico, artistico e culturale e del patrimonio archeologico e architettonico

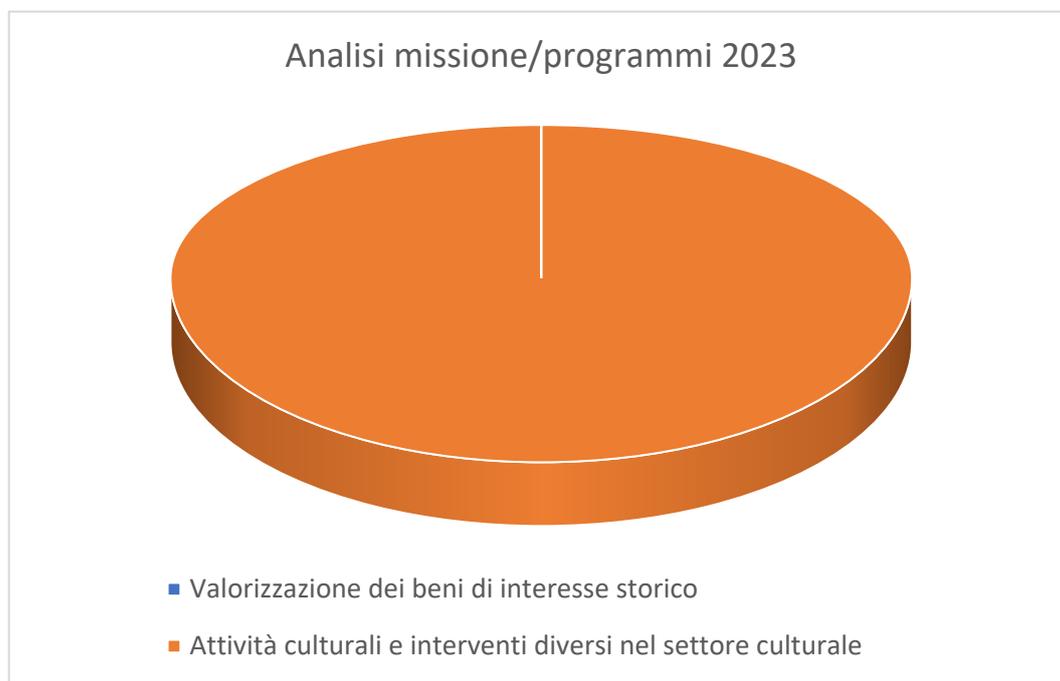
Amministrazione, funzionamento ed erogazione di servizi culturali e di sostegno alle strutture e alle attività culturali non finalizzate al turismo. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche.

Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali.”

All'interno della Missione 5 si trovano i seguenti Programmi.

Programma	1° anno	2° anno	3° anno
-----------	---------	---------	---------

1	Valorizzazione dei beni di interesse storico	0,00	0,00	0,00
2	Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	9.800,00	6.300,00	9.800,00
	TOTALI MISSIONE	9.800,00	6.300,00	9.800,00



Obiettivi annuali e pluriennali:

1. Valorizzazione dei beni e delle strutture promuovendo in particolare le tradizioni, gli usi e i costumi del territorio;
2. Collaborazione con associazioni locali per la realizzazione delle manifestazioni culturali, supportandone altresì la programmazione ed il coordinamento.

Missione 6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero

La missione 6 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione e funzionamento di attività sportive, ricreative e per i giovani, incluse la fornitura di servizi sportivi e ricreativi, le misure di sostegno alle strutture per la pratica dello sport o per eventi sportivi e ricreativi e le misure di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di politiche giovanili, per lo sport e il tempo libero.”

All’interno della Missione 6 si trovano i seguenti Programmi.

Programma		1° anno	2° anno	3° anno
1	Sport e tempo libero	15.500,00	55.500,00	15.500,00
2	Giovani	0,00	0,00	0,00
	TOTALI MISSIONE	15.500,00	55.500,00	15.500,00

Obiettivi annuali e pluriennali:

1. *Collaborazione con associazioni locali per la realizzazione di eventi sportivi;*
2. *Aumento della fruibilità degli impianti sportivi anche attraverso esternalizzazioni;*
3. *Supporto realizzazione attività estive e ricreative dedicate ai minori.*
4. *Manutenzione straordinaria impianti sportivi € 50.000,00 (2024).*

Missione 7 - Turismo

La missione 7 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione e funzionamento delle attività e dei servizi relativi al turismo e per la promozione e lo sviluppo del turismo sul territorio, ivi incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di turismo.”

Obiettivi annuali e pluriennali:

1. *Collaborazione con associazioni locali per l’organizzazione di eventi per la valorizzazione delle risorse naturali ed artistiche del territorio.*

Missione 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa

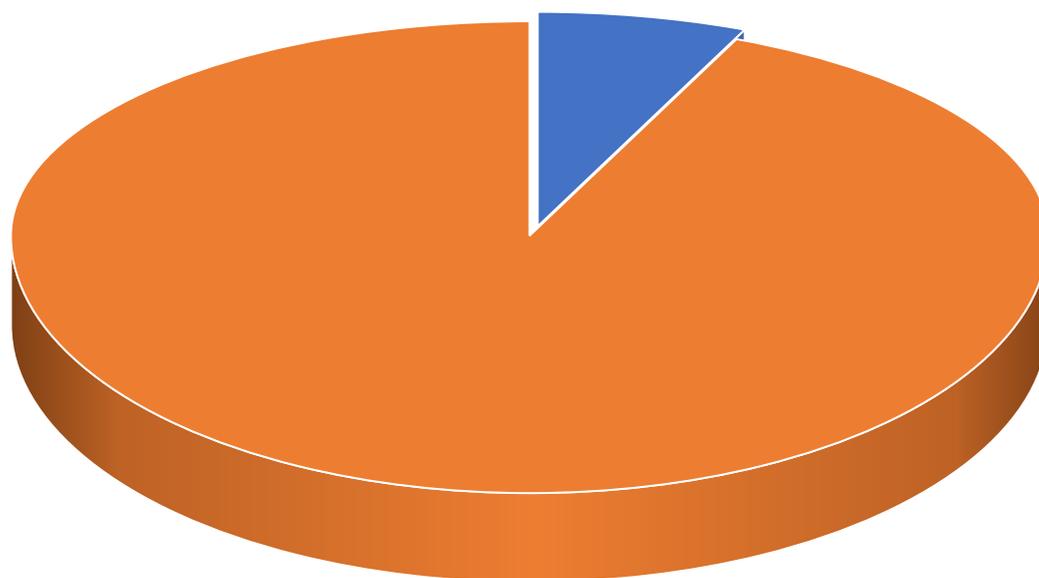
La missione 8 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi e delle attività relativi alla pianificazione e alla gestione del territorio e per la casa, ivi incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di assetto del territorio e di edilizia abitativa.”

All’interno della Missione 8 si possono trovare i seguenti Programmi.

	Programma	1° anno	2° anno	3° anno
1	Urbanistica e assetto del territorio	70.791,99	70.850,00	70.850,00
2	Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	852.812,33	765.747,68	4.600,00
	TOTALI MISSIONE	923.604,32	836.597,68	75.450,00

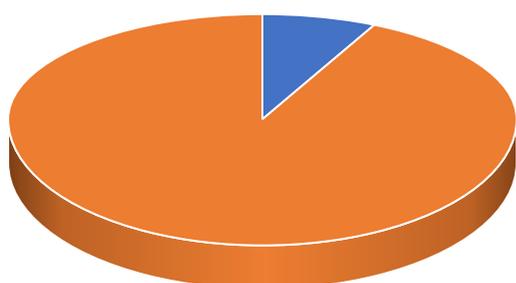
Analisi missione/programmi 2023



- Urbanistica e assetto del territorio
- Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare

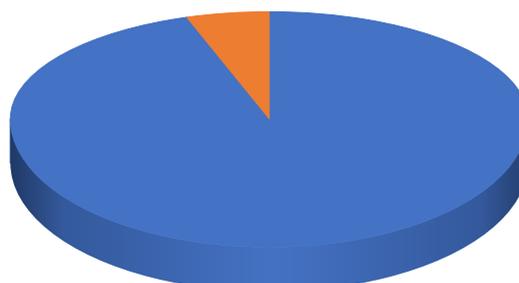
0

Analisi missione/programmi 2024



- 1
- 2

Analisi missione/programmi 2025



- 1
- 2

Obiettivi annuali e pluriennali:

1. *Promozione di maggiori livelli di conoscenza del territorio e del patrimonio edilizio esistente, per assicurare l'efficacia delle azioni di tutela e la sostenibilità degli interventi di trasformazione.*
2. *Manutenzione straordinaria del patrimonio edilizio residenziale pubblico attraverso il soggetto attuatore ACER: PNRR -Programma sicuro verde e sociale CUP F19J21016350001 annualità 2023 e 2024 € 1.608.360,01.*

Missione 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente

La missione 9 viene così definita dal Glossario COFOG:

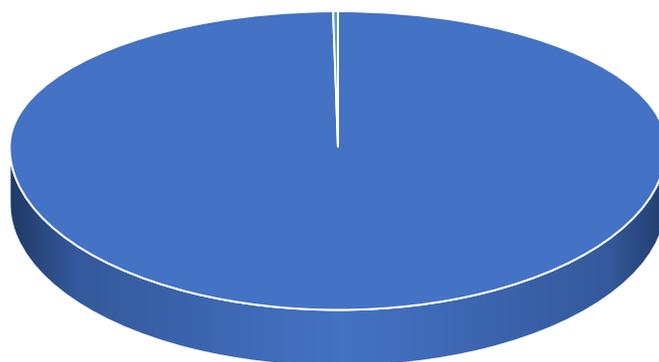
“Amministrazione e funzionamento delle attività e dei servizi connessi alla tutela dell'ambiente, del territorio, delle risorse naturali e delle biodiversità, di difesa del suolo e dall'inquinamento del suolo, dell'acqua e dell'aria

Amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi inerenti l'igiene ambientale, lo smaltimento dei rifiuti e la gestione del servizio idrico. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente.”

All'interno della Missione 9 si trovano i seguenti Programmi.

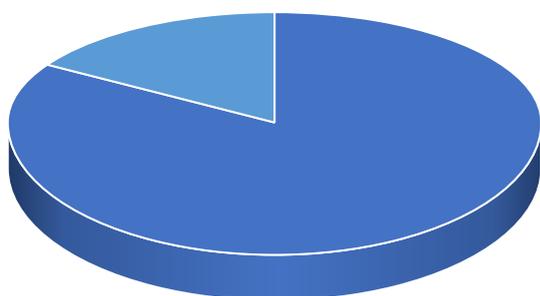
<i>Programma</i>		<i>1° anno</i>	<i>2° anno</i>	<i>3° anno</i>
1	Difesa del suolo	175.000,00	26.000,00	5.000,00
2	Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	0,00	0,00	0,00
3	Rifiuti	0,00	0,00	0,00
4	Servizio idrico integrato	0,00	0,00	0,00
5	Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione	500,00	5.500,00	5.500,00
6	Tutela e valorizzazione delle risorse idriche	0,00	0,00	0,00
7	Sviluppo sostenibile territorio montano piccoli Comuni	0,00	0,00	0,00
8	Qualità dell'aria e riduzione dell'inquinamento	0,00	0,00	0,00
TOTALI MISSIONE		175.500,00	31.500,00	10.500,00

Analisi missione/programmi 2023



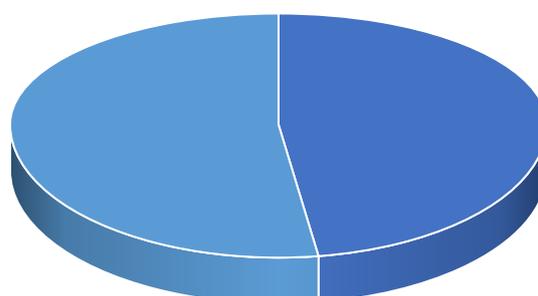
- Difesa del suolo
- Rifiuti
- Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione
- Sviluppo sostenibile territorio montano piccoli Comuni
- Tutela, valorizzazione e recupero ambientale
- Servizio idrico integrato
- Tutela e valorizzazione delle risorse idriche
- Qualità dell'aria e riduzione dell'inquinamento

Analisi missione/programmi 2024



- 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8

Analisi missione/programmi 2025



- 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8

Obiettivi annuali e pluriennali:

1. *Miglioramento del servizio di manutenzione delle aree verdi, con sfalci dell'erba adeguati agli andamenti stagionali, volti a garantire la piena fruibilità e decoro degli spazi pubblici e delle vie cittadine grazie all'acquisto di nuovi macchinari;*
2. *Monitoraggio e controllo periodico del territorio;*
3. *Valorizzazione dei beni e degli spazi pubblici esistenti.*
4. *Progetto di riqualificazione parchi pubblici: € 160.000,00 (2023).*

Missione 10 - Trasporti e diritto alla mobilità

La missione 10 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione, funzionamento e regolamentazione delle attività inerenti la pianificazione, la gestione e l'erogazione di servizi relativi alla mobilità sul territorio. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di trasporto e diritto alla mobilità.”

All'interno della Missione 10 si possono trovare i seguenti Programmi.

<i>Programma</i>		<i>1° anno</i>	<i>2° anno</i>	<i>3° anno</i>
1	Trasporto ferroviario	0,00	0,00	0,00
2	Trasporto pubblico locale	11.823,00	11.823,00	11.823,00
3	Trasporto per vie d'acqua	0,00	0,00	0,00
4	Altre modalità di trasporto	0,00	0,00	0,00
5	Viabilità e infrastrutture stradali	1.967.957,00	457.597,00	430.597,00
TOTALI MISSIONE		1.979.780,00	469.420,00	442.420,00





Obiettivi annuali e pluriennali:

1. *Manutenzione ordinaria: la corretta e costante manutenzione della segnaletica e la percorribilità delle strade è obiettivo prioritario dell’Amministrazione, da realizzarsi attraverso l’introduzione di buone pratiche e forme contrattuali che consentano di tendere al concetto di intervento immediato, entro pochi giorni dalla segnalazione;*
2. *Garantire lo spostamento tra il paese e le sue frazioni, migliorare la sicurezza della circolazione stradale, garantire la necessaria manutenzione;*
3. *Candidatura bando DM 08/01/2022 – Messa in sicurezza edifici e territorio: manutenzione straordinaria Ponte Bailey Loc. Podgora € 266.000,00; Interventi di manutenzione straordinaria e messa in sicurezza della viabilità stradale del territorio comunale € 700.000,00; Realizzazione di attraversamenti pedonali e incroci rialzati € 100.000,00;*
4. *Mobilità ciclo-pedonale interventi di sicurezza stradale rivolti agli utenti deboli.*
5. *Progetto “Lagosanto ciclabile: un asse lento per l’intermodalità turistica lungo il Po di Volano CUP B11B22000960001 € 372.500,00.*

Missione 11 - Soccorso civile

La missione 11 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione e funzionamento delle attività relative agli interventi di protezione civile sul territorio, per la previsione, la prevenzione, il soccorso e il superamento delle emergenze e per fronteggiare le calamità naturali. Programmazione, coordinamento e monitoraggio degli interventi di soccorso civile sul territorio, ivi comprese anche le attività in forma di collaborazione con altre amministrazioni competenti in materia. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di soccorso civile.”

Obiettivi annuali e pluriennali:

1. *Mantenimento delle sinergie per garantire assistenza e protezione ai cittadini in caso di necessità, favorendo la sensibilizzazione sull’attività di volontariato che opera nell’ambito della protezione civile.*

Missione 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia

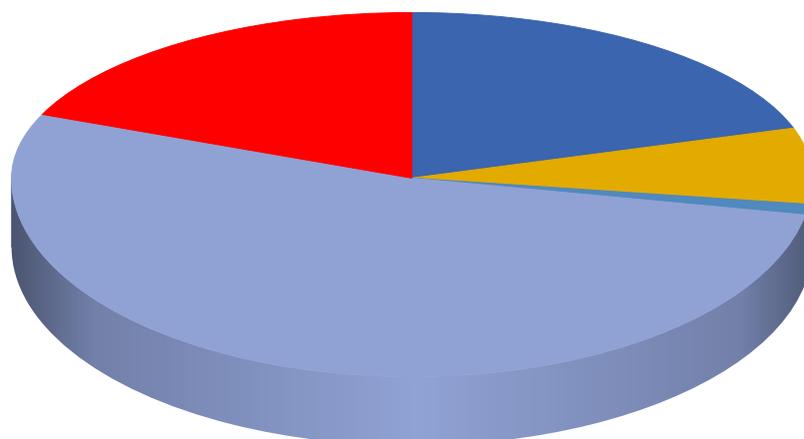
La missione 12 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi e delle attività in materia di protezione sociale a favore e a tutela dei diritti della famiglia, dei minori, degli anziani, dei disabili, dei soggetti a rischio di esclusione sociale, ivi incluse le misure di sostegno e sviluppo alla cooperazione e al terzo settore che operano in tale ambito. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di diritti sociali e famiglia.”

All’interno della Missione 12 si possono trovare i seguenti Programmi.

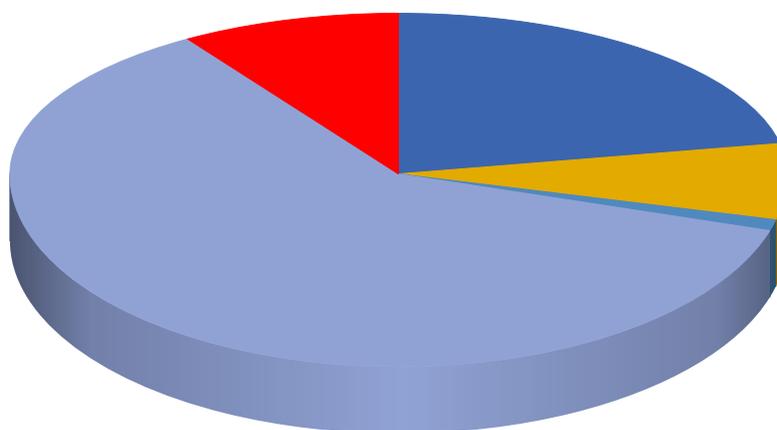
<i>Programma</i>		<i>1° anno</i>	<i>2° anno</i>	<i>3° anno</i>
1	Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido	108.500,00	108.500,00	108.500,00
2	Interventi per la disabilità	0,00	0,00	0,00
3	Interventi per gli anziani	0,00	0,00	0,00
4	Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	32.259,76	30.726,00	40.743,44
5	Interventi per le famiglie	4.500,00	4.500,00	4.500,00
6	Interventi per il diritto alla casa	0,00	0,00	0,00
7	Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	271.900,00	288.685,40	278.700,00
8	Cooperazione e associazionismo	0,00	0,00	0,00
9	Servizio necroscopico e cimiteriale	102.200,00	50.700,00	55.700,00
	TOTALI MISSIONE	519.359,76	483.111,40	488.143,44

Analisi missione/programmi 2023



- Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido
- Interventi per gli anziani
- Interventi per le famiglie
- Programmazione e governo della rete dei servizi socio-sanitari e sociali
- Servizio necroscopico e cimiteriale
- Interventi per la disabilità
- Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale
- Interventi per il diritto alla casa
- Cooperazione e associazionismo

Analisi missione/programmi 2024



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9

Obiettivi annuali e pluriennali:

1. *Attività nel campo dell'assistenza sociale attraverso la delega delle funzioni socio-assistenziali all'ASP DEL DELTA FERRARESE per la popolazione adulti, minori e anziani in difficoltà;*

2. *Sostegno alle famiglie per gestione emergenza epidemiologica da Covid 19 e superamento;*
3. *Sostegno alle famiglie per gestione emergenza profughi guerra in Ucraina;*
4. *Sostegno alle famiglie / persone in difficoltà / persone a rischio di esclusione sociale mediante erogazione di contributi diretti ovvero attraverso la collaborazione di associazioni / istituti operanti sul territorio;*
5. *Sostegno alle famiglie / persone in difficoltà / persone a rischio di esclusione sociale con l'erogazione di risorse alle famiglie anche mediante la creazione di opportunità di formazione e lavoro in favore dei componenti dei nuclei familiari, per affrancarli nella loro condizione di svantaggio tramite la predisposizione di progetti personalizzati, da monitorare e da verificare periodicamente;*
6. *Sostegno alle famiglie e fasce deboli tramite la partecipazione alle spese del servizio "nido d'infanzia";*
7. *Integrazione ore di sostegno per gli alunni aventi bisogno;*
8. *Monitoraggio bandi regionali o provinciali per l'individuazione di contributi a sostegno di specifiche realtà locali;*
9. *Verifica delle concessioni cimiteriali in scadenza e avvio delle procedure per l'eventuale rinuncia / rinnovo;*
10. *Valorizzazione delle realtà associative locali ad alto valore sociale.*
11. *Manutenzione struttura cimiteriale anche con interventi mirati: progetto di manutenzione straordinaria 2023 per € 50.000,00.*

Missione 13 - Tutela della salute

La missione 13 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi e delle attività per la prevenzione, la tutela e la cura della salute. Comprende l'edilizia sanitaria. Programmazione, coordinamento e monitoraggio delle politiche a tutela della salute sul territorio. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di tutela della salute.”

All'interno della Missione 13 si possono trovare i seguenti Programmi (sono valorizzati i programmi di solo interesse del comune).

Programma		1° anno	2° anno	3° anno
7	Ulteriori spese in materia sanitaria	10.987,87	10.987,87	0,00
TOTALI MISSIONE		10.987,87	10.987,87	0,00



Obiettivi annuali e pluriennali:

1. *Interventi sull’ambiente a tutela della salute;*
2. *Attività di prevenzione malattie trasmesse da insetti mediante mirati programmi di disinfestazione;*
3. *Controllo delle problematiche sanitarie legate al territorio, come la campagna di sterilizzazione dei gatti o la lotta alle zanzare.*
4. *Gestione canile.*

Missione 14 - Sviluppo economico e competitività

La missione 14 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione e funzionamento delle attività per la promozione dello sviluppo e della competitività del sistema economico locale, ivi inclusi i servizi e gli interventi per lo sviluppo sul territorio delle attività produttive, del commercio, dell’artigianato, dell’industria e dei servizi di pubblica utilità.

Attività di promozione e valorizzazione dei servizi per l’innovazione, la ricerca e lo sviluppo tecnologico del territorio. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di sviluppo economico e competitività.”

All’interno della Missione 14 si possono trovare i seguenti Programmi.

Programma		1° anno	2° anno	3° anno
1	Industria, PMI e Artigianato	0,00	0,00	0,00
2	Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	2.800,00	2.800,00	2.800,00
3	Ricerca e innovazione	0,00	0,00	0,00
4	Reti e altri servizi di pubblica utilità	0,00	0,00	0,00
TOTALI MISSIONE		2800,00	2800,00	2800,00



Obiettivi annuali e pluriennali:

1. Contributi imprese per emergenza epidemiologica e sostegno economico;
2. Promozione e sviluppo del sistema economico locale, incentivando e valorizzando le attività produttive nel centro del paese.

Missione 16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca

La missione 16 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione, funzionamento ed erogazione di servizi inerenti lo sviluppo sul territorio delle aree rurali, dei settori agricolo e agroindustriale, alimentare, forestale, zootecnico, della caccia, della pesca e dell’acquacoltura. Programmazione, coordinamento e monitoraggio delle relative politiche sul territorio anche in raccordo con la programmazione comunitaria e statale. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di agricoltura, sistemi agroalimentari, caccia e pesca.”

Obiettivi annuali e pluriennali:

1. Attività di prevenzione nutrie.

Missione 17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche

La missione 17 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Programmazione del sistema energetico e razionalizzazione delle reti energetiche nel territorio, nell’ambito del quadro normativo e istituzionale comunitario e statale. Attività per incentivare l’uso razionale dell’energia e l’utilizzo delle fonti rinnovabili.”

Programmazione e coordinamento per la razionalizzazione e lo sviluppo delle infrastrutture e delle reti energetiche sul territorio. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di energia e diversificazione delle fonti energetiche.”

Obiettivi annuali e pluriennali:

1. Mantenimento impianto fotovoltaico, relativa manutenzione e gestione.

Missione 20 - Fondi e accantonamenti

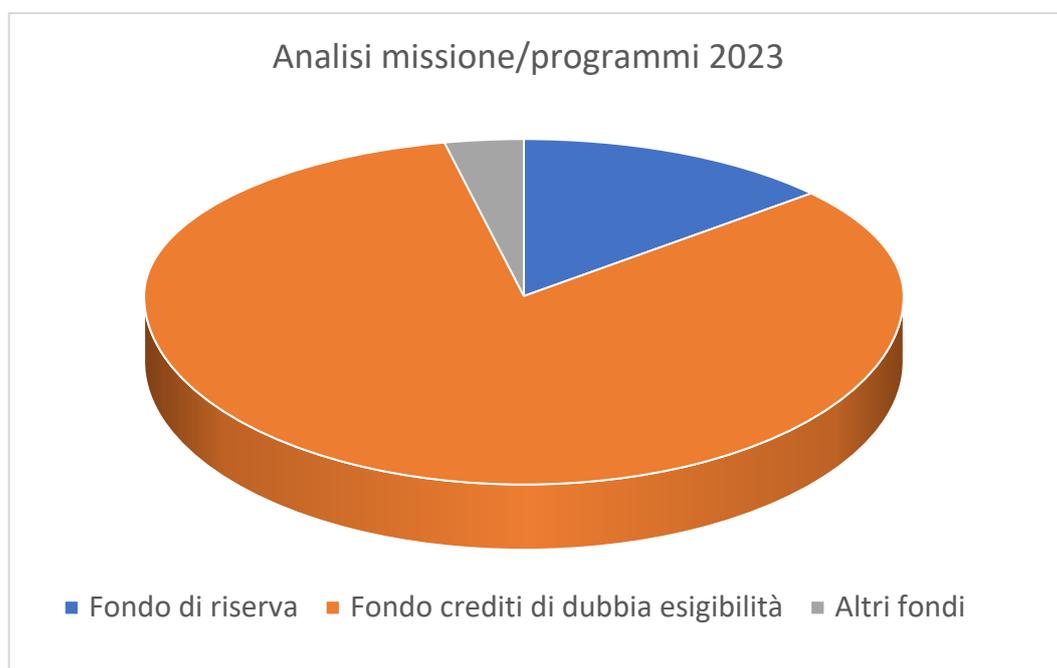
La missione 20 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Accantonamenti a fondi di riserva per le spese obbligatorie e per le spese impreviste, a fondi speciali per leggi che si perfezionano successivamente all’approvazione del bilancio, al fondo crediti di dubbia esigibilità.

Non comprende il fondo pluriennale vincolato.”

All’interno della Missione 20 si possono trovare i seguenti Programmi.

Programma		1° anno	2° anno	3° anno
1	Fondo di riserva	10.200,00	10.300,00	10.300,00
2	Fondo crediti di dubbia esigibilità	54.791,00	38.791,10	38.791,10
3	Altri fondi	2.708,00	30.577,00	40.577,00
TOTALI MISSIONE		67.699,00	79.668,10	89.668,10



Obiettivi annuali e pluriennali:

1. Riduzione progressiva dell'importo da accantonare a bilancio a titolo di Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità mediante un maggiore e costante monitoraggio delle entrate e mediante il potenziamento dell'attività di recupero crediti.

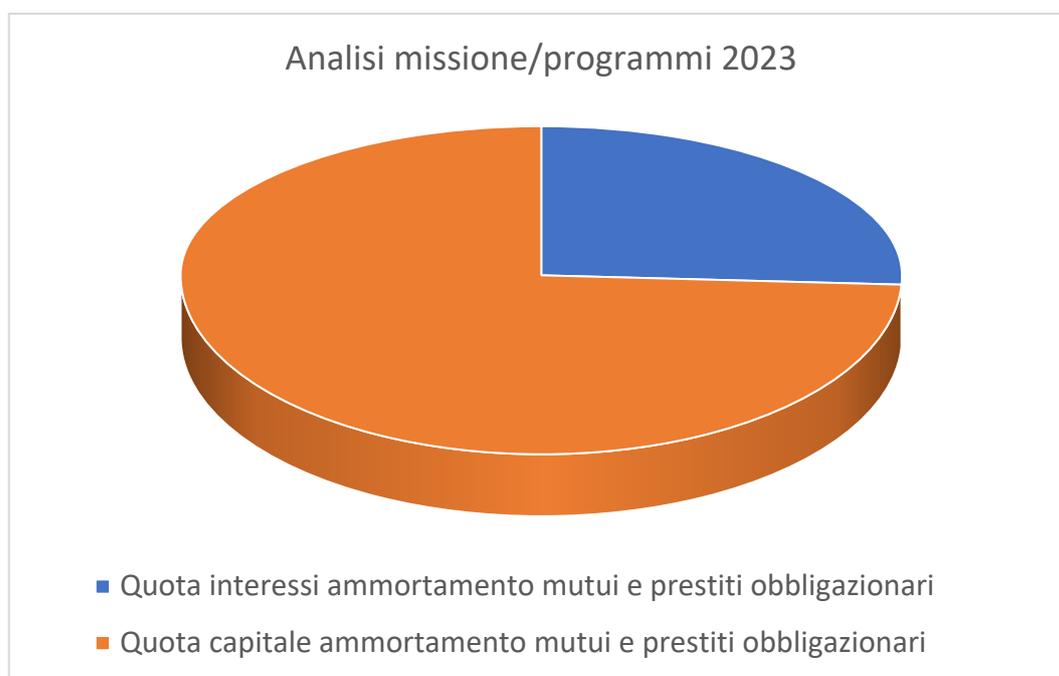
Missione 50 - Debito pubblico

La missione 50 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Pagamento delle quote interessi e delle quote capitale sui mutui e sui prestiti assunti dall’ente e relative spese accessorie. Comprende le anticipazioni straordinarie.”

All'interno della Missione 50 si possono trovare i seguenti Programmi.

Programma		1° anno	2° anno	3° anno
1	Quota interessi ammortamento mutui e prestiti obbligazionari	80.498,23	72.240,93	78.645,00
2	Quota capitale ammortamento mutui e prestiti obbligazionari	231.149,55	198.796,27	211.603,87
TOTALI MISSIONE		311.647,78	271.037,20	290.248,87



Missione 60 - Anticipazioni finanziarie

La missione 60 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Spese sostenute per la restituzione delle risorse finanziarie anticipate dall’Istituto di credito che svolge il servizio di tesoreria, per fare fronte a momentanee esigenze di liquidità.”

All'interno della Missione 60 si possono trovare i seguenti Programmi.

Programma	1° anno	2° anno	3° anno
------------------	----------------	----------------	----------------

1	Restituzione anticipazioni di tesoreria	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00
	TOTALI MISSIONE	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00

Missione 99 - Servizi per conto terzi

La missione 99 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Spese effettuate per conto terzi. Partite di giro. Anticipazioni per il finanziamento del sistema sanitario nazionale.”

All'interno della Missione 99 si possono trovare i seguenti Programmi.

<i>Programma</i>		<i>1° anno</i>	<i>2° anno</i>	<i>3° anno</i>
1	Servizi per conto terzi - Partite di giro	2.607.000,00	2.607.000,00	2.607.000,00
2	Anticipazioni per il finanziamento del sistema sanitario nazionale	0,00	0,00	0,00
	TOTALI MISSIONE	2.607.000,00	2.607.000,00	2.607.000,00

2.2 – PERFORMANCE

2.2.1 – Premessa alla sottosezione

Le riforme del settore pubblico hanno introdotto strumenti e logiche che focalizzano l'attenzione verso il raggiungimento dei risultati mediante l'utilizzo e l'analisi di criteri di efficienza, efficacia ed economicità e quindi, la misurazione della performance.

Elementi costitutivi di questa logica metodologica sono la programmazione degli obiettivi che si traduce in organizzazione dell'attività, volta al raggiungimento di risultati che sono oggetto di successiva misurazione e valutazione.

La **performance** rappresenta il contributo recato, in un arco temporale preso a riferimento, da un soggetto o da un determinato ambito organizzativo, al raggiungimento dei risultati dell'organizzazione complessivamente considerata e al perseguimento delle sue finalità di fondo. La performance riguarda quindi il contributo dei singoli e dei settori al raggiungimento dei risultati complessivi dell'ente.

La **disciplina normativa** sulla misurazione e valutazione della performance è contenuta nel Decreto legislativo 150/2009 (Decreto Brunetta) di attuazione della Legge 15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione. Si segnalano inoltre le **Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica** che forniscono alle pubbliche amministrazioni utili indicazioni.

Per performance si intende qui un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la performance tende al

miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali. La performance organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente, la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

Occupava un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategica alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, attuativo della legge 4 marzo 2009 n. 15, introduce il concetto di performance nella Pubblica Amministrazione, indica le fasi in cui articolare il ciclo della performance ed individua i meccanismi da attivare per misurare, gestire e valutare la performance di un'amministrazione pubblica. Le pubbliche amministrazioni devono quindi gestire la propria performance:

- pianificando e definendo obiettivi e collegandoli alle risorse;
- definendo un sistema di misurazione ovvero individuando gli indicatori per il monitoraggio, gli obiettivi e gli indicatori per la valutazione delle performance dell'organizzazione e del personale;
- monitorando e gestendo i progressi ottenuti misurati attraverso gli indicatori selezionati;
- ponendo in essere azioni correttive per colmare tali scostamenti.

Nell'organizzazione del lavoro, propria di una moderna amministrazione pubblica, la definizione degli obiettivi e delle strategie è affidata agli organi politici: Sindaco, Giunta Comunale e Consiglio Comunale, secondo le rispettive competenze.

Gli stessi organi esercitano un ruolo di successivo controllo e valutazione dei risultati raggiunti.

Il Segretario Comunale e gli incaricati di funzioni dirigenziali provvedono alla gestione operativa di natura finanziaria, tecnico e amministrativa, compresa l'adozione di provvedimenti che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno.

Per il ***principio di autonomia organizzativa*** sancito dalla Costituzione agli articoli 114 e seguenti, Regioni ed enti locali, sono tenuti ad adeguare i loro ordinamenti ai ***principi contenuti negli articoli 3, 4 e 5 comma 2, 7, 9 e 15, comma 1***. Per l'attuazione delle restanti disposizioni si procede tramite accordo da sottoscrivere in sede di Conferenza Unificata. Si tratta delle norme relative ai principi generali, al ciclo di gestione della performance, ai requisiti degli obiettivi, al sistema e agli ambiti di misurazione e valutazione della performance, alle previsioni per le quali l'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale, adottando e aggiornando, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

La Legge 213/2012 intervenne in tema di documenti a supporto del ciclo della performance con una previsione sintetica ma di portata potenziale elevata. Stabilisce infatti all'art. 3, lett. g-bis, ad integrazione dell'articolo 169 del D.Lgs. 267/2000, che *“al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione”*.

Oggi tale unificazione è stata abolita in quanto il Piano Performance è confluito nel PIAO.

Il ciclo di gestione della performance si compone essenzialmente di tre fasi logiche:

1. La misurazione, intesa come definizione dei risultati che si intendono misurare e del valore target che essi assumeranno per effetto della gestione.
2. La gestione, intesa come monitoraggio del valore assunto in itinere dagli indicatori e comprensione del significato gestionale, delle cause e delle conseguenze, che determinati valori comportano.
3. La valutazione, infine, intesa come fase di giudizio circa l'adeguatezza del livello di performance raggiunto rispetto a quanto programmato e alle circostanze organizzative e di contesto determinatesi.

La performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato. L'insieme di questi elementi consente di distinguere tra: performance organizzativa (cioè dell'amministrazione considerata nel suo complesso o in riferimento ad una sua unità organizzativa) e performance individuale (cioè di un singolo soggetto).

La misurazione della performance è il processo che ha per esito l'identificazione e la quantificazione, tramite indicatori, dei progressi ottenuti, la valutazione invece si realizza nel momento in cui le informazioni relative a risorse, attività, prodotti e impatti vengono interpretati alla luce degli obiettivi che l'amministrazione aveva il compito di raggiungere. Il monitoraggio infine consiste nel confronto periodico e sistematico dei dati rilevati e degli obiettivi definiti, finalizzato a incorporare le informazioni nel processo decisionale.

Il Piano della Performance è un documento programmatico che dà avvio all'intero ciclo di gestione della Performance dove, in coerenza con le risorse assegnate, vengono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i risultati attesi circa le attività dell'amministrazione, su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione dei risultati.

Il Piano della *performance* previsto dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Si tratta di un documento triennale con cui, in coerenza alle risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente. Illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholders*, interni ed esterni, gli obiettivi finali e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 11, comma 8, del medesimo decreto che prevede la pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" (oggi Amministrazione trasparente).

Attraverso questo documento il cittadino è reso partecipe degli obiettivi che l'ente si è dato. Al Piano viene data ampia diffusione in modo da garantire trasparenza e consentire ai cittadini di valutare e verificare la coerenza dell'azione amministrativa con gli obiettivi iniziali e l'efficacia delle scelte operate ma anche l'operato dei dipendenti e le valutazioni dei medesimi. Il Piano, infatti, costituisce lo strumento sulla cui base verranno erogati gli incentivi economici.

La presente sezione della performance è stata elaborata per perseguire le seguenti finalità:

- omogeneizzazione delle attività di competenza, nel rispetto della differenziazione degli enti aderenti al protocollo;

- adozione di un regolamento unico in materia di performance;
- definizione di un modello condiviso e omogeneo di valutazione;
- definizione di un sistema di standard legati al territorio;
- facilitazione del principio della trasparenza;
- contenimento dei costi applicativi;
- risparmio di spesa in una finanza locale in via di trasformazione.

Questo strumento diviene quindi parte integrante dell'intero ciclo di programmazione finanziaria che partendo dalla Mission e dalla Vision dell'ente contenute nel Programma di Mandato e formalizzate nel Documento Unico di Programmazione giunge, a cascata, all'individuazione dei singoli obiettivi attraverso il Piano dettagliato degli Obiettivi e all'allocazione delle risorse tramite il Piano Esecutivo di Gestione. Grazie all'unificazione di questi tre strumenti in un unico documento, il ciclo di gestione della performance diviene più snello, permettendo all'amministrazione locale di pianificare in maniera lineare la propria politica strategica di mandato e al tempo stesso rendicontare in maniera trasparente il proprio operato. Inoltre con un comunicato della A.n.ac (Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e trasparenza delle amministrazioni pubbliche) è stata sottolineata la necessità di integrare il ciclo della performance con gli strumenti e i processi relativi a qualità dei servizi, trasparenza, integrità e prevenzione della anticorruzione. Le amministrazioni nell'adottare il Piano della Performance dovranno quindi prevedere esplicitamente il riferimento a obiettivi, indicatori e target relativi ai risultati da conseguire tramite la realizzazione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e dei Programmi triennali della trasparenza.

La Relazione conclude il "Ciclo di gestione della performance" mostrando, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati nonché in relazione alle risorse disponibili, con evidenziazione di eventuali scostamenti.

Nello specifico, la Relazione sulla Performance permette di indagare:

- il contesto di riferimento, sintetizzando le principali informazioni di interesse per cittadini e stakeholder;
- lo stato di salute dell'ente in termini economico finanziari, di benessere organizzativo e delle relazioni;
- l'effettiva realizzazione dei programmi e progetti strategici previsti per l'anno in corso;
- lo stock di attività e servizi che il comune mette a disposizione di cittadini e utenti;
- gli impatti delle politiche sul territorio e sulla popolazione unitamente ad un'analisi di benchmark spazio temporale.

Al pari del Piano delle Performance, la Relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo.

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) e comma 6, del D. Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto.

2.2.2 – Lo SMIVAP

Il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP) del comune di Lagosanto è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 68 del 19.06.2019. Esso si caratterizza per un collegamento strettissimo fra la performance organizzativa e la performance individuale. La valutazione dei risultati conseguiti da ciascun settore e risultante dalla Relazione

sulla performance validata (Performance organizzativa) è posta alla base della valutazione del personale che vi lavora e dei rispettivi Responsabili.

In caso di mancata adozione del documento della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

La performance si sviluppa attraverso un **ciclo di gestione annuale**, come previsto dall'art. 4 del D. Lgs 150/2009, che si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, anche con riferimento alle risorse attribuite;
- b) monitoraggio, in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- c) misurazione e valutazione della performance, organizzativa, settoriale e individuale;
- d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

2.2.3 – Gli strumenti di programmazione

Il ciclo di gestione della performance prende quindi avvio dalla programmazione attraverso la quale si definiscono e si assegnano gli obiettivi e le risorse per realizzarli.

La programmazione rappresenta il processo di analisi e valutazione che, comparando e ordinando coerentemente tra loro le politiche e i piani per il governo del territorio, consente di organizzare, in una dimensione temporale predefinita, le attività e le risorse necessarie per la realizzazione di fini sociali e la promozione dello sviluppo economico e civile delle comunità di riferimento.

Il processo di programmazione, che si svolge nel rispetto delle compatibilità economico-finanziarie e tenendo conto della possibile evoluzione della gestione dell'ente, si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto a programmi e piani futuri riferibili alle missioni dell'ente.

Attraverso l'attività di programmazione, le amministrazioni concorrono inoltre al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica definiti in ambito nazionale, in coerenza con i principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica emanati in attuazione degli articoli 117, terzo comma, e 119, secondo comma, della Costituzione e ne condividono le conseguenti finalità.

I caratteri qualificanti della programmazione, propri dell'ordinamento finanziario e contabile delle amministrazioni pubbliche, sono rappresentati dalla valenza pluriennale del processo, dalla lettura non solo contabile dei documenti nei quali le decisioni politiche e gestionali trovano concreta attuazione e dalla coerenza ed interdipendenza dei vari strumenti della programmazione. La programmazione negli enti locali prende avvio dal Programma di mandato che il Sindaco, sentita la Giunta, presenta al Consiglio, prosegue con il Documento Unico di Programmazione (DUP), il Bilancio di Previsione Finanziario, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) nel quale è ricompreso il Piano dettagliato degli obiettivi/Piano della Performance.

Nelle altre sezioni sono stati già illustrati:

- il Programma di mandato 2019-2024 e le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del nuovo mandato amministrativo;
- il Documento Unico di Programmazione 2023-2025.

Oltre ai documenti sopra elencati e già descritti, l'attività di programmazione, che definisce gli obiettivi ed i percorsi mediante i quali conseguirli, è realizzata attraverso i seguenti documenti:

- il ***Bilancio di Previsione Finanziario 2023-2025*** approvato dal Consiglio Comunale con Delibera n. 8 del 28/02/2023. Il Bilancio di previsione finanziario è il documento nel quale vengono rappresentate contabilmente le previsioni di natura finanziaria riferite a ciascun esercizio compreso nell'arco temporale considerato nei Documenti di programmazione dell'ente, attraverso il quale gli organi di governo di un ente, nell'ambito dell'esercizio della propria funzione di indirizzo e di programmazione, definiscono la distribuzione delle risorse finanziarie tra i programmi e le attività che l'amministrazione deve realizzare, in coerenza con quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione.

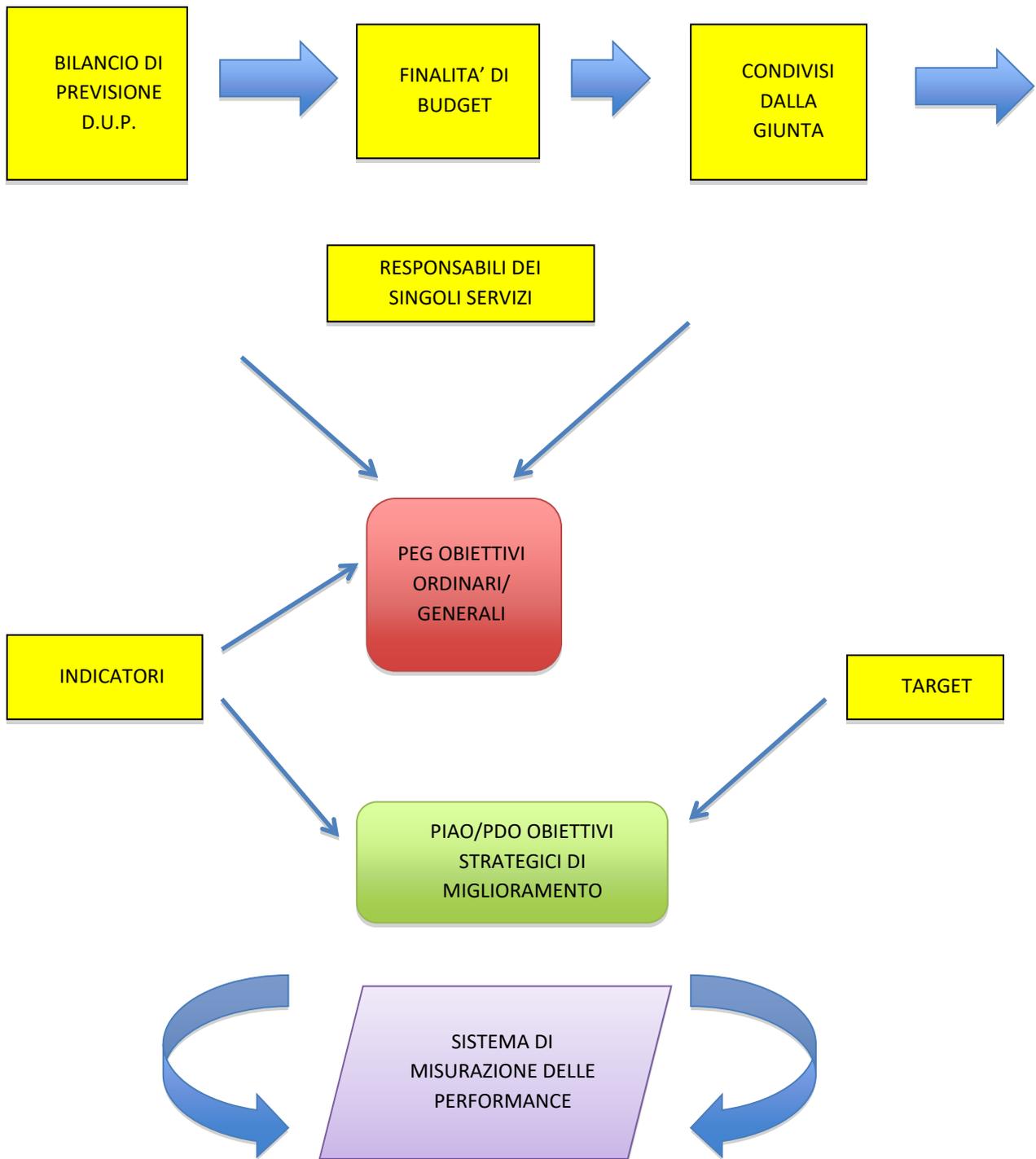
La funzione politico amministrativa di indirizzo e controllo è svolta dal Consiglio, che la esercita attraverso l'approvazione del Bilancio autorizzatorio per missioni, programmi e titoli e che ripartisce le risorse disponibili tra le funzioni e i programmi.

- ***Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025***: la Giunta Comunale ha approvato il PEG 2023-2025 con delibera n. 13 del 10/03/2023. A seguito dell'introduzione da parte dell'articolo 6 del D.L. n. 80/2021 "Decreto Reclutamento" del "Piano integrato di attività e organizzazione-PIAO", nonché della soppressione del terzo periodo del comma 3-bis dell'art. 169 del TUEL, il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108 del TUEL, e il Piano della performance, di cui all'articolo 10 del D.Lgs 150/2009, non risultano più organicamente unificati nel Piano Esecutivo di Gestione, ma sono confluiti nel PIAO. Il PEG pertanto assume una valenza esclusivamente finanziaria.

Attraverso i documenti più importanti dell'Ente (D.U.P., Bilancio di Previsione, PEG, sezione performance del PIAO) l'Amministrazione Comunale entra in possesso di strumenti che le consentono di sviluppare appieno l'attività gestionale.

In particolare:

- Il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) mette in rilievo la condivisione delle finalità tra la Giunta e la Direzione Amministrativa a premessa di una adeguata suddivisione del budget disponibile;
- La sezione performance del PIAO/PDO (Piano degli Obiettivi) costituisce l'elemento centrale dell'attività di programma gestionale, controllo e valutazione. Con il PEG si analizza il budget e le finalità del DUP per il raggiungimento degli obiettivi gestionali cui le finalità trovano realizzazione. Gli obiettivi a loro volta vengono dettagliati e parametrati attraverso gli indicatori e le scadenze nel PIAO.
- Sviluppo dell'attività gestionale: si veda schema seguente.



- Indicatore è il fenomeno individuato per rendere possibile l'attività di acquisizione delle informazioni collegate ad obiettivi, quindi a valori reali;
- Target rapporta il valore atteso;
- Sistema di misurazione è rapportato dai sistemi di acquisizione, selezione, analisi, interpretazione e differenziazione dei dati.

2.2.4 – Il Piano degli obiettivi e delle performance

Il piano degli obiettivi e della performance declina gli obiettivi strategici dell'Ente derivanti dagli indirizzi strategici fissati nel DUP in obiettivi di Ente che possono essere trasversali o di area, unitamente agli obiettivi della gestione ordinaria.

Le indicazioni contenute nel Piano dettagliato degli obiettivi ed il Piano della Performance sono oggetto, nel corso dell'esercizio, di monitoraggio in termini di progressivo raggiungimento dei risultati attesi, anche al fine di poter realizzare eventuali interventi correttivi qualora si prefigurasse un possibile mancato raggiungimento dell'obiettivo.

A consuntivo si procede alla misurazione dei risultati e alla valutazione della performance individuale e organizzativa cui sono connessi i sistemi premianti ispirati a criteri di valorizzazione del merito.

Il Piano è redatto con la finalità di assicurare i principi fondamentali previsti dall'art. 10, c. 1, del citato D.Lgs.: *“trasparenza e comunicazione; semplicità e chiarezza; veridicità e verificabilità; partecipazione e coinvolgimento; coerenza interna o di attuabilità in relazione alle risorse; esterna o di contesto; riferimento temporale triennale; qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance”*.

I principi enunciati caratterizzano gli obiettivi che a loro volta dovranno essere:

- rilevanti e pertinenti ai bisogni della collettività;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o comparazioni con amministrazioni analoghe;
- confrontabili rispetto al triennio precedente;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Gli obiettivi sono individuati dall'Amministrazione Comunale attraverso i bisogni della collettività, la *mission* istituzionale, le priorità e strategie politiche, in stretto collegamento col documento programmatico dell'Amministrazione che garantisce la coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Inoltre il Piano, oltre a verificare il rispetto dei requisiti metodologici e a definire gli obiettivi, deve assicurare la comprensibilità cioè garantire una facile e comprensibile lettura dei suoi contenuti, e l'attendibilità cioè la verificabilità della correttezza metodologia di pianificazione (principi, tempi, fasi), alle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

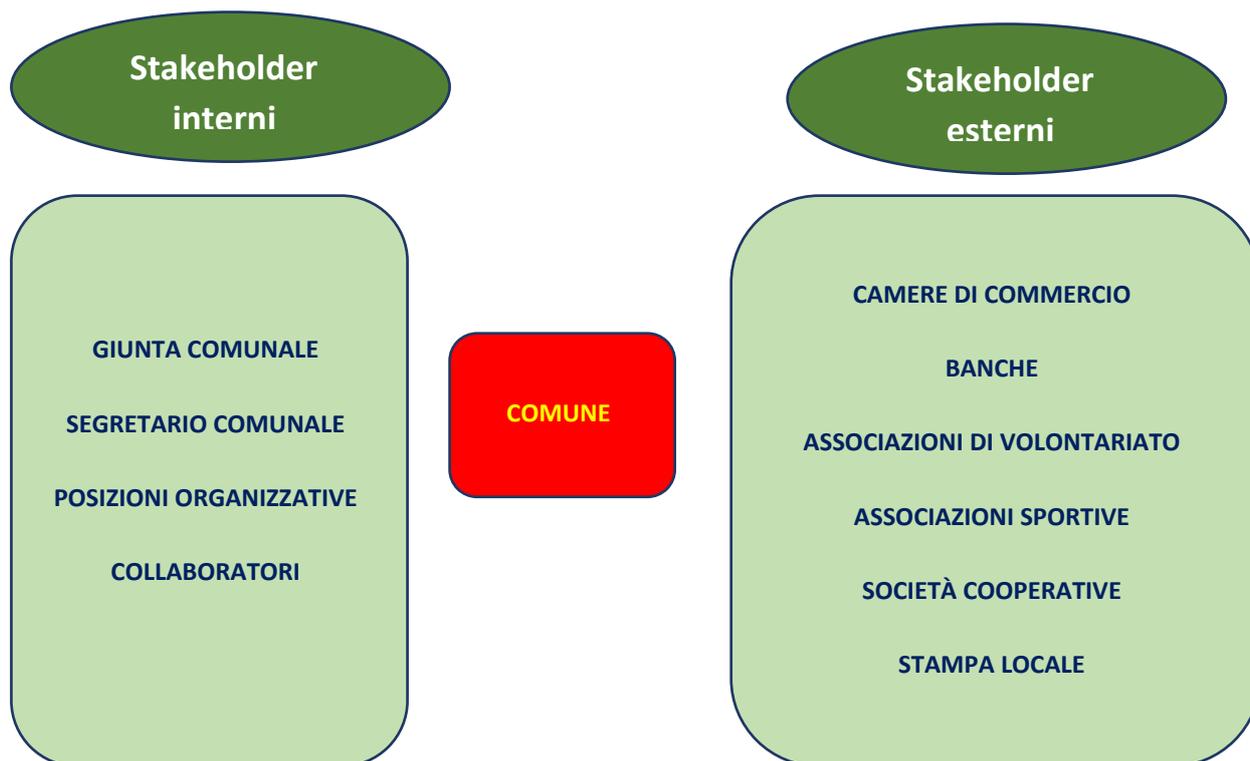
Il collegamento con gli strumenti di programmazione è fornito dal Documento Unico di Programmazione (DUP) che costituisce supporto fondamentale per il processo di previsione triennale coerente rispetto agli indirizzi di mandato. Infatti, il DUP definisce in primo luogo le finalità triennali dei programmi e progetti e le relative modalità di finanziamento. Introduce la valutazione economica in sede di formulazione delle scelte in termini di effettiva disponibilità delle risorse prelevate dal sistema economico sociale di riferimento e di reale consumo delle stesse in relazione all'impiego delle risorse acquisite.

I sopracitati elementi del Piano sono di immediato interesse sia dei cittadini che degli “stakeholders”, cioè di quei soggetti presenti sul territorio comunale che hanno un interesse nei

confronti di un'organizzazione e che con il loro comportamento possono influenzare l'attività del comune o ne vengono da questo influenzati.

Gli "stakeholders" possono essere identificati nei seguenti soggetti:

- Associazioni di volontariato;
- Associazioni sportive;
- Società;
- Cooperative;
- Stampa locale



Sulla scorta della condivisione delle scelte programmatiche e la negoziazione fra amministratori e struttura direttiva dell'Ente, si definisce il PEG/PDO in merito all'assegnazione degli obiettivi e alle modalità per il loro raggiungimento o meglio ai valori che misurano il loro rapporto, alle dotazioni finanziarie e di personale assegnati a ciascun responsabile e ai tempi di realizzazione fino alla valutazione del loro raggiungimento.

Nel corso dell'esercizio vengono effettuate delle verifiche allo scopo di:

- Controllare l'andamento della gestione annuale, l'avanzamento dei programmi ed individuarne eventuali correzioni, delle quali gli stessi necessitano;
- Coordinare gli interventi che richiedono l'apporto compiuto da più settori funzionali, e per evitare che l'organizzazione si settorializzi, perdendo la visione complessiva delle visioni unitarie alle quali l'Ente è preposto;
- Coinvolgere l'organo preposto al monitoraggio sull'andamento della gestione, tenendo presente che il PEG costituisce l'atto fondamentale di riferimento per la verifica ed il controllo di gestione.

Tutto ciò al fine di assicurare una migliore fornitura dei servizi alla cittadinanza, e la piena soddisfazione della stessa.

2.2.5 – Obiettivi e piani operativi: le schede per gli obiettivi di performance

OBIETTIVO TRASVERSALE

“Rispetto delle tempistiche di pagamento di Ente – Comune di Lagosanto”

Settore: tutti

Responsabile: Responsabili di settore – Responsabile Finanziario

Coordinatore del progetto: Francesca Nordi

FINALITÀ:

Obiettivo di Ente è quello di mantenere i tempi di pagamento complessivi relativi alle fatture in arrivo di tutti i Settori al di sotto dei 30 giorni, compatibilmente con le disponibilità di cassa. Con il D.L. n. 13/2023, infatti, è stata introdotta la norma che obbliga tutte le P.A., nell’ambito dei sistemi di valutazione della performance, ad assegnare, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, specifici obiettivi annuali per il rispetto dei tempi di pagamento. Tali obiettivi sono individuati con riferimento all’indicatore di ritardo annuale e valutati ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30%. L’ente intende applicare al momento tale indicazione assegnando il presente obiettivo trasversale che sarà utilizzato con peso del 30% nella valutazione del raggiungimento degli obiettivi di ciascun responsabile.

Risorse umane:

Istruttori amministrativi e contabili e funzionari ed E.Q.

FASI Operative

2023
Verifica correttezza fatture in arrivo
Predisposizione atti di liquidazione da sottoporre ai responsabili di Settore e da trasmettere al Servizio Ragioneria
Pagamento delle fatture liquidate nel rispetto delle disponibilità di cassa dell’Ente

INDICATORI

Tempo medio di pagamento di Ente

MISURA: tempo medio derivante dalla piattaforma AreaRGS (giorni)

TARGET: da -10 giorni a 10 giorni di ritardo (dove 0 è il pagamento nel giorno di scadenza)

VALORE INDICATORE ATTESO:

da almeno -10 a 0	100%
da +1 a +5	80%
da +5 a +10	40%
da +11	0%

DATA REALIZZAZIONE PREVISTO: 31/12/2023

DIAGRAMMA DI GANTT

G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO: di struttura
(Da compilare in sede di Relazione Performance)

OBIETTIVI RAGGIUNTI:

RISULTATO RAGGIUNTO:

SEGRETARIO GENERALE
DOTT. Giuseppe Esposito

Gli obiettivi al segretario generale sono stati assegnati con decreto sindacale.

SETTORE I° - AREA AMMINISTRATIVA
Responsabile – dott.ssa Daniela Chiodi

PROGETTO OPERATIVO n. 1
“Affidamento del servizio in concessione della gestione della palestra comunale e servizi annessi (campi da tennis)”

Settore: I°
Responsabile: Chiodi Daniela
Coordinatore del progetto: Chiodi Daniela

FINALITÀ:
Affidamento del servizio in concessione della gestione della palestra comunale e servizi annessi (campi da tennis)

Risorse umane:
Istruttore direttivo Chiodi Daniela

OBIETTIVI OPERATIVI

2023	2024	2025
Garantire la piena fruibilità degli impianti sportivi attraverso l'esternalizzazione		

VALORE INDICATORE ATTESO: Aggiudicazione entro il 31 agosto 2023= 100%

DATA REALIZZAZIONE PREVISTO: 31/08/2023

DIAGRAMMA DI GANTT

G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
	X	X	X	X	X	X	X				

TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO: di struttura
(Da compilare in sede di Relazione Performance)

OBIETTIVI RAGGIUNTI:

RISULTATO RAGGIUNTO:

PROGETTO OPERATIVO n. 2
“Regolamento Servizio Pre-Scuola”

Settore: I°

Responsabile: Chiodi Daniela

Coordinatore del progetto: Chiodi Daniela

FINALITÀ:

Regolamento Servizio Pre-Scuola

Risorse umane:

Istruttore direttivo Chiodi Daniela

Istruttore amministrativo Lazzari Martina

OBIETTIVI OPERATIVI

2023	2024	2025

Regolamentazione servizio ai fini dell'ampliamento dell'offerta alla collettività		

VALORE INDICATORE ATTESO: Pubblicazione regolamento entro il 31 agosto 2023= 100%

DATA REALIZZAZIONE PREVISTO: 31/08/2023

DIAGRAMMA DI GANTT

G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
X											

TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO: di struttura
(Da compilare in sede di Relazione Performance)

OBIETTIVI RAGGIUNTI:

RISULTATO RAGGIUNTO:

PROGETTO OPERATIVO n. 3
 “Regolamento SUAP, Mercati, aggiornamento regolamento canone patrimoniale”

Settore: I°

Responsabile: Chiodi Daniela

Coordinatore del progetto: Chiodi Daniela

FINALITÀ:

Regolamento SUAP, Mercati, aggiornamento regolamento canone patrimoniale con occupazione in piazzola con servizi

Risorse umane:

Istruttore Direttivo Chiodi Daniela

Istruttore amministrativo Barison Cristiano

OBIETTIVI OPERATIVI

2023	2024	2025
------	------	------

Aggiornamento della regolamentazione		

VALORE INDICATORE ATTESO: Pubblicazione regolamento entro il 31 dicembre 2023 = 100%

DATA REALIZZAZIONE PREVISTO: 31/12/2023

DIAGRAMMA DI GANTT

G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO: di struttura
(Da compilare in sede di Relazione Performance)

OBIETTIVI RAGGIUNTI:

RISULTATO RAGGIUNTO:

PROGETTO OPERATIVO n. 4
“INTEGRAZIONE LISTE ELETTORALI IN ANPR”

Settore: I°

Responsabile: Chiodi Daniela

Referenti servizio demografici: Marinelli Maria Livia – Lealini Alberto

Coordinatore del progetto: Chiodi Daniela

FINALITÀ:

Integrazione piattaforma di funzionamento dell'ANPR con le liste elettorali di cui all'art. 5 del decreto del Presidente della Repubblica 20 marzo 1967, n. 223 e dei dati relativi all'iscrizione nelle suddette liste con finanziamento fondi PNRR -

Risorse umane:

Istruttore Direttivo Chiodi Daniela

Istruttori amministrativi: Lealini Alberto, Marinelli Maria Livia

OBIETTIVI OPERATIVI

2023	2024	2025
Affidamento servizio di aggiornamento applicativi gestionali	Verifica funzionalità	
Analisi dei dati elettorali		
Migrazione		
Allineamento		
Richiesta finanziamento tramite webApp ANPR		

VALORE INDICATORE ATTESO: Richiesta di finanziamento entro il 01/12/2023 - 100%

DATA REALIZZAZIONE PREVISTO: 31/12/2023

DIAGRAMMA DI GANTT

G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
									X	X	X

TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO: di struttura
(Da compilare in sede di Relazione Performance)

OBIETTIVI RAGGIUNTI:

RISULTATO RAGGIUNTO:

PROGETTO OPERATIVO n. 5
“ATTIVAZIONE “UNA SCELTA IN COMUNE”

Settore: I°

Responsabile: Chiodi Daniela

Referenti servizio demografici: Marinelli Maria Livia – Lealini Alberto

Coordinatore del progetto: Chiodi Daniela

FINALITÀ:

Attivazione “Una Scelta in Comune” – Espressione donazione organi in sede di rilascio CIE.

Risorse umane:

Istruttore Direttivo Chiodi Daniela

Istruttori amministrativi: Lealini Alberto, Marinelli Maria Livia

OBIETTIVI OPERATIVI

2023	2024	2025
Svolgimento e frequenza corso	Verifica funzionalità	

di formazione		
Attività di sensibilizzazione utenti		
Rapporti con il centro nazionale trapianti (C.N.T.)		
Trasmissione volontà al C.N.T.		
Gestione variazioni volontà alla donazione organi		

VALORE INDICATORE ATTESO: Pubblicizzazione campagna informativa tramite opuscolo da pubblicare sul sito istituzionale entro il 31 dicembre 2023 - 100%

DATA REALIZZAZIONE PREVISTO: 31/12/2023

DIAGRAMMA DI GANTT

G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
									X	X	X

TIPOLOGIA TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO: di struttura
(Da compilare in sede di Relazione Performance)

OBIETTIVI RAGGIUNTI:

RISULTATO RAGGIUNTO:

SETTORE II Ragioneria - Finanze - Tributi - Personale
Responsabile – Dott.ssa Francesca Nordi

PROGETTO OPERATIVO n. 1
“Recupero evasione tributaria IMU-TASI – gestione contenzioso”

Servizio: Tributi

Settore: II

Responsabile: Francesca Nordi

Coordinatore del progetto: Francesca Nordi

Responsabile Istruttoria del procedimento: Bigoni Barbara

FINALITÀ:

Progressivo recupero dell'evasione fiscale al fine di mantenere il livello tariffario vigente perseguendo l'obiettivo dell'equità.

Prosecuzione attività di recupero dell'evasione fiscale.

Risorse umane:

Bigoni Barbara

OBIETTIVI OPERATIVI

2023
Emissione avvisi accertamento/ruoli per € 70.000,00

INDICATORI

Percentuale di realizzazione rispetto alle previsioni di entrata del bilancio di previsione
2023/2025 > 95%

MISURA: accertamenti/previsione

TARGET: 0-100%

VALORE INDICATORE ATTESO: 100%

DATA REALIZZAZIONE PREVISTO: 31/12/2023

DIAGRAMMA DI GANTT

G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
							x	x	x	x	x

TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO: di struttura
(Da compilare in sede di Relazione Performance)

OBIETTIVI RAGGIUNTI:

RISULTATO RAGGIUNTO:

PROGETTO OPERATIVO n. 2
“Canone Unico Patrimoniale – bollettazione e Pago PA”

Servizio: Ragioneria

Settore: II

Responsabile: Francesca Nordi

Coordinatore del progetto: Francesca Nordi

Responsabile Istruttoria del procedimento: //

FINALITÀ:

Risorse umane:

Patrizia Buzzi

OBIETTIVI OPERATIVI

2023
Rapporti con la ditta di supporto al servizio PagoPa
Verifica correttezza costruzione banca dati per la bollettazione PagoPa
Controllo dell'emissione finale di bollettazione PagoPA riguardante il Canone Unico Patrimoniale

INDICATORI

Realizzazione bollettazione/modalità di pagamento tramite il canale PagoPa

MISURA: SI/NO

TARGET: //

VALORE INDICATORE ATTESO: SI

DATA REALIZZAZIONE PREVISTO: 31/12/2023

DIAGRAMMA DI GANTT

G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
			x	x	x	x	x	x	x	x	x

TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO: di struttura
(Da compilare in sede di Relazione Performance)

OBIETTIVI RAGGIUNTI:

RISULTATO RAGGIUNTO:

PROGETTO OPERATIVO n. 3
“Aggiornamento inventario beni mobili”

Servizio: Ragioneria
 Settore: II
 Responsabile: Francesca Nordi
 Coordinatore del progetto: Francesca Nordi
 Responsabile Istruttoria del procedimento: //

FINALITÀ:

Aggiornare l’inventario beni mobili e coordinare etichettatura con conseguente predisposizione dei conti dei consegnatari dei beni con rispettivi verbali di consegna a seguito dei passaggi verificatesi negli ultimi anni e nel corso dello stesso 2023.

Risorse umane:

Daniele Breveglieri – Gelli Alessandro – Grassi Tiziano

OBIETTIVI OPERATIVI

2023
Aggiornamento inventario arretrato non contabilizzato nel corso del 2022 (etichettatura ed inserimento nel programma halley)
Predisposizione conti consegnatari dei beni annualità 2022 (entro il 31/01/2023)
Aggiornamento continuo inventario simultaneo all’acquisizione dei beni
Predisposizione verbali di consegna in caso di variazione dei consegnatari

INDICATORI

Realizzazione documento

MISURA: SI/NO

TARGET: //

VALORE INDICATORE ATTESO: SI per tutte le fasi indicate

DATA REALIZZAZIONE PREVISTO: Primo step raggiunto entro il 31/01/2023 – Secondo step continuo durante l’esercizio 2023

DIAGRAMMA DI GANTT

G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
x											
	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

TIPOLOGIA DELL’OBIETTIVO: di struttura

(Da compilare in sede di Relazione Performance)

OBIETTIVI RAGGIUNTI:

RISULTATO RAGGIUNTO:

PROGETTO OPERATIVO n. 4
“Progetto ulteriore informatizzazione rilevazione Presenze”

Servizio: Personale

Settore: II

Responsabile: Francesca Nordi

Coordinatore del progetto: Francesca Nordi

FINALITÀ:

Risorse umane:

Alice Bellotti

OBIETTIVI OPERATIVI

2022	2023
Ricognizione delle procedure di rilevazione presenze/assenze attualmente effettuate in versione cartacea	
Verifica della possibilità di gestione in modalità digitale delle procedure sopra individuate	
Implementazione del sistema di gestione modalità digitale	
	Formazione del personale dell'ente all'utilizzo della piattaforma scelta per la gestione dei giustificativi assenze

INDICATORI

Raggiungimento fasi dell'obiettivo

MISURA: SI/NO

TARGET: //

VALORE INDICATORE ATTESO: SI

DATA REALIZZAZIONE PREVISTO: 31/12/2022 e 31/12/2023

DIAGRAMMA DI GANTT

G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
									x	x	x

TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO: di struttura
(Da compilare in sede di Relazione Performance)

OBIETTIVI RAGGIUNTI:

RISULTATO RAGGIUNTO

SETTORE III - AREA TECNICO-MANUTENTIVA
Responsabile del Settore III° Lavori pubblici – Patrimonio – Trasporti - Informatica
Responsabile – Ing. Giovanni Gibin

PROGETTO OPERATIVO n. 1
“RIFACIMENTO DI COPERTURA DI LOCALE TECNICO E SISTEMAZIONE DEL MANTO DI COPERTURA PRESSO IL CIMITERO COMUNALE E PRESSO LA SCUOLA TAGLIATTI DI VIA ROMA”

Servizio: Lavori Pubblici

Settore: III° lavori pubblici – patrimonio – trasporti - informatica

Responsabile: Ing. Giovanni Gibin

Coordinatore del progetto: Ing. Giovanni Gibin

FINALITÀ:

Il monitoraggio ed il rispetto dei tempi di esecuzioni inerenti i lavori di RIFACIMENTO DI COPERTURA DI LOCALE TECNICO E SISTEMAZIONE DEL MANTO DI COPERTURA PRESSO IL CIMITERO COMUNALE E PRESSO LA SCUOLA TAGLIATTI DI VIA ROMA, sono di particolare importanza in quanto al completamento, avverrà il totale riparo dagli agenti atmosferici dei fabbricati.

Risorse umane:

Ing. Giovanni Gibin

Dott. Breveglieri Daniele

OBIETTIVI OPERATIVI - FASI 2023/2025

2023	2024	2025
Sopralluogo, affidamento lavori,		
Svolgimento lavorazioni		
Conclusione lavorazioni		

INDICATORI	MISURA	TARGET	PERFORMANCE
determina affidamento lavori	SI	entro il 30/06	20
Inizio lavori	SI	entro il 31/07	30
Atto di liquidazione fattura lavori	SI	entro il 31/12	50

VALORE INDICATORE ATTESO: 100%

DATA REALIZZAZIONE PREVISTO: entro il 31/12/2023

DIAGRAMMA DI GANTT

G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
				x	x	x	x	x	x	x	x

TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO: di struttura
(Da compilare in sede di Relazione Performance)

OBIETTIVI RAGGIUNTI:

RISULTATO RAGGIUNTO:

PROGETTO OPERATIVO n. 2
“RISTRUTTURAZIONE SCUOLA NIDO MATERNA DEL SORRISO - LAGOSANTO:
RIFACIMENTO DEL MANTO DI COPERTURA”

Servizio: Lavori Pubblici

Settore: III° lavori pubblici – patrimonio – trasporti - informatica

Responsabile: Ing. Giovanni Gibin

Coordinatore del progetto: Ing. Giovanni Gibin

FINALITÀ:

Il monitoraggio ed il rispetto dei tempi di esecuzioni inerenti i lavori di RISTRUTTURAZIONE SCUOLA NIDO MATERNA DEL SORRISO - LAGOSANTO: RIFACIMENTO DEL MANTO DI COPERTURA, sono di particolare importanza in quanto al completamento, rientreranno presso il plesso gli studenti che a causa della stessa ristrutturazione sono in una struttura provvisoria.

Risorse umane:

Ing. Giovanni Gibin

Dott. Breveglieri Daniele

OBIETTIVI OPERATIVI - FASI 2023/2025

2023	2024	2025
Sopralluogo, affidamento lavori,	Conclusione lavorazioni	
Svolgimento lavorazioni		
Variante		

INDICATORI	MISURA	TARGET	PERFORMANCE
Stipula contratto	SI	entro il 31/08	50
Approvazione variante	SI	entro il 31/12	50

VALORE INDICATORE ATTESO: 100%

DATA REALIZZAZIONE PREVISTO: entro il 31/03/2024 (CRE)

DIAGRAMMA DI GANTT

2023

G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
						x	x	x	x	x	x

2024

G	F	M

x	x	x
---	---	---

TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO: di struttura
(Da compilare in sede di Relazione Performance)

OBIETTIVI RAGGIUNTI:

RISULTATO RAGGIUNTO:

PROGETTO OPERATIVO n. 3
“UN ASSE LENTO PER L'INTERMODALITA' TURISTICA LUNGO IL PO DI VOLANO”

Servizio: Lavori Pubblici

Settore: III° lavori pubblici – patrimonio – trasporti - informatica

Responsabile: Ing. Giovanni Gibin

Coordinatore del progetto: Ing. Giovanni Gibin

FINALITÀ:

Il monitoraggio ed il rispetto dei tempi di esecuzioni inerenti i lavori di UN ASSE LENTO PER L'INTERMODALITA' TURISTICA LUNGO IL PO DI VOLANO - sono di particolare importanza in quanto al completamento prefissato, permetteranno nell'immediato un transito in sicurezza dei ciclisti che transitano in Loc. Marozzo a Lagosanto.

Risorse umane:

Ing. Giovanni Gibin

Dott. Breveglieri Daniele

OBIETTIVI OPERATIVI - FASI 2023/2025

2023	2024	2025
Sopralluogo, affidamento lavori,	Conclusione lavorazioni	
Svolgimento lavorazioni		
Variante		

INDICATORI	MISURA	TARGET	PERFORMANCE
determina affidamento lavori	SI	entro il 30/09	20
Approvazione perizia variante	SI	entro il 31/12	80

VALORE INDICATORE ATTESO: 100%

DATA REALIZZAZIONE PREVISTO: entro il 31/03/2024

DIAGRAMMA DI GANTT

2023

G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
								x	x	x	x

2024

G	F	M
x	x	x

TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO: di struttura
(Da compilare in sede di Relazione Performance)

OBIETTIVI RAGGIUNTI:

RISULTATO RAGGIUNTO:

:

PROGETTO OPERATIVO n. 4
“REALIZZAZIONE PARCO GIOCHI INCLUSIVO E PALESTRA OUTDOOR”
 ”

Servizio: Lavori Pubblici

Settore: III° lavori pubblici – patrimonio – trasporti - informatica

Responsabile: Ing. Giovanni Gibin

Coordinatore del progetto: Ing. Giovanni Gibin

FINALITÀ:

Il monitoraggio ed il rispetto dei tempi di esecuzioni inerenti i lavori di REALIZZAZIONE PARCO GIOCHI INCLUSIVO E PALESTRA OUTDOOR - COMUNE DI LAGOSANTO - è di particolare importanza al fine di non incorrere a una possibile revoca del finanziamento

Risorse umane:

Ing. Giovanni Gibin

Dott. Breveglieri Daniele

OBIETTIVI OPERATIVI - FASI 2023/2025

2023	2024	2025
Approvazione progettazione esecutiva	Svolgimento lavorazioni	
Determina a contrarre	CRE	

INDICATORI	MISURA	TARGET	PERFORMANCE
determina affidamento lavori	SI	entro il 31/12	100

VALORE INDICATORE ATTESO: 100%

DATA REALIZZAZIONE PREVISTO: entro il 31/12/2023

DIAGRAMMA DI GANTT

2023

G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
										x	x

2024

G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
x	x	x	x	x							

TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO: di struttura
(Da compilare in sede di Relazione Performance)

OBIETTIVI RAGGIUNTI:

RISULTATO RAGGIUNTO:

SETTORE IV – AREA URBANISTICA - TERRITORIO

Responsabile – Ing. Simone Monari/Arch. Ilaria Zobbi

PROGETTO OPERATIVO n. 1 / URBANISTICA
“Digitalizzazione dei procedimenti dello Sportello Unico dell’Edilizia”

Servizio: Urbanistica

Settore: IV° Urbanistica - Territorio

Responsabile: Ing. Simone Monari

Coordinatore del progetto: Ing. Simone Monari

Responsabile Istruttoria procedimento: Istruttore assegnato al Servizio Urbanistica

FINALITÀ:

Al fine di snellire e velocizzare i procedimenti riguardanti le istruttorie delle pratiche edilizie, nonché favorire la successiva gestione delle pratiche stesse, mediante il pieno utilizzo della suite di applicativi Halley ci si pone l’obbiettivo di inserire nel sistema medesimo tutte le pratiche edilizie, con i relativi dati, che verranno ricevute dallo Sportello Unico dell’Edilizia (SUE).

Risorse umane:

Ing. Simone Monari

Istruttore assegnato al Servizio Urbanistica

OBIETTIVI OPERATIVI - FASI 2022/2024

2023	2024	2025
Formazione per l’utilizzo degli applicativi acquistati	idem	idem
Implementazione ed aggiornamento della banca dati sul gestionale dell’Ente	idem	idem

INDICATORI: percentuale delle pratiche inserite sul totale delle pratiche ricevute dallo SUE.

MISURA: percentuale pratiche

TARGET: 100%

VALORE INDICATORE ATTESO: 100%

DATA REALIZZAZIONE PREVISTO: 31/12/2023

DIAGRAMMA DI GANTT

G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
x											

TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO: di struttura
(Da compilare in sede di Relazione Performance)

OBIETTIVI RAGGIUNTI:

RISULTATO RAGGIUNTO:

PROGETTO OPERATIVO n. 2 / URBANISTICA
"Servizi alle Imprese"

Servizio: Urbanistica

Settore: IV° Urbanistica - Territorio

Responsabile: Ing. Simone Monari

Coordinatore del progetto: Ing. Simone Monari

Responsabile Istruttoria procedimento: Istruttore assegnato al Servizio Urbanistica

FINALITÀ:

Effettuazione dell'istruttoria tecnica ai fini della verifica di conformità alla disciplina urbanistico-edilizia per gli interventi inerenti alle attività produttive.

Risorse umane:

Ing. Simone Monari

Istruttore assegnato al Servizio Urbanistica

Personale altro Settore:

Istruttore assegnato allo SUAP

OBIETTIVI OPERATIVI - FASI 2022/2024

2023	2024	2025
Esame della documentazione pervenuta	idem	idem
Esame delle problematiche evidenziate nelle Conferenze di Servizio SUAP interne al Comune di Ligosanto	idem	idem

Individuazione criticità, verifica e proposta provvedimenti finali	idem	idem
--	------	------

INDICATORI: percentuale delle pratiche istruite sul totale delle pratiche ricevute

MISURA: percentuale pratiche

TARGET: 100%

VALORE INDICATORE ATTESO: 100%

DATA REALIZZAZIONE PREVISTO: 31/12/2023

DIAGRAMMA DI GANTT

G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
x											

TIPOLOGIA DELL’OBIETTIVO: di struttura
(Da compilare in sede di Relazione Performance)

OBIETTIVI RAGGIUNTI:

RISULTATO RAGGIUNTO:

PROGETTO OPERATIVO n. 3 / AMBIENTE
“Salvaguardia Ambientale”

Servizio: Ambiente

Settore: IV° Urbanistica - Territorio

Responsabile: Ing. Simone Monari

Coordinatore del progetto: Ing. Simone Monari

Responsabile Istruttoria procedimento: Istruttore assegnato al Servizio Urbanistica

FINALITÀ:

Attività di direzione, controllo e coordinamento dei procedimenti di bonifica dei siti oggetto di abbandono rifiuti presenti sul territorio.

Risorse umane:

Ing. Simone Monari
Istruttore assegnato al Servizio Urbanistica

OBIETTIVI OPERATIVI - FASI 2022/2024

2023	2024	2025
Attivazione delle procedure di bonifica siti sulla base delle segnalazioni acquisite	idem	idem
Programmazione e coordinamento dell'attività di bonifica	idem	idem

INDICATORI: percentuale delle procedure attivate sul totale delle segnalazioni pervenute

MISURA: percentuale pratiche

TARGET: 100%

VALORE INDICATORE ATTESO: 100%

DATA REALIZZAZIONE PREVISTO: 31/12/2023

DIAGRAMMA DI GANTT

G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO: di struttura
(Da compilare in sede di Relazione Performance)

OBIETTIVI RAGGIUNTI:

RISULTATO RAGGIUNTO:

PROGETTO OPERATIVO n. 4 / URBANISTICA - TERRITORIO
"Gestione degli adempimenti in materia di Norme Sismiche "

Servizio: Urbanistica - Territorio
Settore: IV° Urbanistica - Territorio
Responsabile: Ing. Simone Monari

Coordinatore del progetto: Ing. Simone Monari

Responsabile Istruttoria procedimento: Istruttore assegnato al Servizio Urbanistica

FINALITÀ:

Attività di gestione degli adempimenti relativi alle pratiche sismiche di cui alla L.R. n. 19/2008: acquisizione e registrazione di depositi/istanze, trasmissione S.A.S. della Provincia di Ferrara, acquisizione pareri/istruttorie/autorizzazioni.

Risorse umane:

Ing. Simone Monari

Istruttore assegnato al Servizio Urbanistica

OBIETTIVI OPERATIVI - FASI 2022/2024

2023	2024	2025
Acquisizione e registrazione di depositi/istanze	idem	idem
Trasmissione pratiche al S.A.S. per i controlli	idem	idem
Acquisizione esiti istruttori, autorizzazioni, pareri espressi dal S.A.S.	idem	idem

INDICATORI: percentuale delle pratiche gestite sul totale delle pratiche ricevute

MISURA: percentuale pratiche

TARGET: 100%

VALORE INDICATORE ATTESO: 100%

DATA REALIZZAZIONE PREVISTO: 31/12/2023

DIAGRAMMA DI GANTT

G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO: di struttura
(Da compilare in sede di Relazione Performance)

OBIETTIVI RAGGIUNTI:

RISULTATO RAGGIUNTO:

SERVIZIO ASSOCIATO DI POLIZIA LOCALE
Responsabile – Dott.ssa Silvana Antonella Finessi

PROGETTO OPERATIVO n. 1
“RIMODULAZIONE SERVIZIO INTERCOMUNALE E GARANZIA PREVENZIONE URBANA”

Servizio: Polizia Locale

Settore: Polizia municipale – associazione intercomunale polizia locale

Responsabile: D.ssa Silvana Antonella Finessi

FINALITÀ:

Adozione di un nuovo modello di gestione dopo l’uscita dalla gestione associata di tre dei cinque comuni dal 01.01.2023.

Organizzazione del servizio e garanzia della presenza sul territorio del personale di vigilanza.

Miglioramento dell’ordine pubblico, della sicurezza urbana e mantenimento del patrimonio al fine di

incrementare il livello di sicurezza dei cittadini, mediante attività di:

- controllo finalizzato alla prevenzione di situazioni di degrado urbano;
- controllo mirato del territorio con particolare riguardo alla circolazione stradale nelle vie di transito più trafficate e pericolose anche con l’utilizzo degli strumenti idonei in dotazione;
- controllo regolarità e sicurezza in attività ed eventi promossi sul territorio.

Risorse umane:

Agente di Polizia Locale – Rolfini Annamaria

Agente di Polizia Locale – Melloni Mario

Agente di Polizia Locale – Fiordaliso Giuseppe

OBIETTIVI OPERATIVI - FASI 2022/2024

2023	2024	2025
Modifica convenzione della gestione associata		
Affidamento servizio di supporto per gestione delle contravvenzioni al Codice della Strada		

Controllo e monitoraggio del territorio		
Attuazione controlli di rilevamento velocità		

INDICATORI: percentuale delle pratiche gestite sul totale delle pratiche ricevute

MISURA: numero controlli di velocità (servizi)

TARGET: 100%

VALORE INDICATORE ATTESO: 20

DATA REALIZZAZIONE PREVISTO: 31/12/2023

DIAGRAMMA DI GANTT

G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

TIPOLOGIA DELL’OBIETTIVO: di struttura
(Da compilare in sede di Relazione Performance)

OBIETTIVI RAGGIUNTI:

RISULTATO RAGGIUNTO:

2.2.6 – Customer satisfaction

Il valore strategico delle indagini sulla qualità dei servizi si trova nei chiari obiettivi che esso persegue:

- Monitorare la soddisfazione dell’utenza e le performance dei servizi;
- Sviluppare sempre di più una cultura della qualità nell’Ente;
- Strutturare un sistema di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi stessi;
- Introdurre iniziative di miglioramento della qualità dei servizi.

La gestione della *Customer Satisfaction* (*customer satisfaction management*) attraverso il perseguimento degli obiettivi enunciati consente di individuare il potenziale di miglioramento dell’Amministrazione nell’erogazione dei servizi (attraverso l’analisi dei fattori su cui si registra lo scarto maggiore tra ciò che l’Ente è in grado di realizzare e ciò di cui gli utenti hanno effettivamente bisogno o che si aspettano di ricevere), allineare le azioni ai bisogni, porre costante

attenzione al giudizio del cittadino-utente, sviluppare e migliorare la capacità di ascolto, dialogo e di relazione.

Per il triennio 2023/2025 le indagini saranno articolate su più Servizi comunali.

I giudizi degli utenti sulla qualità dei servizi erogati dall'Ente e raccolti attraverso le Indagini di customer satisfaction interne ed esterne confluiscono nella *Relazione annuale sulla Performance* ai sensi del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance attualmente vigente e concorrono, insieme ad altri elementi, a valorizzare la *Performance di Ente* in sintonia anche con le previsioni del D.Lgs 150/2009.

Nel corso del 2023 è prevista la realizzazione di 3 Indagini di *Customer Satisfaction* su altrettanti servizi, finalizzate a valutare il livello di qualità percepita dagli utenti. Tra le diverse modalità di effettuazione delle indagini era stato privilegiato il questionario anonimo somministrato online (o nella forma autocompilata dall'utente al termine dell'erogazione del servizio), quale strumento in grado di rappresentare, attraverso indicatori appositamente costruiti, i vari aspetti che compongono la percezione di qualità degli utenti.

Il progetto iniziale prevedeva che venisse istituito uno spazio sul sito internet comunale con un link ad apposita sezione per la compilazione on line dei questionari.

Tuttavia recenti problematiche sollevate dal DPO hanno indotto a rimandate al 2024 la realizzazione delle indagini on line.

Per il 2023 sarà somministrato 1 questionario cartaceo.

L'ufficio individuato realizzerà le indagini in collaborazione con gli uffici destinatari, utilizzando indicatori costruiti sulle specificità del servizio analizzato nell'ottica del fruitore oltre a seguire le disposizioni regolamentari che stabiliscono: l'analisi attraverso i questionari deve essere impostata prendendo in considerazione molteplici dimensioni, tra le quali quelle ritenute essenziali riguardano l'accessibilità, la capacità di risposta, gli aspetti tangibili. In tutti i questionari proposti all'utente sarà sempre reso disponibile uno spazio di ascolto rappresentato dalla possibilità di fornire suggerimenti sul miglioramento del servizio appena ricevuto oltre a rilevare il profilo socio - demografico: sesso, età, nazionalità e titolo di studio.

Nei successivi anni del triennio, salvo aggiornamento, ci si propone di pubblicizzare i risultati dei sondaggi e introdurre ulteriori questionari.

2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 – Premessa

Il Parlamento Italiano il 6 novembre 2012 ha approvato la legge numero 190: “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.*”

Questa legge è entrata in vigore il 28 novembre 2012; successivamente è stata più volte modificata ed integrata.

È stata poi emanato il D.Lgs. 14-3-2013 n. 33: “*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”, anche questa norma è stata

profondamente innovata, da ultimo con una riforma che è entrata definitivamente in vigore il 23 dicembre 2016.

A livello internazionale vanno ricordate:

- La **Convenzione dell'Organizzazione della Nazioni Unite** contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'O.N.U. il 31 ottobre 2013 con la risoluzione numero 58/4 - recepita dallo Stato italiano il 9 dicembre 2013 e ratificata il 3 agosto 2009 con la legge numero 116.
- La Convenzione O.N.U. del 2003 prevede che ogni Stato (articolo 5):
 - *elabori ed applichi politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate;*
 - *si adoperi al fine di attuare e promuovere efficaci pratiche di prevenzione;*
 - *verifichi periodicamente l'adeguatezza di tali misure;*
 - *collabori con altri Stati e organizzazioni regionali ed internazionali per la promozione e messa a punto delle misure anticorruzione.*
- La Convenzione O.N.U. prevede che ogni Stato debba individuare uno o più organi, a seconda delle necessità, incaricati di prevenire la corruzione e, se necessario, la supervisione ed il coordinamento di tale applicazione e l'accrescimento e la diffusione delle relative conoscenze (articolo 6).
- In tema di contrasto alla corruzione, grande rilievo assumono anche le misure contenute nelle linee guida e nelle convenzioni che l'OECD, il Consiglio d'Europa con il G.R.E.C.O. (*Groupe d'Etats Contre la Corruption*) e l'Unione Europea riservano alla materia e che vanno nella medesima direzione indicata dall'O.N.U.: implementare la capacità degli Stati membri nella lotta alla corruzione, monitorando la loro conformità agli *standard* anticorruzione ed individuando le carenze politiche nazionali².

2.3.2 – Prevenzione della Corruzione: definizione, inquadramento, soggetti, norme, istituti e attori coinvolti

2.3.2.1 - Cosa si intende per corruzione

La legge 190/2012 non fornisce la definizione del concetto di corruzione cui si riferisce.

Il codice penale prevede tre fattispecie.

L'articolo 318, come modificato dalla L. n. 3 del 9 gennaio 2019 (che ha aumentato la pena), punisce la “**corruzione per l'esercizio della funzione**” e dispone che:

“il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da tre a otto anni.”

L'articolo 319 del Codice penale sanziona la “**corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio**”:

“il pubblico ufficiale che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei a dieci anni”.

Infine, l'articolo 319-ter colpisce la “**corruzione in atti giudiziari**”:

² Circolare numero 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica – Presidenza del Consiglio dei Ministri.

“Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da sei a dodici anni.

Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da sei a quattordici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da otto a venti anni”.

Fin dalla prima applicazione della legge 190/2012 è risultato chiaro che il concetto di corruzione, cui intendeva riferirsi il legislatore, non poteva essere circoscritto alle sole fattispecie “tecnico-giuridiche” di cui agli articoli 318, 319 e 319-ter del Codice penale.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la Circolare numero 1 del 25 gennaio 2013 che ha fornito una prima chiave di lettura della normativa, ha spiegato che il concetto di corruzione della legge 190/2012 **comprende tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte d'un soggetto pubblico del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.**

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato l'11 settembre 2013 (ANAC deliberazione n. 72/2013) ha ulteriormente specificato il concetto di corruzione da applicarsi in attuazione della legge 190/2012, ampliandone ulteriormente la portata rispetto all'interpretazione del Dipartimento della Funzione Pubblica.

“Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, C.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo”.

Con il PNA 2019-2021, nell'ottica della revisione e consolidamento della parte generale del PNA, l'ANAC precisa che con la legge 190/2012 non si modifica il contenuto tipico della nozione di corruzione ma per la prima volta si introducono e si mettono a sistema misure che incidono laddove si configurano condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio. Inoltre l'art. 1, co. 36, della l. 190/2012, laddove definisce i criteri di delega per il riordino della disciplina della trasparenza, si riferisce esplicitamente al fatto che gli obblighi di pubblicazione integrano livelli essenziali delle prestazioni che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad erogare anche a fini di prevenzione e contrasto della “cattiva amministrazione” e non solo ai fini di trasparenza e prevenzione e contrasto della corruzione.

Con il PNA 2022, ANAC privilegia una nozione ampia di valore pubblico intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio andando ben oltre obiettivi finanziari/monetizzabili comprendendo anche quelli socio-economici. In quest'ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente.

Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico,

riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa. Lo stesso concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare per il profilo legato all'apprendimento collettivo mediante il lavoro in team. Anche i controlli interni presenti nelle amministrazioni ed enti, messi a sistema, così come il coinvolgimento della società civile, concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico.

2.3.2.2 - I soggetti amministrativi contro la corruzione (diversi dall'autorità giudiziaria)

Con la legge 190/2012, lo Stato italiano ha individuato gli organi incaricati di svolgere, con modalità tali da assicurare un'azione coordinata, attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione è attuata mediante l'azione sinergica dei seguenti enti:

- **P'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)**, che svolge funzioni di raccordo con le altre autorità ed esercita poteri di vigilanza e controllo dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni, nonché del rispetto della normativa in materia di trasparenza (art. 1, commi 2 e 3, legge 190/2012);
- **la Corte di conti**, che partecipa ordinariamente all'attività di prevenzione attraverso le sue funzioni di controllo;
- **il Comitato interministeriale**, istituito con il DPCM 16 gennaio 2013, che elabora linee di indirizzo e direttive (art. 1, comma 4, legge 190/2012);
- **la Conferenza unificata Stato, Regioni e Autonomie Locali**, chiamata ad individuare adempimenti e termini per l'attuazione della legge e dei decreti attuativi da parte di regioni, province autonome, enti locali, enti pubblici e soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo (art. 1, commi 60 e 61, legge 190/2012);
- **i Prefetti della Repubblica** che forniscono supporto tecnico e informativo, facoltativo, agli enti locali (art. 1 co. 6 legge 190/2012);
- **la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione (SSPA)** che predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle amministrazioni statali (art. 1 co. 11 legge 190/2012);
- **le pubbliche amministrazioni** che attuano ed implementano le misure previste dalla legge e dal Piano Nazionale Anticorruzione (art. 1 legge 190/2012) anche attraverso l'azione del proprio Responsabile della prevenzione della corruzione;
- **gli enti pubblici economici ed i soggetti di diritto privato in controllo pubblico**, responsabili anch'essi dell'introduzione ed implementazione delle misure previste dalla legge e dal Piano Nazionale Anticorruzione (art. 1 legge 190/2012).

Il comma 5 dell'articolo 19 del DL 90/2014 (convertito dalla legge 114/2014) ha trasferito all'ANAC tutte le competenze in materia di anticorruzione già assegnate dalla legge 190/2012 al Dipartimento della Funzione Pubblica.

2.3.2.3 - L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC)

Il fulcro di tutta la strategia di contrasto ai fenomeni corruttivi, prima che diventino un affare della Procura della Repubblica ed escano dal controllo amministrativo per diventare "azione penale", è l'ANAC. La sua prima denominazione fu: "CIVIT" o "AVCP".

La CIVIT era stata istituita dal legislatore, con il decreto legislativo 150/2009, per svolgere prioritariamente funzioni di valutazione della "performance" delle pubbliche amministrazioni.

Successivamente la denominazione della CiVIT è stata sostituita con quella di Autorità nazionale anticorruzione (ANAC).

L'articolo 19 del DL 90/2014 (convertito con modificazioni dalla legge 114/2014), ha soppresso l'Autorità di vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (AVCP) e ne ha trasferito compiti e funzioni all'Autorità nazionale anticorruzione.

La *mission* dell'ANAC può essere “*individuata nella prevenzione della corruzione nell'ambito delle amministrazioni pubbliche, nelle società partecipate e controllate anche mediante l'attuazione della trasparenza in tutti gli aspetti gestionali, nonché mediante l'attività di vigilanza nell'ambito dei contratti pubblici, degli incarichi e comunque in ogni settore della pubblica amministrazione che potenzialmente possa sviluppare fenomeni corruttivi, evitando nel contempo di aggravare i procedimenti con ricadute negative sui cittadini e sulle imprese, orientando i comportamenti e le attività degli impiegati pubblici, con interventi in sede consultiva e di regolazione.*

La chiave dell'attività della nuova ANAC, nella visione attualmente espressa è quella di *vigilare per prevenire la corruzione creando una rete di collaborazione nell'ambito delle amministrazioni pubbliche e al contempo aumentare l'efficienza nell'utilizzo delle risorse, riducendo i controlli formali, che comportano tra l'altro appesantimenti procedurali e di fatto aumentano i costi della pubblica amministrazione senza creare valore per i cittadini e per le imprese.*³”.

La legge 190/2012 ha attribuito alla Autorità nazionale anticorruzione lo svolgimento di numerosi compiti e funzioni:

- *collabora con i paritetici organismi stranieri, con le organizzazioni regionali ed internazionali competenti;*
- *approva il Piano nazionale anticorruzione (PNA);*
- *analizza le cause e i fattori della corruzione e definisce gli interventi che ne possono favorire la prevenzione e il contrasto;*
- *esprime pareri facoltativi agli organi dello Stato e a tutte le amministrazioni pubbliche, in materia di conformità di atti e comportamenti dei funzionari pubblici alla legge, ai codici di comportamento e ai contratti, collettivi e individuali, regolanti il rapporto di lavoro pubblico;*
- *esprime pareri facoltativi in materia di autorizzazioni, di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001, allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei dirigenti amministrativi dello Stato e degli enti pubblici nazionali, con particolare riferimento all'applicazione del comma 16-ter, introdotto dalla legge 190/2012;*
- *esercita vigilanza e controllo sull'effettiva applicazione e sull'efficacia delle misure adottate dalle pubbliche amministrazioni e sul rispetto delle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa previste dalla legge 190/2012 e dalle altre disposizioni vigenti;*
- *riferisce al Parlamento, presentando una relazione entro il 31 dicembre di ciascun anno, sull'attività di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione e sull'efficacia delle disposizioni vigenti in materia.*

A norma dell'articolo 19 comma 5 del DL 90/2014 (convertito dalla legge 114/2014), l'Autorità nazionale anticorruzione, in aggiunta ai compiti di cui sopra:

- *riceve notizie e segnalazioni di illeciti, anche nelle forme di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001;*

³ Dal sito istituzionale dell'Autorità nazionale anticorruzione

- *riceve notizie e segnalazioni da ciascun avvocato dello Stato che venga a conoscenza di violazioni di disposizioni di legge o di regolamento o di altre anomalie o irregolarità relative ai contratti che rientrano nella disciplina del Codice di cui al d.lgs. 163/2006;*
- *salvo che il fatto costituisca reato, applica, nel rispetto delle norme previste dalla legge 689/1981, una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000, nel caso in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento.*

Secondo l'impostazione iniziale della legge 190/2012, all'attività di contrasto alla corruzione partecipava anche il Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il comma 5 dell'articolo 19 del DL 90/2014 (convertito dalla legge 114/2014) ha trasferito all'ANAC tutte le competenze in materia di anticorruzione già assegnate al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Ad oggi, pertanto, è l'ANAC che, secondo le linee di indirizzo adottate dal Comitato interministeriale istituito con DPCM 16 gennaio 2013:

- *coordina l'attuazione delle strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione elaborate a livello nazionale e internazionale;*
- *promuove e definisce norme e metodologie comuni per la prevenzione della corruzione, coerenti con gli indirizzi, i programmi e i progetti internazionali;*
- *predispone il Piano nazionale anticorruzione, anche al fine di assicurare l'attuazione coordinata delle misure di cui alla lettera a);*
- *definisce modelli standard delle informazioni e dei dati occorrenti per il conseguimento degli obiettivi previsti dalla presente legge, secondo modalità che consentano la loro gestione ed analisi informatizzata;*
- *definisce criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai dirigenti pubblici, anche esterni.*

2.3.2.4 - Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)

L'Autorità nazionale anticorruzione elabora ed approva il Piano nazionale anticorruzione (PNA).

Il primo Piano nazionale anticorruzione è stato approvato dall'Autorità l'11 settembre 2013 con la deliberazione numero 72.

Il 28 ottobre 2015 l'Autorità ha approvato la determinazione numero 12 di aggiornamento, per il 2015, del PNA. Detto aggiornamento si è reso necessario a seguito delle novelle normative intervenute successivamente all'approvazione del PNA; in particolare, il riferimento è al DL 90/2014 (convertito dalla legge 114/2014) il cui articolo 19 comma 5 ha trasferito all'ANAC tutte le competenze in materia di anticorruzione già assegnate dalla legge 190/2012 al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il 3 agosto 2016 l'ANAC ha approvato il nuovo Piano nazionale anticorruzione 2016 con la deliberazione numero 831, che ha un'impostazione assai diversa rispetto al piano del 2013. Infatti, l'Autorità ha deciso di svolgere solo “*approfondimenti su temi specifici senza soffermarsi su tutti quelli già trattati in precedenza*”.

Il 22 novembre 2017 l'Autorità ha approvato la delibera n. 1208 di aggiornamento, per il 2017, del PNA. Attraverso detto aggiornamento l'Autorità, in attuazione di quanto disposto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, dà conto degli esiti della valutazione di un campione di 577 PTPC di amministrazioni e integra alcune indicazioni sull'applicazione della normativa di prevenzione della corruzione che interessano tutti i soggetti cui essa si rivolge. L'autorità, inoltre, ha valutato opportuno, sia sulla base di richieste delle amministrazioni sia in esito alla propria attività di vigilanza, concentrare l'Aggiornamento al PNA su alcune amministrazioni caratterizzate da notevoli peculiarità organizzative e funzionali: le Autorità di sistema portuale, i Commissari straordinari e le Istituzioni universitarie.

Secondo l'Autorità la mappatura dei processi, pur essendo meno critica della precedente fase, risulta tendenzialmente non adeguata in termini di completezza in quanto 1/5 circa delle amministrazioni continua a considerare la mappatura come una mera elencazione dei processi, non corredandola con una descrizione delle fasi e/o delle attività e dei responsabili. I comuni, tuttavia, sono tra le amministrazioni in cui sono stati registrati i risultati migliori con un calo del numero degli stessi che ha interpretato la mappatura esclusivamente come un elenco di processi.

Con delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 l'ANAC ha approvato definitivamente l'aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione. La deliberazione è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 296 del 21 dicembre 2018.

Nel PNA 2018, in particolare, è presente un approfondimento finalizzato ad individuare modalità semplificate di applicazione degli obblighi in materia di pubblicità, trasparenza e prevenzione della corruzione per i comuni di piccole dimensioni, in attuazione di quanto previsto all'art. 3, co. 1-ter, del d.lgs. 33/2013, introdotto dal d.lgs. 97/2016, secondo cui l'Autorità Nazionale Anticorruzione può, con il Piano Nazionale Anticorruzione, prevedere misure di semplificazione per i comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti. Tuttavia, alcune indicazioni di semplificazioni sono rivolte esclusivamente ai comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, in considerazione delle rilevanti difficoltà operative e organizzative incontrate dagli stessi a causa delle ridotte dimensioni organizzative e dell'esiguità di risorse umane e finanziarie a disposizione. Si è considerata, in questi casi, la definizione di piccoli comuni contenuta all'art. 1, co. 2 della legge 6 ottobre 2017, n. 158 «*Misure per il sostegno e la valorizzazione dei piccoli comuni, nonché disposizioni per la riqualificazione e il recupero dei centri storici dei medesimi comuni*» che ricomprende tra i piccoli comuni quelli con popolazione residente fino a 5.000 abitanti. L'ANAC ha sia richiamato alcune semplificazioni già presenti in precedenti propri documenti come la gestione in modo associato delle attività di prevenzione della corruzione, il reperimento dei dati relativi all'analisi del contesto esterno avvalendosi del supporto tecnico e informativo delle Prefetture e le semplificazioni in materia di trasparenza sia fornito nuovi strumenti di semplificazione.

L'autorità ha previsto, in particolare:

- nelle more di un auspicato intervento legislativo, esclusivamente per i comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, la possibilità di semplificare la pubblicazione dei dati e dei documenti previsti dal d.lgs. 33/2013 utilizzando le pubblicazioni già effettuate

- nell'albo pretorio *on line* nel rispetto, tuttavia, dei limiti indicati nello stesso PNA e a cui si rimanda;
- la possibilità (ribadendola), in virtù di quanto disposto dall'art. 9 del d.lgs. 33/2013, di assolvere agli obblighi di trasparenza anche mediante un collegamento ipertestuale ad altro sito istituzionale ove i dati e le informazioni siano già resi disponibili fermo restando la necessità di rispettare i criteri di qualità e di completezza dei dati specificamente disciplinati dall'art. 6 del d.lgs. 33/2013;
 - che i piccoli comuni possano interpretare il concetto di tempestività e fissare termini secondo principi di ragionevolezza e responsabilità, idonei ad assicurare, nel rispetto dello scopo della normativa sulla trasparenza, la continuità, la celerità e l'aggiornamento costante dei dati. I termini così definiti vanno indicati nella sezione del PTPC dedicata alla trasparenza sia per la data di pubblicazione che di aggiornamento, tendenzialmente non superiore al semestre;
 - i comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti possono prevedere nella sezione "Amministrazione trasparente" la pubblicazione di un organigramma semplificato, con il quale assolvere agli obblighi di pubblicazione concernenti l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 13, lettere da a) a d). Possono ritenersi elementi minimi dell'organigramma la denominazione degli uffici, il nominativo del responsabile, l'indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica cui gli interessati possano rivolgersi;
 - per gli obblighi di pubblicazione concernenti i provvedimenti amministrativi, di cui all'art. 23 che prevede per le amministrazioni l'obbligo di pubblicare e aggiornare ogni sei mesi, in distinte partizioni della sezione "Amministrazione trasparente", gli elenchi dei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico e dai dirigenti riguardanti: i) la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi; ii) gli accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche, ai sensi degli articoli 11 e 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241, laddove la rielaborazione degli atti in elenchi risulti onerosa, i comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti possono assolvere a quanto previsto dall'art. 23 mediante la pubblicazione integrale dei corrispondenti atti, fermo restando il rispetto dei commi 3 e 4 dell'art. 7-bis del d.lgs. 33/2013, nonché la qualità e il formato aperto degli atti pubblicati ai sensi degli artt. 6 e 7 del medesimo decreto;
 - per gli obblighi in cui l'Autorità ha indicato nell'Allegato 1) alla determinazione n. 1310/2016 la pubblicazione in formato tabellare, i piccoli comuni possono valutare altri schemi di pubblicazione, purché venga rispettato lo scopo della normativa sulla trasparenza volto a rendere facilmente e chiaramente accessibili i contenuti informativi presenti nella sezione "Amministrazione trasparente" al fine di favorire forme di controllo diffuso da parte della collettività;
 - l'auspicio che, in virtù del coinvolgimento con l'Agenzia per l'Italia digitale (AGID), struttura dell'Amministrazione dello Stato competente in materia, si possa in tempi ravvicinati rendere disponibile uno strumento software in riuso per agevolare le amministrazioni, a cominciare dai piccoli comuni, nella pubblicazione dei dati on line relativi agli obblighi di trasparenza previsti dal d.lgs. 33/2013;
 - **i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, in ragione delle difficoltà organizzative dovute alla loro ridotta dimensione, e solo nei casi in cui nell'anno successivo all'adozione del PTPC non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti, possono provvedere all'adozione del PTPC con modalità semplificate per cui, in tali casi, l'organo di**

indirizzo politico, può adottare un provvedimento con cui, nel dare atto dell'assenza di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, conferma il PTPC già adottato. Nel provvedimento in questione possono essere indicate integrazioni o correzioni di misure preventive presenti nel PTPC qualora si renda necessario a seguito del monitoraggio svolto dal RPCT. Rimane ferma la necessità di adottare un nuovo PTPC ogni tre anni, in quanto l'art. 1, co. 8 della l. 190/2012 stabilisce la durata triennale di ogni Piano. In ogni caso il RPCT vigila annualmente sull'attuazione delle misure previste nel Piano, i cui esiti confluiscono nella relazione annuale dello stesso, da predisporre ai sensi dell'art. 1, co. 14, della l. 190/2012. Nella richiamata relazione è data evidenza, anche riportando le opportune motivazioni, della conferma del PTPC adottato per il triennio;

- avendo riscontrato nei piccoli comuni casi in cui il RPCT non risulta individuato, in particolare, dove il segretario comunale ricopre l'incarico non in qualità di titolare ma di reggente o supplente, anche a scavalco, ad avviso dell'Autorità, laddove non si tratti di unioni di comuni, occorre comunque garantire un supporto al Segretario comunale per le funzioni svolte in qualità di RPCT e, pertanto, nei soli comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti laddove ricorrano valide ragioni, da indicare nel provvedimento di nomina, può essere prevista la figura del referente. Quest'ultimo dovrebbe assicurare la continuità delle attività sia per la trasparenza che per la prevenzione della corruzione e garantire attività informativa nei confronti del RPCT affinché disponga di elementi per la formazione e il monitoraggio del PTPC e riscontri sull'attuazione delle misure;
- rammentando che, in generale in tutti i comuni, il Segretario è spesso componente anche del Nucleo di valutazione, alla luce del vigente contesto normativo, l'Autorità ha ritenuto non compatibile prevedere nella composizione del Nucleo di valutazione (o organo diversamente denominato nell'autonomia degli enti locali), la figura del RPCT, in quanto verrebbe meno l'indefettibile separazione di ruoli in ambito di prevenzione del rischio corruzione che la norma riconosce a soggetti distinti ed autonomi, ognuno con responsabilità e funzioni diverse. L'Autorità auspica, comunque, che anche i piccoli comuni, laddove possibile, trovino soluzioni compatibili con l'esigenza di mantenere separati i due ruoli. Laddove non sia possibile mantenere distinti i due ruoli, circostanza da evidenziare con apposita motivazione, il ricorso all'astensione è possibile solo laddove il Nucleo di valutazione abbia carattere collegiale e il RPCT non ricopra il ruolo di Presidente.

Con la delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, l'ANAC ha approvato in via definitiva il **Piano Nazionale Anticorruzione 2019**. La delibera è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 287 del 07 dicembre 2019.

Dopo aver riassunto i precedenti adottati negli anni l'ANAC ricapitola gli approfondimenti svolti nelle parti speciali. Quelli utili per il Comune da ricordare sono:

- a) Piccoli Comuni - PNA 2016 di cui alla Delibera n. 831 del 3 agosto 2016;
- b) Semplificazioni per i Piccoli Comuni - Aggiornamento PNA 2018 di cui alla Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018;

Per quanto riguarda gli approfondimenti su specifici settori di attività o materie invece l'ANAC ricorda il lavoro svolto negli anni:

- a) Area di Rischio Contratti Pubblici – Aggiornamento PNA 2015 di cui alla Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015;
- b) Sanità - Aggiornamento PNA 2015 di cui alla Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015;
- c) Sanità - PNA 2016 di cui alla Delibera n. 831 del 3 agosto 2016;
- d) Tutela e Valorizzazione dei Beni culturali - PNA 2016 di cui alla Delibera n. 831 del 3 agosto 2016;
- e) Governo del Territorio - PNA 2016 di cui alla Delibera n. 831 del 3 agosto 2016;
- f) Le procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione - Aggiornamento PNA 2018 di cui alla Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018;
- g) Gestione dei rifiuti - Aggiornamento PNA 2018 di cui alla Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018.

Tutti questi approfondimenti mantengono ancora oggi la loro validità.

Per il PNA 2019-2021 l'ANAC ha deciso di concentrare la propria attenzione sulle indicazioni relative alla parte generale del PNA, rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori. Si intendono, pertanto, superate le indicazioni contenute nelle Parti generali dei PNA e degli aggiornamenti fino ad oggi adottati.

Con il PNA 2022 approvato definitivamente dall'Autorità il 17 gennaio 2023 con delibera n. 7, l'ANAC nella parte generale analizza:

- le peculiarità della prevenzione della corruzione in rapporto al PNRR;
- il coordinamento della normativa anticorruzione con l'introduzione del PIAO e le strategie e le azioni necessarie per elaborare la sezione anticorruzione e trasparenza;
- le semplificazioni per i comuni con meno di 50 dipendenti;
- gli strumenti applicativi del *pantouflage*.

Nella parte speciale invece si sofferma sul PNRR, sulla disciplina derogatoria al Codice dei Contratti introdotta per velocizzare e semplificare le procedure di affidamento e sulla trasparenza in materia di contratti pubblici.

2.3.2.5 - La valutazione sulla “gestione del rischio” di corruzione

Come abbiamo accennato in premessa questo piano e tutta l'attività amministrativa in materia di anticorruzione ha un'efficacia “preventiva” e, possiamo dire, fallisce nel momento in cui si verificano episodi corruttivi, che diventano oggetto dell'attività delle Procure della Repubblica che attivano l'azione penale.

In questo contesto, pur in continuità con i precedenti PNA, l'ANAC nel PNA 2019 ha ritenuto di sviluppare ed aggiornare le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo confluite nel documento metodologico, allegato 1) allo stesso Piano.

Esso, afferma l'ANAC “costituisce l'unico riferimento metodologico da seguire nella predisposizione del PTPCT per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo e aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2013 e nell'Aggiornamento PNA 2015”

La metodologia proposta dall'ANAC articola il **processo di gestione del rischio di corruzione** nelle seguenti **fasi centrali**:

1. Analisi del contesto

1.1 Analisi del contesto esterno

1.2 Analisi del contesto interno

2. Valutazione del rischio

2.1 Identificazione del rischio

2.2 Analisi del rischio

2.3 Ponderazione del rischio

3. Trattamento del rischio

3.1 Identificazione delle misure

3.2 Programmazione delle misure

A queste si affiancano due ulteriori fasi trasversali:

- la fase di consultazione e comunicazione
- la fase di monitoraggio e riesame del sistema.

Il processo di gestione del rischio deve svilupparsi, quindi, secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento. In ogni sua ripartenza il ciclo deve tener conto, in un'ottica migliorativa, delle risultanze del ciclo precedente, utilizzando l'esperienza accumulata e adattandosi agli eventuali cambiamenti del contesto interno ed esterno.

2.3.2.6 - L'ambito soggettivo di applicazione delle norme

Le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza si applicano a diverse categorie di soggetti pubblici e privati, come individuati nell'art. 1, comma 2-bis, della legge 190/2012 e nell'art. 2-bis del d.lgs. 33/2013.

Alla luce del quadro normativo e delle deliberazioni ANAC, i soggetti tenuti all'applicazione della disciplina sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza sono innanzitutto le pubbliche amministrazioni individuate e definite all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.

Sono altresì tenute all'applicazione della disciplina in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza le Autorità di sistema portuale, le Autorità amministrative indipendenti, gli enti pubblici economici, gli ordini professionali, le società in controllo pubblico, le associazioni, fondazioni ed altri enti di diritto privato e altri enti di diritto privato (cfr. deliberazione n. 1134/2017).

Una delle ultime norme in ordine temporale che ha inciso in questa quasi alluvionale produzione normativa e regolamentare, prima dell'emergenza Covid, è stato il D. Lgs. 25-5-2016 n. 97: *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*. Un pò a sproposito è stato denominato con un inglesismo inutile

come FOIA, cioè “*Freedom of information Act*”, legge sulla libertà di informazione, dove si è chiaramente equivocato l’aspetto dell’accesso civico rispetto alla vera libertà di informazione che è prevista dall’art. 21 della Costituzione Repubblicana, dal contenuto ben più ampio.

Il nuovo articolo 2-bis del decreto delegato 33/2013 (articolo aggiunto proprio dal decreto legislativo 97/2016) individua le categorie di soggetti obbligati:

- *le pubbliche amministrazioni (articolo 2-bis comma 1);*
- *altri soggetti, tra i quali enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo ed enti di diritto privato (articolo 2-bis comma 2);*
- *altre società a partecipazione pubblica ed enti di diritto privato (articolo 2-bis comma 3).*
- *enti pubblici economici;*
- *ordini professionali;*
- *società in controllo pubblico, escluse le società quotate in borsa;*
- *associazioni, fondazioni e enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell’ultimo triennio da pubbliche amministrazioni e in cui la totalità dei componenti dell’organo di amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni.*

Il PNA 2016 (pagina 14) “consiglia”, alle amministrazioni partecipanti in questi enti, di promuovere presso le stesse “*l’adozione del modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 231/2001, ferma restando la possibilità, anche su indicazione delle amministrazioni partecipanti, di programmare misure organizzative ai fini di prevenzione della corruzione ex legge 190/2012*”.

2.3.2.7 - Il responsabile comunale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) e i suoi compiti

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza di questa amministrazione è il segretario comunale, dott. Giuseppe Esposito, nominato con provvedimento sindacale n. 4 del 17/02/2023, titolare della segreteria convenzionata tra i comuni di Copparo e Lagosanto a far data dal 13/02/2023.

La nomina quale RPCT è stata debitamente trasmessa all’ANAC con l’apposita applicazione e pubblicata sul sito dell’ente nella sezione Amministrazione Trasparente.

Le sue funzioni sono state oggetto di significative modifiche introdotte dal legislatore nel decreto legislativo 97/2016, che:

- *ha riunito in un solo soggetto, l’incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (acronimo: RPCT);*
- *ne ha rafforzato il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri idonei a garantire lo svolgimento dell’incarico con autonomia ed effettività.*

Inoltre, l’articolo **6 comma 5 del DM 25 settembre 2015**, di “*Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l’individuazione di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione*”, secondo una condivisibile logica di continuità fra i presidi di anticorruzione e antiriciclaggio, **prevede che nelle pubbliche amministrazioni il soggetto designato come “gestore” delle**

segnalazioni di operazioni sospette possa coincidere con il responsabile anticorruzione.

Il nuovo comma 7, dell'articolo 1, della legge 190/2012 prevede che l'organo di indirizzo individui, "***di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio***", il responsabile anticorruzione e della trasparenza.

La norma supera la precedente disposizione che considerava in via prioritaria i "dirigenti amministrativi di prima fascia" quali soggetti idonei all'incarico. Ciò nonostante, l'ANAC consiglia "laddove possibile" di mantenere in capo a dirigenti di prima fascia, o equiparati, l'incarico di responsabile.

Per gli enti locali è rimasta la previsione che la scelta ricada, "di norma", sul segretario. Tuttavia, considerata la abolizione prevista dalla legge 124/2015 della figura del segretario comunale, il decreto legislativo 97/2016 contempla la possibilità di affidare l'incarico anche al "dirigente apicale", che ne dovrebbe assumere le relative funzioni.

"Il titolare del potere di nomina del responsabile della prevenzione della corruzione va individuato nel sindaco quale organo di indirizzo politico-amministrativo, salvo che il singolo comune, nell'esercizio della propria autonomia organizzativa, attribuisca detta funzione alla giunta o al consiglio" (ANAC, FAQ anticorruzione, n. 3.4).

In caso di carenza di ruoli dirigenziali può essere designato un titolare di posizione organizzativa. Ma la nomina di un dipendente privo della qualifica di dirigente deve essere adeguatamente motivata con riferimento alle caratteristiche dimensionali e organizzative dell'ente.

Il responsabile, in ogni caso, deve essere una persona che abbia sempre mantenuto una condotta integerrima. Di conseguenza, sono esclusi dalla nomina coloro che siano stati destinatari di provvedimenti giudiziari di condanna o provvedimenti disciplinari.

Il PNA 2018 prevede delle semplificazioni per i piccoli comuni come già accennato. In particolare l'ANAC, avendo riscontrato nei piccoli comuni casi in cui il RPCT non risulta individuato, in particolare, dove il segretario comunale ricopre l'incarico non in qualità di titolare ma di reggente o supplente, anche a scavalco, è dell'avviso, laddove non si tratti di unioni di comuni, che occorra comunque garantire un supporto al Segretario comunale per le funzioni svolte in qualità di RPCT e, pertanto, nei soli comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti laddove ricorrano valide ragioni, da indicare nel provvedimento di nomina, può essere prevista la figura del referente. Quest'ultimo dovrebbe assicurare la continuità delle attività sia per la trasparenza che per la prevenzione della corruzione e garantire attività informativa nei confronti del RPCT affinché disponga di elementi per la formazione e il monitoraggio del PTPC e riscontri sull'attuazione delle misure.

Riguardo all'"**accesso civico**", andato in vigore il 23 dicembre 2016, il **responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza**:

- *ha facoltà di chiedere agli uffici informazioni sull'esito delle domande di accesso civico;*
- *per espressa disposizione normativa, si occupa dei casi di "riesame" delle domande rigettate (articolo 5 comma 7 del decreto legislativo 33/2013).*

A garanzia dello svolgimento, autonomo e indipendente, delle funzioni del responsabile occorre considerare anche la durata dell'incarico che deve essere fissata tenendo conto della non

esclusività della funzione. Inoltre il decreto delegato 97/2016, sempre per rafforzare le garanzie del responsabile, ha esteso i doveri di segnalazione all'ANAC di tutte le “eventuali misure discriminatorie” poste in essere nei confronti del responsabile anticorruzione e comunque collegate, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni, mentre in precedenza, era prevista la segnalazione della sola “revoca”.

In tal caso l'ANAC può richiedere informazioni all'organo di indirizzo e intervenire con i poteri di cui al comma 3 dell'articolo 15 del decreto legislativo 39/2013.

Dunque il responsabile per la prevenzione della corruzione svolge i compiti, le funzioni e riveste i “ruoli” seguenti:

- *elabora e propone all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, il Piano triennale di prevenzione della corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012);*
- *verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del piano anticorruzione (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 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 (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);*
- *propone le necessarie modifiche del PTCP, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);*
- *definisce le procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1 comma 8 legge 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 (articolo 1 commi 10, lettera c), e 11 legge 190/2012);*
- *d'intesa con il dirigente competente, verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici che svolgono attività per le quali è più elevato il rischio di malaffare (articolo 1 comma 10 lettera b) della legge 190/2012), fermo il comma 221 della legge 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 (articolo 1 comma 14 legge 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 nel sito web dell'amministrazione;*
- *trasmette all'OIV informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (articolo 1 comma 8-bis legge 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 (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);*
- *indica agli uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 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” (articolo 1 comma 7 legge 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, pagina 23);*
- *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 (articolo 43 comma 1 del decreto legislativo 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 (articolo 43 commi 1 e 5 del decreto legislativo 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 pagina 21);*
- *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 pagina 22);*
- *può essere designato quale “gestore” delle segnalazioni di operazioni finanziarie sospette ai sensi del DM 25 settembre 2015 (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 17).*

2.3.2.8 - Gli altri attori del sistema

La disciplina in materia di prevenzione della corruzione assegna al RPCT un importante ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio. Questo ruolo di coordinamento non deve in nessun caso essere interpretato dagli altri attori organizzativi come un pretesto per deresponsabilizzarsi in merito allo svolgimento del processo di gestione del rischio. Al contrario, l'efficacia del sistema di prevenzione dei rischi corruttivi è strettamente connessa al contributo attivo di altri attori all'interno dell'organizzazione.

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

L'organo di indirizzo politico deve:

- valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e ad operarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuovere 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.

I dirigenti e i responsabili delle unità organizzative devono:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);
- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

Gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) e le strutture con funzioni assimilabili, devono:

- offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
- fornire, 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.

Il RPCT può avvalersi delle strutture di vigilanza ed audit interno, laddove presenti, per:

- attuare il sistema di monitoraggio del PTPCT, richiedendo all'organo di indirizzo politico il supporto di queste strutture per realizzare le attività di verifica (audit) sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio;
- svolgere l'esame periodico della funzionalità del processo di gestione del rischio.

I dipendenti partecipano attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT.

Tutti i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti (es. uffici legali interni, uffici di statistica, uffici di controllo interno, ecc.) hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio. È buona prassi, inoltre, soprattutto nelle organizzazioni particolarmente complesse, creare una rete di referenti per la gestione del rischio corruttivo, che possano fungere da interlocutori stabili del RPCT nelle varie unità organizzative e nelle eventuali articolazioni periferiche, supportandolo operativamente in tutte le fasi del processo. In ogni caso, la figura del referente non va intesa come un modo per deresponsabilizzare il dirigente preposto all'unità organizzativa in merito al ruolo e alle sue responsabilità nell'ambito del "Sistema di gestione del rischio corruttivo".

Il comma 9, lettera c) dell'articolo 1 della legge 190/2012, impone, attraverso il PTPC, la previsione di obblighi di informazione nei confronti del responsabile anticorruzione che vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

Gli obblighi informativi ricadono su tutti i soggetti coinvolti, già nella fase di elaborazione del PTPC e, poi, nelle fasi di verifica e attuazione delle misure adottate.

È imprescindibile, dunque, un forte coinvolgimento dell'intera struttura in tutte le fasi di predisposizione e di attuazione delle misure anticorruzione.

Il PNA 2016 sottolinea che l'articolo 8 del DPR 62/2013 impone un “*dovere di collaborazione*” dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente.

Dal decreto 97/2016 risulta anche l'intento di creare maggiore comunicazione tra le attività del responsabile anticorruzione e quelle dell'OIV, al fine di sviluppare una sinergia tra gli obiettivi di performance organizzativa e l'attuazione delle misure di prevenzione.

A tal fine, la norma prevede:

- *la facoltà all'OIV di richiedere al responsabile anticorruzione informazioni e documenti per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza;*
- *che il responsabile trasmetta anche all'OIV la sua relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta.*

Le ultime modifiche normative hanno precisato che nel caso di ripetute violazioni del PTPC sussista la responsabilità dirigenziale, apicale nel caso di questo ente data la mancanza in dotazione organica di figure dirigenziali date le ridotte dimensioni, e per omesso controllo, sul piano disciplinare, se il responsabile anticorruzione non è in grado di provare “di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità” e di aver vigilato sull'osservanza del PTPC. Gli incaricati di posizione organizzativa rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, se il responsabile dimostra di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull'osservanza del piano anticorruzione.

Immutata, la responsabilità di tipo dirigenziale, disciplinare, per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, in caso di commissione di un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, all'interno dell'amministrazione (articolo 1, comma 12, della legge 190/2012).

Anche in questa ipotesi, il responsabile deve dimostrare di avere proposto un PTPC con misure adeguate e di averne vigilato funzionamento e osservanza.

2.3.2.9 - La Sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO. Gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione

Premettiamo che l'ANAC nel PNA 2022 precisa che:

- nel percorso avviato con l'introduzione del PIAO, va mantenuto il patrimonio di esperienze maturato nel tempo dalle amministrazioni;
- una parte del PIAO deve necessariamente riguardare la programmazione degli obiettivi e dei flussi procedurali per garantire la trasparenza amministrativa.

Il Responsabile anticorruzione e per la trasparenza propone alla Giunta lo schema di PTPC (ora sezione PIAO) che deve essere approvato ogni anno **entro il 31 gennaio**. Il 31 gennaio è, infatti, anche il termine per l'adozione del PIAO come previsto dall'art. 7 del [Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica del 30 giugno 2022, n. 132](#). Per il 2022, in sede di prima applicazione, il termine è stato differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione

(prorogato fino al 31 agosto in forza del Decreto del Ministro dell'Interno del 28/07/2022). Scadeva quindi il 29 dicembre 2022.

Il decreto sopra citato, tuttavia, all'art. 8, comma 2, prevede che, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di adozione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Come chiarito anche dall'ANAC con il comunicato del Presidente del 17 gennaio 2023 ad oggetto "Termine per l'adozione e la pubblicazione dei PTPCT 2023- 2025 e dei PIAO 2023-2025", per i soli enti locali, il termine ultimo per l'approvazione del PIAO, per il 2023, è fissato al 30 maggio 2023 a seguito del differimento del termine per l'approvazione del bilancio al 30 aprile 2023 disposto dalla legge 29 dicembre 2022, n. 197 (art. 1, co. 775).

L'attività di elaborazione della sezione del PIAO (ex PTPCT) non può essere affidata a soggetti esterni all'amministrazione.

Hanno elaborato il piano il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, i Responsabili di servizio e si è garantito il coinvolgimento di attori esterni nel processo di predisposizione del Piano pubblicando un avviso contenente l'invito a formulare proposte e osservazioni.

Per gli enti locali, la norma precisa che **"il piano è approvato dalla giunta"** (articolo 41 comma 1 lettera g) del decreto legislativo 97/2016).

Il decreto legislativo 97/2016 ha attribuito al PTPC **"un valore programmatico ancora più incisivo"**. Il PTPC, infatti, deve necessariamente elencare gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo.

Tra gli obiettivi strategici, degno di menzione è certamente **"la promozione di maggiori livelli di trasparenza"** da tradursi nella definizione di **"obiettivi organizzativi e individuali"** (articolo 10 comma 3 del decreto legislativo 33/2013).

Come già precisato, la legge anticorruzione, modificata dal decreto legislativo 97/2016, dispone che l'organo di indirizzo definisca **"gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del piano triennale per la prevenzione della corruzione"**. In particolare, riguardo al DUP, il PNA **"propone"** che tra gli obiettivi strategico operativi di tale strumento **"vengano inseriti quelli relativi alle misure di prevenzione della corruzione previsti nel PTPCT al fine di migliorare la coerenza programmatica e l'efficacia operativa degli strumenti"**. L'amministrazione ritiene che la trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi come definiti dalla legge 190/2012.

Pertanto, intende realizzare i seguenti **obiettivi di trasparenza sostanziale**:

- 1. la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;**
- 2. il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico, come potenziato dal d.lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.**

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici, anche onorari;
- b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

L'Autorità sostiene che sia necessario assicurare “la più larga condivisione delle misure” anticorruzione con gli organi di indirizzo politico (ANAC determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015).

A tale scopo, l'ANAC ritiene possa essere utile prevedere una “doppio approvazione”. L'adozione di un primo schema di PTPCT e, successivamente, l'approvazione del piano in forma definitiva (PNA 2019).

Negli enti locali nei quali sono presenti due organi di indirizzo politico, uno generale (il Consiglio) e uno esecutivo (la Giunta), secondo l'Autorità sarebbe “utile [ma non obbligatorio] l'approvazione da parte dell'assemblea di un documento di carattere generale sul contenuto del PTPCT, mentre l'organo esecutivo resta competente all'adozione finale”.

In questo modo, l'esecutivo ed il sindaco avrebbero “più occasioni d'esaminare e condividere il contenuto del piano” (ANAC determinazione 12/2015, pag. 10 e PNA 2019).

Questo comune intende adottare i seguenti obiettivi strategici in materia di anticorruzione:

- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;
- revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi);
- incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni;
- individuazione di soluzioni innovative per favorire la partecipazione degli stakeholder alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione.

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012, prevede che il PTPCT debba essere trasmesso all'ANAC. Analogo obbligo di trasmissione è stabilito nella stessa l. 190/2012, all'art. 1, co. 5, nei confronti del Dipartimento della funzione pubblica, laddove sancisce che «Le pubbliche amministrazioni centrali definiscono e trasmettono al Dipartimento della funzione pubblica: a) un piano di prevenzione della corruzione che fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio».

La stessa ANAC⁴ in una logica di contenimento degli oneri amministrativi, di semplificazione di adempimenti in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, evidenzia l'opportunità di un intervento legislativo che abroghi la previsione contenuta nella legge 190/2012, art. 1, commi 5 e 8, di inviare il PTPC all'ANAC e al Dipartimento della funzione pubblica. La piena conoscibilità del PTPC sarebbe assicurata, senza ulteriori oneri per le amministrazioni, dalla sua pubblicazione nella sezione «Amministrazione trasparente» dei siti istituzionali, come previsto dal richiamato art. 10, co. 8, del d.lgs. 33/2013.

Oggi la trasmissione può avvenire anche attraverso il nuovo applicativo elaborato dall'Autorità ed accessibile dal sito della stessa ANAC.

Il PIAO sarà comunque pubblicato sul sito istituzionale, link dalla homepage “*amministrazione trasparente*” nella sezione “*altri contenuti*”, a tempo indeterminato sino a revoca o sostituzione con un Piano aggiornato e comunque per almeno 5 anni.

L'Autorità ha ritenuto che “i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, in ragione delle difficoltà organizzative dovute alla loro ridotta dimensione, e solo nei casi in cui nell'anno

⁴ Atto di segnalazione n. 6 del 12 dicembre 2018

successivo all'adozione del PTPCT non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti, [possano] provvedere all'adozione del PTPCTT con modalità semplificate" (ANAC, deliberazione n. 1074 del 21/11/2018, pag. 153).

La giunta potrà "adottare un provvedimento con cui, nel dare atto dell'assenza di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, conferma il PTPCT già adottato".

2.3.2.10 - Gli oggetti del Piano e la tutela del dipendente che segnala eventi corruttivi (whistleblower)

Nel prosieguo di questo Piano analizzeremo pertanto i seguenti oggetti, che sono la sintesi della normativa e dei PNA:

- *l'indicazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato (comma 5 lett. a) il rischio di corruzione, "aree di rischio";*
- *la metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio;*
- *schede di programmazione delle misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi;*
- *la formazione in tema di anticorruzione;*
- *i meccanismi di denuncia delle violazioni del codice di comportamento;*
- *l'elaborazione della proposta per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai pubblici dipendenti;*
- *l'elaborazione di direttive per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali e/o apicali (APO), con la definizione delle cause ostative al conferimento;*
- *la definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto;*
- *l'elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici;*
- *la predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti.*
- *la realizzazione del sistema di monitoraggio;*
- *l'indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere;*
- *l'indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale;*
- *la tutela dei whistleblower, nel pieno rispetto delle "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" (determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, pubblicata il 6 maggio 2015).*

Il Piano nazionale anticorruzione prevede, tra le azioni e misure generali per la prevenzione della corruzione e, in particolare, fra quelle obbligatorie, che le amministrazioni pubbliche debbano tutelare il dipendente che segnala condotte illecite.

L'ANAC, pertanto, è chiamata a gestire sia le eventuali segnalazioni dei propri dipendenti per fatti avvenuti all'interno della propria organizzazione, sia le segnalazioni che i dipendenti di altre amministrazioni intendono indirizzarle.

Conseguentemente, l'ANAC, con la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, ha disciplinato le procedure attraverso le quali riceve e gestisce le segnalazioni.

Il 15 novembre 2017 la Camera dei deputati ha approvato in via definitiva il disegno di legge n. 3365-B, già licenziato dal Senato il 18 ottobre 2017. La novella reca le "Disposizioni a tutela degli autori di segnalazioni di condotte illecite nel settore pubblico e privato". La nuova legge, che

estende le tutele ai dipendenti del settore privato, interviene proprio sull'articolo 54-bis riscrivendone i contenuti.

La nuova legge sul whistleblowing ha riscritto l'articolo 54-bis. Secondo la nuova disposizione il pubblico dipendente che, "nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione", segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, oppure all'ANAC, o all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, "condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione".

L'adozione di tali misure ritorsive verrà comunicata all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione. L'ANAC, in conseguenza della segnalazione, ne informerà il Dipartimento della funzione pubblica o gli altri organismi di garanzia o di disciplina, per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza. La disposizione, che è stata pubblicata in G.U. n. 291 del 14/12/2017 (legge 179 del 30.11.2017), accogliendo una ulteriore sollecitazione contenuta nella determinazione n. 6/2015 dell'Autorità, ha sensibilmente ampliato la platea dei soggetti meritevoli di tutela. L'articolo 54-bis, infatti, si applica ai dipendenti pubblici; ai dipendenti di ente pubblici economici e di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile; ai lavoratori ed ai collaboratori delle "imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica".

2.3.2.11 - Amministrazione trasparente ed accesso civico

Come già precedentemente accennato il 14 marzo 2013, in esecuzione alla delega contenuta nella legge 190/2012 (articolo 1 commi 35 e 36), il Governo ha approvato il decreto legislativo 33/2013 di "***Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni***". Con il d.lgs. numero 97/2016 è stata modificata sia la legge "anticorruzione" che il "decreto trasparenza".

Oggi questa norma è intitolata "***Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni***".

La complessità della norma e delle successive linee guida dell'ANAC, emanate solo il 29/12/2016, esigono uno studio approfondito dei vari istituti e, a tal proposito, dovranno essere fatte delle azioni di formazione a supporto dell'implementazione dei vari istituti che, ricordiamolo, sono:

- ***l'istituto dell'accesso civico, estremamente potenziato rispetto alla prima versione del decreto legislativo 33/2013;***
- ***l'Amministrazione Trasparente, cioè la pubblicazione, sull'apposita sezione del sito internet del nostro ente, di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni.***

Questi due istituti sono senza dubbio la misura più concreta ed utile al fine dell'implementazione della cultura e delle buone pratiche contro la corruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012.

L'articolo 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal d.lgs. 97/2016 prevede infatti:

*“La trasparenza è intesa **come accessibilità totale dei dati e documenti** detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.”.*

Nel PNA 2016, l'ANAC dispone che la definizione delle misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza sia parte irrinunciabile del PTPC.

In conseguenza della cancellazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità, ad opera del decreto legislativo 97/2016, l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza sarà parte integrante del PTPC in una “apposita sezione”.

Il PNA 2016 si occupa dei “piccoli comuni” nella “parte speciale”⁵ dedicata agli “approfondimenti”. In tali paragrafi del PNA, l'Autorità, invita le amministrazioni ad avvalersi delle “gestioni associate”: unioni e convenzioni.

A questi due modelli possiamo aggiungere i generici “accordi” normati dall'articolo 15 della legge 241/1990 visto l'esplicito riferimento inserito nel nuovo comma 6 dell'articolo 1 della legge 190/2012 dal decreto delegato 97/2016:

“I comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti possono aggregarsi per definire in comune, tramite accordi ai sensi dell'articolo 15 della legge 241/1990, il piano triennale per la prevenzione della corruzione, secondo le indicazioni contenute nel Piano nazionale anticorruzione”.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 dispone⁶ che, in caso di unione di comuni, si può prevedere la predisposizione di un unico PTPC distinguendo, in applicazione del criterio dell'esercizio della funzione, a seconda se ci si riferisca a funzioni svolte direttamente dall'unione o funzioni rimaste in capo ai singoli comuni. Rientrano tra le competenze dell'unione la predisposizione, l'adozione e l'attuazione del PTPC e delle misure organizzative in esso contenute, relativamente alle funzioni trasferite all'unione. Ciò in coerenza con il principio secondo cui spetta all'ente che svolge direttamente le funzioni la mappatura dei processi, l'individuazione delle aree di rischio e la programmazione delle misure di prevenzione a esse riferite.

Con riferimento alle altre funzioni, che restano in capo ai singoli comuni in quanto non svolte in forma associata qualora lo statuto dell'unione preveda l'associazione della funzione di prevenzione della corruzione, da sola o a seguito dell'associazione della funzione fondamentale di «organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo», a seguito di un idoneo coordinamento, l'unico PTPC dell'unione può contenere anche le misure relative alle funzioni non associate, svolte autonomamente dai singoli comuni. Qualora si opti per questa modalità operativa semplificata, resta ferma la responsabilità diretta per l'attuazione delle misure di prevenzione in capo ai singoli comuni e, in particolare, ai soggetti incaricati dell'attuazione.

Per le convenzioni ai sensi dell'art. 30 del TUEL occorre distinguere le funzioni associate dalle funzioni che i comuni convenzionati continuano a svolgere autonomamente.

Con riferimento alle funzioni associate, suggerisce l'ANAC, è il comune capofila (o l'ufficio appositamente istituito) a dover elaborare la parte di Piano concernente tali funzioni, programmando, nel proprio PTPC, le misure di prevenzione, le modalità di attuazione, i tempi e

⁵ da pagina 38

⁶ Pagina 40

i soggetti responsabili. Per assicurare il necessario coordinamento con gli altri comuni, occorre che questi ultimi, all'interno dei propri PTPC, recepiscano la mappatura dei processi relativi a dette funzioni.

Con riferimento alle funzioni non associate, ciascun comune che aderisce alla convenzione deve redigere il proprio PTPC.

A differenza di quanto previsto per le unioni, non si ritiene ammissibile per le convenzioni la possibilità di redigere un solo PTPC, anche quando i comuni abbiano associato la funzione di prevenzione della corruzione o quando alla convenzione sia demandata la funzione fondamentale di *«organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo»*. A differenza dell'unione, infatti, la convenzione non dà vita a un nuovo ente locale, dotato di una propria organizzazione e di propri organi e rappresenta una forma meno stabile di cooperazione. In ogni caso, sia per le funzioni associate sia per tutte le altre è opportuno assicurare un necessario coordinamento delle attività legate alla gestione del rischio di corruzione.

Ulteriore ipotesi configurabile per i comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti è, secondo l'ANAC, quella della stipula di una convenzione ex art. 30 del TUEL o di un accordo ai sensi dell'art. 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241 (art. 1, co. 6, l. 190/2012, come modificato dal d.lgs. 97/2016), unicamente allo scopo di definire in comune i PTPC di ogni singolo ente.

Per delimitare l'ambito di applicazione delle indicazioni relative ai piccoli comuni, l'ANAC fa rientrare nel novero dei piccoli comuni quelli con popolazione inferiore a 15.000 abitanti.

In base alle analisi dell'ANAC:

- *“si è rafforzata la convinzione della necessità di interventi di semplificazione dell'attuazione della normativa per gli enti di piccole dimensioni, in una logica di ausilio e sostegno e non derogatoria della normativa. Ciò al fine di fornire ai piccoli comuni un supporto per evitare che le attività di individuazione e attuazione delle misure organizzative di prevenzione della corruzione siano intese come un mero adempimento burocratico, piuttosto che come un processo costante e sinergico finalizzato alla ricerca di maggiore funzionalità e - di conseguenza - alla prevenzione di fenomeni di maladministration.”;*

- sono state evidenziate le seguenti criticità:

- *difficoltà di individuare eventi rischiosi e di effettuare la gestione del rischio;*

- *carente analisi del contesto esterno ed interno in oltre la metà dei PTPC analizzati e la quasi totale assenza di un sistema di monitoraggio sull'implementazione del PTPC;*

- *genericità delle misure individuate, presentate per lo più in forma di elenco e prevalentemente limitate a quelle relative alla formazione, al whistleblowing e al codice di comportamento;*

- *insufficienti o generiche indicazioni delle prerogative attribuite al RPCT per lo svolgimento dei propri compiti.*

Nell'attesa che l'ANAC elabori indicazioni volte ad agevolare il processo di gestione del rischio di corruzione nei piccoli comuni in cui la scarsità di risorse non consente di implementare, in tempi brevi, un adeguato processo valutativo, si propone all'amministrazione di favorire forme di aggregazione tra i comuni.

Nel frattempo è stato potenziato il nuovo accesso civico.

2.3.3 – Il nuovo accesso civico e le altre fattispecie di accesso ai documenti amministrativi

L'undici novembre 2016, sul sito dell'Autorità Nazionale Anticorruzione è comparso un avviso con cui si dava avvio ad una consultazione pubblica per definire le **Linee Guida** sull'accesso civico.

Il 29/12/2016 sono state emanate, e pubblicate sul sito dell'ANAC, le linee guida definitive; nei prossimi mesi si dovranno attuare tutte le misure previste di un percorso normativo che ha avuto questi passaggi:

- *Fino al 2013 nel nostro ordinamento il diritto di accesso agli atti era previsto, oltre che da alcune norme speciali, dagli art. 24 e seg. della legge 07/08/1990, n. 241 e regolamentato dal DPR 12/04/2006, n. 184.*
- *Con l'emanazione del D.Lgs. 14/03/2013 n. 33 è stato introdotto l'accesso civico limitato a tutti gli atti che devono essere pubblicati in Amministrazione Trasparente, cioè sul sito internet istituzionale di questo ente.*
- *Il D.lgs. 25/05/2016, n.97, modificando il D.lgs.33/2013, introduce l'accesso civico generalizzato, senza alcuna limitazione soggettiva e nei confronti di tutti gli atti della pubblica amministrazione e non solo a quelli di "Amministrazione Trasparente".*

2.3.3.1 - Gli altri diritti di accesso

Va preventivamente sottolineato che la materia del diritto di accesso rimane regolamentata anche da alcune norme speciali, che hanno delineato, dal 1990 in poi una sorta di rivoluzione copernicana della PA, che raggiunge il suo apice con l'accesso civico.

Si è passato dal previgente al 1990 "segreto d'ufficio" opposto a qualsiasi richiesta di informazione dei cittadini, al diritto di accesso per la tutela di una propria posizione soggettiva della legge 241/1990 alla definitiva disposizione rispetto all'accesso generalizzato a tutti gli atti senza alcuna motivazione del Dlgs 33/2013.

In questo contesto di riforma "continua e permanente" della PA rimangono ancora applicabili i seguenti istituti:

Il diritto di accesso del consigliere comunale

Previsto dal D. Lgs. 18/08/2000 n. 267: "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali": Art. 43 - Diritti dei consiglieri.

I consiglieri comunali hanno diritto di ottenere dagli uffici del comune, nonché dalle loro aziende ed enti dipendenti, tutte le notizie e le informazioni in loro possesso, utili all'espletamento del proprio mandato. Essi sono tenuti al segreto nei casi specificamente determinati dalla legge.

Accesso ai propri dati personali detenuti da chiunque in una banca dati cartacea o informatica

Previsto dal D. Lgs. 30/06/2003 n. 196: "Codice in materia di protezione dei dati personali" (prima della modifica all'art. 7) e ora dall'art. 15 del regolamento europeo 679/2016.

L'interessato ha il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la conferma che sia o meno in corso un trattamento di dati personali che lo riguardano e in tal caso, di ottenere l'accesso ai dati personali.

Accesso dell'avvocato ai dati della PA per le indagini difensive

Previsto da Codice di Procedura Penale: art. 391-quater - Richiesta di documentazione alla pubblica amministrazione.

Ai fini delle indagini difensive, il difensore può chiedere i documenti in possesso della pubblica amministrazione e di estrarne copia a sue spese; l'istanza deve essere rivolta all'amministrazione che ha formato il documento o lo detiene stabilmente.

In caso di rifiuto da parte della pubblica amministrazione, il difensore può richiedere al PM che si attivi e che l'accesso venga ordinato dal GIP.

Accesso ambientale

Previsto dal D. Lgs. 19/08/2005 n. 195 - Attuazione della direttiva 2003/4/CE sull'accesso del pubblico all'informazione ambientale: Art. 3 - Accesso all'informazione ambientale su richiesta.

Si intende "informazione ambientale": qualsiasi informazione disponibile in forma scritta, visiva, sonora, elettronica od in qualunque altra forma materiale concernente lo stato degli elementi dell'ambiente.

Secondo questo decreto la P.A. deve rendere disponibile l'informazione ambientale detenuta a chiunque ne faccia richiesta, senza che questi debba dichiarare il proprio interesse.

Il decreto spiega e disciplina questo importante diritto dei cittadini.

Accesso sugli appalti

Previsto dal D. Lgs. 18/04/2016 n. 50 – cosiddetto: “nuovo codice dei contratti”: Art. 53 - Accesso agli atti e riservatezza.

Il diritto di accesso agli atti delle procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici, ivi comprese le candidature e le offerte, è disciplinato dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241. Il diritto di accesso agli atti del processo di asta elettronica può essere esercitato mediante l'interrogazione delle registrazioni di sistema informatico che contengono la documentazione in formato elettronico dei detti atti ovvero tramite l'invio ovvero la messa a disposizione di copia autentica degli atti.

2.3.3.2 - Accesso e riservatezza dei dati personali

Sullo sfondo di queste novità normative, c'è sempre stato il problema della riservatezza dei dati personali: **“come è possibile rendere pubblici i documenti contenenti dati personali, che sono per definizione riservati?”**

Questo interrogativo, al di là del tema trattato in questo documento, è ancora più evidente per quanto attiene all'accesso civico, dove non serve neppure alcuna motivazione.

In realtà il problema è meno complicato di quello che potrebbe apparire; il legislatore ha infatti previsto, sia nell'accesso civico che in quello ordinario, **la notifica ai controinteressati**, che si basa sull'art. 3 del D.P.R. 12-4-2006 n. 184 - Regolamento recante disciplina in materia di accesso ai documenti amministrativi e ha posto dei limiti alla pubblicazione di dati personali, quali, ad esempio, la corresponsione di contributi per ragioni di salute.

Ogni cittadino che ritiene violati i suoi diritti di riservatezza su suoi dati che altri cittadini o altre amministrazioni hanno interesse a visionare, potrà in ogni momento opporsi con un'adeguata e motivata nota all'amministrazione.

2.3.3.3 - Il “freedom of information act” (FOIA)

Con il D. Lgs. numero 97/2016 è stata modificata sia la “**legge anticorruzione**” che il “**decreto trasparenza**”, questa norma è stata definita, forse un po' impropriamente “FOIA”, acronimo della locuzione inglese “*freedom of information act*”, molto più semplicemente: “la norma per la libertà di informazione”.

Dove l'uso del termine “libertà” sembra spropositato rispetto al semplice accesso agli atti, che peraltro, come abbiamo già visto, era possibile fin dal 1990.

La riforma, in ogni caso, depurata da ogni aspetto demagogico di scopiazzatura del mondo anglosassone, che non sempre sembra un modello di democrazia, apporta ai diritti dei cittadini delle nuove opportunità.

2.3.3.4 - L'accesso civico generalizzato

Con la nuova definizione, l'accesso civico si configura come diritto ulteriore sia al diritto di accesso che all'amministrazione trasparente, nel senso che è molto più ampio per diventare generalizzato nei confronti di ogni “**documento, informazione o dato**” detenuto dalla pubblica amministrazione. In questo caso dunque:

- *Basta un'istanza senza motivazione*
- *Non serve indicare alcun interesse personale per tutelare una situazione giuridicamente rilevante*

Le esclusioni all'accesso civico generalizzato

Da subito i responsabili degli uffici pubblici si sono detti preoccupati in quanto un diritto così ampio, al di là delle complicazioni pratiche per la loro attività, poteva mettere in pericolo altri diritti o “posizioni delicate”: per l'intero ordinamento democratico, per la riservatezza delle persone e per la tutela della concorrenza commerciale ed industriale.

La norma ha previsto delle cautele, che vedremo nel seguito, ma ha anche ulteriormente previsto, all'art. 5 bis comma 6:

“Ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui al presente articolo, l'Autorità nazionale anticorruzione, [...], adotta linee guida recanti indicazioni operative.”

L'ANAC ha emanato le linee guida già richiamate all'inizio di questo capitolo.

L'esercizio dell'accesso civico – l'istanza

L'obbligo, previsto dalla normativa vigente in capo al comune e alle altre pubbliche amministrazioni, di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione. Il diritto di accesso civico generalizzato prevede inoltre il diritto di accedere direttamente ad ulteriori documenti o informazioni semplicemente “detenute” dal comune.

È necessario che il cittadino faccia un'istanza di accesso civico, con cui identifica i dati, le informazioni o i documenti richiesti. Per l'istanza la norma non richiede motivazione e può essere trasmessa alternativamente con le modalità di cui all'art. 38 del DPR 28/12/2000 n. 445 (cartacea con firma di fronte al dipendente addetto o con allegata copia del documento di identità) o con quelle degli artt. 64 e 65 del D.Lgs. 07/03/2005 n. 82 (Istanze e dichiarazioni presentate alle pubbliche amministrazioni per via telematica)

L'avvio del procedimento e la chiusura “semplice”

L'ufficio protocollo a cui perviene l'istanza, salvo che non venga subito presentata al dipendente addetto, dovrà trasmetterla tempestivamente al responsabile del procedimento, che andrà individuato tra:

- *l'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;*
- *Ufficio relazioni con il pubblico;*
- *ufficio indicato nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale;*
- *al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ove l'istanza abbia a oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria”*

Costui dovrà fare, alternativamente, una delle tre cose:

- *Rigettare la stessa per manifesta improcedibilità ex art. 2 della legge 07/08/1990, n. 241*
- *Accogliere immediatamente l'istanza.*
- *Dare avvio al procedimento per il reperimento delle informazioni/atti e informare gli eventuali controinteressati*

Al comma 5 dell'art. 5 del del D.lgs. 14/03/2013, n. 33 come modificato ed integrato si dice che:

“Fatti salvi i casi di pubblicazione obbligatoria, l'amministrazione cui è indirizzata la richiesta di accesso, se individua soggetti controinteressati è tenuta a dare comunicazione agli stessi, mediante invio di copia con raccomandata con avviso di ricevimento, o per via telematica per coloro che abbiano consentito tale forma di comunicazione”

I diritti che il comune deve tutelare avvisando i controinteressati sono:

- *la protezione dei dati personali;*
- *la libertà e la segretezza della corrispondenza;*
- *gli interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica, ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali.*

L'accesso civico è denegato inoltre con provvedimento motivato quando è necessario tutelare:

- *la sicurezza pubblica e l'ordine pubblico;*
- *la sicurezza nazionale;*
- *la difesa e le questioni militari;*
- *le relazioni internazionali;*
- *la politica e la stabilità finanziaria ed economica dello Stato;*
- *la conduzione di indagini sui reati e il loro perseguimento;*
- *il regolare svolgimento di attività ispettive.*

La chiusura del procedimento dopo l'avviso ai controinteressati

Il procedimento di accesso civico deve concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni dalla presentazione dell'istanza con la comunicazione al richiedente e agli eventuali controinteressati.

Il provvedimento finale deve essere motivato e deve avere l'indicazione dei soggetti e delle modalità di effettuare ricorso.

Potrebbe essere necessario né accogliere pienamente né denegare completamente l'istanza; in analogia con il diritto di accesso, si potrà con un apposito provvedimento da notificare/inviare a chi ha fatto l'istanza:

- *Differire ad altro momento il rilascio di quanto richiesto;*
- *Limitare il rilascio solo ad alcuni degli atti e provvedimenti richiesti*

2.3.3.5 - La nuova regolamentazione interna per la disciplina del diritto di accesso civico, del diritto di accesso generalizzato e del diritto di accesso documentale ai documenti

Ci si propone di approvare un nuovo regolamento sul diritto di accesso con tutta la modulistica sia per gli istanti sia per gli uffici in merito ai vari tipi di accesso sulla scorta delle nuove "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 comma 2 del D.lgs. 33/2013" adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016. Esse prevedono, in particolare:

“ [...] 3.1. Adozione di una disciplina sulle diverse tipologie di accesso

Considerata la notevole innovatività della disciplina dell'accesso generalizzato, che si aggiunge alle altre tipologie di accesso, sembra opportuno suggerire ai soggetti tenuti all'applicazione del decreto trasparenza l'adozione, anche nella forma di un regolamento interno sull'accesso, di una disciplina che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso, con il fine di dare attuazione al nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore e di evitare comportamenti disomogenei tra uffici della stessa amministrazione.

In particolare, tale disciplina potrebbe prevedere:

- una sezione dedicata alla disciplina dell'accesso documentale;

- una seconda sezione dedicata alla disciplina dell'accesso civico ("semplice") connesso agli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. n. 33;
- una terza sezione dedicata alla disciplina dell'accesso generalizzato. Tale sezione dovrebbe disciplinare gli aspetti procedurali interni per la gestione delle richieste di accesso generalizzato. Si tratterebbe, quindi, di:
 - a) provvedere a individuare gli uffici competenti a decidere sulle richieste di accesso generalizzato;
 - b) provvedere a disciplinare la procedura per la valutazione caso per caso delle richieste di accesso.

3.2. Adeguamenti organizzativi

Al fine di rafforzare il coordinamento dei comportamenti sulle richieste di accesso si invitano le amministrazioni e gli altri soggetti tenuti ad adottare anche adeguate soluzioni organizzative, quali, ad esempio, la concentrazione della competenza a decidere sulle richieste di accesso in un unico ufficio (dotato di risorse professionali adeguate, che si specializzano nel tempo, accumulando know how ed esperienza), che, ai fini istruttori, dialoga con gli uffici che detengono i dati richiesti. [...]

2.3.3.6 - La segnalazione dell'omessa pubblicazione

Ogni inadempimento degli obblighi di pubblicazione sul sito dell'Amministrazione trasparente ha un suo responsabile, che potrà subire per detta mancanza quanto prevede l'art. 43 del D.lgs. 14/03/2013, n. 33 come modificato ed integrato.

*In particolare qualora detti inadempimenti siano particolarmente gravi (la norma non spiega quali siano i parametri di gravità), il responsabile della trasparenza **“segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio di disciplina, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Il responsabile segnala altresì gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione, all'OIV ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.”***

2.3.3.7 - La trasparenza e le gare d'appalto

Come abbiamo già accennato il decreto “FOIA” e il decreto legislativo 18 aprile 2016 numero 50 di “Nuovo codice dei contratti” hanno notevolmente incrementato i livelli di trasparenza delle procedure d'appalto.

L'articolo 22 del nuovo codice, rubricato **“Trasparenza nella partecipazione di portatori di interessi e dibattito pubblico”**, prevede che le amministrazioni aggiudicatrici e gli enti aggiudicatori pubblici, nel proprio profilo del committente, i progetti di fattibilità relativi alle grandi opere infrastrutturali e di architettura di rilevanza sociale, aventi impatto sull'ambiente, sulle città e sull'assetto del territorio, nonché gli esiti della consultazione pubblica, comprensivi dei resoconti degli incontri e dei dibattiti con i portatori di interesse.

I contributi e i resoconti sono pubblicati, con pari evidenza, unitamente ai documenti predisposti dall'amministrazione e relativi agli stessi lavori.

Mentre l'articolo 29, recante **“Principi in materia di trasparenza”**, dispone:

“Tutti gli atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture, nonché alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni, compresi quelli tra enti nell'ambito del settore pubblico di cui all'articolo 5, ove non considerati riservati ai sensi dell'articolo 112 ovvero secretati ai sensi dell'articolo 162, devono essere pubblicati e aggiornati sul profilo del committente, nella sezione “Amministrazione trasparente”, con l'applicazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Al fine di consentire l'eventuale proposizione del ricorso ai sensi dell'articolo 120 del codice del processo amministrativo, sono altresì pubblicati, nei successivi due giorni dalla data di adozione dei relativi atti, il provvedimento che determina le esclusioni dalla procedura di affidamento e le ammissioni all'esito delle valutazioni dei requisiti soggettivi, economico-finanziari e tecnico-professionali.

È inoltre pubblicata la composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti. Nella stessa sezione sono pubblicati anche i resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione”.

Invariato il comma 32 dell'articolo 1 della legge 190/2012, per il quale per ogni gara d'appalto le stazioni appaltanti sono tenute a pubblicare nei propri siti web:

- *la struttura proponente;*
- *l'oggetto del bando;*
- *l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte;*
- *l'aggiudicatario;*
- *l'importo di aggiudicazione;*
- *i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura;*
- *l'importo delle somme liquidate.*

Entro il 31 gennaio di ogni anno, tali informazioni, relativamente all'anno precedente, sono pubblicate in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici. Le amministrazioni trasmettono in formato digitale tali informazioni all'ANAC.

Nel nostro sito internet le presenti informazioni sono pubblicate nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente.

2.3.3.8 - Il titolare del potere sostitutivo

In questo ente, è stato nominato titolare del potere sostitutivo il segretario comunale pro tempore o chi ne esercita le funzioni.

Il costante rispetto dei termini di conclusione del procedimento amministrativo, in particolare quando avviato su “istanza di parte”, è indice di buona amministrazione ed una variabile da monitorare per l'attuazione delle politiche di contrasto alla corruzione.

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

L'Allegato 1 del PNA del 2013 a pagina 15 riporta, tra le misure di carattere trasversale, il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali:

“attraverso il monitoraggio emergono eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi”. Vigila sul rispetto dei termini procedurali il “titolare del potere sostitutivo”.

Come noto, *“l'organo di governo individua, nell'ambito delle figure apicali dell'amministrazione, il soggetto cui attribuire il potere sostitutivo in caso di inerzia”* (articolo 2 comma 9-bis della legge 241/1990, comma aggiunto dal DL 5/2012 convertito dalla legge 35/2012).

Decorso infruttuosamente il termine per la conclusione del procedimento, il privato cittadino, che con domanda ha attivato il procedimento stesso, ha facoltà di rivolgersi al titolare del potere sostitutivo affinché, entro un termine pari alla metà di quello originariamente previsto, concluda il procedimento attraverso le strutture competenti o con la nomina di un commissario.

Il titolare del potere sostitutivo entro il 30 gennaio di ogni anno ha l'onere di comunicare all'organo di governo, i procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti, per i quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsto dalla legge o dai regolamenti.

2.3.4 – La gestione del rischio di corruzione

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

Attraverso questo tipo di analisi si favorisce la predisposizione di un PTPC (sezione del PIAO) contestualizzato e, quindi, potenzialmente più efficace.

Il contesto esterno è stato già analizzato nelle sezioni precedenti con riferimento ai dati generali, demografici, economici e sociali.

Qui si procede all'illustrazione del contesto esterno visto dalla visuale della sicurezza sociale, sicurezza pubblica, criminalità organizzata e delle altre dimensioni più legate al concetto di corruzione di cui alla legge 190/2012.

2.3.4.1 - La sicurezza sociale: il contesto di riferimento

Seppure fino ad oggi l'intera struttura sia stata sempre allertata nei confronti dei fenomeni corruttivi e ci sia stato un costante controllo sociale, non si ha notizia di fenomeni di alcun tipo.

Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata

Per l'analisi del fenomeno, quindi, sulla scorta di quanto consigliato anche dall'ANAC faremo riferimento, riportando qui di seguito, quanto prevede la **“Relazione sull'attività delle forze**

di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata” trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei deputati il 15 gennaio 2018”, disponibile alla pagina web:

<http://www.camera.it/leg17/494?idLegislatura=17&categoria=038&>

In essa sono presenti approfondimenti regionali e provinciali sulla situazione della criminalità in Italia che sono stati di seguito riportati per la provincia di interesse.

Altrettanto rilevanti ai fini dell'analisi sono le relazioni semestrali della Direzione Investigativa Antimafia disponibili alla pagina web:

<https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>

Relazione per il 2016

Per la provincia di Ferrara (pagg. 200 e ss., vol. 1).

La situazione economica locale - caratterizzata da un minore dinamismo rispetto ad altre province dell'Emilia Romagna - non appare al momento esercitare spiccate attrattive di investimento per le storiche organizzazioni di stampo mafioso.

Un settore che appare suscettibile di attenzione afferisce alle cooperative operanti nel settore della logistica e nei trasporti, atteso che sono emerse tipologie di sfruttamento della manodopera, mediante disinvolute forme di intermediazione.

Sul territorio, sono presenti alcuni elementi collegati alla 'Ndrangheta - in particolare alle cosche "Farao-Marincola" di Cirò Marina (KR), nonché "Pesce" e "Bellocco" di Rosarno - dediti al traffico internazionale di stupefacenti. In riferimento alla penetrazione di compagini camorristiche in contesti imprenditoriali, assumono particolare importanza gli esiti di pregresse inchieste nei confronti di soggetti riconducibili all'ala "Schiavone" dei "casalesi", per operazioni di riciclaggio e fittizia intestazione di beni.

Il dinamismo di soggetti riconducibili alla criminalità organizzata campana viene, peraltro, confermato dall'operazione che, il 18 ottobre 2016, si è conclusa con l'esecuzione di molteplici provvedimenti restrittivi nei confronti di un sodalizio collegato al clan "Licciardi" di Napoli, coinvolto in furti di medicinali "salvavita" - prevalentemente antitumorali - in pregiudizio di farmacie ospedaliere del nord Italia.

Si registra la presenza di elementi affiliati ai clan "Ascione" di Ercolano (NA) e "Carfora" di San Felice a Cancelli (CE).

Nel 2016, l'andamento della delittuosità ha fatto registrare un consistente decremento dei delitti denunciati all'Autorità Giudiziaria rispetto all'anno precedente (-7,4%). Gli aumenti più significativi hanno riguardato le violenze sessuali, le ricettazioni, gli stupefacenti, lo sfruttamento della prostituzione e la pornografia minorile. I furti denotano un consistente calo rispetto all'anno precedente (-7,2%) - ad eccezione di quelli con strappo e con destrezza - così come le rapine (-8,3%).

Nello stesso periodo, le segnalazioni riferite a cittadini stranieri sono state 1.958, incidendo per il 37,7% sul totale delle persone denunciate e/o arrestate nell'intera provincia. I reati che vedono il maggior coinvolgimento di stranieri sono le rapine, le ricettazioni e gli omicidi volontari. L'azione di contrasto esercitata dalle Forze di Polizia denota un incremento del numero delle persone deferite all'Autorità Giudiziaria (+2,7%).

Lo spaccio di sostanze stupefacenti, anche di tipo sintetico, è gestito da un'eterogenea rete di spacciatori extracomunitari, perlopiù marocchini e nigeriani. Il fenomeno è maggiormente avvertito lungo il litorale dei lidi di Comacchio e nel capoluogo - in specie nelle c.d. zone dei "Baluardi" e "GAD" - non infrequentemente teatro di risse e accoltellamenti tra cittadini extracomunitari. Tali situazioni inevitabilmente suscitano preoccupazione e allarme tra la popolazione locale, che in più occasioni, attraverso gli organi d'informazione, ha invocato una maggiore azione cogente da parte delle Autorità.

Egualemente percepito in termini negativi anche lo stanziamento e l'esuberanza comportamentale di taluni gruppi di cittadini stranieri che, soliti ritrovarsi negli esercizi pubblici della zona per assumere bevande alcoliche, talora innescano momenti di tensione.

Nel 2016, le operazioni antidroga censite sono state 119, con il sequestro di sostanze stupefacenti per un totale di 16,83 kg., 31 dosi e 112 piante di cannabis. Le sostanze maggiormente sequestrate sono risultate l'hashish, la marijuana e la cocaina. Le persone denunciate all'Autorità Giudiziaria sono state 119, con una prevalenza di italiani (62,18%) rispetto agli stranieri.

La prostituzione su strada è esercitata prevalentemente da donne dell'Est europeo - in particolare romene, anche minorenni - sudamericane e nigeriane. Cittadini romeni, talora anche avvalendosi di elementi italiani, confermano il loro elevato livello di "specializzazione" nella clonazione di strumenti di pagamento elettronico.

Le criminalità diffusa è caratterizzata principalmente delle rapine e delle truffe, generalmente ascrivibili a cittadini extracomunitari, soprattutto dell'est europeo.

Il ferrarese - così come la confinante area del "Basso Polesine" (RO) - è interessato dal fenomeno della pesca abusiva nel fiume Po, ove risultano attive squadre di pescatori che operano principalmente di notte, avvalendosi anche di strumenti invasivi (reti a strascico con maglie molto strette), per la pesca di prodotti ittici - come il "pesce siluro" - particolarmente apprezzati nei mercati dell'est Europa. Il fenomeno - che non riguarda esclusivamente aspetti penali, ma anche ambientali e di salute pubblica - è noto ed è monitorato costantemente dalle Forze di Polizia congiuntamente ad altri organi di vigilanza competenti.

L'aggiornamento per il 2017 della suddetta relazione (trasmessa alla Presidenza il 20 dicembre 2018) disponibile alla pagina web https://www.camera.it/leg18/494?idLegislatura=18&categoria=038&tipologiaDoc=elenco_categoria non contiene invece approfondimenti regionali e provinciali sulla situazione della criminalità in Italia come nel triennio precedente.

Allo stesso ultimo link evidenziato si trovano anche l'aggiornamento della relazione relativamente all'anno 2018 trasmessa alla Presidenza il 5 febbraio 2020, relativamente all'anno 2019 trasmessa alla Presidenza il 27 novembre 2020, relativamente all'anno 2020 trasmessa alla Presidenza il 13 dicembre 2021 e relativamente all'anno 2021 trasmessa alla Presidenza il 20 settembre 2022.

Al link seguente invece le relazioni sono talvolta aggiornate ed integrate da altre relazioni settoriali come quelle della DIA comunque disponibili al link precedentemente riportato: <https://www.parlamento.it/static/bgt/listadocumenti/18/1/2297/0/index.html?static=true>

Relazione per il 2017

Non sono presenti gli stessi approfondimenti provinciali come nel triennio precedente purtuttavia dalla lettura della relazione possono essere ricavati interessanti dati a livello regionale per cui in Emilia Romagna si sono registrati 21 episodi di atti intimidatori, segnando un -20 rispetto al 2016 e 566 delitti commessi contro i 720 del 2016 (vol. I), ci sono state 1871 operazioni antidroga di cui l'8,28% a Ferrara con il 14,60% delle sostanze sequestrate a livello regionale. Sono state segnalate a livello regionale 2397 persone (il 6,76% a Ferrara) di cui 1784 arrestate (vol. 3).

La relazione sulle attività svolta e risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia, periodo Gennaio - Giugno 2017, Volume III, ha evidenziato che l'attività investigativa ha fornito importanti elementi conoscitivi sul modus operandi delle cosche nella regione, stigmatizzando, allo stesso tempo,

quelle condotte – più o meno consapevoli - che hanno indubbiamente favorito la ‘ndrangheta, il cui epicentro sembra collocarsi nella provincia di Reggio Emilia.

La presenza sul territorio bolognese di personaggi legati a clan campani è nota da tempo. Spesso, si tratta di soggetti dediti alla commissione di reati economico-finanziari, come accertato con l'operazione “Ludus magnus bis” della Guardia di Finanza. I CASALESI sono presenti soprattutto nella provincia di Modena, con diramazioni nelle province di Ferrara, Ravenna, Reggio Emilia, Rimini e Parma. In provincia di Ferrara (Tresigallo), nel mese di febbraio, è stato arrestato, su ordine della Procura di Napoli, un pluripregiudicato napoletano, condannato per traffico di stupefacenti tra Italia, Spagna e Olanda, collegato al cartello noto come ALLEANZA DI SECONDIGLIANO. Lo stesso pregiudicato, il successivo mese di marzo, è stato raggiunto da un'ordinanza di custodia cautelare in carcere emessa dall'Autorità Giudiziaria di Ferrara nell'ambito dell'operazione “PIAZZA 900”, condotta dall'Arma dei Carabinieri. Con lui sono stati tratti in arresto i due figli, un altro pregiudicato napoletano ed una cittadina ucraina, tutti indiziati di importare droga dalla Campania e di spaccio di sostanze stupefacenti, in vari comuni del ferrarese.

La Relazione della DIA per il secondo semestre 2017, vol. III, conferma la rappresentazione precedente richiamando l'operazione “Aemilia” del gennaio 2015. A Ferrara sono stati segnalati i PESCEBELLOCCO di Rosarno (RC).

Relazione per il 2018

Come per il 2017 non sono presenti gli stessi approfondimenti provinciali come nel triennio 2014/2016. Il vol. II della Relazione che contiene le relazioni sulle attività svolta e risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia per il primo e secondo semestre 2018, con riferimento alla criminalità organizzata, evidenzia come in Emilia Romagna l'elevata propensione imprenditoriale del tessuto economico regionale è uno dei fattori che catalizza gli interessi della criminalità organizzata, sia autoctona che straniera, anche ai fini del riciclaggio e del reinvestimento in attività economiche dei profitti illeciti.

Il tessuto economico-imprenditoriale della regione si rivela, altresì, sensibile alla realizzazione di reati fiscali anche da parte di soggetti non collegati ad organizzazioni mafiose, i quali agiscono con il necessario supporto di figure professionali di settore.

Nel tessuto economico regionale il carattere mafioso si è maggiormente avvertito in situazioni in cui, avvalendosi della capacità intimidatoria acquisita nel tempo e già collaudata nei territori d'origine, i sodalizi hanno esercitato, anche grazie a contiguità politiche ed elettorali, una sistematica attività corruttiva, connessa al condizionamento dei bandi pubblici, al rilascio di concessioni, al controllo di servizi di pubblica utilità, compromettendo l'economia locale. Ciò ha conferito una dimensione prettamente affaristica al modus operandi mafioso, finalizzata, da un lato, al reimpiego dei flussi di denaro provenienti dall'attività criminale tipica e, dall'altro, alla produzione di “ricchezza” tramite condotte illecite, tali da assecondare un processo di espansione. In tal senso si ha conferma dei frequenti contatti, in Emilia Romagna, tra soggetti appartenenti anche a gruppi criminali diversi, che attestano una sempre più ricorrente propensione dei clan (soprattutto calabresi e campani) a trovare un punto di incontro nelle iniziative di riciclaggio e reimpiego dei capitali illeciti in nuove e diversificate attività imprenditoriali. Le valutazioni relative alle infiltrazioni della criminalità organizzata sul territorio e nel contesto economico/produttivo del capoluogo e del resto dell'Emilia Romagna derivano, ancora una volta, essenzialmente dalle operazioni di polizia giudiziaria portate a compimento nel semestre, dagli esiti di importanti inchieste giudiziarie, nonché dal monitoraggio delle attività imprenditoriali operato dai Gruppi interforze istituiti presso tutte le Prefetture della Regione. Proprio il citato monitoraggio informativo ha consentito di delineare un quadro dei tentativi di infiltrazione mafiosa nel tessuto imprenditoriale, nel settore degli appalti pubblici e nel rilascio delle autorizzazioni, licenze e concessioni pubbliche.

Questi tentativi di infiltrazione si sono realizzati attraverso partecipazioni societarie frammentate (con l'interposizione di "teste di legno" ovvero di società fittizie non di rado confluenti in consorzi, sovente costituiti ad hoc, le cui cariche sociali sono spesso affidate a conviventi o stretti congiunti, quasi sempre incensurati), subappalti, subconcessioni, subcontratti, cessioni di forza lavoro; impiego di soggetti legati ai gruppi criminali in maniera meno visibile (affini o persino professionisti che concorrono "esternamente" all'attività del gruppo criminale) o, in alcuni casi, riconducibili ai sodalizi (per legami di parentela o di affinità in linea retta o collaterale).

Tra le mafie nazionali, la 'ndrangheta ha adottato un approccio marcatamente imprenditoriale, prediligendo, tra le proprie direttrici operative, l'infiltrazione sia del tessuto economico produttivo sia delle amministrazioni locali, aggredendo il territorio, non attraverso il predominio militare, ma orientandosi alla corruzione e alla ricerca delle connivenze, funzionali ad una rapida acquisizione di risorse e posizioni di privilegio. Tale modello operativo si è agevolmente prestato a consolidare un "sistema integrato" di imprese, appalti ed affari, che ha creato un efficace humus con il quale avviare le attività di riciclaggio e di reinvestimento di capitali.

Anche la presenza della camorra risulta connessa all'infiltrazione nell'economia legale e al riciclaggio di capitali. In particolare, i monitoraggi delle attività imprenditoriali, propedeutici all'emissione delle interdittive antimafia o dell'iscrizione nelle c.d. white list, hanno evidenziato infiltrazioni della camorra nel settore degli appalti pubblici, attraverso l'adozione di metodologie orientate a dissimulare gli interessi mafiosi. La mediazione di imprenditori compiacenti per avviare investimenti fuori regione e aggiudicarsi le gare di appalto di opere pubbliche è risultata, infatti, un modus operandi ricorrente principalmente per il cartello dei CASALESI, come emerso in occasione di un'operazione nel modenese che ha svelato anche un connubio tra sodalizi campani e calabresi. Nella provincia di Ferrara, oltre al cartello dei CASALESI, un'indagine dei Carabinieri ha svelato l'operatività di elementi collegati al cartello napoletano dell'ALLEANZA di SECONDIGLIANO, dediti al traffico e allo spaccio di sostanze stupefacenti.

Non sono mancati, allo stesso tempo, segnali di condotte finalizzate al reimpiego di capitali illeciti e, più in generale, di un interesse dei sodalizi pugliesi verso le imprese emiliane.

Per quanto attiene ai gruppi criminali di matrice straniera, le investigazioni degli ultimi anni hanno fatto rilevare dei modelli di cooperazione tra sodalizi stranieri di diversa nazionalità, talvolta partecipati da pregiudicati italiani.

Più nel dettaglio, la criminalità maghrebina opera principalmente nel traffico e nello spaccio di sostanze stupefacenti, anche in collaborazione con italiani.

La criminalità di origine albanese, contraddistinta da una notevole capacità organizzativa, oltre che nel narcotraffico risulta attiva anche nello sfruttamento della prostituzione, in particolare sul versante adriatico della Regione.

Anche i gruppi rumeni e, più in generale, dell'est Europa, oltre allo sfruttamento di giovani connazionali, si dedicano a reati di tipo predatorio, in particolare ai furti in appartamento.

La criminalità nigeriana si conferma attiva nel traffico di stupefacenti e nello sfruttamento della prostituzione in danno di donne provenienti prevalentemente dalla Nigeria, nonché nella consumazione di reati a carattere predatorio e legati all'abusivismo commerciale, specie nelle zone del litorale adriatico.

Si segnala, infine, la presenza della criminalità di matrice cinese, attiva soprattutto nelle provincie di Reggio Emilia, Ferrara e Rimini, nel favoreggiamento dell'immigrazione clandestina e nello sfruttamento della prostituzione e della manodopera irregolare.

Dal vol. III si rileva che in regione ci sono state 1729 operazioni antidroga, in diminuzione, di cui l'8,39% in Provincia di Ferrara, che hanno portato al sequestro di kg 1187 di sostanze stupefacenti, anch'essi in diminuzione (-92%). Il 7,51% delle sostanze stupefacenti sequestrate a livello regionale attiene alla Provincia di Ferrara.

Relazione per il 2019

A livello regionale in Emilia Romagna si sono registrati 53 episodi di atti intimidatori, segnando un +30 rispetto al 2018.

La relazione ripropone gli approfondimenti provinciali come nel triennio 2014/2016.

A livello regionale è sostanzialmente confermata la concentrazione e diffusione della criminalità registrata nel 2018.

La Regione si contraddistingue per un'ottima posizione strategica, potendo disporre di vie di comunicazione che la rendono lo snodo principale di collegamento tra il nord e il resto del Paese. Con 13 distretti industriali distribuiti in tutte le province l'Emilia Romagna, per il quinto anno consecutivo in crescita economica, è risultata fortemente attrattiva per la criminalità organizzata per il reinvestimento di capitali illeciti e l'inserimento nell'economia legale.

Talune evidenze investigative hanno disvelato il ricorso a un'aggressione silente del territorio, predisposta a ricercare e stabilire modalità corruttive e conniventi con apparati amministrativi. Tale modello operativo è riuscito a consolidare un "sistema integrato" tra imprese, appalti e affari, che ha costituito il perverso humus sul quale avviare le attività di riciclaggio e di reinvestimento delle risorse illecitamente acquisite. Il tutto semplificato dalla disponibilità di imprenditori compiacenti - in specie nel settore edile e dei trasporti - le cui imprese hanno atteso al ruolo di schermo per attività illegali, divenendo anche funzionali a rilevanti frodi fiscali, spesso realizzate attraverso fatturazioni per operazioni inesistenti, rese possibili dall'indeclinabile knowhow di professionisti infedeli.

La criminalità organizzata di matrice 'ndranghetista - attiva principalmente nel traffico di sostanze stupefacenti, nel riciclaggio, nel condizionamento di appalti pubblici, nelle estorsioni e nell'usura - è quella che caratterizza maggiormente la geografia criminale dell'Emilia Romagna.

L'Emilia Romagna è contrassegnata in misura considerevole da molteplici e importanti traffici di sostanze stupefacenti che assumono, sempre più, il carattere della transnazionalità. Posto che i traffici risultano essere prevalentemente gestiti da organizzazioni straniere, i relativi ricavi vengono reinvestiti nel circuito della ristorazione e degli esercizi pubblici, in specie nel capoluogo regionale. Al riguardo, risultano numerose le acquisizioni di attività commerciali da parte di elementi stranieri, appartenenti a etnie o Paesi i cui cittadini si distinguono in Italia proprio per essere adusi al traffico di narcotici.

Per quanto attiene ai reati contro il patrimonio, si conferma l'operatività di batterie di soggetti provenienti dalle regioni del meridione d'Italia, dediti alla consumazione di rapine a manoarmata in danno di esercizi commerciali, istituti di credito e postali, nonché di furgoni portavalori, con l'appoggio logistico di elementi corregionali residenti in loco.

Nei centri maggiormente estesi si avverte la crescita del disagio connesso alle manifestazioni di illegalità e/o degrado socio-ambientale, legate all'esercizio della prostituzione e dello spaccio di droga, nonché all'abuso di alcool, ma anche a quelle condotte anti-giuridiche e antisociali - quali danneggiamenti, imbrattamenti e bivacchi - che, ingenerando un profondo e diffuso stigma, induce la popolazione a ritenersi "sovraesposta" a scenari di "insicurezza", anche quando non corrispondono alla reale situazione.

Il dinamismo del settore turistico-alberghiero della riviera romagnola - che si estende lungo i territori delle province di Ferrara, Forlì-Cesena e, soprattutto, Ravenna e Rimini - amplifica, soprattutto nel corso della stagione estiva, le criticità connesse all'ambulante abusivo, esercitato prevalentemente da cittadini extracomunitari, prevalentemente provenienti dal nord Africa e dal Bangladesh.

Per la provincia di Ferrara (pagg. 210, vol. I).

Nel quadro regionale, la Provincia di Ferrara risulta meno interessata dalle dinamiche di criminalità organizzata rispetto alle altre province. Nondimeno - e seppure in assenza di segnali di chiaro

radicamento - sul territorio è segnalata la presenza di taluni elementi collegati alla 'Ndrangheta e, in specie, alle cosche "Faraò-Marincola" di Cirò Marina (KR), e "Pesce-Bellocco" di Rosarno (RC), dediti al traffico internazionale di stupefacenti.

Il 5 dicembre 2019, la Guardia di Finanza ha eseguito un sequestro di beni riconducibili a un soggetto residente a Jolanda di Savoia (FE), appartenente alla 'ndrina "Cerra-Torcasio-Gualtieri", operante in Lamezia Terme (CZ). Il provvedimento oblativo costituisce l'epilogo di accertamenti che avevano riscontrato i legami con la criminalità organizzata calabrese del soggetto, i cui fratelli erano stati assassinati nel 2003 in un agguato mafioso, inducendolo a cercare riparo nel ferrarese.

In riferimento alle compagini di criminalità organizzata campana - come evidenziato da pregresse attività investigative connesse alla ricostruzione post-sisma e che hanno rilevato tentativi di infiltrazione nel settore edile - si rileva la presenza di "casalesi", soprattutto affiliati al clan "Schiavone".

Non appare trascurabile neppure il dinamismo di elementi riferibili alla Criminalità organizzata pugliese, particolarmente attivi nei traffici di sostanze stupefacenti e nel reimpiego di capitali di provenienza illecita nella fiorente economia locale.

Nel periodo di riferimento non sono stati registrati eclatanti segnali di infiltrazione nel tessuto socio-economico o di ingerenza nei processi decisionali pubblici da parte delle organizzazioni criminali. Al riguardo si rappresenta che nel 2019 non sono state emesse interdittive antimafia dalla locale Prefettura.

I fenomeni che destano maggiori preoccupazioni afferiscono allo spaccio di sostanze stupefacenti e ai reati contro il patrimonio.

L'introduzione e la cessione di sostanze stupefacenti, anche di tipo sintetico, rimane gestita da una molteplice rete di spacciatori extracomunitari, perlopiù nord africani e nigeriani.

Quest'ultimi, in particolare, riescono a movimentare ingenti quantitativi - prevalentemente provenienti dalla Campania - attraverso l'impiego dei c.d. "ovulatori", ossia corrieri che arrivano a occultare lo stupefacente in corpore.

Particolare tensione viene avvertita nei quartieri "Giardino", "Arianuova" e "Doro" - la c.d. zona G.A.D. - ove, peraltro, si sono verificati diversi scontri tra diverse etnie e Confraternite nigeriane antagoniste, suscettibili di ingenerare diffuso allarme sociale tra la popolazione residente.

Soggetti di origine orientale, precipuamente cinesi, si sono distinti per lo sfruttamento della prostituzione all'interno dei centri massaggi e per lo sfruttamento della manodopera di connazionali a basso costo.

La prostituzione su strada è esercitata prevalentemente da donne dell'est europeo - in particolare romene, anche minorenni - sudamericane e nigeriane.

Le criminalità diffusa si sostanzia precipuamente nelle rapine e nelle truffe, generalmente ascrivibili a cittadini dell'Europa dell'est.

Nel 2019, l'andamento della delittuosità ha fatto registrare un decremento dei delitti denunciati all'Autorità Giudiziaria rispetto all'anno precedente (-1,9%). Gli aumenti più significativi hanno riguardato le violenze sessuali (da 25 a 36 casi), le truffe informatiche (+33,8%), gli incendi (da 10 a 15 casi), i danneggiamenti (+1,8%) e gli stupefacenti (+12,7%). I furti denotano un consistente calo rispetto all'anno precedente (-10,0%) - ad eccezione di quelli con destrezza (+21,5%) e di autovetture (+9,3%), così come le rapine (-23,9%).

Nello stesso periodo, le segnalazioni riferite a cittadini stranieri sono state 1.768, incidendo per il 39,5% sul totale delle persone denunciate e/o arrestate nell'intera provincia. I reati che vedono il maggior coinvolgimento di stranieri sono i tentati omicidi, le rapine, i furti, le ricettazioni, gli stupefacenti, lo sfruttamento della prostituzione e della pornografia minorile.

L'azione di contrasto esercitata dalle Forze di Polizia denota un decremento del numero delle persone deferite all'Autorità Giudiziaria (+13,2%).

Dal vol. III si rileva che in regione ci sono state 1818 operazioni antidroga (di cui solo il 10,45% in Provincia di Ferrara) con un aumento del 4,84% che hanno portato al sequestro di kg 2042,15 di sostanze stupefacenti, 112,67 di cocaina, 29,63 di eroina, 456,08 di hashish, 1.440,39 di marijuana, 4960 piante di cannabis. Il 2,36% delle sostanze stupefacenti sequestrate a livello regionale attiene alla Provincia di Ferrara.

In Emilia Romagna, sono state denunciate all'Autorità Giudiziaria per reati sugli stupefacenti complessivamente 2.444 persone (Ferrara 8,63%), delle quali 1.795 in stato di arresto, con un incremento del 7,62% rispetto all'anno precedente, corrispondenti al 7,00% del totale nazionale.

Relazione per il 2020

La pandemia ha avuto un impatto molto forte sulle dinamiche sociali ed economiche nazionali ed internazionali, determinando in Italia (ma non solo in Italia) una sensibile recessione. Il momento di crisi ha rappresentato e costituisce ancora un'opportunità per le organizzazioni criminali di incrementare i propri business illeciti ed estendere la base del consenso sociale.

I rischi che i sodalizi mafiosi sfruttino il periodo di difficoltà per insinuarsi in varie compagini societarie sono stati analizzati, fin dall'aprile 2020, nell'ambito dell'Organismo permanente di monitoraggio ed analisi sul rischio di infiltrazione nell'economia da parte della criminalità organizzata di tipo mafioso, costituito l'8 aprile 2020 con decreto del Capo della Polizia, Direttore Generale della Pubblica Sicurezza e presieduto dal Vice Direttore Generale della Pubblica Sicurezza, Direttore Centrale della Polizia Criminale.

L'enorme disponibilità di liquidità da parte delle mafie rende possibili operazioni di riciclaggio e di penetrazione nel tessuto economico nelle forme più variegate, con l'effetto di espropriare dai propri beni le persone e le aziende in difficoltà e, al tempo stesso, di inquinare ed alterare la libera concorrenza nel mercato.

La relazione DIA I° semestre 2020 sottolinea che l'approccio marcatamente imprenditoriale dell'infiltrazione mafiosa nella regione contempla, tra le proprie direttrici operative, l'inquinamento del tessuto economico-produttivo e di quello politico-amministrativo. Al controllo "militare" del territorio si predilige una sapiente tessitura relazionale, dove un ruolo di assoluta valenza viene attribuito a quell'area "grigia" in cui reperire, al momento opportuno, il professionista o il soggetto istituzionale che può tornare utile alla causa mafiosa.

La facilità di azione, l'agevole reperimento di "anelli deboli" attratti dai guadagni e l'ingente ricchezza illecitamente prodotta sono fattori che hanno contribuito a "distendere" le tensioni che da sempre accompagnano le lotte di potere e a sbiadire il volto violento della criminalità organizzata che in passato, anche in Emilia, si è manifestata con fatti di sangue. L'emergenza economica e finanziaria determinata dalla pandemia non ha risparmiato nemmeno un territorio florido come quello emiliano-romagnolo, ove il rischio di infiltrazione criminale è concreto.

Piccole e medie imprese a prezzi di saldo potrebbero diventare un potenziale "affare" per la criminalità organizzata, sempre pronta ad approfittare della crisi economico-finanziaria, speculando sulle inevitabili difficoltà che hanno colpito moltissimi imprenditori. Dalla ristorazione, al comparto alberghiero e alle piccole ditte commerciali, si presenta il concreto rischio che, per far fronte a spese di gestione ordinarie, pur in assenza di ricavi, molte attività vengano svendute alle associazioni malavitose.

Nello scenario in esame si è più volte descritta l'inclinazione, prettamente imprenditoriale, della 'ndrangheta in Emilia Romagna, sempre pronta a consolidare quel "sistema integrato" tra imprese,

appalti e affari, che costituisce l'humus sul quale avviare attività di riciclaggio e di reinvestimento delle risorse illecitamente acquisite.

In ambito regionale, conclamata è anche la presenza di qualificate proiezioni delle cosche reggine, vibonesi, crotonesi e di altre famiglie calabresi che, in generale, compongono una mappatura criminale complessa. Si tratta di un contesto territoriale in cui anche cosa nostra ha sviluppato, a partire dalla fine degli anni '80, attività criminali legate al riciclaggio di denaro e al traffico di stupefacenti. Nel tempo, è stata registrata l'operatività di soggetti riferibili a cosche del palermitano, catanese e gelese.

Per quanto concerne la camorra, il panorama offerto dalle indagini degli ultimi anni e dalle attività preventive svolte dalle Prefetture con il supporto della DIA e delle Forze di polizia conferma ancora una volta la presenza di imprese ritenute "inquinata" dal sistema camorristico, impegnate nel settore degli appalti pubblici e riconducibili, in particolare, al clan dei CASALESI. Bologna, Reggio Emilia, Modena, Ferrara, Ravenna e Rimini sono le province ove maggiormente è stata rilevata l'influenza del cartello camorristico casertano che ha messo in campo, negli anni, proprie articolazioni operative chiamate a infiltrare il mercato immobiliare e il tessuto imprenditoriale, rivelandosi una minaccia per il comparto emiliano delle pubbliche commesse. Non sono mancati, nel tempo, riscontri rivelatori della presenza di soggetti riferibili anche ad altri sodalizi camorristici. Per quanto attiene alle mafie pugliesi è stata recentemente riscontrata l'operatività di affiliati, tra gli altri, al clan cerignolano PIARULLI-FERRARO.

Infine, accanto ad alcune organizzazioni di matrice straniera in grado di gestire il traffico di stupefacenti su scala transnazionale, come quelle nigeriane, si registra la presenza di altre organizzazioni interetniche, talvolta partecipate da pregiudicati italiani, meno strutturate, ma particolarmente operative, che hanno assunto, in aree pur limitate del territorio regionale, il controllo dello "spaccio" di sostanze stupefacenti e dello sfruttamento della prostituzione, nonché della contraffazione di capi di abbigliamento e altro in particolare, nella costa romagnola.

La relazione DIA II° semestre 2020 conferma che la pandemia ha rappresentato un'opportunità per le organizzazioni criminali di incrementare i propri business illeciti, un'opportunità per la diversificazione dei propri affari in nuovi ambiti dell'economia quale quello delle sanificazioni, nonché per approfittare degli eventuali finanziamenti pubblici stanziati per fronteggiare le situazioni emergenziali. Le profonde ripercussioni della pandemia da COVID-19 sui mercati finanziari e soprattutto la grave crisi di liquidità che ha investito specialmente le piccole e medie imprese operanti nei settori più colpiti dal lockdown (turismo, ristorazione e commercio) possono costituire inoltre una favorevole condizione per il reinvestimento degli ingenti flussi di denaro provenienti dalle attività illecite.

In territori come quello emiliano-romagnolo dove è soprattutto l'elevata dinamicità del tessuto economico a catalizzare gli interessi criminali convergono di frequente interessi mafiosi e interessi illegali di una criminalità economica comune. L'infiltrazione della criminalità organizzata avrebbe assunto, in via generale, un approccio silente di basso profilo e una dimensione prettamente affaristica. Il processo di espansione fuori regione attiene, infatti, principalmente all'esportazione dei metodi tipici dell'impresa mafiosa "in particolare dei legami fiduciari che ne sostengono le aspirazioni di reinvestimento speculativo e di legittimazione sociale" attraverso strategie finalizzate ad ampliare l'area di connivenza e soggezione nei diversi contesti (economico, politico e sociale) in aree lontane sia geograficamente, sia culturalmente dai territori di elezione delle mafie. Infatti, come confermato dai riscontri investigativi, giudiziari e di prevenzione degli ultimi anni il potere mafioso e la forza intimidatrice espressa dal vincolo associativo hanno assunto in Emilia Romagna connotati manageriali e prevalentemente indirizzati alla tessitura di reti relazionali negli ambienti politico-amministrativi ed economico-finanziari anche attraverso attività corruttive finalizzate al controllo dei

finanziamenti pubblici, al condizionamento di appalti e concessioni mirando, in definitiva, all'annullamento della concorrenza.

Nello scenario in esame s'inquadra il profondo radicamento della criminalità organizzata calabrese le cui politiche imprenditoriali avrebbero consolidato, in buona parte dell'Emilia Romagna quel "sistema integrato" tra imprese, appalti e affari che costituisce l'humus sul quale far crescere le attività di riciclaggio e di reinvestimento delle risorse illecitamente acquisite.

Confermata anche la presenza di sodalizi del palermitano, del catanese e del gelese e, per quanto riguarda la camorra, di casalesi e di importanti cartelli napoletani.

Nella Regione resta pressante il fenomeno del traffico di sostanze stupefacenti. Nel narcotraffico risulterebbero peraltro coinvolte soprattutto organizzazioni di matrice straniera come quelle nigeriane che figurano al centro di traffici su scala transnazionale o gruppi interetnici meno strutturati talvolta partecipati da pregiudicati italiani e particolarmente attivi oltre che nello spaccio a livello locale anche nello sfruttamento della prostituzione, nonché nello smercio di beni contraffatti (specie dei capi di abbigliamento) sulla costa romagnola.

Anche la criminalità albanese che è contraddistinta da una notevole capacità organizzativa al pari di quella nordafricana predilige il narcotraffico e lo sfruttamento della prostituzione. In generale la criminalità proveniente dall'est Europa in particolare quella rumena prediligerebbe i reati predatori e lo sfruttamento della prostituzione specie in pregiudizio di giovani connazionali. La criminalità cinese che è presente soprattutto nelle province di Reggio Emilia, Ferrara, Rimini e Ravenna sfrutta il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, la prostituzione e la manodopera clandestina.

Relazione per il 2021

Le statistiche più recenti evidenziano un incremento dei delitti del 9% nel 2021, in controtendenza rispetto al 2020 durante il quale si era registrata una riduzione del 18,5% rispetto all'anno precedente, anche a causa delle restrizioni alla mobilità attuate per far fronte alla crisi pandemica.

Le analisi investigative più recenti concordano nel ritenere che con la diffusione della pandemia, le mafie, grazie proprio a questa "forza" adattiva, hanno accelerato i tentativi di penetrazione nel tessuto sociale economico. L'attività info-investigativa ha evidenziato, infatti, come l'infiltrazione sia preordinata a sfruttare le fragilità generate dalla crisi economica.

Le manifestazioni di questa strategia puntano a creare una sorta di "welfare parallelo" nell'intento di costruire un nuovo consenso sociale e ad insinuarsi nel mondo produttivo sfruttando, attraverso i meccanismi dell'usura, le situazioni di difficoltà in cui versano imprenditori e commercianti a causa della mancanza di liquidità.

La tendenza all'inquinamento del tessuto economico-imprenditoriale ed al condizionamento dei processi decisionali delle pubbliche amministrazioni locali caratterizza tutte le maggiori organizzazioni malavitose e coinvolge la gran parte dei settori, spaziando da quelli più strettamente connessi ai progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza⁴, come l'ambientale e l'energetico, a quello delle costruzioni, all'agroalimentare, a quelli della ristorazione e della ricezione turistica, della sanità, della logistica, dei trasporti, dei giochi e delle scommesse ed in generale di tutti i comparti di rilevanza strategica. Nello svolgimento di tali attività, come in quella di predazione dei fondi nazionali e comunitari, si è ancora una volta rivelato prezioso l'apporto specialistico fornito dai consulenti esperti.

L'analisi della situazione generale della criminalità organizzata in Emilia Romagna nel corso del primo semestre 2021 conferma, come osserva la relazione DIA I° semestre 2021, il trend già osservato negli scorsi semestri di come l'approccio delle cosche rivolto al controllo del territorio non sia più ancorato prevalentemente al predominio militare ma ad una sempre maggiore infiltrazione silente dell'economia e delle amministrazioni locali attraverso rapporti con professionisti, imprenditori,

amministratori pubblici, esponenti della politica e della finanza collusi o corruttibili – la c.d. area grigia – in grado di assicurare e proporre un numero crescente di servizi e collaborazioni.

I sodalizi criminali pertanto tenderebbero a confondersi nel tessuto sociale cercando di utilizzare le liquidità illecitamente accumulate in investimenti nelle attività imprenditoriali ed economiche legali e nel tradizionale target d'elezione costituito dagli appalti pubblici adottando condotte di basso profilo per non destare sospetti. Da non trascurare è la presenza nel territorio di consorterie criminali di origine straniera operative e pienamente attive in molteplici attività malavitosi di tipo "classico" che spaziano dal narcotraffico allo spaccio di sostanze stupefacenti fino allo sfruttamento della prostituzione.

La relazione DIA II° semestre 2021 conferma che la condotta delle cosche parrebbe indirizzata sempre più verso l'infiltrazione dell'economia abbandonando quasi del tutto l'atteggiamento basato sul tradizionale controllo del territorio e sulle manifestazioni di violenza. Sarebbero inoltre presenti sul territorio consorterie criminali di origine straniera dedite alle attività di vario tipo che spaziano dal narcotraffico fino allo sfruttamento della prostituzione. Anche nel semestre permarrebbe il radicamento della 'ndrangheta con qualificate proiezioni di cosche reggine, vibonesi, crotonesi e di altre famiglie calabresi. La penetrazione nel tessuto economico e imprenditoriale tenderebbe a connettere la 'ndrangheta alla c.d. zona grigia in cui orbitano professionisti e imprenditori. Questi ultimi a loro volta rappresenterebbero un contatto privilegiato con quegli ambienti funzionali ad ottenere anche sostegno finanziario e a realizzare nuove e strumentali iniziative economiche.

Occorre tuttavia segnalare che l'area emiliana non sarebbe priva di articolazioni di criminalità organizzata di matrice anche camorristica.

D'altro canto non bisogna sottovalutare gli effetti prodotti dall'emergenza causata dal Covid-19 che da crisi sanitaria è diventata anche economica e sociale esponendo maggiormente a difficoltà gestionali le piccole e medie imprese e in generale quelle attive nei comparti turistici e sanitari. La c.d. "Covid Economy" infatti potrebbe dare slancio alla propensione delle consorterie all'accaparramento dei fondi pubblici comunitari stanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che a breve giungeranno a sostegno delle categorie più colpite dalle restrizioni necessariamente adottate a causa dall'emergenza sanitaria. Il trend in crescita registrato nel settore delle emissioni di interdittive antimafia da parte delle Prefetture ribadisce l'importanza di tale attività finalizzata al contenimento dell'economia illegale nel circuito finanziario regionale.

Confermata anche la presenza di organizzazioni di matrice straniera come quelle nigeriane, albanese e in generale la criminalità proveniente dall'est Europa.

Evoluzione dei fenomeni di illegalità in Emilia-Romagna collegati alla criminalità di tipo mafioso

Estratto da uno studio del Gabinetto del Presidente della Giunta regionale- Settore sicurezza Settore sicurezza urbana e legalità:

<https://legalita.regione.emilia-romagna.it/studi-e-ricerche/statistiche/evoluzione-dei-fenomeni-di-illegalita-in-emilia-romagna.pdf>

il quadro evidenzia che in Emilia-Romagna si riscontra una presenza criminale e mafiosa di lunga data, la cui pericolosità, per diverso tempo, è rimasta confinata nell'ambito dei mercati illeciti e, fra questi, soprattutto nel traffico degli stupefacenti, ma che in tempi recenti sembrerebbe esprimere caratteristiche ben più complesse e articolate.

Fra le novità più significative di questo scenario, innanzitutto occorre ricordare la progressione delle attività mafiose nell'economia legale - specie nel settore edile e commerciale - e, parallelamente, lo strutturarsi di un'area grigia formata da attori eterogenei, anche locali, con cui i gruppi criminali hanno stretto relazioni al fine di sfruttare opportunità e risorse del territorio (appalti, concessioni,

acquisizioni di immobili o di aziende, ecc.). A rendere tale quadro più complesso ricorre, inoltre, la presenza di gruppi criminali stranieri, i quali generalmente sono impegnati nella gestione di alcuni grandi traffici illeciti, sia in modo autonomo che in collaborazione con la criminalità autoctona (fra tutti, si ricorda il traffico degli stupefacenti e lo sfruttamento della prostituzione). Non vanno trascurati, da ultimo, il comparire della violenza e i tentativi di controllo mafioso del territorio, i cui segni più evidenti sono rappresentati dalle minacce ricevute da alcuni operatori economici, esponenti politici, amministratori locali o professionisti dell'informazione, oltre che dalla preoccupante consistenza numerica raggiunta dalle estorsioni, dai danneggiamenti e dagli attentati dinamitardi e incendiari (reati, questi, solitamente correlati fra di loro).

Secondo le recenti indagini giudiziarie, il nostro territorio oggi sembrerebbe essere quindi di fronte a un fenomeno criminale e mafioso in via di sostanziale mutamento: non più isolato dentro i confini dei traffici illeciti come è avvenuto in passato, ma ormai presente anche nella sfera della società legale e capace di mostrare - quando necessario - i tratti della violenza tipici dei territori in cui ha avuto origine.

Dal QUADRO CRIMINOLOGICO emerge che:

- “Nella provincia di Ferrara sono cresciuti in misura superiore alla media le estorsioni, le truffe e i reati riguardanti gli stupefacenti; in controtendenza all'andamento medio della regione, in questa provincia sono cresciuti anche i furti e le rapine organizzate e i danneggiamenti”;
- “la provincia di Ferrara registra valori medi più elevati della media regionale riguardo ai danneggiamenti e agli attentati dinamitardi e incendiari e allo sfruttamento della prostituzione”.

2.3.4.2 - L'approvazione dei PTPC nell'ultimo quinquennio

Il Piano Anticorruzione 2018/2020 del Comune di Lagosanto è stato approvato con atto di Giunta Comunale n. 14 del 26/01/2018 ed è pubblicato sul sito istituzionale. (<https://www.comune.lagosanto.fe.it/c038011/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/8/page/2>)

Per il triennio 2019/2021 è stato confermato il piano precedente con atto di Giunta Comunale n. 13 del 28/01/2019 ed è pubblicato sul sito istituzionale. (<https://www.comune.lagosanto.fe.it/c038011/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/8/page/2>)

Per il 2020/2022 è stato confermato il piano precedente 2018/2020 con atto di Giunta Comunale n. 6 del 23/01/2020 ed è pubblicato sul sito istituzionale. (<https://www.comune.lagosanto.fe.it/c038011/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/8/page/1>)

Il Piano Anticorruzione 2021/2023 è stato approvato con atto di Giunta Comunale n. 15 del 05/02/2021 ed è pubblicato sul sito istituzionale. (<https://www.comune.lagosanto.fe.it/c038011/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/8/page/1>)

Il Piano Anticorruzione 2022/2024 è stato approvato con atto di Giunta Comunale n. 35 del 28/04/2022 ed è pubblicato sul sito istituzionale.

2.3.4.4 - Individuazione delle aree a rischio

L'art. 1 comma 16 della Legge 190/2012 ha individuato alcune aree di rischio ritenendole comuni a tutte le amministrazioni. Tali aree si riferiscono ai procedimenti di:

- a) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al d.lgs. n. 163 del 2006;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) autorizzazione o concessione.

L'allegato 2 del P.N.A. come aggiornato con determinazione dell'A.N.A.C. n. 12/2015 prevede peraltro l'articolazione delle citate aree in sotto aree, e più precisamente:

A) Area: acquisizione e progressione del personale

1. Reclutamento
2. Progressioni di carriera
3. Conferimento di incarichi di collaborazione

B) Area: Contratti pubblici

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
3. Requisiti di qualificazione
4. Requisiti di aggiudicazione
5. Valutazione delle offerte
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
7. Procedure negoziate
8. Affidamenti diretti
9. Revoca del bando
10. Redazione del cronoprogramma
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
12. Subappalto
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

Con l'aggiornamento del PNA nel 2015 l'ANAC ha ritenuto necessario utilizzare la più ampia definizione di "area di rischio contratti pubblici", in luogo di quella di "affidamento di lavori, servizi e forniture" indicata nel PNA 2013, allegato 2, perché ciò consente un'analisi approfondita non solo della fase di affidamento ma anche di quelle successive di esecuzione del contratto.

L'ANAC suggerisce inoltre di procedere alla scomposizione del sistema di affidamento prescelto nelle seguenti fasi: programmazione, progettazione della gara, selezione del contraente, verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto, esecuzione e rendicontazione.

C) Area: provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed

immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

D) Area: provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed

immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

Alle sopra indicate aree di rischio obbligatorie, con determinazione n. 12 del 28.10.2015 l'ANAC ha individuato ulteriori aree, che, insieme a quelle sopra riportate, sono denominate "aree generali" in quanto relative ad attività svolte in gran parte delle amministrazioni ed enti, a prescindere dalla tipologia e dal comparto, che, anche sulla base della ricognizione effettuata sui PTPC, sono riconducibili ad aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi.

Ci si riferisce, in particolare, alle aree relative allo svolgimento di attività di:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

Oltre alle "aree generali", l'ANAC con l'aggiornamento 2015 pone attenzione ancora maggiore su aree di rischio specifiche in relazione alle caratteristiche tipologiche delle amministrazioni e degli enti esemplificando per gli Enti locali lo smaltimento dei rifiuti e la pianificazione urbanistica. Per queste ultime sarà posta attenzione inquadrandole comunque nelle aree di rischio generali ove possibile.

Per cui per completare le aree generali di rischio:

E) Area: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio:

1. Accertamenti
2. Riscossioni
3. Impegni di spesa
4. Liquidazioni
5. Pagamenti
6. Alienazioni
7. Concessioni e locazioni

F) Area: Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

1. Controlli
2. Sanzioni

G) Area: Incarichi e nomine

1. Incarichi
2. Nomine

H) Area: Affari legali e contenzioso

1. Risarcimenti
2. Transazioni

L'aggiornamento richiamato chiarisce ulteriormente che, oltre alle “aree generali”, ogni amministrazione o ente ha ambiti di attività peculiari che possono far emergere aree di rischio specifiche e che già il PNA 2013 prevedeva che *«sin dalla fase di prima attuazione è raccomandato che ciascuna amministrazione includa nel PTPC ulteriori aree di rischio che rispecchiano le specificità funzionali e di contesto»*. Tali aree sono definite “aree di rischio specifiche”.

Le “aree di rischio specifiche” non sono meno rilevanti o meno esposte al rischio di quelle “generali”, ma si differenziano da queste ultime unicamente per la loro presenza in relazione alle caratteristiche tipologiche delle amministrazioni e degli enti. Concorrono all'individuazione delle “aree di rischio specifiche”, insieme alla mappatura dei processi, le analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'amministrazione o in amministrazioni dello stesso settore di appartenenza; incontri (o altre forme di interazione) con i responsabili degli uffici; incontri (o altre forme di interazione) con i portatori di interesse esterni, con particolare riferimento alle associazioni impegnate sul territorio nella promozione della legalità, alle associazioni di categoria e imprenditoriali; aree di rischio già identificate da amministrazioni simili per tipologia e complessità organizzativa.

Esemplificando l'aggiornamento 2015 al PNA 2013 indica per gli Enti locali lo smaltimento dei rifiuti e la pianificazione urbanistica.

La pianificazione urbanistica è poi ampiamente trattata nel PNA 2016 nell'ambito degli approfondimenti in uno con la gestione del territorio.

Per cui possiamo aggiungere a quelle generali le seguenti aree di rischio specifiche in accoglimento dei suggerimenti ANAC:

I) Area: Smaltimento rifiuti

L) Area: Pianificazione urbanistica e governo del territorio

Ritenendo di includere nel PTPC poche ulteriori aree di rischio onde evitare appesantimenti che risulterebbero non solo inutili, bensì pregiudizievoli ai fini dell'attività preventiva ci si limita ad aggiungere le ulteriori aree specifiche:

M) Area: Attività generali istituzionali

Oggetto del presente piano e l'analisi delle citate aree nel contesto dell'ente. Le stesse costituiscono il contenuto minimale del piano.

L'ANAC con il PNA 2019 ha confermato quanto esplicitato in precedenza e riassunto con la tabella 3 dell'allegato 1 le principali aree di rischio generali e specifiche.

2.3.4.5 - Mappatura dei processi

Individuate come sopra le aree e relative sub-aree di attività a rischio corruzione, si tratta di individuare all'interno di queste aree alcuni processi specifici.

La mappatura dei processi è un modo razionale di individuare e rappresentare tutte le principali attività dell'ente. La mappatura ha carattere strumentale a fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

L'ANAC, con la determinazione n. 12 del 2015, ha previsto che il Piano triennale di prevenzione della corruzione dia atto dell'effettivo svolgimento della mappatura dei processi (pagina 18).

In ogni caso, secondo l'Autorità, *“in condizioni di particolare difficoltà organizzativa, adeguatamente motivata la mappatura dei processi può essere realizzata al massimo entro il 2017”*.

Per *“processo”* si intende ciò che avviene durante un'operazione di trasformazione: un processo e infatti un insieme di componenti che opportunamente bilanciate consentono di ottenere un determinato risultato.

Nel PNA 2019 *“Un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).”*

Ai fini della definizione della nozione di *“processo”*, come già ricordato, il P.N.A. recitava: *“Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica. La mappatura consiste nell'individuazione del processo, delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna fase. Essa consente l'elaborazione del catalogo dei processi.”*

Sul piano del metodo si pone ineludibile il problema del rapporto fra processo come sopra definito e i procedimenti amministrativi codificati dalla legge 241/1990.

La differenza sostanziale sta nel fatto che i procedimenti amministrativi sono formalizzati, mentre il processo che qui viene in rilievo riguarda il modo concreto in cui l'amministrazione ordinariamente agisce, e che tiene anche conto in particolare delle prassi interne e dei rapporti formali e non, con i soggetti esterni all'amministrazione che nel processo intervengono.

Conseguentemente la categoria concettuale qui presa a riferimento e quella del processo come sopra definito, articolato eventualmente per sottoprocessi o fasi ovvero, come sembra suggerire il P.N.A., anche per *“aggregati di processo”*.

Pertanto, se è vero che il P.N.A. *“.....fornisce specifiche indicazioni vincolanti per l'elaborazione del P.T.P.C.”*, il criterio con cui sono stati individuati i processi non ha potuto che essere sperimentale, basato sull'esperienza concreta, tenendo conto delle esemplificazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

La preliminare mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. Infatti, una 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.

Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali.

La mappatura dei processi costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno. Una buona programmazione delle misure di prevenzione della corruzione all'interno del PIAO richiede che si lavori per una mappatura dei processi integrata al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

Quanto all'integrazione fra la mappatura per la programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la performance, seppure obiettivo da perseguire, essa va, tuttavia, secondo l'ANAC nel PNA 2022, sviluppata in una logica di gradualità e non a discapito della prevenzione della corruzione. Quindi: è opportuno partire da quella già svolta al fine di integrare obiettivi e indicatori di performance con le misure di prevenzione della corruzione.

Quanto all'ambito oggettivo, le amministrazioni dovranno infatti tenere conto ai fini delle misure della prevenzione della corruzione e della trasparenza - e con gradualità progressiva in considerazione delle dimensioni delle amministrazioni e della sostenibilità - di tutti gli ambiti di attività in quanto funzionali alla creazione di valore pubblico in senso ampio e non limitati a singole politiche pubbliche o ad obiettivi di performance. Tuttavia, proprio la nozione di valore pubblico intesa in senso ampio implica che la prevenzione della corruzione non vada, in assoluto, limitata solo ai processi interessati dagli obiettivi del PNRR né esclusivamente a quelli legati alla programmazione della performance. Limitare le politiche di prevenzione solo in funzione dell'attuazione del PNRR, inoltre, benché fondamentale, avrebbe un obiettivo limitato temporalmente (ad oggi il 2026).

Con il presente Piano è stato fatto uno sforzo per una mappatura più compiuta dei processi sulla base dell'analisi di input (origine del processo) interno o esterno, di un working process interno e esterno (sviluppo del processo) e dell'output finale.

All'interno del file allegato n. 1 è presente la mappatura dei processi che si ritiene comprendere le fasi descritte dall'ANAC dell'identificazione, descrizione e rappresentazione del processo.

Considerando che l'ANAC (PNA2019) ritiene che, in base alla dimensione organizzativa dell'amministrazione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, l'oggetto di analisi può essere definito con livelli di analiticità e, dunque, di qualità progressivamente crescenti (oggetto di analisi può essere, infatti, l'intero processo o le singole attività di cui si compone il processo), si giudica sufficiente la rappresentazione dei processi e dei rischi definita. L'ANAC, ritiene, infatti che il livello minimo di analisi per l'identificazione dei rischi debba essere rappresentato dal **processo**. In questo caso, i processi rappresentativi dell'intera attività dell'amministrazione possono non essere ulteriormente scomposti in attività e, pertanto, dato che per ogni processo rilevato nella mappatura sono identificati gli eventi rischiosi che possono manifestarsi, se l'unità di analisi prescelta è il processo, gli eventi rischiosi non sono necessariamente collegati a singole attività del processo. Il livello minimo di analisi è ammissibile, secondo l'ANAC, per amministrazioni di **dimensione organizzativa ridotta** o con poche risorse e competenze adeguate allo scopo, ovvero in particolari situazioni di criticità. Queste caratteristiche si riscontrano perfettamente nell'ente ma è evidente lo sforzo fatto per realizzare l'analisi a un livello qualitativo più avanzato.

Questa nuova metodologia, tuttavia, può e deve rappresentare un punto di partenza nell'ottica di un miglioramento della mappatura che potrebbe portare in futuro anche all'utilizzo della stessa per una definizione delle procedure.

2.3.4.6 - Metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio

La valutazione del rischio è svolta per ciascuna attività, processo o fase di processo mappati.

Il processo di gestione del rischio definito nel presente piano recepisce le indicazioni metodologiche e le disposizioni del Piano Nazionale Anticorruzione, desunti dai principi e dalle linee guida UNI ISO 31000:2010.

La valutazione prevede l'identificazione, l'analisi e la ponderazione del rischio.

2.3.4.7 - L'identificazione del rischio: catalogo dei processi e registro dei rischi

L'identificazione del rischio consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi e si traduce nel fare emergere i possibili rischi di corruzione per ciascun processo individuato.

È opportuno ribadire che i processi individuati dovranno fare riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata) a rischio. Ciò tuttavia con gradualità come precisato dallo stesso PNA.

L'attività di identificazione è stata effettuata mediante:

indicazioni tratte dal P.N.A., con particolare riferimento alla lista esemplificativa dei rischi di cui all'Allegato 2 e dal suo aggiornamento punto 6.4 Parte Generale Determinazione ANAC n.12/2015;

consultazione e confronto con i Responsabili di servizio competenti;

ricerca di eventuali precedenti giudiziari (penali o di responsabilità amministrativa) e disciplinari che hanno interessato l'amministrazione negli ultimi 5 anni.

L'identificazione dei rischi è stata svolta da un "gruppo di lavoro" composto dai responsabili di ciascuna ripartizione organizzativa coordinati dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

Qui di seguito riportiamo l'indice dei processi analizzati, a ciascuno dei quali è stato assegnato un numero progressivo e identificati i possibili rischi di corruzione nell'accezione più ampia del termine.

I processi o fasi di essi o aggregati sono a loro volta classificati in base alle aree generali di rischio come sopra individuate ove possibile.

Quanto sotto riportato è il risultato della mappatura dei processi e della successiva identificazione del rischio che può essere considerato documento riassuntivo del catalogo dei processi e del registro dei rischi.

Prog.	Area	Processo (ovvero fasi o aggregato di processi)
1	A: acquisizione e progressione del personale	Selezione personale con bando di concorso pubblico
2	A: acquisizione e progressione del personale	Selezioni da centro per l'impiego
3	A: acquisizione e progressione del personale	ATTRIBUZIONE PROGRESSIONI ECONOMICHE PERSONALE
4	A: acquisizione e progressione del personale	Conferimento di incarichi di collaborazione
5	B: Contratti pubblici	Programmazione: Redazione ed aggiornamento del programma annuale e triennale delle opere pubbliche

6	B: Contratti pubblici	Programmazione: Redazione ed aggiornamento del programma biennale di forniture e servizi
7	B: Contratti pubblici	Progettazione: progettazione gara - AFFIDAMENTO MEDIANTE PROCEDURA APERTA, RISTRETTA, NEGOZIATA DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE
8	B: Contratti pubblici	Progettazione: progettazione gara - AFFIDAMENTI DIRETTI DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE
9	B: Contratti pubblici	AFFIDAMENTI IN HOUSE
10	B: Contratti pubblici	Selezione del contraente
11	B: Contratti pubblici	Verifica aggiudicazione e stipula contratto
12	B: Contratti pubblici	GESTIONE DEI CONTRATTI PUBBLICI, ESECUZIONE DEL CONTRATTO
13	B: Contratti pubblici	GESTIONE DEI CONTRATTI PUBBLICI, RENDICONTAZIONE DEL CONTRATTO
14	C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	RILASCIO PERMESSI A COSTRUIRE
15	C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	RILASCIO PERMESSI A COSTRUIRE AREE SOGGETTE A VINCOLO PAESAGGISTICO PROCEDIMENTO ORDINARIO (TERMINE CONCLUSIONE PROCEDIMENTO ENTRO 120 GIORNI)
16	C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	RILASCIO PERMESSI A COSTRUIRE AREE SOGGETTE A VINCOLO PAESAGGISTICO PROCEDIMENTO SEMPLIFICATO (TERMINE CONCLUSIONE PROCEDIMENTO ENTRO 60 GIORNI)
17	C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	AUTORIZZAZIONE ALL'OCCUPAZIONE DI SUOLO PUBBLICO
18	C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	PERMESSO DI COSTRUIRE CONVENZIONATO
19	C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	PUBBLICHE AFFISSIONI
20	C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	RILASCIO AUTORIZZAZIONI ATTIVITÀ PRODUTTIVE
21	D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, NONCHÉ ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE A PERSONE ED ENTI PUBBLICI E PRIVATI (ESCLUSI QUELLI DISCIPLINATI DAL REGOLAMENTO PER GLI INTERVENTI ECONOMICI DI ASSISTENZA SOCIALE E PER MOTIVI DI STUDIO)
22	D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	SERVIZI PER MINORI E FAMIGLIE: ACCESSO PRESSO CENTRI, STRUTTURE COMUNITARIE, RESIDENZIALI E SEMI-RESIDENZIALI E AD ASSISTENZA DOMICILIARE, COLLOCAMENTO IN LUOGO SICURO DEL MINORE IN SITUAZIONE DI GRAVE RISCHIO O PERICOLO PER LA SUA SALUTE PSICO-FISICA
23	D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con	INTERVENTI PER INTEGRAZIONE SOCIALE DI SOGGETTI DEBOLI O A RISCHIO

	effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	
24	D: provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	INTERVENTI DI SOSTEGNO SOCIO-EDUCATIVO SCOLASTICO
25	D: provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	INTERVENTI PER SOSTEGNO SOCIO-EDUCATIVO DOMICILIARE
26	D: provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	CONTRIBUTI ECONOMICI STRAORDINARI PER MINORI, ADULTI E ANZIANI, PER CURE O PRESTAZIONI SANITARIE, CONTRIBUTI E INTEGRAZIONI A RETTE PER SERVIZI INTEGRATIVI PER LA PRIMA INFANZIA E PER STRUTTURE RESIDENZIALI E SEMI-RESIDENZIALI, CONTRIBUTI ECONOMICI A INTEGRAZIONE DEL REDDITO FAMILIARE
27	D: provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	ASSEGNO DI MATERNITÀ E ASSEGNO AI NUCLEI FAMILIARI CON TRE FIGLI MINORI
28	D: provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	SERVIZI ASSISTENZIALI E SOCIO-ASSISTENZIALI PER ANZIANI: PAGAMENTO QUOTA SOCIALE DELLA RETTA PER LA DEGENZA IN RESIDENZE SANITARIE ASSISTENZIALI (RSA) DELLE PERSONE ULTRASESSANTACINQUENNI
29	D: provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	SERVIZI ASSISTENZIALI E SOCIO-ASSISTENZIALI PER ANZIANI: SOGGIORNO MARINO PER ANZIANI
30	D: provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	SOSTEGNO MODALITÀ INDIVIDUALI DI TRASPORTO DELLE PERSONE DISABILI (CONTRIBUTI PER PAGAMENTO DI SERVIZI INDIVIDUALI DI TRASPORTO O RISTORO DELLE SPESE SOSTENUTE)
31	D: provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	FONDO SOCIALE AFFITTI
32	D: provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	ASSEGNAZIONE CONTRIBUTI AGLI INQUILINI MOROSI INCOLPEVOLI, D.L. 102/2013 CONVERTITO IN LEGGE 124/2013
33	D: provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	REDDITO DI CITTADINANZA
34	D: provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	FORNITURA GRATUITA LIBRI DI TESTO - BUONI LIBRO
35	D: provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	AGEVOLAZIONI SU BUONI MENSA SCOLASTICA
36	D: provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con	SERVIZIO TRASPORTO SCOLASTICO

	effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	
37	E: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	GESTIONE ORDINARIA DELLE ENTRATE DI BILANCIO
38	E: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	GESTIONE ORDINARIA DELLE SPESE DI BILANCIO
39	E: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	GARE AD EVIDENZA PUBBLICA DI VENDITA DI BENI
40	E: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	FITTI ATTIVI
41	E: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	GESTIONE PATRIMONIO: INTERVENTI DI MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA SU BENI DEMANIALI, IMMOBILI E MOBILI
42	E: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	CONCESSIONE IN USO DI IMMOBILI DISPONIBILI
43	E: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	LOCAZIONI PASSIVE
44	E: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	CONCESSIONI CIMITERIALI
45	E: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	GESTIONE DELLE SEPOLTURE, DEI LOCULI E DELLE TOMBE DI FAMIGLIA
46	F: Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	ACCERTAMENTI E VERIFICHE DEI TRIBUTI LOCALI
47	F: Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	RISCOSSIONE COATTIVA DEI TRIBUTI LOCALI
48	F: Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	GESTIONE DELLE SANZIONI PER VIOLAZIONE CDS - Processo delegato al SERVIZIO ASSOCIATO PL
49	F: Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	VIGILANZA SULLA CIRCOLAZIONE E LA SOSTA - Processo delegato al servizio associato PL
50	F: Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	ACCERTAMENTI E CONTROLLI SUGLI ABUSI EDILIZI E AMBIENTE - Processo in parte delegato al servizio associato PL
51	F: Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Attività di controllo edilizia: Controllo ex post su SCIA edilizia e CILA
52	F: Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Attività di controllo anagrafica: controlli su residenza, controlli per irreperibilità.
53	F: Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Attività di controllo sul personale dipendente: controllo presenze/assenze, permessi legge 104/1992, permessi sindacali, permessi vari
54	G: Incarichi e nomine	Incarichi di consulenza, studio, ricerca
55	G: Incarichi e nomine	Incarichi di progettazione: per importi fino ad € 40.000
56	G: Incarichi e nomine	Incarichi di progettazione: per importi tra € 40.000 ed € 100.000
57	G: Incarichi e nomine	Incarichi a personale dipendente: incarichi conferiti, incarichi autorizzati
58	G: Incarichi e nomine	Designazione e revoca dei rappresentanti del Comune presso enti, aziende e istituzioni
59	H: Affari legali e contenzioso	SUPPORTO GIURIDICO E PARERI
60	H: Affari legali e contenzioso	Affidamenti incarichi di assistenza legale (difesa in giudizio)
61	I: Smaltimento rifiuti	PIANIFICAZIONE E GESTIONE DELLA RACCOLTA E SMALTIMENTO RIFIUTI: AFFIDAMENTO IN HOUSE DA PARTE DEL CONSIGLIO D'AMBITO
62	L: Pianificazione urbanistica e gestione del territorio	PUG e strumenti urbanistici
63	L: Pianificazione urbanistica e gestione del territorio	Piani attuativi e loro varianti di iniziativa privata
64	L: Pianificazione urbanistica e gestione del territorio	ESPROPRIAZIONI PER PUBBLICA UTILITÀ ED ACQUISIZIONI IMMOBILIARI

65	L: Pianificazione urbanistica e gestione del territorio	PIANIFICAZIONE: PREVISIONE DEGLI SCENARI DI RISCHIO E INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE E INTERVENTO
66	L: Pianificazione urbanistica e gestione del territorio	GESTIONE DELLE EMERGENZE SUL TERRITORIO COMUNALE
67	L: Pianificazione urbanistica e gestione del territorio	SPECIFICI INTERVENTI PER LA SICUREZZA URBANA - Processo delegato PL
68	L: Pianificazione urbanistica e gestione del territorio	GESTIONE DELLA VIDEOSORVEGLIANZA DEL TERRITORIO - Processo delegato al SERVIZIO ASSOCIATO PL
69	L: Pianificazione urbanistica e gestione del territorio	PROGRAMMAZIONE GENERALE DEGLI INTERVENTI PER LA SICUREZZA URBANA - Processo delegato al SERVIZIO ASSOCIATO PL
70	M: Attività generali istituzionali	ACQUISTO CITTADINANZA ITALIANA
71	M: Attività generali istituzionali	ATTO DI NASCITA
72	M: Attività generali istituzionali	ATTO DI MATRIMONIO
73	M: Attività generali istituzionali	ATTO DI MORTE
74	M: Attività generali istituzionali	GESTIONE DELLA LEVA – FORMAZIONE E TRASMISSIONE LISTA DI LEVA
75	M: Attività generali istituzionali	TENUTA E AGGIORNAMENTO DELLE LISTE ELETTORALI
76	M: Attività generali istituzionali	ATTIVITÀ PREOPEDEUTICA ALL'ELEZIONE
77	M: Attività generali istituzionali	ACCESSO AGLI ATTI E TRASPARENZA
78	N: Organi istituzionali	ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLE ELEZIONI
79	N: Organi istituzionali	SVOLGIMENTO SEDUTE DELIBERATIVE
80	N: Organi istituzionali	EMISSIONE ORDINANZE SINDACALI EX TUEL E T.U. AMBIENTE

Per ciascun processo viene segnalato il progressivo che rimanda al file allegato n. 1 per l'identificazione dei possibili rischi di corruzione nell'accezione più ampia del termine, dei servizi (o anche gli uffici o anche i centri decisionali) interessati allo svolgimento dello stesso. Per il Registro degli eventi rischiosi, pertanto, può essere fatto riferimento alla corrispondente colonna inserita nella mappatura dei processi (allegato n. 1).

2.3.4.8 - L'analisi del rischio

Col PNA 2019, secondo l'ANAC, l'analisi del rischio ha un duplice obiettivo.

Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione.

Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio. La prima analisi è volta a comprendere i "fattori abilitanti" la corruzione, i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione.

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

- assenza di misure di trattamento del rischio (controlli): si deve verificare se siano già stati predisposti, e con quale efficacia, strumenti di controllo degli eventi rischiosi;
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;

- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Per la stima del livello di esposizione al rischio, l'ANAC, nel nuovo PNA 2019, suggerisce di:

- a) scegliere l'**approccio valutativo**,
- b) individuare i **criteri di valutazione**,
- c) rilevare i dati e le informazioni,
- d) **formulare un giudizio sintetico**, adeguatamente **motivato**.

Nel PNA 2019 l'ANAC inverte la tendenza rispetto alle indicazioni fornite nei precedenti piani. Considerando la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), per il quale non si dispone, ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa, che richiederebbero competenze che in molte amministrazioni non sono presenti, e ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, l'ANAC **suggerisce di adottare un approccio di tipo qualitativo**, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza, o, al massimo, misto accompagnando la misurazione originata da scelte di tipo qualitativo, anche con dati di tipo quantitativo i cui indicatori siano chiaramente e autonomamente individuati dalle singole amministrazioni.

Ciò tuttavia comporta che **l'allegato 5 del PNA 2013 non va più considerato un riferimento metodologico da seguire. In base ad esso, infatti**, ai fini della valutazione del rischio, si prevedeva che l'analisi del rischio fosse costituita dalla valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (*impatto*) per giungere alla determinazione del livello di rischio. Al termine, infatti, è calcolato il livello di rischi moltiplicando "*probabilità*" per "*impatto*". L'Allegato 5 del PNA, suggeriva criteri per stimare probabilità e impatto e, quindi, per valutare il livello di rischio. La probabilità del verificarsi di ciascun rischio, intesa quindi come frequenza, era valutata prendendo in considerazione le caratteristiche del corrispondente processo. L'impatto si misurava in termini di impatto economico, organizzativo, reputazionale e sull'immagine. L'Allegato 5 del PNA 2013 proponeva criteri e valori (punteggi o pesi) da utilizzare per la stima.

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

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

L'ANAC ritiene che "i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in **indicatori di rischio** (*key risk indicators*) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti". Per stimare il rischio, quindi, è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione.

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

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

Ai fini della valutazione del rischio, in continuità con quanto già proposto dall'Allegato 5 del PNA 2013, nonché in linea con le indicazioni contenute nella norma ISO 31000 “*Gestione del rischio - Principi e linee guida*” e nelle “*Le linee guida per la valutazione del rischio di corruzione*” elaborate all'interno dell'iniziativa delle Nazioni Unite denominata “*Patto mondiale delle Nazioni Unite*” (*United Nations Global Compact*), che rappresenta una cornice che riunisce dieci principi nelle aree dei diritti umani, lavoro, sostenibilità ambientale e anticorruzione, rivolti alle aziende di tutto il mondo per spingerle ad adottare politiche sostenibili nel rispetto della responsabilità sociale d'impresa e per rendere pubblici i risultati delle azioni intraprese, si procederà ad incrociare due indicatori compositi (ognuno dei quali composto da più variabili) rispettivamente per la dimensione della probabilità e dell'impatto.

La probabilità consente di valutare quanto è probabile che l'evento accada in futuro, mentre l'impatto valuta il suo effetto qualora lo stesso si verifichi e le conseguenze che l'evento produrrebbe, ovvero l'ammontare del danno conseguente al verificarsi di un determinato evento rischioso.

Per ciascuno dei due indicatori (impatto e probabilità), sopra definiti, si è quindi proceduto ad individuare un set di variabili significative caratterizzate da un nesso di causalità tra l'evento rischioso e il relativo accadimento.

Questa amministrazione con riferimento all'indicatore di probabilità ha individuato cinque variabili:

<i>Livello di discrezionalità</i>	La presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato. La variabile focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza.
<i>Livello di interesse esterno</i>	La presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio che la variabile quantifica in termini di entità del beneficio economico e non, ottenibile dai soggetti destinatari del processo
<i>Livello di opacità del processo</i>	L'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio. La variabile misura la mancanza di trasparenza attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, eventuali rilievi da parte del Nucleo di Valutazione in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
<i>Manifestazione di eventi sentinella in passato</i>	Se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi. La variabile viene misurata in base al processo, ovvero procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell'Ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame

<i>Criticità nell'applicazione delle misure anticorruptive</i>	L'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi. La variabile, al contrario, focalizza e misura eventuali difficoltà nell'applicazione delle misure anticorruptive, ovvero ritardi non giustificati nell'attuazione delle stesse, dai quali discende un aumento del rischio
---	---

ciascuna delle quali, con metodologia di tipo qualitativo ed applicando una scala ordinale, potrà assumere un valore:

<i>trascurabile</i>
<i>basso</i>
<i>medio</i>
<i>alto</i>

Questa amministrazione con riferimento all'indicatore di impatto ha individuato tre variabili:

<i>Impatto sull'immagine e la reputazione dell'Ente</i>	Quanto più è alto l'impatto in termini di peggioramento della reputazione e credibilità istituzionale tanto più deve essere aumentato il livello di rischio sulla base dell'evento dannoso. La variabile è misurata attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
<i>Impatto sull'organizzazione dell'ente</i>	Quanto più è alto il danno generato alla qualità e continuità dell'azione amministrativa tanto più deve essere aumentato il livello di rischio sulla base del verificarsi dell'evento dannoso. inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti al processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Ente
<i>Impatto economico in termini di danno generato all'ente</i>	Anche il danno economico, le maggiori spese o le minori entrate influenzano il livello di rischio al verificarsi dell'evento dannoso. La variabile è stimata in termini di danno economico (mancato introito, maggiore spesa) a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo (controlli interni, controllo di gestione, audit) o autorità esterne (Corte dei Conti, Autorità Giudiziaria, Autorità Amministrativa)

ciascuna delle quali, con metodologia di tipo qualitativo ed applicando una scala ordinale, potrà assumere un valore:

<i>trascurabile</i>
<i>basso</i>
<i>medio</i>
<i>alto</i>

Per entrambi gli indicatori si procederà alla misurazione del valore di ciascuna delle variabili stabilite, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, mediante l'utilizzo della scala di valori di tipo ordinale sopra indicata.

Occorrerà successivamente procedere ad una sintesi per ciascun processo dei valori delle variabili rilevati nella fase precedente per ciascun indicatore. Data la scelta qualitativa si procederà attraverso l'impiego di un indice di posizione, *la moda*, ovvero, il valore che si presenta con maggiore frequenza tra le variabili di ciascun indicatore. Nel caso in cui due valori si dovessero presentare con la stessa frequenza si preferirà il più alto e prudente fra i due. Si otterrà così un valore sintetico degli indicatori di probabilità e impatto per ciascun processo a partire dall'aggregazione delle singole variabili.

In tal modo si procederà all'identificazione ed attribuzione del livello di rischio di ciascun processo, attraverso la combinazione logica dei due fattori, articolandolo su quattro livelli sulla base del livello assunto dal valore sintetico degli indicatori di probabilità e impatto, secondo i criteri indicati nella seguente matrice di calcolo del rischio:

Impatto Probabilità	trascurabile	basso	medio	alto
trascurabile	trascurabile	trascurabile	medio-basso	medio-basso
basso	trascurabile	medio-basso	medio-basso	da tenere in debita considerazione
medio	medio-basso	medio-basso	da tenere in debita considerazione	critico
alto	medio-basso	da tenere in debita considerazione	critico	critico

Il collocamento di ciascun processo dell'amministrazione, in una delle fasce di rischio, come indicate all'interno della precedente tabella, consente di definire il rischio intrinseco di ciascun processo, ovvero il rischio che è presente nell'organizzazione in assenza di qualsiasi misura idonea a contrastarlo, individuando quindi allo stesso tempo la corrispondente priorità di trattamento.

Per non appesantire ulteriormente la trattazione le schede per la stima dell'analisi del rischio costituiscono l'allegato 2 al presente Piano.

2.3.4.9 - La ponderazione del rischio

Come stabilito dal PNA 2013, la ponderazione consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

L'analisi dei rischi permette di ottenere una classificazione degli stessi in base al livello di rischio più o meno elevato. A seguito dell'analisi, i singoli rischi ed i relativi processi sono inseriti in una classifica del livello di rischio. Le fasi di processo, i processi o gli aggregati di processo per i quali siano emersi i più elevati livelli di rischio vanno ad identificare le aree di rischio, che rappresentano

le attività più sensibili e da valutare ai fini del trattamento. La classifica del livello di rischio viene poi esaminata e valutata per elaborare la proposta di trattamento dei rischi.

Naturalmente la classifica è ora influenzata dalla scelta qualitativa effettuata, su suggerimento dell'ANAC, relativamente all'analisi e valutazione dei rischi dei processi.

Di seguito viene riportata per estratto rimandando al file allegato 3 contenente tutti i campi di riferimento.

CLASSIFICA DEL LIVELLO DI RISCHIO

Progressivo	Area	Processo (ovvero fasi o aggregato di processi)	Probabilità	Impatto	Valore
10	B: Contratti pubblici	Selezione del contraente	alto	medio	critico
62	L: Pianificazione urbanistica e gestione del territorio	PUG e strumenti urbanistici	alto	alto	critico
63	L: Pianificazione urbanistica e gestione del territorio	Piani attuativi e loro varianti di iniziativa privata	alto	alto	critico
64	L: Pianificazione urbanistica e gestione del territorio	ESPROPRIAZIONI PER PUBBLICA UTILITÀ ED ACQUISIZIONI IMMOBILIARI	alto	medio	critico
66	L: Pianificazione urbanistica e gestione del territorio	GESTIONE DELLE EMERGENZE SUL TERRITORIO COMUNALE	alto	alto	critico
1	A: acquisizione e progressione del personale	Selezione personale con bando di concorso pubblico	medio	medio	da tenere in debita considerazione
7	B: Contratti pubblici	Progettazione: progettazione gara - AFFIDAMENTO MEDIANTE PROCEDURA APERTA, RISTRETTA, NEGOZIATA DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE	alto	basso	da tenere in debita considerazione
8	B: Contratti pubblici	Progettazione: progettazione gara - AFFIDAMENTI DIRETTI DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE	alto	medio	da tenere in debita considerazione
11	B: Contratti pubblici	Verifica aggiudicazione e stipula contratto	medio	medio	da tenere in debita considerazione
12	B: Contratti pubblici	GESTIONE DEI CONTRATTI PUBBLICI, ESECUZIONE DEL CONTRATTO	medio	medio	da tenere in debita considerazione
13	B: Contratti pubblici	GESTIONE DEI CONTRATTI PUBBLICI, RENDICONTAZIONE DEL CONTRATTO	medio	medio	da tenere in debita considerazione
14	C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di	RILASCIO PERMESSI A COSTRUIRE	medio	medio	da tenere in debita considerazione

	effetto economico diretto ed immediato per il destinatario				
18	C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	PERMESSO DI COSTRUIRE CONVENZIONATO	medio	medio	da tenere in debita considerazione
21	D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, NONCHÉ ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE A PERSONE ED ENTI PUBBLICI E PRIVATI (ESCLUSI QUELLI DISCIPLINATI DAL REGOLAMENTO PER GLI INTERVENTI ECONOMICI DI ASSISTENZA SOCIALE E PER MOTIVI DI STUDIO)	medio	medio	da tenere in debita considerazione
26	D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	CONTRIBUTI ECONOMICI STRAORDINARI PER MINORI, ADULTI E ANZIANI, PER CURE O PRESTAZIONI SANITARIE, CONTRIBUTI E INTEGRAZIONI A RETTE PER SERVIZI INTEGRATIVI PER LA PRIMA INFANZIA E PER STRUTTURE RESIDENZIALI E SEMI-RESIDENZIALI, CONTRIBUTI ECONOMICI A INTEGRAZIONE DEL REDDITO FAMILIARE	medio	medio	da tenere in debita considerazione
56	G: Incarichi e nomine	Incarichi di progettazione: per importi tra € 40.000 ed € 100.000	medio	medio	da tenere in debita considerazione
65	L: Pianificazione urbanistica e gestione del territorio	PIANIFICAZIONE: PREVISIONE DEGLI SCENARI DI RISCHIO E INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE E INTERVENTO	medio	medio	da tenere in debita considerazione
80	N: Organi istituzionali	EMISSIONE ORDINANZE SINDACALI EX TUEL E T.U. AMBIENTE	medio	medio	da tenere in debita considerazione
2	A: acquisizione e progressione del personale	Selezioni da centro per l'impiego	basso	basso	medio-basso
3	A: acquisizione e progressione del personale	ATTRIBUZIONE PROGRESSIONI ECONOMICHE PERSONALE	medio	basso	medio-basso
4	A: acquisizione e progressione del personale	Conferimento di incarichi di collaborazione	medio	basso	medio-basso

5	B: Contratti pubblici	Programmazione: Redazione ed aggiornamento del programma annuale e triennale delle opere pubbliche	medio	basso	medio-basso
6	B: Contratti pubblici	Programmazione: Redazione ed aggiornamento del programma biennale di forniture e servizi	medio	basso	medio-basso
9	B: Contratti pubblici	AFFIDAMENTI IN HOUSE	medio	basso	medio-basso
15	C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	RILASCIO PERMESSI A COSTRUIRE AREE SOGGETTE A VINCOLO PAESAGGISTICO PROCEDIMENTO ORDINARIO (TERMINE CONCLUSIONE PROCEDIMENTO ENTRO 120 GIORNI)	medio	basso	medio-basso
16	C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	RILASCIO PERMESSI A COSTRUIRE AREE SOGGETTE A VINCOLO PAESAGGISTICO PROCEDIMENTO SEMPLIFICATO (TERMINE CONCLUSIONE PROCEDIMENTO ENTRO 60 GIORNI)	medio	basso	medio-basso
17	C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	AUTORIZZAZIONE ALL'OCCUPAZIONE DI SUOLO PUBBLICO	medio	basso	medio-basso
19	C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	PUBBLICHE AFFISSIONI	basso	basso	medio-basso
20	C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	RILASCIO AUTORIZZAZIONI ATTIVITÀ PRODUTTIVE	basso	basso	medio-basso
22	D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	SERVIZI PER MINORI E FAMIGLIE: ACCESSO PRESSO CENTRI, STRUTTURE COMUNITARIE, RESIDENZIALI E SEMI-RESIDENZIALI E AD ASSISTENZA DOMICILIARE, COLLOCAMENTO IN LUOGO SICURO DEL MINORE IN SITUAZIONE DI GRAVE RISCHIO	medio	basso	medio-basso

		O PERICOLO PER LA SUA SALUTE PSICO-FISICA			
23	D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	INTERVENTI PER INTEGRAZIONE SOCIALE DI SOGGETTI DEBOLI O A RISCHIO	medio	basso	medio-basso
24	D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	INTERVENTI DI SOSTEGNO SOCIO-EDUCATIVO SCOLASTICO	medio	basso	medio-basso
25	D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	INTERVENTI PER SOSTEGNO SOCIO-EDUCATIVO DOMICILIARE	medio	basso	medio-basso
28	D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	SERVIZI ASSISTENZIALI E SOCIO-ASSISTENZIALI PER ANZIANI: PAGAMENTO QUOTA SOCIALE DELLA RETTA PER LA DEGENZA IN RESIDENZE SANITARIE ASSISTENZIALI (RSA) DELLE PERSONE ULTRASESSANTACINQUENNI	medio	basso	medio-basso
29	D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	SERVIZI ASSISTENZIALI E SOCIO-ASSISTENZIALI PER ANZIANI: SOGGIORNO MARINO PER ANZIANI	medio	basso	medio-basso
30	D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	SOSTEGNO MODALITÀ INDIVIDUALI DI TRASPORTO DELLE PERSONE DISABILI (CONTRIBUTI PER PAGAMENTO DI SERVIZI INDIVIDUALI DI TRASPORTO O RISTORO DELLE SPESE SOSTENUTE)	medio	basso	medio-basso
32	D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed	ASSEGNAZIONE CONTRIBUTI AGLI INQUILINI MOROSI INCOLPEVOLI, D.L. 102/2013 CONVERTITO IN LEGGE 124/2013	basso	basso	medio-basso

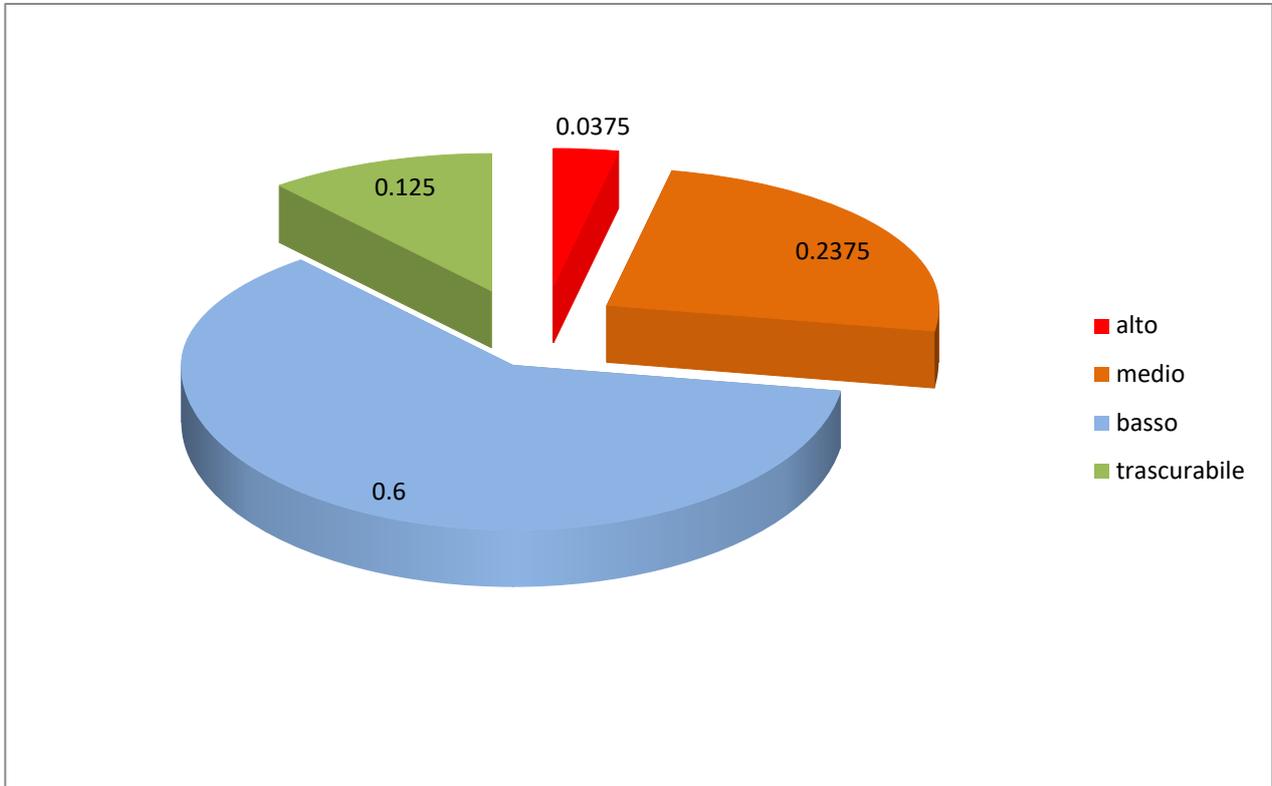
	immediato per il destinatario				
33	D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	REDDITO DI CITTADINANZA	basso	basso	medio-basso
34	D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	FORNITURA GRATUITA LIBRI DI TESTO - BUONI LIBRO	basso	basso	medio-basso
35	D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	AGEVOLAZIONI SU BUONI MENSA SCOLASTICA	medio	basso	medio-basso
36	D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	SERVIZIO TRASPORTO SCOLASTICO	basso	basso	medio-basso
38	E: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	GESTIONE ORDINARIA DELLE SPESE DI BILANCIO	medio	basso	medio-basso
39	E: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	GARE AD EVIDENZA PUBBLICA DI VENDITA DI BENI	basso	medio	medio-basso
40	E: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	FITTI ATTIVI	medio	basso	medio-basso
41	E: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	GESTIONE PATRIMONIO: INTERVENTI DI MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA SU BENI DEMANIALI, IMMOBILI E MOBILI	basso	basso	medio-basso
42	E: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	CONCESSIONE IN USO DI IMMOBILI DISPONIBILI	medio	basso	medio-basso
43	E: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	LOCAZIONI PASSIVE	basso	medio	medio-basso
44	E: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	CONCESSIONI CIMITERIALI	basso	medio	medio-basso

45	E: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	GESTIONE DELLE SEPOLTURE, DEI LOCULI E DELLE TOMBE DI FAMIGLIA	basso	medio	medio-basso
46	F: Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	ACCERTAMENTI E VERIFICHE DEI TRIBUTI LOCALI	medio	basso	medio-basso
47	F: Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	RISCOSSIONE COATTIVA DEI TRIBUTI LOCALI	medio	basso	medio-basso
48	F: Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	GESTIONE DELLE SANZIONI PER VIOLAZIONE CDS - Processo delegato al SERVIZIO ASSOCIATO PL	medio	basso	medio-basso
49	F: Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	VIGILANZA SULLA CIRCOLAZIONE E LA SOSTA - Processo delegato al servizio associato PL	medio	basso	medio-basso
50	F: Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	ACCERTAMENTI E CONTROLLI SUGLI ABUSI EDILIZI E AMBIENTE - Processo in parte delegato al servizio associato PL	medio	basso	medio-basso
51	F: Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Attività di controllo edilizia: Controllo ex post su SCIA edilizia e CILA	medio	basso	medio-basso
52	F: Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Attività di controllo anagrafica: controlli su residenza, controlli per irreperibilità.	basso	basso	medio-basso
53	F: Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Attività di controllo sul personale dipendente: controllo presenze/assenze, permessi legge 104/1992, permessi sindacali, permessi vari	basso	basso	medio-basso
54	G: Incarichi e nomine	Incarichi di consulenza, studio, ricerca	medio	basso	medio-basso
55	G: Incarichi e nomine	Incarichi di progettazione: per importi fino ad € 40.000	medio	basso	medio-basso
57	G: Incarichi e nomine	Incarichi a personale dipendente: incarichi conferiti, incarichi autorizzati	basso	basso	medio-basso
58	G: Incarichi e nomine	Designazione e revoca dei rappresentanti del Comune presso enti, aziende e istituzioni	medio	basso	medio-basso
59	H: Affari legali e contenzioso	SUPPORTO GIURIDICO E PARERI	medio	basso	medio-basso
60	H: Affari legali e contenzioso	Affidamenti incarichi di assistenza legale (difesa in giudizio)	medio	basso	medio-basso
67	L: Pianificazione urbanistica e gestione del territorio	SPECIFICI INTERVENTI PER LA SICUREZZA URBANA - Processo delegato PL	medio	basso	medio-basso
68	L: Pianificazione urbanistica e gestione del territorio	GESTIONE DELLA VIDEOSORVEGLIANZA DEL TERRITORIO - Processo delegato al SERVIZIO ASSOCIATO PL	basso	medio	medio-basso
69	L: Pianificazione urbanistica e gestione del territorio	PROGRAMMAZIONE GENERALE DEGLI INTERVENTI PER LA SICUREZZA URBANA - Processo delegato al SERVIZIO ASSOCIATO PL	medio	basso	medio-basso

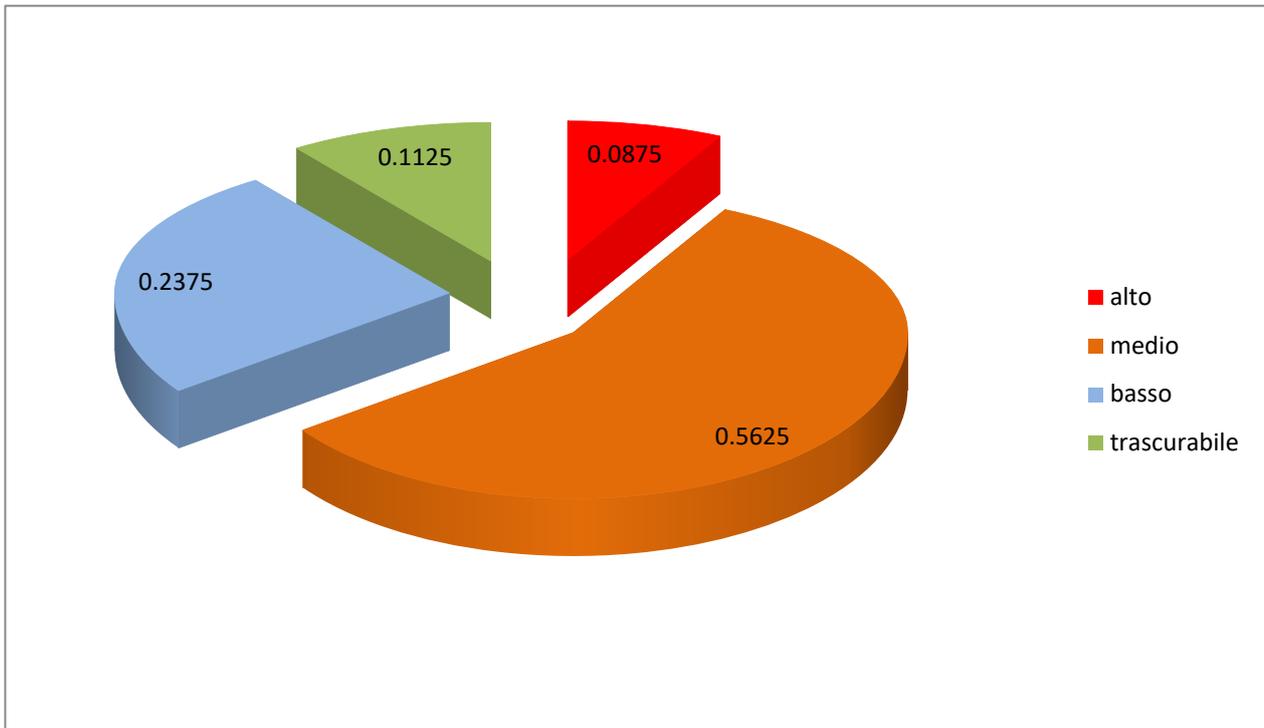
76	M: Attività generali istituzionali	ATTIVITÀ PREOPEDEUTICA ALL'ELEZIONE	medio	trascurabile	medio-basso
77	M: Attività generali istituzionali	ACCESSO AGLI ATTI E TRASPARENZA	medio	basso	medio-basso
27	D: provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	ASSEGNO DI MATERNITÀ E ASSEGNO AI NUCLEI FAMILIARI CON TRE FIGLI MINORI	basso	basso	trascurabile
31	D: provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	FONDO SOCIALE AFFITTI	basso	trascurabile	trascurabile
37	E: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	GESTIONE ORDINARIA DELLE ENTRATE DI BILANCIO	trascurabile	basso	trascurabile
61	I: Smaltimento rifiuti	PIANIFICAZIONE E GESTIONE DELLA RACCOLTA E SMALTIMENTO RIFIUTI: AFFIDAMENTO IN HOUSE DA PARTE DEL CONSIGLIO D'AMBITO	trascurabile	basso	trascurabile
70	M: Attività generali istituzionali	ACQUISTO CITTADINANZA ITALIANA	basso	trascurabile	trascurabile
71	M: Attività generali istituzionali	ATTO DI NASCITA	trascurabile	trascurabile	trascurabile
72	M: Attività generali istituzionali	ATTO DI MATRIMONIO	trascurabile	trascurabile	trascurabile
73	M: Attività generali istituzionali	ATTO DI MORTE	trascurabile	trascurabile	trascurabile
74	M: Attività generali istituzionali	GESTIONE DELLA LEVA – FORMAZIONE E TRASMISSIONE LISTA DI LEVA	trascurabile	trascurabile	trascurabile
75	M: Attività generali istituzionali	TENUTA E AGGIORNAMENTO DELLE LISTE ELETTORALI	trascurabile	trascurabile	trascurabile
78	N: Organi istituzionali	ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLE ELEZIONI	trascurabile	trascurabile	trascurabile
79	N: Organi istituzionali	SVOLGIMENTO SEDUTE DELIBERATIVE	trascurabile	trascurabile	trascurabile

Al fine di rendere subito evidente le fattispecie oggetto di trattamento si segnala la seguente rappresentazione grafica:

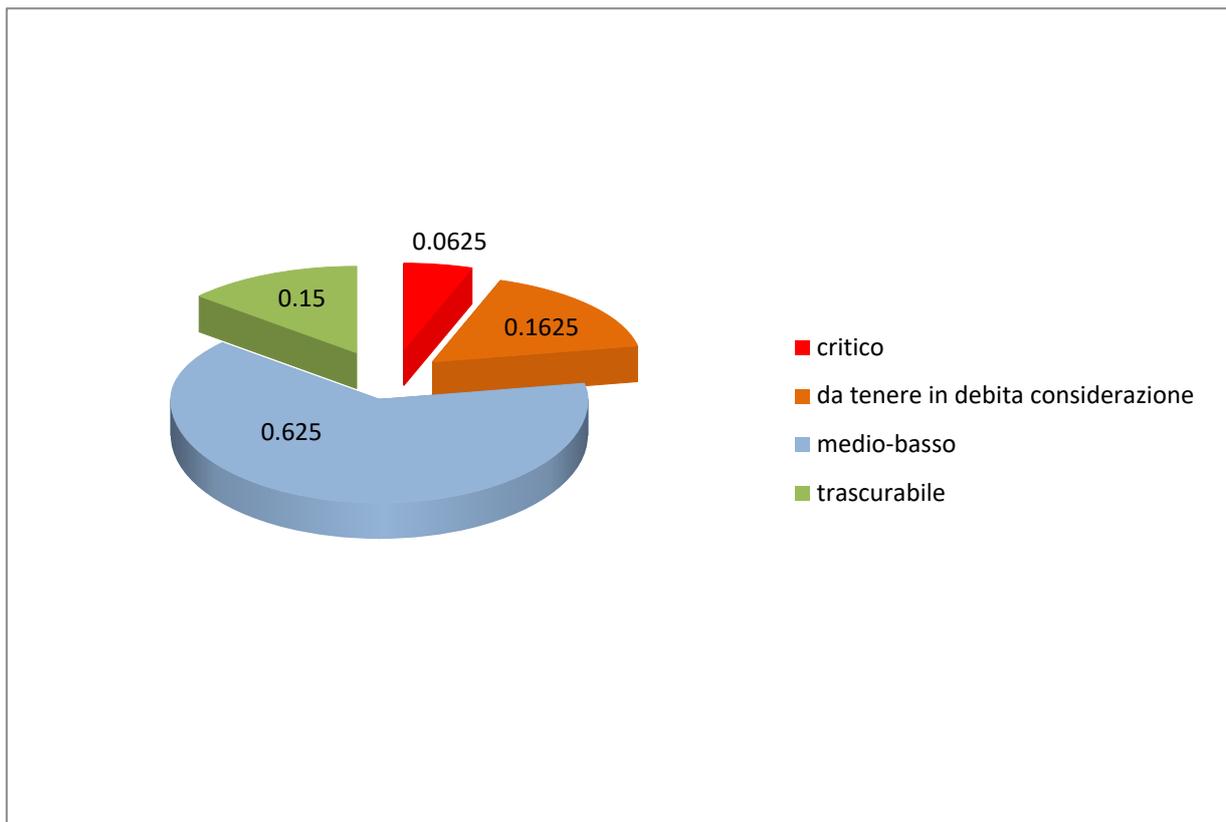
Processi classificati in base alla valutazione dell'indice di probabilità di rischio



Processi classificati in base alla valutazione dell'indice di impatto di rischio



Processi classificati in base alla valutazione complessiva del rischio



Per quanto concerne la definizione delle priorità di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione si dovrà tener conto del livello di esposizione al rischio e "procedere in ordine via via

decescente”, iniziando dalle attività che presentano un’esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

La ponderazione del rischio, come sostiene anche l’ANAC nel PNA 2019, può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti.

Per stabilire ciò un concetto cruciale è quello di rischio residuo, ossia del rischio che persiste una volta che le misure di prevenzione generali e specifiche siano state correttamente attuate. Nell’analizzare il rischio residuo si considera inizialmente la possibilità che il fatto corruttivo venga commesso in assenza di misure di prevenzione; successivamente, si analizzano le misure generali e specifiche che sono state già adottate dall’amministrazione valutandone l’idoneità e l’effettiva applicazione. Nella valutazione del rischio, quindi, è necessario tener conto delle misure già implementate per poi concentrarsi sul rischio residuo.

È opportuno evidenziare che il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la possibilità che si verifichino fenomeni corruttivi attraverso accordi collusivi tra due o più soggetti che aggirino le misure stesse può sempre manifestarsi. Pertanto, l’attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero.

Nel definire le azioni da intraprendere si dovrà tener conto *in primis* delle misure già attuate e valutare come migliorare quelle già esistenti, anche per evitare di appesantire l’attività amministrativa con l’inserimento di nuovi controlli. Le azioni inoltre, non possono non essere progettate sulla base delle considerazioni inerenti alla situazione dei piccoli comuni, definiti come quelli con un numero di abitanti inferiore a 15.000, come è il nostro, evidenziando che essi presentano difficoltà nell’applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza, spesso a causa dell’esiguità di risorse umane e finanziarie a disposizione.

A riguardo non può non essere sottolineato l’enorme sforzo svolto durante gli ultimi mesi per la definizione di una mappatura dei processi quanto più esaustiva e per l’analisi e la valutazione dei rischi sottesi agli stessi. Si evidenzia inoltre che la popolazione è ben al di sotto della soglia dei 15.000 individuata quale spartiacque, e le risorse umane complessive a disposizione sono numericamente ben al di sotto dei rapporti medi dipendenti/popolazione individuati dal Ministero dell’Interno per i vari trienni, considerati dal Ministero dell’Interno peraltro con riferimento agli enti in condizioni di dissesto.

Per tali motivi nella definizione delle priorità di trattamento, nell’impostare le azioni di prevenzione si partirà dai processi che, sulla base della valutazione effettuata, presentano un’esposizione più elevata.

Si decide di assegnare la massima priorità agli oggetti di analisi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio “critico” procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione secondo la scala ordinale e di prevedere "misure specifiche" per gli oggetti di analisi con valutazione del livello di rischio “critico” o “da prendere in debita considerazione”.

2.3.4.10 - Il trattamento e le misure successive al piano

Il processo di “*gestione del rischio*” si conclude con il “*trattamento*”.

Il trattamento consiste nel *procedimento* “*per modificare il rischio*”. La fase di trattamento del rischio consiste nell’individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione sulle priorità di trattamento.

Per misura si intende, quindi, ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione, o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a neutralizzare o ridurre il livello di rischio.

Le misure sono classificate in obbligatorie o ulteriori. Le prime sono definite tali in quanto sono quelle la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative.

Le misure obbligatorie sono riassunte nelle schede allegate ai P.N.A. .

A seguito dell'approvazione di questo piano, l'attività del responsabile della prevenzione della corruzione sentite le posizioni organizzative, d'intesa con il nucleo di valutazione, per ogni processo dovrà assumere provvedimenti pratici per attuare l'implementazione anche di misure di carattere trasversale, come:

- la trasparenza, che di norma, costituiva oggetto del PTTI quale "sezione" del PTPC ed oggi rientra nella sezione del PIAO. Gli adempimenti per la trasparenza possono essere misure obbligatorie o ulteriori;
- l'informatizzazione dei processi consente per tutte le attività dell'amministrazione la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce quindi il rischio di "blocchi" non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase;
- l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo di dati, documenti e procedimenti che consente l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e, quindi, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza;
- il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali per far emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

Le "misure" generali e specifiche previste e disciplinate dal presente sono descritte nei successivi paragrafi.

Ai fini della misura "trasparenza", si rinvia alla sottosezione Trasparenza del presente Piano.

Ai sensi dell'art.1, comma 14, della L.190/2012 "la violazione da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste nel Piano costituisce illecito disciplinare". È facoltà del Responsabile del Piano Anticorruzione emanare circolari esplicative dei contenuti del Piano e delle relative misure per una pronta attuazione delle previsioni del Piano stesso da parte di tutto il personale.

Di seguito verranno dapprima schematizzate le misure generali di contrasto previste dal Piano con una breve descrizione delle caratteristiche principali. Tali misure sono implementate anche in documenti diversi rispetto alla sezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO anche se ad esso strettamente collegati.

Alla Sezione sono infatti collegati:

- a) Il Codice di Comportamento approvato dalla Giunta;
- b) Il Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi approvato dalla Giunta;
- c) Il Regolamento sui Controlli Interni approvato dal Consiglio.

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

- controllo;
- trasparenza;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- regolamentazione;
- semplificazione;

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

A titolo esemplificativo, una misura di trasparenza, può essere programmata come misure “generale” o come misura “specificata”.

Essa è generale quando insiste trasversalmente sull’organizzazione, al fine di migliorare complessivamente la trasparenza dell’azione amministrativa (es. la corretta e puntuale applicazione del d.lgs. 33/2013); è, invece, di tipo specifico, se in risposta a specifici problemi di scarsa trasparenza rilevati tramite l’analisi del rischio trovando, ad esempio, modalità per rendere più trasparenti particolari processi prima “opachi” e maggiormente fruibili informazioni sugli stessi.

La programmazione operativa delle misure deve essere realizzata secondo l’ANAC prendendo in considerazione almeno i seguenti elementi descrittivi:

- fasi (e/o modalità) di attuazione della misura. Laddove la misura sia particolarmente complessa e necessiti di varie azioni per essere adottata e presuppone il coinvolgimento di più attori, ai fini di una maggiore responsabilizzazione dei vari soggetti coinvolti, appare opportuno indicare le diverse fasi per l’attuazione, cioè l’indicazione dei vari passaggi con cui l’amministrazione intende adottare la misura;
- tempistica di attuazione della misura e/o delle sue fasi. La misura (e/o ciascuna delle fasi/azioni in cui la misura si articola), deve opportunamente essere scadenzata nel tempo. Ciò consente ai soggetti che sono chiamati ad attuarle, così come ai soggetti chiamati a verificarne l’effettiva adozione (in fase di monitoraggio), di programmare e svolgere efficacemente tali azioni nei tempi previsti;
- responsabilità connesse all’attuazione della misura (e/o ciascuna delle fasi/azioni in cui la misura si articola). In un’ottica di responsabilizzazione di tutta la struttura organizzativa e dal momento che diversi uffici possono concorrere nella realizzazione di una o più fasi di adozione delle misure, occorre indicare chiaramente quali sono i responsabili dell’attuazione della misura e/o delle sue fasi, al fine di evitare fraintendimenti sulle azioni da compiere per la messa in atto della strategia di prevenzione della corruzione;
- indicatori di monitoraggio e valori attesi, al fine di poter agire tempestivamente su una o più delle variabili sopra elencate definendo i correttivi adeguati e funzionali alla corretta attuazione delle misure.

Si decide di adottare il seguente schema di programmazione delle misure:

Misura: generale/specifica	
Misura di	
<input type="checkbox"/> controllo	<input type="checkbox"/> trasparenza <input type="checkbox"/> definizione e promozione dell’etica e di standard di comportamento
<input type="checkbox"/> regolamentazione	<input type="checkbox"/> semplificazione <input type="checkbox"/> formazione <input type="checkbox"/> sensibilizzazione e partecipazione <input type="checkbox"/> rotazione;
<input type="checkbox"/> segnalazione e protezione	<input type="checkbox"/> disciplina del conflitto di interessi <input type="checkbox"/> regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari”(lobbies).

Descrizione misura:				
Fasi di attuazione	Tempi previsti di realizzazione	Indicatore di monitoraggio	Risultato atteso	Unità operativa responsabile

2.3.4.11 - *Formazione in tema di anticorruzione e programma annuale della formazione*

In un quadro normativo sulla materia della formazione dei dipendenti degli enti locali abbastanza frammentato, assume rilevanza la necessità di provvedere alla formazione in materia di anticorruzione, se non altro perché il presente piano e il quadro normativo già illustrato sia reso chiaro ai dipendenti di questo Ente.

Questa formazione sarà strutturata su due livelli:

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

Ai fini della corretta rilevazione del fabbisogno formativo da soddisfare i Responsabili di servizio devono formulare specifiche proposte formative contenenti le materie oggetto di formazione anche con l'indicazione ove possibile degli argomenti da approfondire ed indicando le priorità.

A tal fine si demanda al Responsabile per la prevenzione della corruzione *il compito*:

- *di individuare, di concerto con i responsabili di settore, i collaboratori cui somministrare formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza in rapporto alle aree di rischio. A tal fine, i funzionari responsabili titolari di P.O. propongono al Responsabile della prevenzione della corruzione i nominativi del personale da inserire nei programmi di formazione da svolgere nell'anno successivo, ai fini dell'assegnazione nei settori a rischio. La partecipazione del personale selezionato al piano di formazione rappresenta un'attività obbligatoria;*
- *di individuare, di concerto con i responsabili di settore, i soggetti incaricati della formazione;*
- *il compito di definire i contenuti della formazione anche sulla base del programma che la Scuola della Pubblica Amministrazione porrà alle amministrazioni dello Stato.*

La formazione sarà somministrata a mezzo dei più comuni strumenti: seminari in aula, tavoli di lavoro e simili. A questi si aggiungono seminari di formazione *online*, in remoto. È inoltre opportuno riferirsi anche alla sezione Formazione del presente Piano.

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

In maniera sperimentale, restando in tema di formazione anticorruzione, il RPC potrà provvedere ad una formazione continua del personale, mediante l'inoltro ai responsabili dei settori (ove non già previsto da abbonamenti esterni) di mail di aggiornamento normativo, dottrinale e giurisprudenziale nonché attraverso la predisposizione di circolari e direttive.

L'obiettivo è assicurare la diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati e di una maggiore conoscenza e consapevolezza delle proprie azioni all'interno dell'amministrazione.

Misura: generale e specifica				
Misura di formazione				
Descrizione misura; formazione in tema di anticorruzione				
Fasi di attuazione	Tempi previsti di realizzazione	Indicatore di monitoraggio	Risultato atteso	Unità operativa responsabile
Rilevazione fabbisogno formativo in tema di anticorruzione	Entro il 31/10 di ciascun anno oggetto del piano	Trasmissione di richiesta ai responsabili dei servizi per l'indicazione di materie, argomenti e priorità	Miglioramento della formazione in tema di anticorruzione	RPC, Ufficio Personale
Somministrazione formazione	Entro il 31/12 di ciascun anno oggetto del piano	Attestato di svolgimento corsi ovvero partecipazione a convegni, incontri di studio – Attestazione del responsabile di servizio o del dipendente in caso di webinar o corsi on line	Miglioramento della conoscenza dei temi critici in materia di corruzione	RPC, Responsabili dei servizi, anche in collaborazione con altri enti
Formazione in tema di contratti (specifica Responsabili dei servizi e dipendenti coinvolti)	Entro il 31/12 di ciascun anno oggetto del piano	Attestato di svolgimento corsi ovvero partecipazione a convegni, incontri di studio – Attestazione del responsabile di servizio o del dipendente in caso di webinar o corsi on line	Miglioramento della conoscenza dei temi critici in materia di contratti al fine di rendere maggiormente consapevoli gli uffici sugli aspetti di cattiva amministrazione che sono dietro l'angolo in materia di appalti	RPC, Responsabili dei servizi, anche in collaborazione con altri enti

2.3.4.12 - Il codice di comportamento

Come si è detto nelle premesse questo piano avrà maggiore efficacia quanti più comportamenti virtuosi e preventivi verranno posti in essere.

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

Tale Codice di comportamento deve assicurare:

- *la qualità dei servizi;*
- *la prevenzione dei fenomeni di corruzione;*
- *il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.*

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

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

Al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse

pubblico il comune ha adottato il proprio codice di comportamento con deliberazione n. 183 del 19/12/2013.

Con la deliberazione n. 177/2020 dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.) recante “*Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni*” sono state previste misure di revisione e di aggiornamento per i Codici di comportamento della Amministrazioni pubbliche in sostituzione delle precedenti di cui alla deliberazione n. 75/2013.

Secondo le indicazioni di cui alla sopra richiamata deliberazione ANAC, le previsioni del codice di comportamento devono essere coordinate con il P.T.P.C.T. in quanto, per la nuova configurazione dei codici all’interno della disciplina anticorruzione, gli stessi divengono soprattutto uno strumento di contrasto alla corruzione, intesa in senso lato, ossia devono costituire strumento di orientamento al personale verso le regole di sana gestione.

Il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 ad oggetto “*Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*” convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79 ed in particolare l’art. 4 “*Aggiornamento dei codici di comportamento e formazione in tema di etica pubblica*” ha inserito dopo il comma 1 dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il comma 1-bis in base al quale “*Il codice contiene, altresì, una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l’immagine della pubblica amministrazione*” ed aggiunto al comma 7 il seguente periodo: “*Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico*”.

L’ultimo comma dell’art. 4 del decreto sopra citato dispone che il codice di comportamento di cui all’articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, è aggiornato entro il 31 dicembre 2022 anche al fine di dare attuazione alle disposizioni di cui al periodo precedente.

Stante l’inadempimento della norma occorrerà procedere all’aggiornamento.

Misura: generale e specifica				
Misura di definizione e promozione dell’etica e di standard di comportamento				
Descrizione misura: Approvazione nuovo codice di comportamento				
Fasi di attuazione	Tempi previsti di realizzazione	Indicatore di monitoraggio	Risultato atteso	Unità operativa responsabile
Elaborazione schema di Codice di comportamento interno aggiornato	Entro il 30/09/2023		Schema di codice aggiornato	RPC, responsabili dei servizi
Processo partecipativo rivolto a tutti i soggetti portatori di interesse interni ed esterni all’Ente, con l’invito a presentare osservazioni entro	Entro il 15/11/2023	Pubblicazione avviso	Condivisione schema o miglioramento	RPC

un termine prefissato				
Ulteriore istruttoria per rilievi e per contributi raccolti attraverso la consultazione pubblica e svolgimento di apposita riunione finale tra RPC, responsabili dei servizi per la verifica definitiva dello schema di aggiornamento del codice di comportamento	Entro il 30/11/2023	Eventuale modifica della proposta di aggiornamento in base ai rilievi effettuati Elaborazione della proposta di approvazione dell'aggiornamento del codice di comportamento.	Versione condivisa della proposta di aggiornamento Invio della proposta di aggiornamento del codice di comportamento al Sindaco per l'approvazione in Giunta Comunale	RPC, responsabili dei servizi
Condivisione di Nucleo di valutazione	Entro il 15/12/2023	Verifica invio bozza definitiva	Acquisizione del parere positivo del Nucleo di Valutazione,	RPC, responsabili dei servizi
Approvazione dell'aggiornamento e pubblicazione sul sito	Entro il 31/12/2023	Pubblicazione dell'aggiornamento al codice sul sito istituzionale e trasmissione a tutti gli uffici	Divulgazione dell'aggiornamento	Giunta Comunale/RPC/uffici competenti
Verifica o introduzione dell'obbligo per i dipendenti di comunicare provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali ovvero l'applicazione di misure cautelari (misura specifica cfr. par. 2.13)	Entro il 30/06/2024	Elaborazione della proposta di approvazione dell'aggiornamento del codice di comportamento.	Possibilità di conoscenza di eventi ai fini dell'applicazione della rotazione straordinaria	RPC, responsabili dei servizi

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

Ufficio competente ad emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento - Provvede l'ufficio competente a svolgere e concludere i procedimenti disciplinari a norma dell'articolo 55-*bis* comma 4 del decreto legislativo 165/2001 e s.m.i..

2.3.4.13 - Criteri di rotazione del personale: la rotazione ordinaria e straordinaria

Rotazione ordinaria

Per ridurre il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione, la normativa anticorruzione ed il PNA considera la rotazione del personale in più occasioni.

Essa consiste nell'assicurare l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure in determinate aree considerate a maggior rischio corruttivo.

Pur volendo adeguare il proprio ordinamento alle previsioni della normativa anticorruzione, in modo da assicurare la prevenzione della corruzione mediante la tutela anticipata, va dato atto che la dotazione organica dell'ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione in quanto non esistono figure professionali perfettamente fungibili.

A tal proposito la legge di stabilità per il 2016 (legge 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”.

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

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

La stessa ANAC, col PNA 2016, ha precisato e integrato le linee di indirizzo in materia di attuazione della misura della rotazione del personale nei PTPC stabilendo che le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e a vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'amministrazione. L'autorità, in particolare, ha affermato che le amministrazioni sono tenute ad adottare misure di rotazione compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati e che la rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.

Tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi può essere quello della cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento.

Occorre tenere presente, inoltre, che sussistono alcune ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici, qualifica direttamente correlata alle funzioni attribuite a detti uffici; ciò avviene di norma nei casi in cui lo svolgimento di una prestazione è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione nel relativo albo.

L'autorità continua affermando che non sempre la rotazione è misura che si può realizzare, specie all'interno di amministrazioni di piccole dimensioni. In casi del genere è necessario che le amministrazioni motivino adeguatamente nel PTPC le ragioni della mancata applicazione dell'istituto. In questi casi le amministrazioni sono comunque tenute ad adottare misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione. In particolare dovrebbero essere sviluppate altre misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, a cominciare, ad esempio, da quelle di trasparenza.

Allo stesso modo col PNA 2019 l'ANAC ribadisce i soprariportati concetti.

Il Comune possiede figure infungibili e di fatto la rotazione non è possibile.

Per ovviare all'impossibilità della rotazione i responsabili dei servizi sono tenuti a prevedere modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio e meccanismi di condivisione delle fasi procedurali per i procedimenti più a rischio.

Misura: generale				
Misura di rotazione				
Descrizione misura: Rotazione ordinaria del personale				
Fasi di attuazione	Tempi previsti di realizzazione	Indicatore di monitoraggio	Risultato atteso	Unità operativa responsabile
NON ATTUABILE				

Rotazione straordinaria

La rotazione straordinaria consiste in un provvedimento dell'amministrazione, adeguatamente motivato, con il quale viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e con il quale viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito.

La legge 27 marzo 2001, n. 97 recante “*Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni*” dispone con l'articolo 3 “Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio”:

1. Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter ((319-quater)) e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.

2. Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza.

3. *Salvo che il dipendente chieda di rimanere presso il nuovo ufficio o di continuare ad esercitare le nuove funzioni, i provvedimenti di cui ai commi 1 e 2 perdono efficacia se per il fatto è pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorsi cinque anni dalla loro adozione, sempre che non sia intervenuta sentenza di condanna definitiva. In caso di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva, l'amministrazione, sentito l'interessato, adotta i provvedimenti consequenziali nei dieci giorni successivi alla comunicazione della sentenza, anche a cura dell'interessato.*

4. *Nei casi previsti nel comma 3, in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all'ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo, l'amministrazione di appartenenza può non dare corso al rientro.*

5. *Dopo il comma 1 dell'articolo 133 delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, approvate con decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271, è aggiunto il seguente: "1-bis. Il decreto è altresì comunicato alle amministrazioni o enti di appartenenza quando è emesso nei confronti di dipendenti di amministrazioni pubbliche o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica, per alcuno dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383".*

L'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 165/2001 dispone che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali «*provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a 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*». Nel PNA 2016 l'ANAC ritiene, per quanto attiene all'ambito oggettivo, e dunque alle fattispecie di illecito che l'amministrazione è chiamata a tenere in conto ai fini della decisione di far scattare o meno la misura della rotazione straordinaria, vista l'atipicità del contenuto della condotta corruttiva indicata dalla norma e, in attesa di chiarimenti da parte del legislatore, di poter considerare potenzialmente integranti le condotte corruttive anche i reati contro la Pubblica amministrazione e, in particolare, almeno quelli richiamati dal d.lgs. 39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I «*Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione*», nonché quelli indicati nel d.lgs. 31 dicembre 2012, n. 235. Oltre ai citati riferimenti, più in generale, l'amministrazione potrà porre a fondamento della decisione di far ruotare il personale la riconduzione del comportamento posto in essere a condotta di natura corruttiva e dunque potranno conseguentemente essere considerate anche altre fattispecie di reato.

In ogni caso, l'elemento di particolare rilevanza da considerare ai fini dell'applicazione della norma, è quello della motivazione adeguata del provvedimento con cui viene disposto lo spostamento.

Nel PNA 2018 l'ANAC ricorda che al fine di stabilire l'applicabilità della rotazione straordinaria al singolo caso, l'amministrazione è tenuta a verificare la sussistenza:

a) dell'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente, ivi inclusi i dirigenti, b) di una condotta, oggetto di tali procedimenti qualificabile come "corruttiva" ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001.

La valutazione della condotta del dipendente da parte dell'Amministrazione è obbligatoria ai fini dell'applicazione della misura.

Con riferimento al momento del procedimento penale in cui deve essere effettuata la valutazione, l'amministrazione si adegua all'avviso dell'Autorità per cui tale momento coincide con la conoscenza della richiesta di rinvio a giudizio (art. 405-406 e sgg. Codice procedura penale)

formulata dal pubblico ministero al termine delle indagini preliminari, ovvero di atto equipollente (ad esempio, nei procedimenti speciali, dell'atto che instaura il singolo procedimento come la richiesta di giudizio immediato, la richiesta di decreto penale di condanna, ovvero la richiesta di applicazione di misure cautelari).

Intervenuta con specifica deliberazione n. 215 del 26 marzo 2019 “*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma 1, lettera l quater, del d.lgs. n. 165 del 2001*”, l’Autorità ritiene che l’elencazione dei reati (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale), di cui all’art. 7 della legge n. 69 del 2015, per “fatti di corruzione” possa essere adottata anche ai fini della individuazione delle “condotte di natura corruttiva” che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell’art.16, co. 1, lettera l-quater, del d.lgs.165 del 2001.

Per i reati previsti dai richiamati articoli del codice penale è da ritenersi obbligatoria l’adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta “corruttiva” del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria.

L’adozione del provvedimento di cui sopra, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconfiribilità ai sensi dell’art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell’art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012).

Non rileva, in ogni caso, la connessione con l’ufficio attualmente ricoperto per cui la misura è applicabile anche con riferimento a condotte corruttive tenute in altri uffici dell’amministrazione o in una diversa amministrazione.

Con riferimento al momento in cui valutare l’applicazione della misura si rileva la differenza esistente tra l’art.16, co. 1, lettera l-quater, del d.lgs.165 del 2001 che richiama la fase di “avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttivi” e l’art. 3 della legge n. 97 del 2001 che prevede il trasferimento del dipendente a seguito di “rinvio a giudizio”.

L’espressione utilizzata risulta non particolarmente chiara né tecnicamente precisa perché l’“avvio del procedimento” non coincide con alcuna fase specifica del rito penale, come regolato dal relativo codice. Tuttavia, secondo l’ANAC (delibera 215 del 26 marzo 2019) la parola “procedimento” nel codice penale viene intesa con un significato più ampio rispetto a quella di “processo”, perché comprensiva anche della fase delle indagini preliminari, laddove la fase “processuale”, invece, inizia con l’esercizio dell’azione penale e, pertanto, ritiene che l’espressione “avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva” di cui all’art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001, non può che intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all’art. 335 c.p.p.”.

La misura, pertanto, deve essere applicata non appena l’amministrazione viene a conoscenza dell’avvio del procedimento penale dopo l’acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l’effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente.

Con riferimento alla possibilità concreta di conoscenza dell’azione penale esercitata nei confronti del dipendente si richiama l’art. 129 delle disposizioni di attuazione del C.p.p. in base al quale:

1. Quando esercita l’azione penale nei confronti di un impiegato dello Stato o di altro ente pubblico, il pubblico ministero informa l’autorità da cui l’impiegato dipende, dando notizia dell’imputazione. Quando si tratta di personale dipendente dai servizi per le informazioni e la

sicurezza militare o democratica, ne dà comunicazione anche al comitato parlamentare per i servizi di informazione e sicurezza e per il segreto di Stato.

.....

3-bis. Il pubblico ministero invia la informazione contenente la indicazione delle norme di legge che si assumono violate anche quando taluno dei soggetti indicati nel comma 1 è stato arrestato o fermato ovvero si trova in stato di custodia cautelare.

L'ANAC, da parte sua, dopo la modifica ad opera della legge 27 maggio 2015, n. 69 all'articolo sopra citato che ha aggiunto al comma 3 l'obbligo per il pubblico ministero, quando esercita l'azione penale per i delitti di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale, di informare il presidente dell'Autorità, ha già instaurato la prassi di trasmettere la notizia al RPCT dell'amministrazione o ente interessato, chiedendo di avere notizie sull'adozione del provvedimento di rotazione straordinaria.

Preso atto che i contratti collettivi prevedono solo per i dirigenti l'obbligo di segnalare la sussistenza di procedimenti penali a loro carico, come consigliato dall'ANAC ci si propone di introdurre nel codice di comportamento l'obbligo per i dipendenti di comunicare all'amministrazione la sussistenza, nei propri confronti, di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali ovvero l'applicazione di misure cautelari ritenendo troppo gravoso (oltre che nella quasi totalità dei casi impossibile) per il dipendente la comunicazione dell'iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p..

Con riferimento alla durata, come suggerito dall'ANAC, si ritiene che dovendo il provvedimento coprire la fase che va dall'avvio del procedimento all'eventuale decreto di rinvio a giudizio, il termine entro il quale esso perde efficacia dovrebbe essere più breve dei cinque anni previsti dalla legge n. 97. In assenza di una disposizione di legge ci si propone di inserire, in sede di regolamento, una disciplina del provvedimento e la durata della sua efficacia, come suggerisce ANAC, per esempio fissando il termine di due anni, decorso il quale, in assenza di rinvio a giudizio, il provvedimento perde la sua efficacia.

In ogni caso, alla scadenza della durata dell'efficacia del provvedimento di rotazione, l'amministrazione dovrà valutare la situazione che si è determinata per eventuali provvedimenti da adottare.

Misura: generale				
Misura di rotazione				
Descrizione misura: Rotazione straordinaria del personale				
Fasi di attuazione	Tempi previsti di realizzazione	Indicatore di monitoraggio	Risultato atteso	Unità operativa responsabile
Eventuale acquisizione di informazioni e	Entro 5 giorni dalla notizia	Rapporto al responsabile del servizio o al Sindaco	Verifica delle notizie ricevute e valutazione gravità del fatto ascritto al dipendente	RPCT
Provvedimento di trasferimento	Entro 7 giorni dalla notizia	Notifica provvedimento	Tutela immagine di imparzialità dell'amministrazione	RPCT

2.3.4.14 - Incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi di “responsabile di servizio”

Pur prendendo atto della natura non concorsuale della procedura di conferimento degli incarichi dirigenziali (P.O.), l'esigenza di operare scelte discrezionali ancorate a parametri quanto più possibili oggettivi e riscontrabili evidenzia la necessità che le amministrazioni si dotino preventivamente di un sistema di criteri generali per l'affidamento, degli incarichi nel rispetto dei principi e delle procedure stabiliti nell'art. 19 D. Lgs 165/2001 (cfr. direttiva del dipartimento per la Funzione Pubblica n. 10 del 19/12/07).

Pertanto, gli incarichi dirigenziali, intendendo come tali quelli di Responsabile di Servizio, sono conferiti dal Sindaco ai Responsabili, tenendo conto dei seguenti elementi:

- a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare e degli obiettivi assegnati;
- b) complessità della struttura organizzativa;
- c) requisiti culturali posseduti;
- d) attitudini e capacità professionali, anche in considerazione delle esperienze maturate, dei risultati ottenuti e degli esiti delle valutazioni;
- e) esperienze possedute;
- f) specifiche competenze organizzative.

Con il d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 (*Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*), il Governo ha innovato la disciplina per il conferimento di incarichi nella pubblica amministrazione e in altri enti a questa collegati, in ossequio alla delega conferitagli dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della L. 190/12.

L'art. 1, comma 1, del provvedimento in esame, che mantiene ferme le disposizioni di cui agli articoli 19 (incarichi di funzioni dirigenziali) e 23 *bis* (in materia di mobilità pubblica e privata) del d.lgs. 165/2001, nonché le altre disposizioni in materia di collocamento fuori ruolo o in aspettativa, determina nuovi criteri per l'attribuzione dei suddetti incarichi. Tale normativa riguarda non solo gli incarichi di coloro che già si trovano all'interno della pubblica amministrazione, ma anche eventuali incarichi esterni di tipo dirigenziale.

Due sono gli istituti con cui il legislatore disciplina la materia degli incarichi nella p.a.: inconfiribilità ed incompatibilità.

L'**inconfiribilità**, ossia la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi pubblici a coloro che abbiano riportato condanne penali per i c.d. reati dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione (es. corruzione, concussione, peculato) ovvero che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, ovvero che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (es. sindaco, assessore o consigliere regionale, provinciale e comunale) (art. 1, comma 2, lett. g); Quindi, le PP.AA. di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico sono tenuti a verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del d.lgs. n. 39 del 2013.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione o dell'ente pubblico o privato conferente (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013). La dichiarazione è condizione per l'acquisizione di efficacia dell'incarico. Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'amministrazione ovvero l'ente pubblico economico ovvero l'ente di diritto privato in controllo pubblico si astengono dal conferire l'incarico e provvedono a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'art. 17 d.lgs. n. 39, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18⁷ del medesimo decreto. La situazione di inconfiribilità non può essere sanata. Per il caso in cui le cause di inconfiribilità, sebbene esistenti *ab origine*, non fossero note all'amministrazione e si appalesassero nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico.

L'altro istituto con cui il legislatore disciplina la materia degli incarichi nella p.a. è l'**inconfiribilità**, cioè *“l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico”* (art. 1, comma 2, lett. h). Se la situazione di inconfiribilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di inconfiribilità emerge nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del d.lgs. n. 39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti. Anche per l'inconfiribilità, l'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione. Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di inconfiribilità.

Misura: generale				
Misura di disciplina del conflitto di interessi				
Descrizione misura: Inconfiribilità e inconfiribilità degli incarichi di “responsabile di servizio”				
Fasi di attuazione	Tempi previsti di realizzazione	Indicatore di monitoraggio	Risultato atteso	Unità operativa responsabile
Richiesta ai titolari di nuovi incarichi di responsabile di servizio o segretario comunale della dichiarazione di inconfiribilità/inconfiribilità	Prima di procedere al conferimento di incarico	Trasmissione della nota/mail di richiesta	Acquisizione e pubblicazione delle dichiarazioni pervenute	Sindaco, RPCT
Richiesta annuale ai titolari di incarichi di responsabile di servizio o segretario comunale della dichiarazione di inconfiribilità	Entro il 30 gennaio (per il 2023 entro il 31 agosto)	Trasmissione della nota/mail di richiesta	Acquisizione e pubblicazione delle dichiarazioni pervenute	RPCT
Verifiche sulle dichiarazioni rese	Entro il 30/09	Verifica a campione (10%)	100% delle dichiarazioni verificate con assenza di situazioni di inconfiribilità/inconfiribilità	RPCT

⁷ D.lgs 39/2013 Art. 18 Sanzioni - 1. I componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono responsabili per le conseguenze economiche degli atti adottati. Sono esenti da responsabilità i componenti che erano assenti al momento della votazione, nonché i dissenzienti e gli astenuti. 2. I componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli non possono per tre mesi conferire gli incarichi di loro competenza. Il relativo potere è esercitato, per i Ministeri dal Presidente del Consiglio dei ministri e per gli enti pubblici dall'amministrazione vigilante. 3. Le regioni, le province e i comuni provvedono entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente decreto ad adeguare i propri ordinamenti individuando le procedure interne e gli organi che in via sostitutiva possono procedere al conferimento degli incarichi nel periodo di interdizione degli organi titolari. 4. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 3 trova applicazione la procedura sostitutiva di cui all'articolo 8 della legge 5 giugno 2003, n. 131. 5. L'atto di accertamento della violazione delle disposizioni del presente decreto è pubblicato sul sito dell'amministrazione o ente che conferisce l'incarico.

2.3.4.15 - Divieto triennale dopo la cessazione del rapporto di lavoro di assumere incarichi da soggetti contraenti del comune (pantouflage - revolving doors) – Definizione modalità

La legge 190/2012 ha integrato l'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001 con un nuovo comma il 16-ter per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del suo rapporto di lavoro.

La norma vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

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.

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

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

L'Istituto è stato oggetto di un apposito capitolo ad opera del PNA 2022. La ratio del divieto di pantouflage, secondo l'ANAC, è volta a garantire l'imparzialità delle decisioni pubbliche e in particolare a scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente che, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, "*potrebbe precostituirsi situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro*". In tal senso, il divieto è volto anche a "*ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione l'opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio*".

L'istituto mira, pertanto, "*ad evitare che determinate posizioni lavorative, subordinate o autonome, possano essere anche solo astrattamente fonti di possibili fenomeni corruttivi [...], limitando per un tempo ragionevole, secondo la scelta insindacabile del legislatore, l'autonomia negoziale del lavoratore dopo la cessazione del rapporto di lavoro*".

La scarna formulazione della norma ha dato luogo a diversi dubbi interpretativi riguardanti, in particolare:

- la delimitazione dell'ambito soggettivo di applicazione;
- la perimetrazione del concetto di "esercizio di poteri autoritativi e negoziali" da parte del dipendente
- la corretta individuazione dei soggetti privati destinatari di tali poteri
- la corretta portata delle conseguenze che derivano dalla violazione del divieto.

Nel PNA 2022, pertanto, l'Autorità ha chiarito alcuni aspetti:

- nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, d.lgs. n. 165/2001 il pantouflage si applica ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato e ai titolari degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013;
- per verificare l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali da parte del dipendente pubblico si da atto che rientrano nei "poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni", sia provvedimenti afferenti specificamente alla conclusione di contratti

- per l'acquisizione di beni e servizi per la PA, sia provvedimenti adottati unilateralmente dalla pubblica amministrazione, quale manifestazione del potere autoritativo, che incidono, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari;
- per quanto concerne i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione, si esclude la violazione del divieto di pantouflage nel caso in cui il soggetto giuridico destinatario dell'attività autoritativa o negoziale di un dipendente pubblico siano enti in house ovvero un ente pubblico mentre il divieto si applica anche alle società con sede all'estero e anche quando l'ente privato di destinazione sia stato costituito successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente ma solo quando sia considerato solo formalmente nuovo (es. una diversa denominazione ma la medesima composizione o struttura operativa). Si ritiene, infatti, non applicabile la norma sul pantouflage nel caso di ente "effettivamente nuovo" in quanto non sussistono elementi di connessione tra l'esercizio di poteri autoritativi e negoziali da parte dell'ex dipendente pubblico - elemento fondamentale per l'integrarsi della fattispecie in esame - e la società di nuova formazione;
 - l'attività lavorativa o professionale vietata dal pantouflage va estesa a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale con i soggetti privati e quindi a rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato, incarichi o consulenze a favore dei soggetti privati con la sola eccezione degli incarichi di natura occasionale, privi, cioè, del carattere della stabilità: l'occasionalità dell'incarico, infatti, fa venire meno anche il carattere di "attività professionale" richiesto dalla norma, che si caratterizza per l'esercizio abituale di un'attività autonomamente organizzata.

Nello stesso PNA 2022 l'Autorità ha inteso suggerire alle amministrazioni/enti e ai RPCT alcune misure di prevenzione e strumenti di accertamento di violazioni del divieto di pantouflage.

Le azioni scelte per l'implementazione della misura consistono nell'adozione di apposite misure, di seguito specificate:

- a) nei contratti di assunzione del personale dovrà essere inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) - per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), qualora nel corso degli ultimi tre anni di servizio tale personale eserciti poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione - presso i soggetti privati che sono stati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri (provvedimenti, contratti o accordi);
- b) nei contratti di assunzione già sottoscritti l'art. 53, comma 16 *ter*, del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 1, co. 42, L. 190/2012 è inserito di diritto ex art. 1339 cc, *quale norma integrativa cogente*;
- c) in caso di personale assunto precedentemente alla c.d. contrattualizzazione del pubblico impiego (quindi con provvedimento amministrativo), il citato articolo 53, comma 16 *ter* si applica a decorrere dalla sua entrata in vigore;
- d) previsione di una dichiarazione da sottoscrivere nei tre anni precedenti alla cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage e alla comunicazione obbligatoria, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, dell'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro;
- e) i dipendenti interessati dal divieto sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere

negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (funzionari titolari di funzioni dirigenziali, cioè i Responsabili dei Servizi, e, se diverso, il responsabile del procedimento nel caso previsto dal D. Lgs. n. 50 del 2016);

Inoltre, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata (compresa la trattativa privata diretta), è inserita la condizione soggettiva “*di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell’amministrazione nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto*” o similare. Nei bandi di gara o negli atti prodromici dovrà anche essere previsto che la mancata sottoscrizione di tale clausola sarà sanzionata con l’esclusione dalla procedura di affidamento. Sarà disposta, altresì l’esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali emerga la situazione di cui al punto precedente.

Si stabilisce inoltre di far rendere un’apposita dichiarazione a ciascun responsabile del servizio ovvero soggetto che ha esercitato tale ruolo nei tre anni precedenti la cessazione dal rapporto di lavoro con cui ci si impegna, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, a non svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

L’amministrazione agirà in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli *ex* dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell’art. 53, comma 16 *ter*, d.lgs. n. 165 del 2001.

Con riferimento agli atti, eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli. Con riferimento ai soggetti, i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione di provenienza dell’*ex* dipendente per i successivi tre anni ed hanno l’obbligo di restituire eventuali compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell’affidamento illegittimo; pertanto, la sanzione opera come requisito soggettivo legale per la partecipazione a procedure di affidamento con la conseguente illegittimità dell’affidamento stesso per il caso di violazione.

Misura: generale				
Misura di disciplina del conflitto di interessi				
Descrizione misura: Divieto triennale dopo la cessazione del rapporto di lavoro di assumere incarichi da soggetti contraenti del comune (pantouflage - revolving doors)				
Fasi di attuazione	Tempi previsti di realizzazione	Indicatore di monitoraggio	Risultato atteso	Unità operativa responsabile
Inserimento clausole di pantouflage nei contratti di assunzione (la clausola è ovviamente condizionata all’esercizio di poteri autoritativi o negoziali nel triennio precedente la cessazione)	Al momento della sottoscrizione del contratto di lavoro	Numero clausole inserite/contratti di assunzione sottoscritti	100%	Responsabile servizio personale
Inserimento clausole di pantouflage nei bandi di gara o atti prodromici affidamenti	Al momento della	Numero clausole inserite/atti emanati-	100%	Responsabili dei servizi

	pubblicazione dell'atto	controllo a campione		
Acquisizione delle dichiarazioni di <i>pantouflage</i> rese dal personale (oggetto del divieto) che cesserà dal servizio nel successivo triennio	Entro 6 mesi dall'inizio del triennio antecedente la cessazione ovvero entro 60 giorni dalla notizia di cessazione	Numero di dichiarazioni acquisite/numero di dipendenti cessati dal servizio che devono rendere la dichiarazione	100%	Ufficio Personale, Responsabili dei servizi

2.3.4.16 - Controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici

La legge 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 ad esercitare poteri nelle amministrazioni.

L'articolo 35-bis del decreto legislativo 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 in particolare 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:

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

Pertanto, ogni commissario all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra.

Il Responsabile del Servizio, prima di incaricare un proprio dipendente alla responsabilità di ufficio o procedimento dovrà farsi rilasciare una apposita dichiarazione ex art. 445/2000, attestante la non condanna, nemmeno con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al capo I, titolo II, libro secondo del codice penale.

Queste disposizioni integrano le leggi e regolamenti, preesistenti e diversa natura, che disciplinano la formazione di Commissioni e la nomina dei relativi Segretari.

Misura: generale				
Misura di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento				
Descrizione misura: Controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici				
Fasi di attuazione	Tempi previsti di realizzazione	Indicatore di monitoraggio	Risultato atteso	Unità operativa responsabile

Acquisizione di dichiarazioni	Al momento del conferimento dell'incarico	Numero di dichiarazioni acquisite su numero di incarichi attribuiti	100%	Ufficio Personale, Responsabili dei servizi
-------------------------------	---	---	------	---

2.3.4.17 - Attività ed incarichi extra istituzionali. Autorizzazioni

La disciplina relativa all'autorizzazione a poter svolgere, da parte dei dipendenti pubblici, attività extra-istituzionali trova la sua ratio nella necessità di evitare situazioni di conflitto di interesse; per questo, l'art.53, comma 5 del d.lgs. 165/2001 come modificato dalla legge n.190 del 2012 stabilisce che *"...il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente"*.

Il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti (comma 12); in questi casi, l'amministrazione - pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione - deve comunque valutare tempestivamente (entro 5 giorni dalla comunicazione, salvo motivate esigenze istruttorie) l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico. Gli incarichi a titolo gratuito da comunicare all'amministrazione sono solo quelli che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno dell'amministrazione di appartenenza (quindi, a titolo di esempio, non deve essere oggetto di comunicazione all'amministrazione lo svolgimento di un incarico gratuito di docenza in una scuola di danza da parte di un funzionario amministrativo di un ministero, poiché tale attività è svolta a tempo libero e non è connessa in nessun modo con la sua professionalità di funzionario); continua comunque a rimanere estraneo al regime delle autorizzazioni e comunicazioni l'espletamento degli incarichi espressamente menzionati nelle lettere da a) ad f-bis) del comma 6 dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, per i quali il legislatore ha compiuto a priori una valutazione di non incompatibilità; essi, pertanto, non debbono essere autorizzati né comunicati all'amministrazione.

L'ente applica la già esaustiva e dettagliata disciplina del decreto legislativo 39/2013, dell'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001 e dell'articolo 60 del DPR 3/1957.

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

Misura: generale				
Misura di disciplina del conflitto di interessi				
Descrizione misura: Attività ed incarichi extra istituzionali. Autorizzazioni				
Fasi di attuazione	Tempi previsti di realizzazione	Indicatore di monitoraggio	Risultato atteso	Unità operativa responsabile
Rilascio autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio e extra-istituzionali secondo i criteri di legge	<u>Entro 15 giorni dalla richiesta</u>	Autorizzazioni rilasciate nel rispetto dei criteri di legge	100%	Responsabile servizio personale,

		su autorizzazioni rilasciate		segretario comunale

2.3.4.18 - La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

Il nuovo articolo 54-bis del decreto legislativo 165/2001, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*" (c.d. *whistleblower*), introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

Secondo la disciplina del PNA del 2013 (Allegato 1 paragrafo B.12) sono accordate al *whistleblower* le seguenti misure di tutela:

- *la tutela dell'anonimato;*
- *il divieto di discriminazione;*
- *la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso (fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54-bis).*

La legge 190/2012 ha aggiunto al d.lgs. 165/2001 l'articolo 54-bis.

La norma prevede che il pubblico dipendente che denunci all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o all'ANAC, ovvero riferisca al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possa "***essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia***". L'articolo 54-bis delinea una "*protezione generale ed astratta*" che, secondo ANAC, deve essere completata con concrete misure di tutela del dipendente. Tutela che, in ogni caso, deve essere assicurata da tutti i soggetti che ricevono la segnalazione.

Il Piano nazionale anticorruzione prevede, tra azioni e misure generali per la prevenzione della corruzione e, in particolare, fra quelle obbligatorie, che le amministrazioni pubbliche debbano tutelare il dipendente che segnala condotte illecite.

Il PNA impone alle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1 co. 2 del d.lgs. 165/2001, l'assunzione dei "*necessari accorgimenti tecnici per dare attuazione alla tutela del dipendente che effettua le segnalazioni*".

Le misure di tutela del *whistleblower* devono essere implementate, "*con tempestività*", attraverso il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC).

Le azioni per l'implementazione della misura vengono di seguito specificate.

La norma dell'art. 54 bis tutela l'anonimato facendo specifico riferimento al procedimento disciplinare. Tuttavia, l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. La denuncia non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della L. n. 241 del 1990

Anonimato. In caso di denuncia al Responsabile del PTPC - il pubblico dipendente può denunciare condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro anche tramite mail.

La *ratio* della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. A seguito della segnalazione, il Responsabile della prevenzione della corruzione, tutelando sempre l'anonimato del denunciante, trasmette gli atti al Responsabile del Settore, se non coinvolto nell'illecito, anche con le risultanze di eventuale ulteriore istruttoria.

Il Responsabile del Settore, qualora l'illecito comporti una sanzione superiore al rimprovero verbale, trasmetterà gli atti entro cinque giorni all'ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.). Da tale comunicazione decorrono gli ulteriori termini di cui all'art. 55 bis D. lgs 165/2001 e s.m.i.

Anonimato. In caso di denuncia al superiore Gerarchico (Responsabile del Servizio) - il pubblico dipendente può denunciare condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro al proprio Responsabile del Settore anche tramite mail. È opportuno che la denuncia sia indirizzata anche al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il Responsabile del Settore, senza indugio, notizia il Responsabile della prevenzione della corruzione della denuncia. La violazione di questo obbligo di denuncia, se non motivato in modo particolarmente stringente, comporta l'irrogazione di sanzioni disciplinari.

Il Responsabile del Settore, nel rispetto dell'anonimato del denunciante, la cui violazione può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari (salva l'eventuale responsabilità civile e penale dell'agente), effettua l'istruttoria e, se il fatto necessita di una sanzione superiore al rimprovero verbale, trasmette la comunicazione – nei termini di cui all'art. 55 bis D. lgs 165/2001 e s.m.i., all'UPD, notiziandolo della necessità dell'anonimato del denunciante.

Tutela dell'anonimato - in ogni caso tutti coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione e coloro che successivamente venissero coinvolti nel processo di gestione della segnalazione (salve le comunicazioni di legge o in base al PTPC) sono obbligati al dovere di riservatezza, pena sanzioni disciplinari (fatta salva sempre l'eventuale responsabilità civile e penale).

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

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

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

Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower - il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione:

- a) al responsabile della prevenzione, il quale valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto;
- b) al Responsabile del Settore sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione, il quale 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 ha operato la discriminazione;

- c) all'U.P.D., che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

Può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione; l'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione.

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

- un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente;
- l'annullamento davanti al T.A.R. dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, 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;
- il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

Allo scopo di garantire la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito, questa amministrazione ha intenzione di mantenere/potenziare il sistema che consente l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima e che ne consente l'archiviazione.

A tal fine si intende confermare l'adesione ad una piattaforma telematica gratuita per le segnalazioni.

Misura: generale				
Misura di segnalazione e protezione				
Descrizione misura: Tutela del whistleblower				
Fasi di attuazione	Tempi previsti di realizzazione	Indicatore di monitoraggio	Risultato atteso	Unità operativa responsabile
Aggiornamento dati profilo piattaforma telematica di tutela dell'anonimato	Entro il <u>30/09/2023</u>	Verifica funzionamento piattaforma	Tutela anonimato	RPCT
Circolare ai dipendenti	Entro il 31/12/2023	Protocollazione	Publicizzazione modalità di tutela dell'anonimato	RPCT

2.3.4.19 - Protocolli di legalità per gli affidamenti

I protocolli di legalità costituiscono oggi utili strumenti pattizi per contrastare il fenomeno delle infiltrazioni mafiose nelle attività economiche, anche nei territori dove il fenomeno non è particolarmente radicato, riducendo, inoltre, possibili sacche di corruzione. I protocolli sono disposizioni volontarie tra i soggetti coinvolti nella gestione dell'opera pubblica (normalmente la Prefettura UTG, il Contraente Generale, la Stazione appaltante e gli operatori della filiera dell'opera pubblica). In tal modo vengono rafforzati i vincoli previsti dalla norme della legislazione antimafia, con forme di controllo volontario, anche con riferimento ai subcontratti. I vantaggi di poter fruire di uno strumento di consenso, fin dal momento iniziale, consente a tutti i soggetti (privati e pubblici) di poter lealmente confrontarsi con eventuali fenomeni di tentativi di infiltrazione criminale organizzata. L'art. 1 comma 17 della L. 190/2012 recita: *“Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara”*. La determinazione N. 4/2012 dell'AVCP chiarisce che: *“mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o*

dell'offerta, infatti, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara.”.

L'intenzione è quella di adottare un patto di integrità o aderire a protocolli di legalità.

Misura: generale				
Misura di regolamentazione				
Descrizione misura: Protocolli di legalità per gli affidamenti				
Fasi di attuazione	Tempi previsti di realizzazione	Indicatore di monitoraggio	Risultato atteso	Unità operativa responsabile
Definizione di un patto di integrità o adesione a protocolli di legalità	<u>Entro il 31/12/2023</u>	Trasmissione note protocollate	Definizione protocollo o patto	Responsabili dei servizi
Applicazione della misura ai bandi di gara e contratti di appalto	<u>Dal 01/01/2024 in poi</u>	Numero bandi/contratti con clausole inserite/numero contratti - controllo a campione	100%	Responsabili dei servizi

2.3.4.20 - Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

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

La norma contiene due prescrizioni:

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

La norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentale o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e contro interessati.

La norma va letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nel Codice di comportamento (D.P.R. n. 62/2013). L'art. 6 di questo decreto infatti prevede che “*Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il*

dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.”. Tale disposizione contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse. Essa contiene anche una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino “*gravi ragioni di convenienza*”.

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa. Nel codice di comportamento (D.G. 69/2013) è previsto che:

- il dipendente comunica entro il termine massimo di 10 giorni dall'evento al responsabile dell'Area di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.
- i Responsabili di ciascuna Area provvedono annualmente, entro il 31 dicembre, all'aggiornamento delle informazioni, richiedono formalmente a tutti i dipendenti loro assegnati di dichiarare, sotto la propria responsabilità, di essere o non essere posti in situazioni di conflitto di interesse o di avere o non avere sviluppato interessi finanziari con soggetti interessati all'attività del settore di riferimento;
- il dipendente, che si trovi nella situazione di doversi astenere dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività, sulla base delle circostanze previste dalla normativa vigente, comunica tale situazione al responsabile dell'Area di appartenenza che decide se far effettivamente astenere il dipendente dai procedimenti in questione. Sull'astensione del Responsabile di Area decide il Segretario Comunale.
- dei casi di astensione è data comunicazione tempestiva al Segretario comunale, anche ai fini dell'eventuale valutazione circa la necessità di proporre uno spostamento dell'interessato a seconda della frequenza di tali circostanze.

Misura: generale				
Misura di disciplina del conflitto di interessi				
Descrizione misura: Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse				
Fasi di attuazione	Tempi previsti di realizzazione	Indicatore di monitoraggio	Risultato atteso	Unità operativa responsabile
Richiesta da parte dei responsabili dei servizi ai dipendenti	Entro il 31 dicembre	Richieste predisposte/dipendenti	100%	Responsabile servizio, segretario comunale

2.3.4.21 - Il monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti

I Responsabili dei servizi provvedono al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali e, tempestivamente, all'eliminazione delle anomalie. I risultati del monitoraggio e delle azioni espletate sono trasmessi al Nucleo di valutazione ai fini della valutazione sulla performance.

In ogni caso i Responsabili dei servizi, con particolare riguardo alle attività a rischio di corruzione, informano tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione, in merito al

mancato rispetto dei tempi procedurali, costituente fondamentale elemento sintomatico del corretto funzionamento e rispetto del piano di prevenzione della corruzione, e di qualsiasi altra anomalia accertata costituente la mancata attuazione del presente piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendo al Responsabile della prevenzione della corruzione, le azioni sopra citate ove non rientrino nella competenza normativa, esclusiva e tassativa del responsabile.

Con riferimento al triennio del presente piano ci si propone di aggiornare le schede di rilevazione dei procedimenti amministrativi a seguito delle modifiche all'art. 35 del d.lgs. n. 33/2013 introdotte dal d.lgs. n. 97/2016.

Misura: generale				
Misura di regolamentazione				
Descrizione misura: Monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti				
Fasi di attuazione	Tempi previsti di realizzazione	Indicatore di monitoraggio	Risultato atteso	Unità operativa responsabile
Aggiornamento schede di rilevazione dei procedimenti amministrativi	<u>Entro il 30 settembre 2024</u>	Aggiornamento schede	Trasmissione schede al segretario comunale	Responsabile servizio
Richiesta di rilevazione dei tempi procedurali agli uffici	Entro il 30 novembre di ogni anno	Numero schede pervenute/numero schede richieste	100%	Responsabile servizio

2.3.4.22 - Relazioni periodiche dei responsabili per l'attuazione delle previsioni del Piano Anticorruzione

Ciascun Responsabile di servizio invierà entro il 30 novembre di ogni anno al Responsabile del Piano Anticorruzione una Relazione sull'attuazione delle previsioni del Piano. Tale attività può in alternativa essere svolta in sede di conferenza di servizi con la redazione di apposito verbale. L'attività di briefing tra i responsabili dei settori, responsabili dei procedimenti ed il segretario comunale favorisce momenti di confronto costruttivo e di dialogo tra i diversi settori, consentendo in tempo reale di segnalare eventuali criticità, e monitorare le attività a rischio, così che l'onere non sia solo formale ma possa trovare effettivo compimento.

Misura: generale				
Misura di regolamentazione				
Descrizione misura: Relazioni periodiche dei responsabili per l'attuazione delle previsioni del Piano Anticorruzione				
Fasi di attuazione	Tempi previsti di realizzazione	Indicatore di monitoraggio	Risultato atteso	Unità operativa responsabile
Richiesta relazioni	<u>Entro il 31 ottobre</u>	Relazioni inviate/Responsabili servizio	100%	Responsabile servizio, segretario comunale

2.3.4.23 - Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

In conformità al PNA 2013, l'ente intende pianificare ad attivare misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità.

A questo fine, una prima azione consiste nel dare efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante il presente PTCP e alle connesse misure.

Considerato che l'azione di prevenzione e contrasto della corruzione richiede un'apertura di credito e di fiducia nella relazione con cittadini, utenti e imprese, che possa nutrirsi anche di un rapporto continuo alimentato dal funzionamento di stabili canali di comunicazione, l'amministrazione dedicherà particolare attenzione alla segnalazione dall'esterno di episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi, corruzione.

Misura: generale				
Misura di sensibilizzazione e partecipazione				
Descrizione misura: Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile				
Fasi di attuazione	Tempi previsti di realizzazione	Indicatore di monitoraggio	Risultato atteso	Unità operativa responsabile
Diffusione PTPC, relazioni PTPC	Entro il 30 aprile di ogni anno	Verifica pubblicazione	Pubblicazione su sito internet	RPC
Inserimento link ai Pna su amministrazione trasparente	Entro il 31/12/2023	Verifica pubblicazione	Pubblicazione su sito internet	RPC

2.3.4.24 - 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 del regolamento previsto dall'articolo 12 della legge 241/1990.

Detto regolamento è stato approvato dall'organo consiliare con deliberazione numero 34 del 19.09.2009.

Ogni provvedimento d'attribuzione/elargizione con importo superiore ad € 1.000,00 è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "amministrazione trasparente" – "contributi, sussidi, vantaggi economici".

L'erogazione dei contributi è sospesa nei 45 gg antecedenti e successivi alla data delle consultazioni elettorali amministrative.

2.3.4.25 - Iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del decreto legislativo 165/2001 nonché del regolamento di organizzazione dell'ente.

In caso di affidamento di incarichi a contratto ex art. 110 TUEL, si darà luogo ad una selezione pubblica, il cui bando sarà pubblicato per almeno 15 gg. consecutivi sull'albo pretorio on line e sulla home page del sito web istituzionale. I candidati saranno valutati da una commissione all'uopo costituita.

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

Ancor prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo 33/2013, che ha promosso la sezione del sito "amministrazione trasparente", detti provvedimenti sono stati sempre pubblicati secondo la disciplina regolamentare.

2.3.4.26 - Coordinamento con il ciclo di gestione della performance

In merito al collegamento tra la presente Sezione e quello sulla performance ed alla necessità che detto collegamento sia reale e non meramente astratto, tutte le misure previste dal presente piano sono da considerarsi obiettivi di performance da perseguire con le risorse umane e strumentali in dotazione negli anni di riferimento del Piano.

In sede di valutazione della performance organizzativa ed individuale dei titolari P.O., il Nucleo di valutazione terrà conto dell'attuazione concreta delle misure di prevenzione della corruzione, di eventuali scostamenti e delle ragioni di essi.

Si propone di modificare, entro 180 giorni dall'approvazione del P.T.P.C., il vigente sistema di valutazione e misurazione della performance, inserendo tra gli indicatori e i parametri cui deve attenersi il Nucleo di Valutazione anche quelli previsti dal presente Piano.

Si dovrà prevedere che il responsabile di settore che non abbia assolto agli obblighi derivanti dal presente Piano ovvero che abbia subito una sanzione disciplinare per la violazione delle norme ivi indicate venga escluso dall'attribuzione dell'indennità di risultato; analoga disposizione dovrà essere prevista per i dipendenti con riguardo all'erogazione del salario accessorio.

2.3.4.27 - Verifica della efficace attuazione del Piano e della sua idoneità

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 15 dicembre di ogni anno, o nel diverso termine stabilito dall'ANAC, pubblica sul sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette all'organo di indirizzo politico dell'amministrazione (art. 1, co. 14, della L. 190/2012) .

Le attività indicate nel presente piano dovranno essere integrate coordinate anche con il Piano Triennale della performance.

Ogni segnalazione in merito ad eventuali comportamenti rilevanti ai fini del presente piano devono essere fatte al Responsabile della Prevenzione della Corruzione del presente Ente, il Segretario Comunale, dott. Giuseppe Esposito al seguente indirizzo di posta elettronica: giuseppe.esposito@comune.lagosanto.fe.it

Ai fini del monitoraggio, i responsabili collaborano con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

2.3.5 – La Trasparenza

Garantire la *trasparenza sostanziale* della PA e l'accesso civico sono considerate le misure principali per contrastare i fenomeni corruttivi.

Il 14 marzo 2013 il legislatore ha varato il decreto legislativo 33/2013 di “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”.

Il decreto legislativo 97/2016, il cosiddetto *Freedom of Information Act*, ha modificato la quasi totalità degli articoli e degli istituti del suddetto “*decreto trasparenza*”.

Nella versione originale il decreto 33/2013 si poneva quale oggetto e fine la “*trasparenza della PA*”. Il *Foia* ha spostato il baricentro della normativa a favore del “*cittadino*” e del suo diritto di accesso.

È la *libertà di accesso civico* l'oggetto ed il fine del decreto, libertà che viene assicurata, seppur nel rispetto “*dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti*”, attraverso:

- l'istituto *dell'accesso civico*, estremamente potenziato rispetto alla prima versione del decreto legislativo 33/2013 con l'introduzione dell'accesso generalizzato;

- la *pubblicazione* di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni.

L'obiettivo del Legislatore è fare in modo che l'intera collettività possa avere a disposizione dati ed informazioni sulle attività dell'amministrazione, secondo il paradigma della "libertà di informazione", dell'*open government*, fornendo, in tal modo, una nuova dimensione del concetto di trasparenza amministrativa intesa come flusso costante di informazioni per permettere il controllo da parte della comunità e responsabilizzare l'amministrazione.

La **trasparenza è di certo considerata la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione** delineato dal legislatore della legge 190/2012. Secondo l'articolo 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal decreto legislativo 97/2016: "*La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.*".

In conseguenza della cancellazione del *programma triennale per la trasparenza e l'integrità*, ad opera del decreto legislativo 97/2016, l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza era parte integrante del PTPC in una "*apposita sezione*". Oggi una parte del PIAO deve necessariamente riguardare la programmazione degli obiettivi e dei flussi procedurali per garantire la trasparenza amministrativa.

L'autorità nel PNA 2022, in linea con le indicazioni formulate nella delibera n. 1310/2016, afferma che le amministrazioni che adottano il PIAO sono tenute a prevedere nella sezione anticorruzione una sottosezione dedicata alla programmazione della trasparenza. Essa è impostata come atto fondamentale, con il quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

L'ANAC raccomanda alle amministrazioni di "*rafforzare tale misura nei propri PTPC anche oltre al rispetto di specifici obblighi di pubblicazione già contenuti in disposizioni vigenti*" (PNA 2016 pagina 24).

La presente sottosezione rappresenta, quindi, lo strumento per implementare un modello di trasparenza inteso come massima accessibilità a tutte le informazioni concernenti l'organizzazione e le attività dell'Ente allo scopo di favorire un controllo diffuso sulle attività istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche ad esse destinate, che concorrono ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, e quelli più recenti di responsabilità, integrità e lealtà.

Ci si pone come principale obiettivo quello di dare attuazione agli obblighi di pubblicazione dettati dalla normativa, di definire e adottare misure organizzative volte ad assicurare regolarità e tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare.

Nell'adunanza del 28 dicembre 2016 l'ANAC ha approvato in via definitiva la delibera n. 1310 «*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*» e in data 8 marzo 2017 la determinazione n. 241 «*Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016*».

2.3.5.1 – Obiettivi strategici

Condividendo la ratio della normativa nazionale per cui al centro delle misure di contrasto ai fenomeni correttivi vi sia il progressivo e complessivo processo di disclosure dell'attività amministrativa si intendono realizzare i seguenti obiettivi strategici:

1. la **trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale** alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
2. il **miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi** per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
3. il **miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati** presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente";
4. il **libero e illimitato esercizio dell'accesso civico**, come potenziato dal decreto legislativo 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici, anche onorari;
- b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

2.3.5.2 – Organizzazione

La struttura è l'organigramma del comune sono stati già presentati nelle sezioni precedenti ed ad esse si rimanda.

L'organo di revisione è stato nominato con deliberazione consiliare n. 39 del 27/09/2021 a seguito del sorteggio effettuato presso la Prefettura - UTG di Ferrara nel giorno 08/07/2021, ai sensi del Decreto del Ministero dell'Interno n. 23 del 15/02/2012, come da verbale in atti (ns. Prot. 5021 del 09/07/2021), nella persona del dott. Lacalamita Paolo.

Il Nucleo di valutazione è previsto, a composizione monocratica, è costituito da un esperto esterno in possesso dei requisiti individuati dalla Legge nominato nella persona del dott. Ettore D'Ascoli nominato con decreto sindacale n. 3 del 03.02.2023 con mandato avente durata sino al 2024.

2.3.5.3 - Indicazione degli uffici e dei responsabili coinvolti per l'individuazione dei contenuti

Attraverso la collaborazione dell'intera struttura burocratica dell'Ente, la sezione "Amministrazione Trasparente" verrà periodicamente aggiornata ed eventualmente ampliata in relazione al progressivo adeguamento alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 ed alle eventuali successive norme in materia.

I referenti per la trasparenza, che coadiuvano il Responsabile anticorruzione nello svolgimento delle attività previste dal d.lgs. 33/2013, sono i Responsabili dei settori: Daniela Chiodi, Francesca Nordi, Antonella Finessi, Giovanni Gibin, Simone Monari.

Ciascun servizio è responsabile per le informazioni di competenza presenti nella sezione "*amministrazione trasparente*". Periodicamente gli uffici danno atto dell'avvenuto adempimento degli obblighi in parola indicando gli atti oggetto di pubblicazione anche a mezzo mail da inoltrarsi all'indirizzo del segretario comunale.

Ciascun Responsabile, nell'ambito dei dati di propria competenza, è responsabile dell'adeguamento dei contenuti della sezione e provvede, tramite il proprio eventuale referente della comunicazione, a trasmettere all'incaricato della pubblicazione tali dati, impegnandosi al loro costante aggiornamento.

L'incaricato della pubblicazione, se diverso dal responsabile del settore, viene nominato con atto del Responsabile.

Entro sette giorni dal ricevimento, dovrà pubblicare la documentazione e le informazioni trasmesse dal Responsabile d'Area. In casi di urgenza o di scadenze normative dovrà pubblicare entro il giorno successivo.

Il responsabile della trasparenza e dell'attuazione del presente Programma è il Responsabile dell'Anticorruzione, il Segretario comunale, dr. Giuseppe Esposito.

Il Responsabile anticorruzione e per la trasparenza sovrintende e verifica: il tempestivo invio dei dati, delle informazioni e dei documenti dagli uffici depositari all'ufficio o agli uffici preposti alla gestione del sito; la tempestiva pubblicazione da parte dell'ufficio preposto alla gestione del sito; assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni.

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

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

L'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti dal decreto legislativo 33/2013 e dal presente programma, è oggetto di *controllo successivo di regolarità amministrativa* come normato dall'articolo 147-bis, commi 2 e 3, del TUEL e dal *regolamento sui controlli interni*. L'ente assicura conoscibilità ed accessibilità a dati, documenti e informazioni elencati dal legislatore e precisati dall'ANAC.

Le limitate risorse dell'ente non consentono l'attivazione di strumenti di rilevazione circa *"l'effettivo utilizzo dei dati"* pubblicati.

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

2.3.5.4 - Funzioni dell'amministrazione

Le funzioni comunali sono quelle stabilite dalla legge, fissate da ultimo dal D. L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, sono le seguenti:

- a) Organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- b) Organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- c) Catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- d) La pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovra comunale;
- e) Attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- f) L'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossioni dei relativi tributi;
- g) Progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, comma 4, della Costituzione;
- h) Edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- i) Polizia municipale e polizia amministrativa locale;

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

Il Segretario assicura il coordinamento e l'unità dell'azione amministrativa.

Talune di queste funzioni ovvero parti di esse vengono esercitate in convenzione con il comune di Fiscaglia (Polizia Locale) e con i comuni di Fiscaglia, Mesola, Goro, Codigoro (Servizi informatici).

Le altre funzioni istituzionali vengono svolte direttamente dagli uffici, servizi e dal personale dipendente.

2.3.5.5 - Comunicazione

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

È necessario utilizzare un linguaggio semplice, elementare, evitando per quanto possibile espressioni burocratiche, abbreviazioni e tecnicismi dando applicazione alle direttive emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica negli anni 2002 e 2005 in tema di *semplificazione del linguaggio* delle pubbliche amministrazioni.

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

Ai fini dell'applicazione dei principi di trasparenza e integrità, l'ente ha come obiettivo l'incremento dei dati sul proprio sito internet istituzionale sollecitando gli uffici di ciascuna area e deputati a garantire la trasparenza degli atti e delle attività di propria competenza a tenerlo costantemente aggiornato.

La legge 69/2009 riconosce l'effetto di "*pubblicità legale*" soltanto alle pubblicazioni effettuate sui siti informatici delle PA.

L'articolo 32 della suddetta legge dispone che "*a far data dal 1° gennaio 2010, gli obblighi di pubblicazione di atti e provvedimenti amministrativi aventi effetto di pubblicità legale si intendono assolti con la pubblicazione nei propri siti informatici da parte delle amministrazioni e degli enti pubblici obbligati*".

L'amministrazione ha adempiuto al dettato normativo: l'albo pretorio è esclusivamente informatico. Il relativo link è ben indicato nella *home page* del sito istituzionale.

Come deliberato dall'*Autorità nazionale anticorruzione* (legge 190/2012), per gli atti soggetti a pubblicità legale all'albo pretorio on line, nei casi in cui tali atti rientrino nelle categorie per le quali l'obbligo è previsto dalle legge, rimane invariato anche l'obbligo di pubblicazione in altre sezioni del sito istituzionale, nonché nell'apposita sezione "*trasparenza, valutazione e merito*" (oggi "*amministrazione trasparente*").

L'ente è munito di posta elettronica ordinaria e certificata.

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

2.3.5.6 - I collegamenti con il piano della performance o con gli analoghi strumenti di programmazione

Si richiama, al riguardo, quanto la ex CiVIT ha previsto nella delibera n. 6/2013, par. 3.1, lett. b), in merito alla necessità di un coordinamento e di una integrazione fra gli ambiti relativi alla *performance* e alla trasparenza, affinché le misure contenute nei Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità diventino obiettivi da inserire nel Piano della *performance*.

La trasparenza deve essere assicurata non soltanto sotto un profilo **statico**, consistente essenzialmente nella pubblicità di alcune categorie di dati, così come viene previsto dalla legge al fine dell'attività di controllo sociale, ma anche sotto il profilo **dinamico** direttamente correlato e collegato alla *performance*.

Per il raggiungimento di questo importante obiettivo, la pubblicità dei dati inerenti all'organizzazione ed all'erogazione dei servizi alla cittadinanza, si inserisce strumentalmente nell'ottica di un controllo "diffuso" che consente un miglioramento continuo e tempestivo dei servizi pubblici erogati da questo ente. Per fare ciò vengono messi a disposizione di tutti i cittadini i dati fondamentali sull'andamento e sul funzionamento dell'amministrazione. Tutto ciò consente ai cittadini di ottenere un'effettiva conoscenza dell'azione dell'Amministrazione, con il fine appunto, di agevolare e sollecitare le modalità di partecipazione e coinvolgimento della collettività.

La presente sezione deve intendersi correlata al sistema di gestione del ciclo della performance anche grazie all'apporto conoscitivo e partecipativo dei portatori di interesse (*stakeholder*) sia interni che esterni all'Amministrazione.

Tra gli *obiettivi gestionali*, fissati nel PEG/Piano della performance, di rilevante peso sono gli obblighi connessi agli adempimenti volti ad assicurare la trasparenza dell'azione e dell'organizzazione amministrativa e che sono oggetto di valutazione in capo ai responsabili di settore.

2.3.5.7 - Modalità di coinvolgimento dei portatori di interesse (stakeholder) e risultati di tale coinvolgimento

I portatori di interesse che dovranno essere coinvolti per la realizzazione e la valutazione delle attività di trasparenza saranno i cittadini residenti nel Comune, le associazioni, i media, le imprese, gli ordini professionali ed i sindacati.

Verrà avviato un nuovo percorso che possa risultare favorevole alla crescita di una cultura della trasparenza in cui appare indispensabile accompagnare la struttura nel prendere piena consapevolezza, non soltanto della nuova normativa, quanto piuttosto del diverso approccio che occorre attuare nella pratica lavorativa: deve consolidarsi un atteggiamento orientato pienamente al servizio del cittadino e che, in primo luogo, consideri la necessità di farsi comprendere e conoscere nei linguaggi utilizzati e nelle logiche operative.

L'U.R.P. dovrà svolgere anche la funzione di "punto di ascolto", sia in chiave valutativa della qualità dei servizi offerti, che in chiave propositiva in merito agli ambiti sui quali attivare azioni di miglioramento in tema di trasparenza.

Inoltre, bisognerà istituire gradualmente lo strumento delle indagini di *customer satisfaction* per poter valutare l'opinione della cittadinanza sul funzionamento dei servizi esterni, magari diffondendolo anche per tutti gli altri servizi, anche interni.

2.3.5.8 -Panoramica su alcuni obblighi di pubblicazione disciplinati dal d.lgs. 33/2013

L'art. 9 bis introdotto dall'art. 9, comma 2, del d.lgs. n. 97 del 2016. Il rinvio alle banche dati

L'art. 9 bis del d.lgs. 33/2013, introdotto dall'art. 9, comma 2, del d.lgs. n. 97 del 2016, prevede che le pubbliche amministrazioni titolari delle banche dati di cui all'Allegato B pubblicano i dati, contenuti nelle medesime banche dati, e adempiono agli obblighi di pubblicazione, indicati nell'Allegato B, mediante la comunicazione dei dati, delle informazioni o dei documenti dagli stessi detenuti all'amministrazione titolare della corrispondente banca dati e con la pubblicazione sul proprio sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", del collegamento ipertestuale, rispettivamente, alla banca dati contenente i relativi dati, informazioni o documenti, ferma restando la possibilità per le amministrazioni di continuare a pubblicare sul proprio sito i predetti dati purché identici a quelli comunicati alla banca dati.

L'allegato B del d.lgs. 33/2013, introdotto dal d.lgs. n. 97 del 2016, è di seguito riportato:

	Nome della banca dati	Amm. che detiene la banca dati	Norma/e istitutiva/e della banca dati	Obblighi previsti dal d.lgs. n. 33 del 2013
1.	Perla PA	PCM-DFP	- Artt. 36, co. 3, e 53 del d.lgs. n. 165 del 2001; - art. 1, co. 39-40, della legge n. 190 del 2012	Art. 15 (titolari di incarichi di collaborazione o consulenza); art. 17 (dati relativi al personale non a tempo indeterminato); art. 18 (dati relativi agli incarichi conferiti ai dipendenti pubblici)
2.	SICO - Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle Amministrazioni pubbliche	MEF-RGS (IGOP)	Artt. 40-bis, co. 3, e 58-62 del d.lgs. n. 165 del 2001	Art. 16, co. 1-2 (dotazione organica e costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato); art. 17 (dati relativi al personale non a tempo indeterminato); art. 21, co. 1 (dati sulla contrattazione collettiva nazionale); art. 21, co. 2 (dati sulla contrattazione integrativa)
3.	Archivio contratti del settore pubblico	ARAN CNEL	Artt. 40-bis, co. 5, e 47, co. 8, del d.lgs. n. 165 del 2001	Art. 21, co. 1 (dati sulla contrattazione collettiva nazionale); art. 21, co. 2 (dati sulla contrattazione integrativa)
4.	SIQuEL - Sistema Informativo Questionari Enti Locali	Corte dei conti	Art. 1, co. 166-167, della legge n. 266 del 2005	Art. 22 (dati relativi ai soli Enti locali riguardanti enti pubblici vigilati, enti di diritto privato in controllo pubblico, partecipazioni in società di diritto privato)
5.	Patrimonio della PA	MEF-DT	- Art. 2, co. 222, della legge n. 191 del 2009; - art. 17, co. 3-4, del decreto-legge n. 90 del 2014, convertito, con	Art. 22, commi 1 e 2 (dati relativi a società, enti pubblici e enti di diritto privato partecipati dalle amministrazioni pubbliche o in cui le Amministrazioni nominano propri rappresentanti negli organi di governo); art. 30 (dati relativi a beni immobili posseduti o detenuti delle amministrazioni pubbliche)

			modificazioni, dalla legge n. 114 del 2014	
6.	Rendiconti dei gruppi consiliari regionali	Corte dei conti	- Art. 1, co. 10, del decreto-legge n. 174 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 213 del 2012; - d.P.C.M. 21 dicembre 2012	Art. 28, co. 1 (pubblicità dei rendiconti dei gruppi consiliari regionali)
7.	BDAP - Banca Dati Amministrazioni Pubbliche	MEF-RGS	- Art. 13 della legge n. 196 del 2009;	Art.29, co. 1 (bilanci preventivi e consuntivi delle amministrazioni pubbliche)
			- decreto del Ministro dell'economia e delle finanze n. 23411 del 2010;	Art. 37, comma 1, lett. a), b), c) (informazioni relative alle procedure per l'affidamento e l'esecuzione di opere e lavori)
			- d.lgs. n. 229 del 2011;	Art. 38, Pubblicità dei processi di pianificazione, realizzazione e valutazione delle opere pubbliche
			- d.lgs. n. 228 del 2011;	
8.	REMS (Real Estate Management System) - Sistema di Gestione degli Immobili di Proprietà Statale	Demanio		Art. 30 (beni immobili e gestione del patrimonio)
9.	BDNCP - Banca Dati Nazionale Contratti Pubblici	ANAC	- Art. 62-bis del d.lgs. n. 82 del 2005;	Art. 37, co. 1 (informazioni relative alle procedure per l'affidamento e l'esecuzione di opere e lavori pubblici, servizi e forniture)
			- art. 6-bis del d.lgs. n. 163 del 2006	
10.	Servizio Contratti Pubblici	MIT	Artt. 66, co. 7, 122, co. 5 e 128, co. 11, del d.lgs. n. 163 del 2006	Art. 37, co. 1 (informazioni relative alle procedure per l'affidamento e l'esecuzione di opere e lavori pubblici, servizi e forniture)

Nelle corrispondenti sezioni del sito internet può, pertanto, essere pubblicato il collegamento ipertestuale (link) della corrispondente banca dati eventualmente indicando e suggerendo il testo da digitare ai fini della consultazione dei dati per il Comune.

L'art. 14 - Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e titolari di incarichi dirigenziali

Apposite linee guida emanate dall'ANAC con delibera n. 241 del 8 marzo 2017 contengono indicazioni rivolte alle amministrazioni destinatarie delle disposizioni del d.lgs. 33/2013 intorno all'art. 14 del d.lgs. 33/2013, come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016.

Per **titolari di incarichi politici** debbono intendersi tutti i soggetti che partecipano, sia in via elettiva che di nomina, a organi politici di livello statale, regionale e locale. Nei comuni il sindaco, il consiglio, la giunta; nelle unioni di comuni e comunità montane il presidente, il consiglio, la giunta.

I dati da pubblicare sono:

- a) l'atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo;
- b) il curriculum;
- c) i compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica; gli importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici;

- d) i dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, ed i relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti;
- e) gli altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e l'indicazione dei compensi spettanti;
- f) le dichiarazioni di cui all'articolo 2, della legge 5 luglio 1982, n. 441, nonché le attestazioni e dichiarazioni di cui agli articoli 3 e 4 della medesima legge, come modificata dal decreto 33/2013, limitatamente al soggetto, al coniuge non separato e ai parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano. Viene in ogni caso data evidenza al mancato consenso.

Con riferimento all'individuazione dei comuni cui si applica la lettera f), l'ANAC nella delibera n. 144/2014 aveva ritenuto soggetti agli obblighi di pubblicazione della situazione reddituale e patrimoniale i componenti degli organi di indirizzo politico nei soli comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti. Ciò in considerazione dell'espressa esclusione della pubblicazione di detti dati per comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti, prevista dall'art. 1, co. 1, n. 5) della legge 5 luglio 1982, n. 441 richiamata dall'art. 14.

Occorre al riguardo evidenziare che, tra le modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016, assume anche rilievo la disposizione dell'art. 3, co. 1-ter, del d.lgs. 33/2013 che consente ad ANAC di semplificare l'attuazione del decreto trasparenza, tra l'altro, per i comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti, come precisato dall'Autorità nell'approfondimento del PNA 2016 dedicato ai piccoli comuni (Delibera 831/2016).

Pertanto, l'Autorità con la deliberazione richiamata ha ritenuto di mantenere ferma l'interpretazione già fornita con la delibera 144/2014. Quindi, nei comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti, i titolari di incarichi politici, nonché i loro coniugi non separati e parenti entro il secondo grado non sono tenuti alla pubblicazione dei dati di cui all'art. 14, co. 1, lett. f) (dichiarazioni reddituali e patrimoniali). Resta, invece, fermo l'obbligo di pubblicare i dati e le informazioni di cui alle lett. da a) ad e) del medesimo art. 14, co. 1 anche in questi comuni.

Il comma 1-bis dell'art. 14 dispone che gli obblighi di cui al co. 1, lett. da a) ad f) si applicano ai **titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati**. Il legislatore prevede, tuttavia, che tali obblighi non sussistono nei casi in cui detti incarichi o cariche siano attribuiti a titolo gratuito, ovvero senza la corresponsione di alcuna forma di remunerazione, indennità o gettone di presenza.

Lo stesso comma 1-bis dell'art. 14 estende gli obblighi di trasparenza di cui al co. 1, lett. da a) ad f) anche ai **titolari di incarichi dirigenziali**, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione.

Secondo l'ANAC (delibera 241/2017), nei comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti, in analogia con la disposizione che i titolari di incarichi politici non sono tenuti alla pubblicazione dei dati di cui all'art. 14, co. 1, lett. f) e in base a ragioni di parità di trattamento all'interno dello stesso ente fra titolari di incarichi politici e titolari di incarichi dirigenziali, nonché per esigenze di semplificazione ai sensi dell'art. 3, co. 1-ter del d.lgs. 33/2013, nei comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti, anche per i dirigenti sono pubblicati i dati di cui all'art. 14, co. 1, lett. da a) ad e), ma non quelli previsti alla lett. f), ovvero le attestazioni patrimoniali e la dichiarazione dei redditi.

L'ANAC in data 12 aprile 2017 con deliberazione n. 382 ha deciso di sospendere l'efficacia della delibera n. 241/2017 limitatamente alle indicazioni relative all'applicazione dell'art. 14 co. 1, lett. c) ed f) del d. lgs. n. 33/2013 per tutti i dirigenti pubblici in attesa della definizione nel merito del

giudizio su ricorso presentato da dirigenti del Garante della privacy o in attesa di un intervento legislativo chiarificatore.

Il comma 1-*quinquies* dell'art. 14 estende l'obbligo di pubblicazione dei dati, delle informazioni e delle dichiarazioni di cui al co. 1, lett. da a) ad f) anche ai **titolari di posizioni organizzative**. In particolare sono sottoposti a tale obbligo i soggetti cui sono affidate deleghe ai sensi dell'art. 17, co. 1-bis, del d.lgs. 165/2001, ovvero i dipendenti che ricoprono le posizioni funzionali più elevate cui i dirigenti, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, delegano per un periodo di tempo determinato, con atto scritto e motivato, alcune delle competenze proprie della funzione dirigenziale. L'ANAC precisa che i medesimi obblighi di trasparenza si applicano in ogni altro caso in cui sono svolte funzioni dirigenziali attribuite con provvedimento formale. Si consideri in tal senso, ad esempio, l'ipotesi prevista dall'art. 109, co. 2 del d.lgs. 267/2000 laddove dispone che, nei comuni privi di personale di qualifica dirigenziale, le funzioni dirigenziali possano essere attribuite, a seguito di provvedimento motivato del sindaco, ai responsabili degli uffici o dei servizi. In relazione a quanto già indicato per i titolari di incarichi politici e per i dirigenti nei comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti, per i titolari di posizioni organizzative con funzioni dirigenziali, secondo l'ANAC, sono pubblicati i dati di cui all'art. 14, co. 1, lett. da a) ad e), ma non quelli previsti alla lett. f), ovvero le attestazioni patrimoniali e la dichiarazione dei redditi.

All'art. 14, comma 1-ter, è stata introdotta un'ulteriore rilevante misura di trasparenza riguardante tutti i dirigenti. Questi ultimi, come espressamente previsto dalla norma, sono tenuti a comunicare all'amministrazione presso cui prestano servizio l'importo complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica. A tale obbligo corrisponde quello dell'amministrazione di pubblicare sul proprio sito istituzionale detto dato. In merito a cosa debba intendersi per "*emolumenti complessivi*", il d.P.C.M del 23 marzo 2012 e le circolari del Dipartimento della funzione pubblica, n. 8/2012 e n. 3/2014 riguardanti, tra l'altro, l'applicazione dell'art. 23-ter del d.l. n. 201/2011, hanno fornito alcune indicazioni chiarendo che *«sono rilevanti gli emolumenti percepiti nell'ambito di rapporti di lavoro subordinato o autonomo e, quindi, gli stipendi e le altre voci di trattamento fondamentale, le indennità e le voci accessorie, nonché le eventuali remunerazioni per consulenze, incarichi aggiuntivi conferiti dalle amministrazioni pubbliche, anche diverse da quelle di appartenenza»*.

Con il comunicato del 17 maggio 2017 l'Autorità ha precisato che, a seguito dell'ordinanza del TAR Lazio n. 1030/2017 e della delibera ANAC n. 382/2017, l'obbligo di pubblicazione degli emolumenti complessivi a carico della finanza pubblica percepiti dai dirigenti, previsto dall'art. 14, co. 1-ter, del d.lgs. 33/2013, debba ritenersi non sospeso, in quanto la predetta disposizione non è stata richiamata in alcun modo dall'ordinanza, né è stata oggetto di censura dinanzi al TAR.

Successivamente a seguito di ulteriori richieste di chiarimenti in ordine all'applicazione dell'art. 14, co. 1-ter, del d.lgs. 33/2013, alla luce dell'ordinanza del TAR Lazio, Sezione I *quater*, 19 settembre 2017, n. 09828 di rimessione alla Corte costituzionale della questione di costituzionalità dell'art. 14, co. 1-bis e 1-ter, del d.lgs. 33/2013, l'ANAC, come risulta dal Comunicato del Presidente del 8 novembre 2017, ha ritenuto di confermare la decisione assunta precedentemente, rilevando che avere sollevato d'ufficio l'eccezione di illegittimità costituzionale dell'art. 14, co. 1-ter, del d.lgs. 33/2013 non ha alcun effetto sospensivo.

Si ritiene in ogni caso che la previsione di comunicazione dell'importo complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica non sia applicabile alle posizioni organizzative.

Tali dati vanno inseriti nella sezione “Amministrazione trasparente”, sottosezione di primo livello “Personale”, sottosezioni di secondo livello “Incarichi amministrativi di vertici” e “Dirigenti” da aggiornare annualmente entro un termine ragionevole rispetto a quello della comunicazione dei dati – fissato al 30 novembre dal d.P.C.M. 23.3.2012 - e comunque non oltre il 30 marzo.

L'art. 15 - Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza

Vanno pubblicate le seguenti informazioni relative ai titolari di incarichi di collaborazione o consulenza:

- a) gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico;
- b) il curriculum vitae;
- c) i dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali;
- d) i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione, con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato.

Nelle sue linee guida, l'ANAC sottolinea che all'interno della sotto-sezione “*Consulenti e collaboratori*”, devono essere pubblicati i dati relativi agli incarichi e alle consulenze che non siano riconducibili al “*Contratto di appalto di servizi*” assoggettato alla disciplina dettata nel codice dei contratti (d.lgs. 50/2016). L'autorità inoltre attesta l'eterogeneità degli incarichi di consulenza e l'esistenza di fattispecie di dubbia qualificazione e riconduce agli incarichi di collaborazione e consulenza di cui assicurare la pubblicazione sui siti quelli conferiti ai commissari esterni membri di commissioni concorsuali e di componenti del Collegio dei revisori dei conti.

La pubblicazione di cui al presente articolo rientra nell'allegato B del d.lgs. 33/2013, introdotto dal d.lgs. n. 97 del 2016, richiamato dal novellato art. 9-bis per cui l'adempimento può essere soddisfatto mediante la comunicazione dei dati, delle informazioni o dei documenti dagli stessi detenuti all'amministrazione titolare della corrispondente banca dati e con la pubblicazione sul proprio sito istituzionale, nella sezione “Amministrazione trasparente”, del collegamento ipertestuale, rispettivamente, alla banca dati contenente i relativi dati.

Il comma 14 dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001 dispone, infatti, dopo la modifica del 2017, che le amministrazioni pubbliche comunichino al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica, i dati di cui agli articoli 15 e 18 del medesimo decreto legislativo n. 33 del 2013, relativi a tutti gli incarichi conferiti o autorizzati a qualsiasi titolo. Le amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico nonché l'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi.

L'anagrafe delle prestazioni, istituita presso il Dipartimento della funzione pubblica con l'art. 24 della legge 30 dicembre 1991, n. 412, doveva raccogliere, secondo quanto disposto dalla Funzione Pubblica con Circolare n. 5 del 21 dicembre 2006:

- tutti gli incarichi di collaborazione affidati ai sensi dell'art. 7, comma 6, del Decreto legislativo n. 165 del 2001, sia occasionali che coordinate e continuative, a prescindere dal contenuto specifico della prestazione;
- tutti gli incarichi di collaborazione conferiti a persone fisiche, essendo la norma inserita nell'ambito dell'art. 53 del Dlgs. n. 165/01.

Nel tempo si sono succedute diverse interpretazioni della norma con riferimento ad esempio agli incarichi per prestazioni professionali consistenti nella resa di servizi o adempimenti obbligatori per legge, agli incarichi di progettazione, di rappresentanza in giudizio, agli incarichi conferiti ai sensi del d.lgs. 81/2008 che non hanno agevolato la possibilità di applicazione in maniera univoca delle disposizioni di legge.

L'incarico attribuito per sorteggio al revisore dei conti costituisce un adempimento obbligatorio per legge. Sulla base delle indicazioni ANAC si provvederà a inserirlo nella banca dati PERLA PA e nella sezione del sito.

Gli artt. 16 e 17 - Dotazione organica, costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e dati relativi al personale non a tempo indeterminato

Le pubbliche amministrazioni, con riferimento al personale a tempo indeterminato, sono tenute a pubblicare il conto annuale del personale e delle relative spese sostenute, di cui all'articolo 60, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito del quale sono rappresentati i dati relativi alla dotazione organica e al personale effettivamente in servizio e al relativo costo, con l'indicazione della sua distribuzione tra le diverse qualifiche e aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico. Devono, inoltre, essere evidenziati separatamente, i dati relativi al costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio, articolato per aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico. Trimestralmente, invece, devono essere pubblicati i dati relativi ai tassi di assenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale.

Con riferimento al personale non a tempo indeterminato devono essere pubblicati i dati relativi a detto personale e, trimestralmente, i dati relativi al costo complessivo con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico.

Parte delle pubblicazioni di cui al presente articolo rientra nell'allegato B del d.lgs. 33/2013, introdotto dal d.lgs. n. 97 del 2016, richiamato dal novellato art. 9-bis per cui l'adempimento può essere soddisfatto mediante la comunicazione dei dati, delle informazioni o dei documenti dagli stessi detenuti all'amministrazione titolare della corrispondente banca dati e con la pubblicazione sul proprio sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", del collegamento ipertestuale, rispettivamente, alla banca dati contenente i relativi dati.

Il sistema informativo SICO è, infatti, dedicato all'acquisizione dei flussi informativi previsti dall'art. 40 bis, comma 3, e dal titolo V del d.lgs. n.165/2001, riguardanti il personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche.

Non risulta, tuttavia, la possibilità per il cittadino di accedervi per consultare i dati trasmessi dalle pubbliche amministrazioni ma dal sito <https://contoannuale.rgs.mef.gov.it/> gli stessi possono essere consultati e scaricati in maniera aggregata o anche tramite appositi filtri.

L'art. 21 - Dati sulla contrattazione collettiva

Le pubbliche amministrazioni pubblicano i riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e accordi collettivi nazionali, che si applicano loro, nonché le eventuali interpretazioni autentiche, i contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate

dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001, nonché le informazioni trasmesse annualmente ai sensi del comma 3 dello stesso articolo.

Parte delle pubblicazioni di cui al presente articolo rientra nell'allegato B del d.lgs. 33/2013, introdotto dal d.lgs. n. 97 del 2016, richiamato dal novellato art. 9-bis per cui l'adempimento può essere soddisfatto mediante la comunicazione dei dati, delle informazioni o dei documenti dagli stessi detenuti all'amministrazione titolare della corrispondente banca dati e con la pubblicazione sul proprio sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", del collegamento ipertestuale, rispettivamente, alla banca dati contenente i relativi dati.

Ai sensi dell'art. 40-bis, co. 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

L'art. 47, co. 8, del d.lgs. n. 165 del 2001, prevede invece che i contratti e accordi collettivi nazionali, sono pubblicati nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana oltre che sul sito dell'ARAN e delle amministrazioni interessate.

L'ARAN e il Cnel hanno reso disponibile la Banca dati dei contratti integrativi (o di secondo livello) delle amministrazioni pubbliche stipulati con i sindacati sul territorio.

Inserendo il Codice Fiscale dell'Amministrazione è possibile ottenere sia per il personale dirigente che non, in riferimento alla data di sottoscrizione, al periodo di vigenza e ad eventuali note esplicative (di informazioni quali il parere dei Revisori dei conti e la data del provvedimento con cui è stato approvato dall'Organo di indirizzo politico) il relativo *Contratto*, la *Relazione tecnica* e quella *illustrativa*.

In alternativa è disponibile un filtro di ricerca avanzata per sede e denominazione dell'Amministrazione.

L'art. 19 - Bandi di concorso

L'art. 18 del d.lgs. 97/2016 ha modificato l'art. 19 del d.lgs. 33/2013 ribadendo la pubblicazione dei bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione. Lo stesso articolo è stato poi modificato dalla legge 27 dicembre 2019, n. 160.

In relazione ad ogni bando vi è l'obbligo di pubblicare anche "*i criteri di valutazione della Commissione, le tracce delle prove e le graduatorie finali, aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori.*".

I criteri e le modalità di valutazione delle prove concorsuali, da definirsi ai sensi della normativa vigente, è opportuno siano pubblicati tempestivamente non appena disponibili.

Le tracce delle prove, invece, non possono che essere pubblicate dopo lo svolgimento delle prove. Ai sensi del comma 2 dell'art. 19 i dati devono essere costantemente aggiornati.

Si precisa che la pubblicazione dei bandi espletati, ai sensi dell'art. 8, co. 3, del d.lgs. 33/2013, deve rimanere rintracciabile sul sito per cinque anni, a partire dal primo gennaio dell'anno successivo a quello in cui occorre procedere alla pubblicazione.

L'art. 22- Dati relativi agli enti pubblici vigilati, e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, nonché alle partecipazioni in società di diritto privato

Le modifiche introdotte all'art. 22 dal d.lgs. 97/2016 hanno interessato sia gli obblighi di trasparenza posti in capo alle amministrazioni con riguardo alle società a cui partecipano, nella direzione di un loro rafforzamento, sia il regime sanzionatorio nei casi di violazione degli obblighi

contenuti nel medesimo articolo. La norma va letta in stretto coordinamento con le disposizioni del d.lgs. 175/2016 «*Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*», cui il d.lgs. 33/2013 fa esplicito rinvio.

Per quanto concerne i dati da pubblicare, si segnalano le seguenti integrazioni, in aggiunta a quanto già previsto in precedenza, introdotte sia nel d.lgs. 33/2013, sia nel d.lgs. 175/2016 citato:

- a) ai sensi della lettera d-bis) introdotta nel co. 1 dell'art. 22, le amministrazioni sono ora tenute a pubblicare anche «*i provvedimenti in materia di costituzione di società a partecipazione pubblica, acquisto di partecipazioni in società già costituite, gestione delle partecipazioni pubbliche, alienazione di partecipazioni sociali, quotazione di società a controllo pubblico in mercati regolamentati e razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche, previsti dal decreto legislativo adottato ai sensi dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124*», ossia il d.lgs. 175/2016;
- b) ai sensi del decreto legislativo 19 agosto 2016 n. 175 «*Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*», a cui la lettera d-bis) rinvia, le pubbliche amministrazioni titolari di partecipazioni di controllo in società, oltre che le medesime società, sono tenute a pubblicare i provvedimenti e i contratti di cui ai co. 5 e 6 dell'art. 19 del d.lgs. 175/2016. Si tratta dei provvedimenti con cui le amministrazioni fissano, per le società in controllo pubblico, gli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi incluse quelle per il personale e dei provvedimenti con cui le società in controllo pubblico recepiscono gli obiettivi relativi alle spese di funzionamento fissati dalle pubbliche amministrazioni. Tali documenti sono quindi pubblicati dalle amministrazioni titolari di partecipazioni di controllo in società (nonché dalle società), anche mediante collegamento ipertestuale, nella sotto-sezione di secondo livello “Società partecipate/provvedimenti società partecipate” della sezione “Amministrazione trasparente” (ai sensi dell'art. 26, co. 6 del d.lgs. 175/2016, l'art. 19 del medesimo decreto non si applica alle società a partecipazione pubblica derivanti da una sperimentazione gestionale costituite ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502).

Le amministrazioni, prima dell'erogazione di somme a qualsiasi titolo nei confronti di uno degli enti e delle società di cui all'art. 22, sono tenute a verificare sul proprio sito web, eventualmente consultando il proprio Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza o l'OIV, se effettivamente tutti i dati previsti dall'art. 22 del d.lgs. 33/2013 risultano pubblicati sul proprio sito.

Parte delle pubblicazioni di cui al presente articolo rientra nell'allegato B del d.lgs. 33/2013, introdotto dal d.lgs. n. 97 del 2016, richiamato dal novellato art. 9-bis per cui l'adempimento può essere soddisfatto mediante la comunicazione dei dati, delle informazioni o dei documenti dagli stessi detenuti all'amministrazione titolare della corrispondente banca dati e con la pubblicazione sul proprio sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", del collegamento ipertestuale, rispettivamente, alla banca dati contenente i relativi dati.

Grazie ad un protocollo di intesa sottoscritto dalla Corte dei Conti con il MEF a maggio 2016 che ha dato luogo all'unificazione delle rispettive banche dati, il sistema che gestisce l'accesso dell'archivio dei dati relativi alle partecipate è detenuto, sviluppato e gestito solo dal Dipartimento del Tesoro ed è stata istituita la banca dati unica delle partecipazioni detenute dalle amministrazioni pubbliche. Il protocollo stabilisce che quest'ultimo raccolga attraverso la propria banca dati tutte le informazioni necessarie non solo alla rilevazione delle partecipazioni e dei rappresentanti delle Amministrazioni negli organi di governo di società ed enti, ma anche alle attività di controllo e referto della Corte dei conti. La banca dati del Dipartimento del Tesoro, che già raccoglieva attraverso il sistema informativo “Patrimonio PA”, i dati sulle partecipazioni di tutte

le Pubbliche Amministrazioni, inclusi gli enti territoriali, sarà quindi l'unica fonte di informazione sul fenomeno delle partecipazioni pubbliche su scala nazionale.

Nella sezione Opendata del sito www.dt.tesoro.it/it Il Dipartimento del Tesoro ha reso disponibili una serie di dati in formato aperto relativi alle Partecipazioni e agli Immobili detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni, come previsto dal decreto legislativo 33/2013, art. 9 bis allegato B.

Gli artt. 26 e 27 - Atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati - Elenco dei soggetti beneficiari

In virtù di quanto disposto dall'art. 26, resta fermo l'obbligo per le amministrazioni di provvedere alla pubblicazione sia degli atti con i quali sono determinati i criteri e le modalità per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ausili finanziari e vantaggi economici in favore di soggetti pubblici o privati, sia i medesimi atti di concessione di importo superiore a 1.000 euro. La pubblicazione è condizione di efficacia dei provvedimenti e quindi deve avvenire tempestivamente e, comunque, prima della liquidazione delle somme oggetto del provvedimento. Il d.lgs. 97/2016 è, invece, intervenuto sul co. 3 dell'art. 26 facendo venir meno la responsabilità amministrativa, patrimoniale e contabile dei dirigenti per l'indebita concessione o attribuzione del beneficio nei casi di omessa o incompleta pubblicazione dei provvedimenti di concessione di importo superiore a 1.000 euro. Resta, tuttavia, la possibilità di risarcimento del danno da ritardo da parte dell'amministrazione, ai sensi dell'articolo 30 del decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104.

Giova evidenziare, inoltre, che l'art. 43 del medesimo decreto ha abrogato l'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 7 aprile 2000, n. 118 che disponeva l'istituzione degli Albi dei beneficiari di provvidenze di natura economica, obbligo da ritenersi quindi assorbito dalle previsioni degli artt. 26 e 27.

L'art. 4 bis - Trasparenza nell'utilizzo delle risorse pubbliche

Con l'art. 5 del d.lgs. 97/2016 è stato inserito l'art. 4-bis del d.lgs. 33/2013 concernente la trasparenza nell'utilizzo delle risorse pubbliche.

La nuova disposizione, oltre a prevedere che l'Agenzia per l'Italia digitale (AGID) gestisca il sito internet denominato "Soldi pubblici", tramite il quale è possibile accedere ai dati degli incassi e dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni e consultarli in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, prevede, poi, che ogni amministrazione pubblici, in una parte chiaramente identificabile della sezione "Amministrazione trasparente", i dati sui propri pagamenti, permettendone la consultazione in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari.

Accogliendo le indicazioni ANAC, fermo restando l'esigenza che il legislatore intervenga per chiarire il contenuto effettivo dei dati indicati nella disposizione, l'amministrazione deve riferirsi almeno alle seguenti tipologie di spesa, in quanto afferenti a risorse tecniche e strumentali strettamente connesse al perseguimento della propria attività istituzionale:

- *Uscite correnti*
- Acquisto di beni e di servizi
- Trasferimenti correnti
- Interessi passivi
- Altre spese per redditi da capitale
- Altre spese correnti

- *Uscite in conto capitale*
 - Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni
 - Contributi agli investimenti
 - Altri trasferimenti in conto capitale
 - Altre spese in conto capitale
 - Acquisizioni di attività finanziarie

L'Amministrazione individua la natura economica delle spese anche attraverso il riferimento al piano dei conti e pubblica un prospetto per il momento con cadenza annuale data la limitata numerosità del personale e l'impossibilità di dedicare specifiche risorse agli adempimenti di pubblicazione.

L'art. 29- Bilancio, preventivo e consuntivo, piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, dati concernenti il monitoraggio degli obiettivi

Ai sensi dell'art. 29 del d.lgs. 33/2013, le pubbliche amministrazioni pubblicano il bilancio di previsione e consuntivo, completo di allegati, entro trenta giorni dalla sua adozione.

Il comma 1 del medesimo articolo, peraltro, al fine di assicurare la piena accessibilità e comprensibilità anche da parte dei meno esperti alla lettura delle informazioni di bilancio, richiede alle stesse amministrazioni di pubblicare, in aggiunta, i dati relativi al bilancio di previsione e a quello consuntivo in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche.

Al medesimo scopo è orientata la disposizione contenuta al co. 1bis, che richiede alle amministrazioni, di pubblicare e rendere accessibili i dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi e consuntivi in formato tabellare aperto in modo da consentirne l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo. Sul punto, oltre a richiamare l'attenzione sul corretto adempimento dell'obbligo, si fa presente che ai fini della predisposizione dei relativi schemi occorre riferirsi al d.p.c.m. 22 settembre 2014 «*Definizione degli schemi e delle modalità per la pubblicazione su internet dei dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi e consuntivi e dell'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni*», aggiornato con il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 29 aprile 2016 (GU n.139 del 16.6.2016) «*Modifica del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 22 settembre 2014, in materia di definizione degli schemi e delle modalità per la pubblicazione su Internet dei dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi e consuntivi*».

Strettamente connesso, e in qualche modo complementare, alla pubblicazione integrale e semplificata dei documenti di bilancio nonché dei dati relativi alle entrate e alla spesa, risulta essere l'obbligo di pubblicazione del piano di indicatori di cui al co. 2, con cui si fornisce ai cittadini la possibilità di esercitare anche un controllo sugli obiettivi della pubblica amministrazione. Occorre, peraltro, evidenziare che il d.lgs. 126/2014, fra le diverse modifiche apportate al d.lgs. 118/2011 («*Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42*»), ha introdotto l'art. 18-bis («*Indicatori di bilancio*») che, di fatto, estende anche agli enti territoriali l'obbligo di pubblicazione del Piano degli indicatori che, allo stato, in base alle indicazioni dell'art. 29, co. 3, era riservato ai soli enti di cui al d.lgs. 91/2011. Si tratta, in sostanza, di un sistema di indicatori misurabili e riferiti ai programmi quale parte integrante dei documenti di programmazione e di bilancio di ciascuna amministrazione ed è diretto a consentire la comparazione dei bilanci.

Parte delle pubblicazioni di cui al presente articolo rientra nell'allegato B del d.lgs. 33/2013, introdotto dal d.lgs. n. 97 del 2016, richiamato dal novellato art. 9-bis per cui l'adempimento può essere soddisfatto mediante la comunicazione dei dati, delle informazioni o dei documenti dagli stessi detenuti all'amministrazione titolare della corrispondente banca dati e con la pubblicazione sul proprio sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", del collegamento ipertestuale, rispettivamente, alla banca dati contenente i relativi dati.

L'art. 13 della L. 196/2009 ha infatti istituito la banca dati unitaria istituita presso il Ministero dell'economia e delle finanze, per la raccolta dei dati concernenti i bilanci di previsione, le relative variazioni, i conti consuntivi, quelli relativi alle operazioni gestionali, nonché tutte le informazioni necessarie all'attuazione del disposto normativo.

Il decreto del Ministero dell'economia e delle finanze del 12 maggio 2016 ha definito le modalità di trasmissione dei bilanci e dei dati contabili delle Regioni, delle Province autonome di Trento e di Bolzano, degli enti locali e dei loro enti ed organismi strumentali, alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche (BDAP) istituita, come già detto, dall'articolo 13 della legge n. 196 del 2009.

Ogni amministrazione potrà quindi riportare nel suo sito istituzionale il collegamento ipertestuale ai propri dati contenuti nella BDAP, relativamente al perimetro stabilito dal decreto legislativo n. 97 del 2016: il cittadino avrà quindi la possibilità di consultare i dati di ogni singola amministrazione. Il link è il seguente: <https://openbdap.rgs.mef.gov.it/it/FET/Analizza#BilanciArmonizzati> ed è utile cliccare alla sezione "Consulta il bilancio dell'Ente di tuo interesse attraverso i Bilanci Armonizzati di OpenBDAP".

L'art. 30- Beni immobili e gestione del patrimonio

L'art. 30, solo in minima parte modificato dal d.lgs. 97/2016, prevede la pubblicazione delle informazioni identificative degli immobili posseduti e, nella nuova formulazione, anche di quelli detenuti, nonché dei canoni di locazione o di affitto versati o percepiti.

Ogni amministrazione è, pertanto, tenuta a rendere pubblico il patrimonio immobiliare a propria disposizione, posseduto in ragione di un titolo di proprietà o altro diritto reale di godimento o semplicemente detenuto; ciò, evidentemente, allo scopo di consentire alla collettività di valutare il corretto utilizzo delle risorse pubbliche, anche patrimoniali, nel perseguimento delle funzioni istituzionali.

Parte delle pubblicazioni di cui al presente articolo rientra nell'allegato B del d.lgs. 33/2013, introdotto dal d.lgs. n. 97 del 2016, richiamato dal novellato art. 9-bis per cui l'adempimento può essere soddisfatto mediante la comunicazione dei dati, delle informazioni o dei documenti dagli stessi detenuti all'amministrazione titolare della corrispondente banca dati e con la pubblicazione sul proprio sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", del collegamento ipertestuale, rispettivamente, alla banca dati contenente i relativi dati.

L'articolo 2, comma 222, periodi undicesimo, dodicesimo, quattordicesimo e quindicesimo della Legge 191/2009 ha introdotto una serie di obblighi di comunicazione all'Agenzia del Demanio e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento del tesoro di dati riferiti agli immobili.

Il D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122, ha disposto (con l'art. 8, comma 2) che gli obblighi di comunicazione previsti dall'art. 2, comma 222, periodo dodicesimo, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, sono estesi alle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196.

Nella sezione Opendata del sito www.dt.tesoro.it/it Il Dipartimento del Tesoro ha reso disponibili una serie di dati in formato aperto relativi alle Partecipazioni e agli Immobili detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni, come previsto dal decreto legislativo 33/2013, art. 9 bis allegato B.

L'art. 31- Dati relativi ai controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione

L'art. 31, come novellato dall'art. 27 del d.lgs. 97/2016, si sofferma sulla pubblicazione degli esiti dei controlli sull'attività amministrativa, prevedendo la pubblicazione di tutti gli atti degli organismi indipendenti di valutazione o nuclei di valutazione (procedendo all'indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti), la relazione degli organi di revisione amministrativa e contabile al bilancio di previsione o budget, alle relative variazioni e al conto consuntivo o bilancio di esercizio nonché tutti i rilievi ancorché non recepiti della Corte dei Conti riguardanti l'organizzazione e l'attività delle Amministrazioni e dei loro uffici.

Per quanto concerne l'obbligo di pubblicazione relativo agli atti degli organismi indipendenti di valutazione (OIV), la stessa normativa si applica, in mancanza di OIV, anche agli organismi con funzioni analoghe.

In questa sezione, si ribadisce, vanno pubblicate anche le attestazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza, per le quali in precedenza, in assenza di un chiaro disposto normativo come quello ora introdotto, l'Autorità aveva dato indicazioni di pubblicazione in "Disposizioni generali", sotto-sezione di secondo livello "Attestazioni OIV o struttura analoga (cfr. da ultimo delibera ANAC n. 43 del 20 gennaio 2016 «Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 gennaio 2016 e attività di vigilanza dell'Autorità»).

L'art. 37 - Contratti pubblici di lavori, servizi e forniture

L'art. 37 è stato riformulato. Permangono gli obblighi di pubblicazione contenuti nell'art. 1, co. 32, della l. 190/2012 ed è stata aggiunta la pubblicazione degli atti e delle informazioni oggetto di pubblicazione ai sensi dell'art. 29 del d.lgs. 50/2016.

Fermo restando quanto già previsto dall'Autorità con la delibera ANAC 39/2016 «Indicazioni alle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 co. 2 del d.lgs. 165/2001 sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e di trasmissione delle informazioni all'ANAC ai sensi dell'art.1 co. 32 della l. 190/2012 come aggiornato dall'art. 8 co. 2 della legge 69/2015» a proposito degli obblighi di pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 1, co. 32 della l. 190/2012, e tenuto conto della formulazione molto generale del rinvio agli atti di cui all'art. 29 del d.lgs. 50/2016, l'Autorità, con le linee guida 2016, ritiene che le pubbliche amministrazioni e gli altri soggetti tenuti ai sensi dell'art. 2 bis del d.lgs. 33/2013, siano tenuti a pubblicare nella sezione "Amministrazione trasparente"- sottosezione "Bandi di gara e contratti" gli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 50/2016, come elencati nell'allegato 1, nonché gli elenchi dei verbali delle commissioni di gara, ferma restando la possibilità di esercizio del diritto di accesso civico generalizzato ai predetti verbali, ai sensi degli artt. 5, co. 2 e 5-bis del d.lgs. 33/2013.

Gli atti in questione possono essere pubblicati nella predetta sotto-sezione, anche tramite link ad altre parti del sito, in attuazione dell'art. 9 del d.lgs. 33/2013.

Parte delle pubblicazioni di cui al presente articolo rientra nell'allegato B del d.lgs. 33/2013, introdotto dal d.lgs. n. 97 del 2016, richiamato dal novellato art. 9-bis per cui l'adempimento può essere soddisfatto mediante la comunicazione dei dati, delle informazioni o dei documenti dagli stessi detenuti all'amministrazione titolare della corrispondente banca dati e con la pubblicazione

sul proprio sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", del collegamento ipertestuale, rispettivamente, alla banca dati contenente i relativi dati.

Nel PNA 2022, l'Autorità ritiene che, in questa fase storica in cui il legislatore ha introdotto regimi derogatori nelle procedure di affidamento degli appalti in considerazione dell'emergenza sanitaria, prima, e per favorire il raggiungimento degli interventi del PNRR, poi, va senza dubbio valorizzato il ruolo della trasparenza come misura cardine per assicurare un importante presidio in funzione di anticorruzione, oltre che di controllo sociale sull'operato e sui risultati ottenuti dalle stazioni appaltanti, sia nell'aggiudicazione che nell'esecuzione di opere, di servizi e forniture. Per tali motivi nell'Allegato 9, elenca, per ogni procedura contrattuale, dai primi atti all'esecuzione, gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici oggi vigenti cui le amministrazioni devono riferirsi per i dati, atti, informazioni da pubblicare nella sotto-sezioni di primo livello "Bandi di gara e contratti" della sezione "Amministrazione trasparente" operando l'impostazione precedente. Tale impostazione consente una migliore comprensione dello svolgimento delle procedure contrattuali. Considerato l'impatto organizzativo di questa modalità di pubblicazione, il pieno raggiungimento dell'obiettivo si ritiene possa essere informato al principio di gradualità e progressivo miglioramento.

Dal 23 giugno 2017, come stabilito dal "Decreto Trasparenza", è online la Banca dati SCP - Servizio contratti pubblici, con dati in formato aperto.

Al link <http://dati.mit.gov.it/catalog/dataset/scp> è infatti possibile accedere alla piattaforma degli Opendata del MIT che ospita anche il Dataset relativo agli avvisi, i bandi e gli esiti di gara, comprensivo di file relativo ai metadati "machine readable", raccolti dalla Banca dati Servizio Contratti Pubblici, gestita dalla Direzione Generale per la regolazione e i contratti pubblici del MIT.

Nell'ambito del BDAP, (OpenBDAP) quello concernente le Opere pubbliche ha un ambito di rilevazione costituito dalle informazioni che riguardano l'intero ciclo di vita delle opere, dalla progettazione alla realizzazione relativamente anche ad aspetti finanziari e procedurali. È possibile effettuare la ricerca in base a criteri territoriali per Regione, Provincia e Comune o direttamente per Amministrazione o suo Codice Fiscale. Le PA trasmittenti e detentrici originarie del dato hanno a disposizione un collegamento ipertestuale personalizzato sulla base del proprio CF che possono rendere disponibile sul proprio sito web in sostituzione dei dati che prima erano obbligati a rendere pubblici singolarmente.

Il seguente URL reindirizza alla pagina del portale OpenBDAP che permette di consultare i dati relativi alle Opere Pubbliche: <https://openbdap.rgs.mef.gov.it/IT/IPU/Analizza#OperePubbliche>
Per il comune di Lagosanto l'URL diretto è:

https://openbdap.rgs.mef.gov.it/BO/OpenDocument?modalita=link&docID=FgAUHFIfxgsAFwYAAACHAiUbeOO1D67w&T=BusinessObject&idType=CUID&noDetailsPanel=true&X_Enter=00370530388

L'art. 38 - Dati sui processi di pianificazione, realizzazione e valutazione delle opere pubbliche

L'art. 38 è stato riformulato dal d.lgs. 97/2016 al fine di semplificare gli obblighi di trasparenza stabiliti nel testo previgente concernenti l'attività di pianificazione, realizzazione e valutazione delle opere pubbliche.

L'obbligo di pubblicare i documenti di programmazione delle opere pubbliche è contenuto al co. 2, anch'esso riformulato dal d.lgs. 97/2016. Tale obbligo attinente agli *atti di programmazione delle opere pubbliche* ribadisce quanto già previsto per il *programma triennale dei lavori pubblici e gli*

aggiornamenti annuali sia all'art. 21 del d.lgs. 50/2016 sia nella disciplina generale della trasparenza per i contratti pubblici, contenuta nell'art. 29 del codice (cui peraltro fa espresso rinvio l'art. 37 del d.lgs. 33/2013), ove si afferma nuovamente che «*tutti gli atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture... devono essere pubblicati e aggiornati sul profilo del committente...*».

Ne consegue che, ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di cui al co. 2 dell'art. 38, secondo le linee guida, è necessario che le stazioni appaltanti procedano ad inserire, nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto-sezione "Opere pubbliche" del proprio sito istituzionale il collegamento ipertestuale alla sotto-sezione "Bandi di gara e contratti", ove risultano pubblicati i dati in questione.

L'ANAC fa presente, inoltre, che per quanto riguarda le modalità da seguire per la pubblicazione sul sito informatico dell'Osservatorio del programma biennale degli acquisti di beni e servizi e del programma triennale dei lavori pubblici, da effettuarsi ai sensi del citato art. 21, co. 7, del d.lgs. 50/2016, con comunicato del Presidente del 26 ottobre 2016 ha precisato che «*nelle more dell'adeguamento definitivo dei sistemi informatici dell'Autorità al fine di renderli idonei al ricevimento delle suddette comunicazioni le amministrazioni aggiudicatrici devono adempiere agli obblighi previsti dall'art. 21, comma 7, del Codice mediante la pubblicazione dei programmi sul proprio profilo di committente e sul sito del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti*».

Parte delle pubblicazioni di cui al presente articolo rientra nell'allegato B del d.lgs. 33/2013, introdotto dal d.lgs. n. 97 del 2016, richiamato dal novellato art. 9-bis per cui l'adempimento può essere soddisfatto mediante la comunicazione dei dati, delle informazioni o dei documenti dagli stessi detenuti all'amministrazione titolare della corrispondente banca dati e con la pubblicazione sul proprio sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", del collegamento ipertestuale, rispettivamente, alla banca dati contenente i relativi dati.

L'art. 39 - Attività di pianificazione e governo del territorio

Gli obblighi di trasparenza relativi agli atti di governo del territorio di cui all'art. 39, sono stati semplificati dal d.lgs. 97/2016, anche in considerazione dell'introduzione dell'accesso civico generalizzato. Rimangono oggetto di obbligo di pubblicazione i piani territoriali, i piani di coordinamento, i piani paesistici, gli strumenti urbanistici generali ed attuativi e le loro varianti. Non sono più oggetto di pubblicazione obbligatoria gli schemi di provvedimento, le delibere di adozione o approvazione e i relativi allegati tecnici.

2.3.5.9 – Attuazione

L'allegato A del decreto legislativo 33/2013 disciplina la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni.

Il legislatore ha organizzato in *sotto-sezioni di primo e di secondo livello* le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione «*Amministrazione trasparente*» del sito web.

Le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato in nell'allegato A del decreto 33/2013.

Le tabelle riportate nell'allegato 4 (Trasparenza) sono state elaborate sulla base delle indicazioni contenute nel suddetto allegato del decreto 33/2013 e delle "linee guida" fornite dall'Autorità in particolare con la deliberazione 50/2013, con la determinazione n. 1310/2016 e con il PNA 2022.

Le tabelle sono composte da sette colonne, che recano i dati seguenti:

Colonna A: indicazione delle sotto-sezioni di primo livello;
--

Colonna B: indicazione delle sotto-sezioni di secondo livello;
Colonna C: disposizioni normative che disciplinano la pubblicazione;
Colonna D: denominazione del singolo obbligo;
Colonna E: contenuto dell'obbligo; documenti, dati e informazioni da pubblicare in ciascuna sotto-sezione secondo le linee guida di ANAC;
Colonna F: periodicità di aggiornamento delle pubblicazioni;
Colonna G: ufficio/i o persona/e o struttura/e responsabile/i della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti nella colonna E secondo la periodicità prevista in colonna F.

Nota ai dati della Colonna F:

la normativa impone scadenze temporali diverse per l'aggiornamento delle diverse tipologie di informazioni e documenti.

L'aggiornamento delle pagine web di “*Amministrazione trasparente*” può avvenire “*tempestivamente*”, oppure su base annuale, trimestrale o semestrale.

L'aggiornamento di taluni dati essere “*tempestivo*”. Il legislatore non ha però specificato il concetto di tempestività, concetto la cui relatività può dar luogo a comportamenti anche molto difformi.

Pertanto, al fine di “*rendere oggettivo*” il concetto di tempestività, tutelando operatori, cittadini e amministrazione, si sollecitano i responsabili di settore a sincerarsi dell'avvenuta pubblicazione nella sezione amministrazione trasparente in via contestuale alla pubblicazione sull'albo pretorio essendo il sistema informatico in uso al comune ad oggi a ciò abilitato. Negli altri casi sarà onere del Responsabile per la trasparenza valutare la tempestività delle pubblicazioni in base ad elementi fattuali quali gli interessi coinvolti, la rilevanza degli atti e la strumentalità delle pubblicazioni alla tutela di eventuali posizioni giuridiche soggettive. Detta tempestività sarà comunque oggetto di valutazione anche ai fini della performance.

Nota ai dati della Colonna G:

L'articolo 43 comma 3 del decreto legislativo 33/2013 prevede che “*i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscano il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge*”.

I dirigenti responsabili della *trasmissione dei dati* sono individuati nei Responsabili dei settori/uffici indicati nella colonna G.

I dirigenti responsabili della *pubblicazione e dell'aggiornamento* dei dati sono individuati nei Responsabili dei settori/uffici indicati nella colonna G.

2.3.5.10 – Limiti alla trasparenza

Secondo il d.lgs. 33/2013 (art. 4 co. 4), non è mai possibile pubblicare:

- dati personali non pertinenti;

- dati sensibili o giudiziari che non siano indispensabili rispetto alle specifiche finalità della pubblicazione;
- notizie di infermità, impedimenti personali o famigliari che causino l’astensione dal lavoro del dipendente pubblico;
- componenti della valutazione o le altre notizie concernenti il rapporto di lavoro che possano rivelare le suddette informazioni.

Restano fermi i limiti previsti dall’articolo 24 della legge 241/1990 e s.m.i., nonché le norme a tutela del segreto statistico.

In ogni caso, la conoscibilità non può mai essere negata quando sia sufficiente rendere “anonimi” i documenti, illeggibili dati o parti di documento, applicare mascheramenti o altri accorgimenti idonei a tutelare le esigenze di segreto e i dati personali.

2.3.5.11 – Controlli, responsabilità e sanzioni

Il Responsabile della trasparenza ha il compito di vigilare sull’attuazione di tutti gli obblighi previsti dalla normativa, segnalando i casi di mancato o ritardato adempimento al Nucleo di valutazione, all’organo di indirizzo politico nonché, nei casi più gravi, all’Autorità Anticorruzione (CIVIT) e all’ufficio del personale per l’eventuale attivazione del procedimento disciplinare.

L’inadempimento degli obblighi previsti dalla normativa costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all’immagine e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili di servizio, dei rispettivi settori di competenza e dei singoli dipendenti comunali.

Il responsabile competente non risponde dell’inadempimento se dimostra, per iscritto, al Responsabile della Trasparenza, che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

Il Nucleo attesta con apposita relazione ogni anno l’effettivo assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e integrità ai sensi dell’art. 14 del D. lgs. n. 150/2009.

Le sanzioni per le violazioni degli adempimenti in merito alla trasparenza sono quelle previste dal D.lgs. n. 33/2013, fatte salve sanzioni diverse per la violazione della normativa sul trattamento dei dati personali o dalle normative sulla qualità dei dati pubblicati (Codice dell’amministrazione digitale, legge n. 4/2004).

2.3.5.12 – Accesso civico

Il decreto legislativo 33/2013, comma 1, del rinnovato articolo 5 prevede:

“L’obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione”.

Mentre il comma 2, dello stesso articolo 5:

“Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione” obbligatoria ai sensi del decreto 33/2013.

La norma attribuisce ad ogni cittadino il *libero accesso* ai dati elencati dal decreto legislativo 33/2013, oggetto di pubblicazione obbligatoria, ed estende l’accesso civico ad ogni altro dato e documento (“*ulteriore*”) rispetto a quelli da pubblicare in “*amministrazione trasparente*”.

L’accesso civico “*potenziato*” investe ogni documento, ogni dato ed ogni informazione delle pubbliche amministrazioni. L’accesso civico incontra quale unico limite “*la tutela di interessi giuridicamente rilevanti*” secondo la disciplina del nuovo articolo 5-bis.

L'accesso civico, come in precedenza, non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente: spetta a chiunque. Come già sancito al precedente paragrafo **consentire a chiunque l'esercizio dell'accesso civico è obiettivo strategico di questa amministrazione.**

Del diritto all'accesso civico verrà data ampia informazione sul sito dell'ente nell'apposita sezione dedicata.

A norma del decreto legislativo 33/2013 in “*amministrazione trasparente*” sono pubblicati: i nominativi del responsabile della trasparenza al quale presentare la richiesta d'accesso civico e del titolare del potere sostitutivo, con l'indicazione dei relativi recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale nonché le modalità per l'esercizio dell'accesso civico.

I dipendenti per il tramite dei responsabili di area sono stati appositamente formati su contenuto e modalità d'esercizio dell'accesso civico, nonché sulle differenze rispetto al diritto d'accesso.

2.3.5.13 – Dati ulteriori

La pubblicazione puntuale e tempestiva dei dati e delle informazioni elencate dal legislatore è reputata a momento sufficiente per assicurare la trasparenza dell'azione amministrativa di questo ente ma è fatta salva la facoltà di valutare nel corso del triennio l'opportunità di pubblicare ulteriori informazioni. A tal fine, i dirigenti Responsabili dei settori/uffici indicati nella colonna G, possono pubblicare i dati e le informazioni che ritengono necessari per assicurare la *migliore trasparenza sostanziale* dell'azione amministrativa.

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA - OBIETTIVI DI STATO DI SALUTE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

3.1.1 – Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

3.1.1.1 – Le pari opportunità

Il Decreto Legislativo n. 198 del 11 aprile 2006 “*Codice delle pari opportunità fra uomini e donne*” raccoglie tutte le disposizioni vigenti in materia di pari opportunità finalizzate alla prevenzione e alla rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso. All'interno del Codice si ribadisce l'importanza dei Piani di Azioni Positive come strumenti per la promozione delle pari opportunità.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

La normativa italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come “*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto*

impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Il piano, se compreso e ben utilizzato, può permettere all'Ente di agevolare le proprie dipendenti ed i propri dipendenti dando loro la possibilità di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo e senza particolari disagi. Nello specifico, il piano viene sviluppato in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive.

La realizzazione del piano delle azioni positive prevede il coinvolgimento di tutti i settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Il Piano è, pertanto, rivolto a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

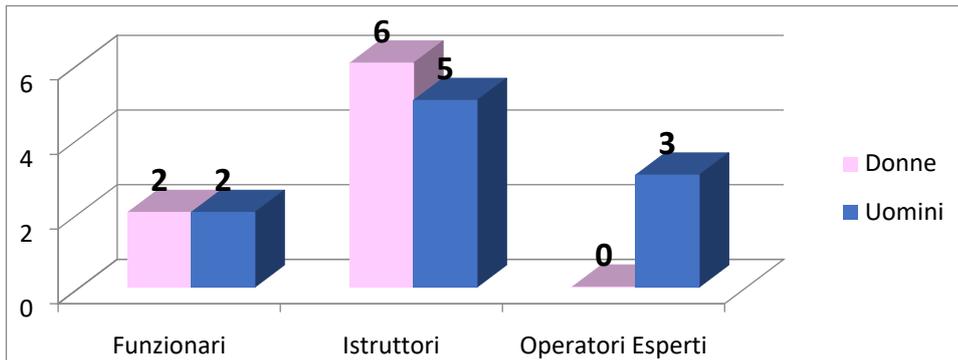
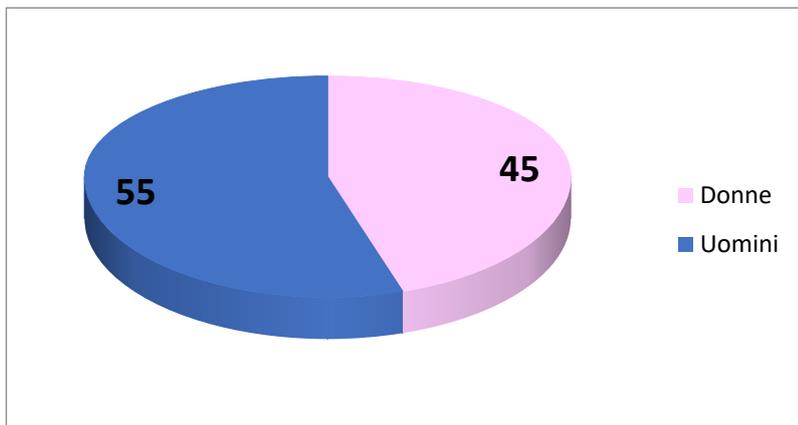
Esso, racchiuso dal 2023 nella presente apposita sezione del PIAO, si pone, dunque, come strumento per poter, attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Per capire in quale contesto andranno a collocarsi le azioni positive del presente piano si riportano alcuni dati sulla presenza femminile/maschile relativi al Comune di Lagosanto al 01/04/2023.

DISTRIBUZIONE DELLA PRESENZA FEMMINILE/MASCHILE DEL PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO

Dipendenti al 01/04/2023	Funzionari	Istruttori	Operatori Esperti	Totale	%
Donne	2	6	0	8	45
Uomini	2	5	3	10	55
Totale	4	11	3	18	100
Segretario Comunale					
Uomo				1	
Donna					

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER GENERE



Si nota come il genere maschile è predominante rispetto a quello femminile soltanto con riferimento all'area Operatori Esperti i cui dipendenti sono addetti 2 ai servizi esterni di manutenzione e 1 Collaboratore Amministrativo.

I dipendenti nominati responsabili di Posizione Organizzative sono 4 di cui 2 di sesso femminile.

In base a quanto previsto dall'art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006, secondo cui *“i piani delle azioni positive, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi”*, data l’attuale distribuzione del personale dipendente del Comune di Lagosanto, si può osservare che all’interno dell’Ente non vi è, di fatto, alcuna sotto rappresentazione del genere femminile, e pertanto in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l’eventuale scelta del candidato di sesso maschile non deve essere accompagnata da un’esplicita ed adeguata motivazione, secondo quanto previsto dall’art. 48, comma 2 del D. Lgs. n. 198/2006.

DISTRIBUZIONE DI GENERE NEGLI ORGANI ELETTI

Per quanto riguarda la presenza femminile/maschile negli organi elettivi del Comune di Lagosanto la situazione attuale è la seguente:

Sindaco: uomo

Vicesindaco: uomo

Altri assessori: 2 uomini e 2 donna

Altri Consiglieri: 7 di cui 2 uomini e 5 donne.

FORMAZIONE

Il Comune di Lagosanto cerca di garantire ai dipendenti la partecipazione a corsi di formazione qualificati nonostante evidenti difficoltà legate all'ammontare delle risorse destinabili alla formazione del personale.

Il Comune inoltre, ai fini della formazione obbligatoria della propria polizia municipale e dell'aggiornamento annuale in materia di sicurezza prevenzione della corruzione e della trasparenza, aderisce annualmente alla realizzazione congiunta, insieme ad altri Enti Locali, di giornate formative per i propri dipendenti istruttori di polizia municipale.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre corsi di formazione al proprio responsabile di area.

Gli attestati dei corsi, se consegnati, devono essere conservati nei fascicoli di ciascuno presso l'Ufficio Personale.

PART-TIME

Attualmente il ruolo di istruttore tecnico part-time risulta vacante dal 01/04/2023.

3.1.1.2 – Il cug

La Direttiva n. 2 del 2019 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei *“Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* (CUG), istituiti ai sensi dell'art. 57 del D.lgs n.165 del 2001, rafforzando il ruolo degli stessi all'interno delle amministrazioni pubbliche.

I Comitati esercitano le proprie competenze al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica.

Il Dipartimento della funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità svolgono attività di monitoraggio, coordinamento e assistenza nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Con Delibera di Giunta Comunale n. 118 del 16.06.2011 è stato approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia di cui all'articolo 21 della legge n. 183/ 2010.

In seguito alla determinazione n. 404 del 30.10.2024, ai successivi rinnovi con determinazione n. 480 del 21.12.2018, veniva costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del comune di Lagosanto.

La nomina risulta essere scaduta al 31.12.2022 oltre che comunque era da aggiornare la composizione causa diverse cessazioni. Obiettivo 2023 è il rinnovo della composizione.

Notizie del comitato sono riportate alla pagina internet:

3.1.1.3 – Gli obiettivi delle azioni positive

Il presente piano si pone come obiettivi:

- garantire le pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono le pari opportunità;
- porre al centro “l’attenzione alla persona” favorendo le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, attraverso azioni che prendono in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all’interno dell’Ente comunale;
- promuovere le pari opportunità in materia di formazione e aggiornamento del personale;
- individuare le competenze di genere da valorizzare per implementare, nell’interesse dell’Ente, la capacità di trattenere all’interno le professionalità migliori, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo in generale;
- accogliere le istanze della Commissione Pari Opportunità del Comune in base ai compiti affidatagli propositivi, consultivi, di verifica e di promozione della cultura delle pari opportunità ed il rispetto della persona nel contesto lavorativo.

3.1.1.4 – Progetti ed azioni positive da attivare triennio 2023-2025

Azione positiva 1: Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

L’ente si impegna a favorire, compatibilmente con le proprie esigenze, la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari anche attraverso strumenti quali la disciplina del part-time e la flessibilità di orario e attraverso un’elastica fruizione dei permessi riconosciuti per legge a lavoratrici e lavoratori per esigenze di conciliazione work-life balance (cura parentale e caregiver).

Modalità di attuazione:

- 1) Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali quali ad esempio a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistenza a familiari o a portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
 - inserimento in progetti terapeutici di recupero di cui all’art. 44 del vigente CCNL;
 - situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - svolgimento di attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
- 2) Diversa organizzazione dell’orario di lavoro dedicato al personale affetto da patologie oncologiche e invalidanti qualora sia indispensabile per conciliare le difficoltà emergenti dalla necessità di sottoporsi a cure, interventi e terapie salvavita; ù
- 3) Massima flessibilità delle modalità di richiesta dei permessi previsti dalla legge: in casi di urgenze non preventivabili, l’autorizzazione alla fruizione di permessi e ferie viene concessa anche per lo stesso giorno della richiesta, ferma restando la comunicazione verbale telefonica dell’assenza.
- 4) Promozione del lavoro agile a favore di dipendenti con problemi familiari e/o personali. L’amministrazione, in caso di necessità, darà la priorità all’accesso al lavoro agile:
 - a. ai genitori con figli in età scolare (fino 16 anni compiuti);

- b. ai dipendenti con familiari conviventi titolari della L. 104/92;
- c. ai dipendenti con familiari conviventi che necessitano di cure anche se non titolari della legge 104/92 (previa acquisizione agli atti di documentazione medica);
- d. ai dipendenti con distanza casa-lavoro, calcolata sui tempi di percorrenza del trasporto pubblico superiori a 1 ora per singolo viaggio;
- e. altre situazioni particolari, la cui valutazione sarà effettuata dal competente Responsabile.

Azione positiva 2: Comitato Unico di garanzia

L'Ente si impegna a ricostituire il comitato e collaborare, nel rispetto delle tempistiche definite dalla legge, negli atti riguardanti le pari opportunità.

L'ente si propone di aderire alla rete provinciale dei CUG.

Modalità di attuazione:

- 1) Predisposizione di tutti gli atti per la nomina del CUG entro il 31/12/2023.
- 2) Istruttoria per adesione alla rete provinciale dei CUG: verifica modalità di adesione in collaborazione con l'Ufficio della Consiglieria di Parità e predisposizione provvedimento entro il 31/12/2023.

Azione positiva 3: Assunzioni e sviluppo di carriera

Nel rispetto dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006 l'Ente si propone comunque di non discriminare l'accesso alle donne pur non essendo necessario intraprendere azioni per diminuire il divario tra i generi.

L'Ente si impegna a garantire le pari opportunità tra uomini e donne sia nelle procedure di selezione del personale che nelle procedure di avanzamento di carriera.

L'affidamento degli incarichi di responsabilità deve avvenire sulla base dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Modalità di attuazione:

- 1) Programmare percorsi formativi *specifici* rivolti sia la personale femminile che maschile.
- 2) Utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
- 3) Affidamento di mansioni di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.
- 4) Esplicitare i dati relativi al genere in riferimento a qualunque avviso di selezione bandito dall'ente.

Azione positiva 4: Informazione

L'Ente si impegna a favorire la diffusione di informazioni relativamente sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità con lo scopo di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Modalità di attuazione:

- 1) Attivare azioni di sensibilizzazione e informazione rivolte ai responsabili dei Settori/Servizi sul tema delle pari opportunità, tramite incontri e/o distribuzione interna di materiale anche digitale (opuscoli, informazioni, normative, link) sull'argomento.
- 2) Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità, utilizzando comunicazioni interne, distribuzione normative e link a siti web che si occupano dell'argomento.

Azione positiva 5: Formazione

Si proseguirà nella formazione come finora, favorendo il coinvolgimento delle donne, secondo livelli finora raggiunti, nel rispetto dei programmi e delle procedure in vigore.

Va consentita pari possibilità ai dipendenti di frequentare corsi di formazione, consentendo la conciliazione tra vita personale e professionale.

Obiettivo specifico è la formazione dei dipendenti con riferimento al CUG al fine di incentivare la partecipazione all'organo.

Modalità di attuazione:

- 1) Avvio di contatti con comuni limitrofi al fine di organizzare congiuntamente un incontro di formazione collettivo invitando la Consigliera di Parità della Provincia.

Azione positiva 6: Spazi di dibattito

L'Ente si impegna a promuovere e diffondere informazioni sulle tematiche delle pari opportunità e sensibilizzare lavoratrici e lavoratori dell'Ente alla cultura rispettosa del genere, anche attraverso appositi spazi di dibattito.

Modalità di attuazione:

- 1) Invito di Associazioni Femminili accreditate sul territorio provinciale ed iscritte al Runts a tenere incontri informativi/formativi sulla promozione dei diritti delle donne, sul tema delle pari opportunità e dell'empowerment femminile (2023);
- 2) Invito Centro antiviolenza attivo sul territorio della provincia di Ferrara per illustrare al personale dipendente dell'Ente, i servizi attivi sul territorio provinciale e gli ambiti di intervento di un centro antiviolenza (2024).

3.1.1.5 – Ulteriori informazioni

UFFICI INTERESSATI

Segretario Comunale
Responsabili di Area
Ufficio del Personale

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, 2023-2024-2025.

Va pubblicato sull'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito Internet - sezione Amministrazione Trasparente - "disposizioni generali/atti generali".

Nel periodo di vigenza saranno raccolti, presso l'Ufficio Personale, pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ad eventuali problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

3.2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2.1 – Premessa alla sottosezione

Nella presente sotto-sezione viene esplicitata e messa in evidenza la programmazione e attuazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile nel Comune di Lagosanto, con particolare riferimento alle modalità di attuazione del lavoro agile all'interno dell'ente, alla strategia e agli obiettivi di sviluppo previsti, alle misure organizzative da adottare, ai requisiti tecnologici necessari e ai percorsi formativi da avviare per tutto il personale, dirigenza compresa. Vengono definiti, inoltre, gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

Il lavoro agile trova la prima regolamentazione nell'ordinamento con la Legge 22 maggio 2017, n. 81, "*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*", all'interno della quale viene definito come "*modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa*" (art. 18).

L'introduzione del lavoro agile richiede un nuovo paradigma nell'intendere il lavoro pubblico e con esso un diverso approccio non solo dei dipendenti ma anche della dirigenza e degli amministratori. Il lavoro agile supera infatti la tradizionale logica del controllo sulla prestazione, ovvero sulla presenza del dipendente, assumendo quale principio fondante l'accordo fiduciario tra il datore di lavoro ed il lavoratore. Con la prestazione in "*smart working*" si prescinde quindi dal luogo, dal tempo e dalle modalità impiegate per raggiungere gli obiettivi assegnati.

Nel raggiungere questo obiettivo si richiede da un lato l'autonomia nell'organizzazione del lavoro e la responsabilizzazione verso i risultati, che devono essere patrimonio del lavoratore, mentre per le amministrazioni si impone la flessibilità dei modelli organizzativi e l'adozione di un deciso cambiamento in termini di maggiore capacità di programmazione, coordinamento, monitoraggio ed adozione di azioni correttive.

Considerato che a seguito dell'emergenza sanitaria che ha interessato il 2020 e parte del 2021, il Comune di Lagosanto ha introdotto il lavoro agile come modalità di lavoro necessaria al fine di poter proseguire l'attività amministrativa senza arrecare pregiudizio agli utenti esterni e ai

cittadini; tale modalità di lavoro è stata poi implementata e regolata attraverso la Delibera di Giunta Comunale n. 1 del 13/01/2022 che ha introdotto una disciplina contenente l'adozione Linee Guida per l'accesso al lavoro in modalità agile.

La nuova modalità di svolgimento delle attività si è inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento dell'ente nella direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro, di orientamento ai risultati e per agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La suddetta modalità lavorativa può inoltre stimolare un cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione verso una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro e di orientamento ai risultati, agevolando altresì la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il legislatore, tuttavia, non intende limitare lo sviluppo del lavoro agile a mero strumento di gestione dell'emergenza. Il Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 *“Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID- 19”*, convertito con modificazioni con Legge 17 luglio 2020 n. 77, ha, infatti, disposto con l'art. 263 comma 4bis che *“Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano”*.

Con il DL 80/2021 il Pola (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) viene assorbito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, configurandosi non più come una sperimentazione ma, al contrario, come una modalità di lavoro a regime, funzionale alla creazione di Valore Pubblico che passa anche e soprattutto attraverso la modalità di lavoro di una Amministrazione e dei suoi dipendenti.

In tale ottica nella presente sottosezione si procederà ad un richiamo dei dati relativi al periodo di sperimentazione emergenziale, ma parallelamente anche alla definizione di nuovi indicatori di misura del lavoro agile, più funzionali e mirati al nuovo periodo, che pertanto non potranno avere una lettura confrontabile con i dati precedenti.

3.2.2 – Gli obiettivi del lavoro agile per l'anno 2023

Obiettivo principale è la definizione di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative dell'ente, consentendo ad un tempo sia la qualità dei servizi erogati sia un rinnovato equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Il Comune di Lagosanto riconosce nel lavoro agile un ottimo strumento in termini di flessibilità organizzativa e anche di possibile riduzione e/o contenimento dei costi di gestione (strumentazione, locali e per far fronte all'aumento dei costi dell'energia verificatisi nel corso del

2022), oltre a rappresentare un'efficace modalità di lavoro orientata al miglioramento e all'innovazione. Se da un lato esso infatti consente un buon equilibrio nel nostro ente tra lavoro e vita personale, dall'altro rappresenta anche uno strumento fondamentale di spinta verso la ricerca continua di digitalizzazione, la riduzione dell'impatto ambientale, il miglioramento della competitività e dell'innovazione dei servizi pubblici, ben allineandosi quindi al quadro generale di riforma e innovazione di questi anni.

Con tale premessa per l'anno 2023 gli obiettivi principali che il Comune si prefigge di raggiungere sono i seguenti:

- superare la gestione emergenziale e individuare il lavoro agile quale modalità di lavoro secondo la disciplina che viene qui prevista, nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione;
- diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità del personale;
- sviluppare una organizzazione del lavoro orientata ai risultati, utilizzando obiettivi che siano misurabili in termini di efficacia ed efficienza, ed anche misurabili nel tempo;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- sviluppare le competenze di guida e coordinamento da parte dei responsabili e di responsabilizzazione individuale rivolta al raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere la creazione di gruppi di lavoro orientati alla produttività, alla collaborazione e alla fiducia, in grado di gestire correttamente i tempi di lavoro proprie del gruppo;
- promuovere l'inclusione lavorativa dei dipendenti, anche di quelli in situazione di fragilità;
- sviluppare un modello organizzativo di svolgimento dell'attività in lavoro agile sostanzialmente analogo a quello già in corso ma con maggiore flessibilità, che possa venire incontro alle esigenze dei lavoratori ma che sia funzionale anche ad una maggiore flessibilità dell'organizzazione e allo sviluppo dei servizi;
- promuovere e diffondere le tecnologie digitali e sviluppare la reingegnerizzazione dei flussi di lavoro;
- razionalizzare le risorse strumentali;
- riprogettare gli spazi di lavoro;
- ridurre e/o contenere i costi dell'energia, aumentati considerevolmente nel corso dell'anno 2022.

In particolare, c'è da sottolineare che non rientrano nelle attività che possono essere svolte in lavoro agile, neppure a rotazione, quelle legate ad una necessaria presenza in servizio e quindi in particolare relative a:

- personale della Polizia Locale impegnato nei servizi da rendere necessariamente in presenza sul territorio (ad eccezione dello svolgimento di sporadici corsi di formazione che possono essere svolti anche in località diverse dalla sede di lavoro);
- attività di accoglienza (sportello);
- attività amministrative e di coordinamento dei diversi settori strettamente necessarie a non interrompere i servizi e calibrate in rapporto alle necessità contingenti, con particolare attenzione alle attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office) e dei settori preposti alla erogazione di servizi all'utenza (back office);
- attività connesse con i servizi di protezione civile;
- attività connesse con la manutenzione (ordinaria e straordinaria) del patrimonio pubblico e attività connesse con i cantieri per lavori pubblici;

- attività per le quali è necessario l'utilizzo di strumenti e supporti non digitali.

Viene inoltre osservato che è garantita pari possibilità di accesso a tale modalità di lavoro a tutti i dipendenti dell'ente, indipendentemente dal genere.

3.2.3 – Modalità attuative, programmazione e fattori organizzativi

Modalità di effettuazione del lavoro agile dall'1.1.2023

In termini operativi, l'adesione al lavoro agile ha natura volontaria, e la sua autorizzazione necessita di una valutazione organizzativa e relativa alla tipologia di attività da parte del Responsabile di Settore.

Il dipendente che intende svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile deve presentare l'apposita domanda (allegato 5) al proprio Responsabile di Settore.

Il lavoro agile è autorizzabile per tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale, e viene attivato a seguito della sottoscrizione dell'accordo individuale di lavoro.

Nell'accordo individuale di lavoro viene anche indicata la/le giornata/e di lavoro agile concordata/e con il proprio responsabile.

In linea generale, nel rispetto della funzionalità e della organizzazione delle attività e dei servizi, a decorrere dall'1.1.2023 è previsto il rispetto del DM 30 giugno 2022 assicurando quindi la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza.

L'Amministrazione, così come stabilito dal CCNL 2019-2021, stabilisce i criteri generali, le attività che possono essere svolte in modalità agile e le priorità per facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizione di particolare necessità tramite il confronto con i soggetti sindacali.

Le condizionalità e i fattori abilitanti

Il Comune di Lajosanto tiene conto di quanto definito dalla normativa vigente sul lavoro agile e dei contenuti relativi agli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva al fine di garantire le seguenti condizioni:

- è previsto che non sia dato pregiudizio o riduzione della fruizione dei servizi a cittadini ed imprese procedendo in ogni caso sia all'implementazione di piattaforme digitali, sia all'adeguamento in maniera flessibile degli orari di sportello e di ricevimento dell'utenza (es. su appuntamento);
- l'effettuazione di rotazione tra la presenza in ufficio e la prestazione in modalità agile;
- sono adottati strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate durante lo svolgimento del lavoro agile;
- non sono state individuate situazioni che necessitano lo smaltimento di arretrato presso i diversi settori dell'ente;
- è stato completato l'adeguamento e distribuzione degli strumenti tecnologici a tutti i dipendenti interessati dallo svolgimento dell'attività in lavoro agile;
- si procederà al rinnovo a tempo determinato degli accordi di lavoro agile in essere e permane la possibilità di attivare nuovi accordi individuali che si rendessero necessari, prevedendo inoltre l'aggiornamento dell'accordo individuale;

- viene garantito il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa prioritariamente dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti e in generale di tutto il personale;
- si mantiene costantemente aggiornata la normativa relativa al rapporto di lavoro sulla base delle disposizioni via via vigenti dei Contratti Nazionali di Lavoro.

Attività che possono essere svolte in modalità agile

L'Amministrazione conferma le posizioni di lavoro in cui, anche a rotazione, può essere svolta attività in lavoro agile e definisce lo svolgimento delle attività con tale modalità qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

- la possibilità di svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnata/o la/il lavoratrice/lavoratore, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- la possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- la possibilità di monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- deve essere fornita dall'Amministrazione la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- non deve essere pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Gli obiettivi all'interno dell'Amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance e alla tecnologia

L'introduzione del lavoro agile si pone per il Comune in una organizzazione del lavoro già orientata ai risultati.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune è caratterizzato da una mappatura delle attività svolte all'interno dell'ente che sono ricondotte attraverso uno schema gerarchico.

A tutti i dipendenti sono assegnati obiettivi riconducibili al ciclo della performance illustrato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance con lo scopo principale di coinvolgere le persone negli obiettivi strategici dell'Amministrazione, di valorizzare le competenze professionali e di responsabilizzare i collaboratori verso obiettivi misurabili e verso una maggiore delega e autonomia nell'organizzazione delle proprie attività.

Alla luce di quanto sopra, l'attuazione del lavoro agile non si configura quale attività a sé stante, ma rappresenta una modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati al pari dell'attività svolta in presenza.

A tutti i dipendenti sono assegnati ogni anno tali specifici obiettivi e attività e su questi sono valutati; a tutti i dipendenti sono attribuiti comportamenti organizzativi da agire, oggetto di verifica periodica da parte dei rispettivi responsabili.

Il monitoraggio dell'attività lavorativa svolta in modalità agile dovrà essere possibile attraverso la visione di un "Planning" (accessibile da tutti i dipendenti) il quale è da compilare obbligatoriamente, a cura di ogni dipendente, al termine dell'attività lavorativa svolta in modalità agile; per la verifica dell'attività svolta in quella specifica giornata.

L'esercizio del potere direttivo di cui alla L. 81/2017 è esercitato anche con gli strumenti programmatori che riguardano la performance dei singoli dipendenti.

Vengono inoltre valutate annualmente le competenze di tutto il personale, sia in termini di programmazione e coordinamento per i responsabili, sia in termini di competenze organizzative (capacità di lavorare per obiettivi o di autoorganizzarsi) e competenze digitali, anche finalizzate al lavoro agile.

In particolare nel processo di valutazione delle performance individuali sono assegnati ad ogni dipendente specifici comportamenti organizzativi che misurano come gli obiettivi siano stati raggiunti, attraverso il confronto tra comportamenti attesi e comportamenti agiti, e vogliono misurare in particolare le competenze di coordinamento anche a distanza, di delega e di sviluppo delle competenze digitali per i responsabili e di collaborazione, autonomia ed efficacia nell'utilizzo degli strumenti informatici per i lavoratori agili.

Sul piano delle competenze professionali assume un valore particolare la formazione del personale che, sin dall'introduzione del lavoro agile all'interno dell'ente, ha visto l'attivazione di percorsi sul tema rivolti a Responsabili e personale in generale.

Salute digitale e sviluppi tecnologici

Le tecnologie digitali rivestono un ruolo determinante nell'agevolare e rendere possibili nuove modalità di lavoro.

Da tempo, l'Amministrazione ha scelto di intraprendere la strada della digitalizzazione graduale dei propri processi di lavoro aventi come target di riferimento sia la cittadinanza che le strutture interne.

Si è quindi avviato un processo di sviluppo informatico e tecnologico in grado di ampliare e sviluppare lo spazio di lavoro tradizionale, garantendo al contempo una accessibilità sicura, la corretta conservazione dei dati e una organizzazione del lavoro per flussi e processi.

3.2.4 – Disciplina per il lavoro agile

La presente Disciplina regola l'applicazione del lavoro agile all'interno del Comune di Lagosanto, nelle modalità definite dalla L. del 22 maggio 2017 n. 81 quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa del personale dipendente e in attuazione alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia, da ultimo il CCNL 16.11.2022.

Art. 1 Definizioni

Ai fini della presente Disciplina si intende per:

- “Lavoro agile”: la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento con l'amministrazione comunale nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali. La prestazione lavorativa è eseguita in parte o esclusivamente presso un luogo collocato al di fuori delle sedi dell'Amministrazione, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale
- “Lavoratore/lavoratrice agile”: è il dipendente in servizio presso l'amministrazione che espleta parte della propria attività lavorativa in modalità agile secondo i termini stabiliti nell'accordo individuale;

- “Accordo individuale”: accordo concluso tra il dipendente ed il Responsabile/datore di lavoro della struttura a cui è assegnato la/il dipendente. L'accordo è stipulato per iscritto e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali Comunali. L'accordo prevede, oltre alla sua durata, in particolare:

- le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali;
- l'individuazione della/e giornata/e settimanale/i in cui viene svolta l'attività di lavoro agile;
- l'indicazione dei luoghi prevalenti in cui verrà svolta l'attività;
- le forme di esercizio del potere direttivo del Responsabile di riferimento;
- la strumentazione tecnologica da utilizzare;
- fascia/e oraria/e di contattabilità (telefonica, via email o con altre modalità similari) e la fascia di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, a tutela della sua salute psico- fisica, della sua efficienza e produttività e della conciliazione tra tempi di vita, di riposo e di lavoro;
- gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e trattamento dati;
- modalità di recesso, che deve essere motivato se ad iniziativa dell'ente, fermo restando che in presenza di giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso.

All'accordo individuale di lavoro (allegato 6) è allegata l'informativa sulla Privacy (allegato 7) e l'Informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile (allegato 8).

- “Sede di lavoro”: la sede a cui il dipendente è assegnato;
- “Luogo di lavoro”: spazio nella disponibilità del dipendente (la propria abitazione/domicilio o altro luogo) ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione lavorativa. Il luogo o luoghi prescelti come luoghi prevalenti devono essere indicati dell'Accordo individuale;
- “Amministrazione”: Comune di Lagosanto;
- “Dotazione tecnologica”: la strumentazione costituita da personal computer, tablet, smartphone, applicativi software o altri dispositivi forniti dall'amministrazione al dipendente per l'espletamento dell'attività lavorativa.

Art. 2 Diritti e doveri del dipendente

Il lavoro agile non modifica l'inquadramento e il livello retributivo della/del dipendente e consente le medesime opportunità rispetto ai percorsi professionali e alle iniziative formative.

Al/alla dipendente in lavoro agile si applicano la normativa e gli accordi vigenti in materia di diritti sindacali.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile il comportamento della/del dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento del Comune di Lagosanto.

Ciascun dipendente, ai fini del monitoraggio dell'attività lavorativa svolta in modalità agile è obbligato a compilare il “Planning” come formulato dal proprio responsabile nel quale, al termine dell'attività lavorativa svolta in modalità agile; dovrà elencare le attività svolte in tale giornata.

Art. 3 Destinatari

L'attivazione della modalità di lavoro agile avviene su base volontaria.

La presente disciplina sul lavoro agile è rivolta a tutto il personale dipendente in servizio presso il Comune di Lagosanto, a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno o parziale e nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna.

Ai sensi delle Linee Guida per l'Accesso al lavoro in Modalità Agile approvate con Delibera di Giunta n. 1 del 13/01/2022, è riconosciuta priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile come segue:

- f. ai genitori con figli in età scolare (fino 16 anni compiuti);
- g. ai dipendenti con famigliari conviventi titolari della L. 104/92;
- h. ai dipendenti con famigliari conviventi che necessitano di cure anche se non titolari della legge 104/92 (previa acquisizione agli atti di documentazione medica);
- i. ai dipendenti con distanza casa-lavoro, calcolata sui tempi di percorrenza del trasporto pubblico superiori a 1 ora per singolo viaggio;
- j. altre situazioni particolari, la cui valutazione sarà effettuata dal competente Responsabile.

Art. 4 Accordo Individuale

L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente e il Responsabile/datore di lavoro cui quest'ultimo è assegnato.

La/il dipendente presenta la richiesta al proprio Responsabile/datore di lavoro.

Il Responsabile/datore di lavoro, verificate le condizioni organizzative anche in relazione alle attività svolte dal dipendente, la approva o la respinge, informandone il dipendente, che in caso di accoglimento, provvede alla predisposizione dell'accordo individuale che dovrà essere sottoscritto dal Responsabile e dal dipendente stesso. L'accordo dovrà poi essere trasmesso all'Ufficio del Personale per i conseguenti adempimenti di legge.

L'accordo ha durata di norma annuale e deve contenere gli elementi già sopra indicati.

In caso di eventuali modifiche riguardanti l'attività svolta dal dipendente e/o la modifica di appartenenza/afferenza a diversa struttura, la prosecuzione della prestazione in lavoro agile è condizionata alla verifica delle condizioni organizzative e di attività e alla conferma da parte del nuovo Responsabile/datore di lavoro dell'accordo individuale già sottoscritto o all'eventuale sottoscrizione di un nuovo accordo di lavoro.

I Responsabili di Settore sottoscrivono l'accordo individuale per l'attivazione del lavoro agile con il Sindaco, il quale verifica il raggiungimento degli obiettivi programmati.

Art. 5 Orario di lavoro e disconnessione

L'attuazione del lavoro agile non modifica la regolamentazione dell'orario di lavoro applicata alla/al dipendente, la/il quale farà riferimento al normale orario di lavoro con le caratteristiche di flessibilità temporali proprie del lavoro agile nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione.

Nell'ambito delle modalità di esecuzione della prestazione, definite nell'accordo individuale, è individuata la/e giornata/e nella settimana in cui l'attività è svolta in modalità lavoro agile, che potrà comunque essere oggetto di modifica nel corso di validità dell'accordo.

L'eventuale malfunzionamento delle dotazioni tecnologiche/telefoniche che renda impossibile la prestazione lavorativa in modalità agile dovrà essere tempestivamente segnalato dalla/dal dipendente sia al fine di dare soluzione al problema che di concordare con il proprio responsabile le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro nella sede di lavoro.

L'amministrazione, per esigenze di servizio rappresentate dal Responsabile di riferimento, si riserva di richiedere, almeno il giorno prima, la presenza in sede del dipendente in qualsiasi momento, in particolare per situazioni di emergenza.

In particolare, nelle giornate di lavoro agile, per il personale valgono le seguenti regole generali:

- la fascia di svolgimento massima delle attività è individuata dalle 7.30 alle 20.00
- durante tale fascia di attività il lavoratore è contattabile attraverso gli strumenti di comunicazione in dotazione e viene garantita una fascia di contattabilità tendenzialmente dalle 08.30 alle 13.30 e dalle 15.00 alle 17.00 in caso di prestazione pomeridiana, salve eventuali esigenze organizzative della struttura di appartenenza, che andranno indicate nell'accordo individuale di lavoro, finalizzate a garantire un'ottimale organizzazione delle attività, permettere le necessarie occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi e in taluni casi necessarie alla compatibilità dell'attività con il lavoro agile;
- la fascia di disconnessione è prevista per tutti dalle 20.00 alle 7.30 oltre a sabato (se giornata non lavorativa), domenica e festivi. Durante tale fascia non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa.
- al/alla dipendente è garantita la copertura dell'intero debito orario dovuto per la giornata e non è previsto il riconoscimento di prestazioni straordinarie, aggiuntive, notturne e festive.
- per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nella giornata di lavoro agile non è applicabile l'istituto della turnazione e conseguentemente l'eventuale riduzione oraria, nonché l'effettuazione di missioni, di attività disagiate o svolte in condizioni di rischio;
- non sono di norma configurabili permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzioni di orario nella giornata di lavoro agile, ad eccezione delle fasce di contattabilità individuate nell'accordo individuale in cui il dipendente può richiedere, sentito il proprio responsabile e con il necessario preavviso, la fruizione di permessi orari (compresi permessi sindacali e permessi per assemblea sindacale), ferma restando la necessità di garantire la continuità delle attività da svolgere, compresi i passaggi di consegne con i colleghi. I permessi vanno richiesti e giustificati come per le attività in presenza.
- qualora nella giornata definita in lavoro agile la/il dipendente debba essere presente nella sede di lavoro comunale per ragioni di servizio e formazione, in via generale effettua un cambio di giornata all'interno della stessa settimana. Qualora ciò non fosse possibile, la presenza nella sede comunale per parte del tempo deve essere attestata con l'utilizzo del badge per ragioni di controllo degli accessi e sicurezza, senza effetto ai fini della giornata e del relativo orario, fino al termine della prestazione lavorativa giornaliera.

La/il dipendente è tenuta/o a rispettare le norme sui riposi e sulle pause previste per legge e dalla contrattazione nazionale ed integrativa in materia di salute e sicurezza. In particolare l'obbligo di pausa è obbligatorio dopo 6 ore di lavoro.

Art. 6 Trattamento economico del personale

È garantita parità di trattamento economico e normativo per il personale che aderisce al lavoro agile, seppur con le precisazioni previste dai vigenti CCNL.

Nelle giornate in cui l'attività lavorativa è prestata in modalità agile non è configurabile il lavoro straordinario né la maturazione di plus orario né riposi compensativi. Non sono riconosciute le

indennità relative a turno, disagio/rischio/condizioni di lavoro e servizio esterno né altre indennità giornaliere legate alle modalità di svolgimento della prestazione. Il buono pasto non è dovuto.

Art. 7 Luoghi di lavoro

Nelle giornate di lavoro agile il/la dipendente avrà cura di svolgere la propria attività lavorativa in luoghi, anche esterni alle sedi comunali, che, tenuto conto delle attività svolte e secondo un criterio di ragionevolezza, rispondano ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e quindi siano idonei all'uso abituale di supporti informatici, non mettano a rischio la sua incolumità, né la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento del proprio lavoro.

In particolare, il luogo di lavoro deve essere tale da garantire la necessaria riservatezza delle attività, evitando che estranei possano venire a conoscenza di notizie riservate. È inoltre necessario che il luogo ove si svolge l'attività non metta a repentaglio la strumentazione dell'Amministrazione.

Nelle giornate di lavoro agile le/i dipendenti utilizzeranno prioritariamente spazi chiusi privati (in primo luogo il proprio domicilio abituale, ma non esclusivamente), spazi in strutture pubbliche attrezzate per l'accoglienza e il collegamento e spazi in altre Amministrazione con le quali siano previste attività di collaborazione già strutturate.

È necessario fornire un'indicazione del luogo prevalente (o dei luoghi) al fine della corretta copertura INAIL in caso di infortuni sul lavoro. Eventuali infortuni sul lavoro devono essere immediatamente comunicati alle strutture di appartenenza per le necessarie denunce.

L'individuazione di uno o più luoghi prevalenti può essere dettata da esigenze connesse alla prestazione lavorativa o dalla necessità di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative. Il lavoratore agile può chiedere di poter modificare, anche temporaneamente, il luogo di lavoro presentando richiesta scritta (anche a mezzo e-mail) al proprio Responsabile di riferimento il quale, valutatane la compatibilità, autorizza per iscritto (anche a mezzo e-mail) il mutamento: lo scambio di comunicazioni scritte, in tal caso, è sufficiente ad integrare l'accordo individuale, senza necessità di una nuova sottoscrizione. Ogni modifica temporanea o permanente del luogo di lavoro deve essere prontamente comunicata dal lavoratore all'Ufficio del Personale.

Ai sensi dell'art. 23 della L. 81/2017 il lavoratore è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

Il luogo di lavoro individuato dal lavoratore di concerto con il Responsabile, non può in nessun caso essere collocato al di fuori dei confini nazionali.

Art. 8 Dotazione Tecnologica

La/il dipendente si impegna a custodire con la massima cura e a mantenere integra la strumentazione fornita, in modo tale da evitarne il danneggiamento, lo smarrimento e a utilizzarla in conformità con le istruzioni ricevute. Gli strumenti di lavoro affidati al personale devono essere utilizzati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, nel rispetto della disciplina legale e contrattuale applicabile.

La manutenzione della strumentazione e dei relativi software è a carico dell'Amministrazione.

Il dispositivo di telefonia mobile (se fornito), deve essere utilizzato solo per attività lavorative, in modo appropriato, efficiente, corretto e razionale. I costi relativi a tale utenza telefonica sono a carico dell'Amministrazione.

Ai fini di garantire le comunicazioni telefoniche, nelle giornate di lavoro agile la/il dipendente è tenuta/o ad attivare la deviazione di chiamata sul cellulare di servizio (se fornito) o su altro dispositivo telefonico.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare uno strumento software che permetta il collegamento alla Rete del Comune aderenti (VPN o similari).

Art. 9 Formazione, comunicazione e supporto

Per i dipendenti in lavoro agile è prevista specifica formazione.

La partecipazione agli interventi di formazione predisposti dall'Amministrazione per i lavoratori agili è obbligatoria.

Art. 10 Potere direttivo, di controllo e disciplinare

La modalità di lavoro in lavoro agile non modifica il potere direttivo e di controllo del Datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali aziendali.

Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si espliciterà, di massima, attraverso la verifica dei risultati ottenuti. Tra dipendente in lavoro agile e diretto responsabile saranno condivisi obiettivi puntuali, chiari e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati della prestazione lavorativa in lavoro agile. Per assicurare il buon andamento delle attività e degli obiettivi, dipendente e responsabile si confronteranno almeno con cadenza mensile/bimensile sullo stato di avanzamento. Restano ferme le ordinarie modalità di valutazione delle prestazioni, secondo il sistema vigente per tutti i dipendenti.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile il comportamento della/del dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento del Comune.

Le parti si danno atto che, secondo la loro gravità e nel rispetto della disciplina legale e contrattuale vigente, le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, così come individuate nel regolamento disciplinare.

Il mancato rispetto delle disposizioni previste dal presente disciplinare, con particolare riguardo all'Art. 5 "Orario di lavoro e disconnessione", può comportare l'esclusione dal successivo rinnovo dell'accordo individuale.

Ai sensi del CCNL 2019-2021, il lavoratore agile e l'Amministrazione (se il recesso è ad iniziativa dell'Ente va motivato) possono recedere dall'Accordo di lavoro agile con un preavviso di almeno 30 giorni, salve le ipotesi previste dall'art.19 della L. n. 81/2017.

Art. 11 Privacy

Durante le operazioni di trattamento dei dati ai quali la/il dipendente abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, in considerazione delle mansioni ricoperte, in relazione alle finalità legate all'espletamento delle suddette prestazioni lavorative, gli stessi devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri diritti fondamentali riconosciuti all'interessato dal Regolamento UE 679/2016– GDPR e dal D.Lgs. 196/03 e successive modifiche.

Il trattamento dei dati deve avvenire in osservanza della normativa nazionale vigente, del Disciplinare UE sulla Protezione dei Dati Personali e delle eventuali apposite prescrizioni impartite dall'Amministrazione in qualità di Titolare del Trattamento.

Art. 12 Sicurezza sul lavoro

Al lavoro agile si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i. e della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Relativamente alla sicurezza sul lavoro l'Amministrazione garantisce il buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati e consegna al lavoratore, all'atto di sottoscrizione dell'Accordo individuale lavoro agile, l'Informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile.

La/il dipendente è, a sua volta, tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Amministrazione per fronteggiare i rischi.

Ai sensi dell'art. 23 della L. 81/2017 il lavoratore è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Il lavoratore è altresì tutelato contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello eventualmente diverso prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa – luogo di lavoro agile - nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni.

In caso di infortunio durante la prestazione lavorativa, il dipendente deve darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile di riferimento e comunicarlo all'Ufficio del Personale, per gli adempimenti di legge.

Art. 13 Norma generale

Per tutto quanto non previsto dalla presente direttiva o dall'accordo individuale, per la regolamentazione dei diritti e degli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni legislative, nei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei contratti decentrati integrativi nonché a quanto previsto nel Codice di comportamento del Comune.

3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 – Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

3.3.1.1 – Premessa alla sottosezione

La *ri-definizione* delle politiche riguardanti il personale ha rappresentato, sin dall'insediamento, una priorità strategica dell'attuale mandato amministrativo in ragione di un blocco, come è noto, delle politiche assunzionali per un decennio.

Nei lustri precedenti il saldo assunti/cessati aveva fatto registrare un dato negativo considerevole al pari di quasi tutto il comparto.

Peraltro questa situazione veniva ad incontrarsi con altri fattori come le nuove previsioni normative in materia di diritto alla pensione anticipata (*in primis* c.d. “Quota 100” per il triennio 2019/2021 di cui al Decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4 convertito con modificazioni in Legge 28 marzo 2019, n.26 ma anche la c.d. “Opzione Donna”) che lasciavano facilmente prevedere un forte impatto sulla macchina organizzativa.

La prospettiva di ri-definizione era, dunque, quella di configurare una nuova impostazione strategica sugli assetti macrostrutturali e sulle modalità di gestione/erogazione dei servizi mirando, con gradualità attuativa, alla costruzione prospettica di una nuova macchina amministrativa che, nell'irrinunciabile perseguimento e tutela dell'interesse pubblico, sia diretta con nuove e maggiormente efficienti leve manageriali sempre più ancorate al coordinamento anziché alla gestione, alla specializzazione anziché alla generalizzazione ed all'implementazione di

determinanti produttive sistemiche quali la digitalizzazione e lo snellimento dei processi e delle procedure.

Alla base della nuova concezione delle politiche assuntive ancorata ad una modalità programmatorio/attuativa strutturalmente ispirata ai principi del dinamismo e della flessibilità, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è stato quindi concepito non come un documento statico ma al contrario come un documento che, in corso di attuazione, di volta in volta possa essere variato in funzione della, al momento, più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

L'eccezionalità della situazione venutasi a creare con l'emergenza pandemica ha necessariamente indotto, in chiave di ottimizzazione dell'efficacia dell'agire amministrativo, ad una declinazione dell'attuazione operativa di volta in volta modulata secondo una logica di ricorso dinamico ai vari strumenti previsti dalla normativa in base all'evolversi dell'emergenza.

3.3.1.2 – L'attuale quadro normativo e le vigenti facoltà assunzionali

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n. 165 “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, sostituendo, tra l'altro, l'originario art. 6, ora ridenominato “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”.

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un ***Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)***, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare.

Si è superato il tradizionale concetto di *dotazione organica*, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di “*dotazione di spesa potenziale massima*” che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo *fabbisogno di personale*.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n. 173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 “*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*”, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58. Tali disposizioni normative, racchiuse nel DM 17/03/2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” (pubblicato sulla GU n. 108 del 27/04/2020) e nella Circolare interministeriale del 13/05/2020, hanno rappresentato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over) ma basate sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in 3 diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia. Il Comune di Lagosanto, in sede di avvio della nuova disciplina, è risultato

“virtuoso”, in quanto il valore del rapporto spesa di personale/entrate correnti, lo ha visto collocato ben al di sotto del valore soglia corrispondente alla fascia demografica di riferimento, pari al 27,20%. Questo posizionamento consente di effettuare assunzioni a tempo indeterminato che comportano un incremento di spesa rispetto a quello corrispondente alla spesa di personale del rendiconto 2018 entro percentuali massime differenziate, per ciascuno degli anni compresi nell'intervallo 2020-2024 per la fascia demografica di riferimento:

- + 19% per l'anno 2020;
- + 24% per l'anno 2021;
- + 26% per l'anno 2022;
- + 27% per l'anno 2023;
- + 28% per l'anno 2024.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva. Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente. Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente rappresenta, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrimento, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assunzionali.

Il fabbisogno del personale per il prossimo triennio viene al momento definito sulla base dei valori calcolati sulla base dell'ultimo Rendiconto relativo all'esercizio finanziario 2021 confermando la possibilità quindi di ulteriori spazi assuntivi.

3.3.1.3 – La programmazione strategica delle risorse umane

Il Comune ha già adottato il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 con deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 28/07/2022 ed è, inoltre, stato inserito nel Documento Unico di Programmazione approvato con deliberazione consiliare n. 30 del 27/09/2022. In sede di approvazione del bilancio, con approvazione della nota di aggiornamento al Dup (deliberazione C.C. n. 7 del 28/02/2023) è stato aggiornato il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 e sullo stesso è stata acquisita l'asseverazione degli equilibri da parte del revisore dei conti (verbale n. 3 del 13/02/2023).

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti nell'ambito delle attività istituzionali del Comune per meglio rispondere alle esigenze di cittadini ed imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione, si mira ad ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

Punto di partenza della presente sottosezione nell'ottica di integrazione prevista dal PIAO è l'analisi del contesto interno ed in particolare dei capitoli da 1.3.3 a 1.3.7.

Si riporta all'interno della presente sezione il Piano triennale dei Fabbisogni di personale 2023-2025 (PTFP), aggiornato a seguito degli eventi intercorsi dalla data di approvazione della nota di aggiornamento al DUP e alla data di approvazione del presente documento.

In particolare si assume che non sono state apportate modifiche al piano assunzionale se non causate da cessazioni di personale non previste alla data del 28/02/2023 e, pertanto, sono state inserite le nuove classificazioni del personale dipendente come previste dal CCNL 2019-2021 in vigore dalla data del 01/04/2023 (deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 30/03/2023 “Approvazione nuovi profili professionali a decorrere dal 1 aprile 2023 in applicazione del CCNL 16 novembre 2022 titolo III” e determinazioni n.ri 90 e 91 del 31/03/2023 ad oggetto rispettivamente “Attribuzione al personale in servizio del nuovo profilo professionale in applicazione del CCNL 16 novembre 2022 con decorrenza 1 aprile 2023 art. 13, c. 3” e “Attribuzione al personale in servizio con incarico di posizione organizzativa al nuovo profilo professionale in applicazione del CCNL 16 novembre con decorrenza 1 aprile 2023 art. 13 c. 3”).

Inoltre, si inseriscono nel calcolo del limite previsto dall’art.33 del D.L. 34/2019 i dati relativi al rendiconto 2022, approvato con deliberazione C.C. 17 del 27/04/2023. Si ricorda che per quanto riguarda i valori dell’entrata TARI corrispettivo e del corrispondente FCDE il dato risulta ad oggi stimato, non essendo disponibile il bilancio approvato della società che gestisce il servizio. Infine, vengono riportati gli stanziamenti al bilancio di previsione 2023/2025 assestati alla data del 30/04/2023 (deliberazione di C.C. nr.18 del 27/04/2023).

Sulla presente sezione è stato acquisito il parere del Revisore del Conto che sarà allegato alla deliberazione di approvazione del PIAO.

Nel triennio 2023/2025, coerentemente con il programma di governo, le politiche di personale programmate sono finalizzate in particolare:

- ad un aggiornamento mirato del personale in servizio;

- **ad assunzioni a tempo indeterminato come da prospetto seguente:**

PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2023/2025
ANNO 2023 – 2024* -2025*

Previsione assunzione (data vacanza posizione)	Area	Profilo Professionale	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
01/06/2023	Funzionari ed E.Q.	Funzionario Tecnico	Tempo pieno	x					
01/04/2023	Istruttori	Istruttore Tecnico	Tempo Part-time	x	x				

* alla data odierna non sono previste nuove assunzioni, se non in caso di eventuali cessazioni di cui ancora l'ente non è a conoscenza.

• **ad assunzioni a tempo indeterminato per dipendenti che cessano da servizio per dimissioni e/o altre cause:** i dirigenti/responsabili sono autorizzati ad assumere i dipendenti nel limite del fabbisogno identificato nel presente PTFP. Resta inteso che se un dipendente cessa dal servizio è possibile provvedere alla sua sostituzione nel rispetto delle regole assunzionali vigenti senza modificare necessariamente il presente PTFP;

• **ad assunzioni a tempo determinato tramite istituti del comando** sulla base delle statuizioni ex articolo 30, comma 2-sexies del D. lgs. 165/2001, articolo 1, comma 124, della legge 145/2018, articolo 1, comma 557, della legge 311/2004, articolo 23 del CCNL 16.11.2022 Personale non dirigenziale Comparto Funzioni Locali (ex art. 14 del CCNL 22.01.2004 Personale non dirigenziale Comparto Regioni ed Autonomie Locali e ex art. 17, comma 6, del CCNL 21.05.2018 Personale non dirigenziale Comparto Funzioni Locali) nel limite di spesa complessivo di € 12.729,36 (dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010) previa verifica degli stanziamenti di bilancio e rispetto del limite;

• **ad assunzioni a tempo determinato per dipendenti che si assentano a causa di particolari istituti:** i dirigenti/responsabili sono autorizzati a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto. Prima di procedere alla sostituzione è necessario verificare gli stanziamenti di bilancio di propria competenza e il rispetto dell'art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente PTFP.

La programmazione dei fabbisogni di personale è stata definita nel rispetto di tutti i vincoli generali e specifici che disciplinano le facoltà assunzionali dei Comuni ed in piena coerenza con gli obiettivi di programma di governo dell'Ente.

Ai sensi della disciplina assunzionale vigente, l'Ente mantiene un costante monitoraggio delle cessazioni di personale per un periodico e regolare aggiornamento delle capacità assunzionali, al fine di garantire un'adeguata programmazione di personale in relazione al futuro evolversi dei fabbisogni da pianificare.

La programmazione del fabbisogno del personale del Comune per il triennio 2023 – 2025 soggiace alle seguenti verifiche e normative:

- verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato/turnover – Art. 33 del D.L. 34/2019, convertito il L. n. 58/2019, D.M. attuativo del 17/03/2020 e Circolare interministeriale, esplicativa del succitato DM in data 13/05/2020, pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 (a);
- verifica del rispetto del tetto della spesa di personale – Comma 557 dell'art. 1 della L. n. 296/2006, legge Finanziaria 2007 (b);
- verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile – Comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 (c);
- verifica dell'assenza di eccedenza di personale - Art. 33 del D.Lgs 165/2001, così come sostituito dall'art.16 della Legge 12.12.2011 n. 183 (d);
- verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere (e).

a) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato/turnover

Ai fini della verifica del rispetto degli spazi assunzionali a tempo indeterminato calcolati in base a quanto previsto dall'art. 33 del D.L. 34/2019 si precisa che il calcolo come da prospetto seguente,

riporta i dati dell'ultimo rendiconto approvato (2022) e le entrate correnti dell'ultimo triennio (2020-2022), ad eccezione dell'entrata TARI corrispettivo e del corrispondente FCDE il cui dato risulta ad oggi stimato, non essendo disponibile il bilancio approvato della società che gestisce il servizio.

Prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2022

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2020	2021	2022
Dati da consuntivi approvati	4.429.533,21 <i>a</i>	4.602.621,33 <i>b</i>	4.539.398,02 <i>c</i>
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2022	76.588,13 <i>d</i>	76.588,13 <i>d</i>	76.588,13 <i>d</i>
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	$\frac{4.352.945,08+4.526.033,20+4.462.809,89}{(a-d)+(b-d)+(c-d)/3}$ 4.447.262,72		

La media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2020-2021-2022) considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione è pari ad € **4.447.262,72**;

La spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto di IRAP a carico dell'amministrazione a consuntivo per l'anno 2022 risulta pari a € **804.078,37**;

$$\frac{\text{Spese di personale 2022} - 804.078,37}{\text{Media entrate al netto FCDE} - 4.447.262,72} = 18,08\%$$

Ad oggi, con i dati del rendiconto 2022, ad eccezione delle ENTRATE TARI*, il calcolo è il seguente.

ENTRATE CORRENTI	RENDICONTO 2020	RENDICONTO 2021	RENDICONTO 2022	MEDIA
Titolo 1- Entrate tributarie	2.120.786,93	2.224.096,07	2.234.222,63	
Titolo 2- Trasferimenti correnti	604.342,71	396.956,77	386.496,22	
Titolo 3- Entrate extratributarie	452.873,57	803.341,49	740.452,17	
Entrate da TARI corrispettivo come da PIANO FINANZIARIO	1.251.530,00	1.178.227,00	1.178.227,00*	
TOTALE ENTRATE CORRENTI	4.429.533,21	€ 4.602.621,33	€ 4.539.398,02	€ 4.523.850,85
Stanziamenti definitivi FCDE bilancio 2022				€ 54.489,13
FCDE Clara per TARI				22.099,00*
ENTRATE CORRENTI NETTE (A)				€ 4.447.262,72
SPESA DI PERSONALE 2022				
Impegni macroaggregato 1.01 rendiconto 2022				€ 783.538,37
Impegni macroaggregato 1.03.02.12 (LSU:interinali, co.co.co., tirocini, altro)				
Spesa per segretario comunale (DM 21/10/2020)				€ 20.540,00
TOTALE SPESE DI PERSONALE (B)				€ 804.078,37
				18,08%

Il rapporto tra le due entità di cui ai punti precedenti risulta pari a **18,08%** collocandosi al di sotto del valore soglia fissato dal DPCM al **27,20%** calcolato per l'anno 2025, in **€ 1.209.655,46**.

Lo spazio finanziario teorico aggiuntivo per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti, è il seguente:

$$(4.447.262,72 * 27,20\%) = 1.209.655,46 \quad - \quad 804.078,37 \quad = \quad \text{€ } 405.577,09$$

(Media entrate netto FCDE * % tabella 1) – (meno) Spese di personale 2022 = € 405.577,09

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è calcolato di seguito partendo dal dato della spesa 2018:

SPESA DI PERSONALE 2018	
Impegni macroaggregato 1.01 rendiconto 2018 (comprensivo del comando in entrata: 671.214,75)	€ 671.214,75
Impegni macroaggregato 1.03.02.12 (LSU;interinali, co.co.co., tirocini, altro)	
Spesa per segretario comunale (DM 21/10/2020)	€ 25.000,00
TOTALE SPESE DI PERSONALE (B)	€ 696.214,75

ANNUALITÀ 2023

$$\text{€ } 696.214,75 \quad * \quad 27\% \quad = \quad \text{€ } 187.977,98$$

Spese di personale 2018 * % Tabella 2 DM per fascia demografica ente = € 187.977,98

SPESA TOTALE POSSIBILE 2023: € 884.192,73

ANNUALITÀ 2024

$$\text{€ } 696.214,75 \quad * \quad 28\% \quad = \quad \text{€ } 194.940,13$$

Spese di personale 2018 * % Tabella 2 DM per fascia demografica ente = € 194.940,13

SPESA TOTALE POSSIBILE 2024: € 891.154,88

ANNUALITÀ 2025

A regime il nuovo incremento, non è più previsto l'incremento calmierato.

SPESA TOTALE POSSIBILE 2025: € 1.209.655,46

(si ricorda che tale valore soglia è dinamico e viene rideterminato di anno in anno in base ai dati aggiornati con l'ultimo rendiconto approvato)

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione: l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento calmierato.

Come espresso dalla Corte dei Conti del Veneto deliberazione n. 104/2020, vi è la necessità anche negli enti “virtuosi” di mantenere un atteggiamento cauto nel disporre delle proprie capacità di assumere, valutando attentamente le politiche assunzionali in relazione agli equilibri di bilancio. L’Amministrazione ha pertanto verificato, inoltre, che l’impatto del triennio del fabbisogno di personale contenuto nel presente PIAO, in rapporto alle corrispondenti entrate correnti del triennio, rimanga ricompreso nei parametri previsti per gli enti “virtuosi”.

L’amministrazione per le nuove assunzioni non necessita di avvalersi della deroga al limite dato dagli ulteriori spazi assunzionali di cui all’art. 33 del D.L. 34/2019, in quanto anche le nuove assunzioni rientrano nel suddetto limite di spesa.

Le previsioni di assunzione di personale, tenendo conto delle singole decorrenze di assunzione per l’anno 2023 portano la spesa del personale calcolata ai sensi del DPCM 17/03/2020 ad un importo stimato (aggiornato al 30.04.2023) pari ad € 804.900,05 in linea con le previsioni di bilancio 2023 e al di sotto dei valori soglia sopra indicati:

SPESA DI PERSONALE 2023 – previsione		ASSESTATO AL 30/04/2023
Impegni macroaggregato 1.01	€ 765.650,94	€ 767.467,40
Impegni macroaggregato 1.03.02.12 (LSU;interinali, co.co.co., tirocini, altro)		€ 1.850,00
Spesa per segretario comunale (DM 21/10/2020)	€ 32.000,00	€ 35.582,65
TOTALE SPESE DI PERSONALE (B)	€ 797.650,94	€ 804.900,05

anno 2023

FILE DI CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019.
UTILIZZARE SE LA % DEL COMUNE E' INFERIORE ALLA SOGLIA DELLA Tabella 1

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	4706	d	0,00

FASE 2	SPESA RENDICONTO 2023	804.078,37	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2020	4.429.533,21	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2021	4.602.621,33	4.523.850,85
	ENTRATE RENDICONTO 2022	4.539.398,02	
	FCDE PREVISIONE 2022	76.588,13	
	ENTRATE NETTO FCDE	4.447.262,72	

SPESA RENDICONTO 2018 696.214,75

FASE 3	
CALCOLO % ENTE	18,08%

FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%

	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%

FASE 5				
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)		405.577,09		27,20%

FASE 6		27,00%	Tabella 2	ANNO 2023
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2	incremento massimo teorico	405.577,09	0-999	34,00%
	incremento entro limite Tabella 2	187.977,98	1000-1999	34,00%
	incremento effettivo	187.977,98	2000-2999	29,00%
			3000-4999	27,00%
			5000-9999	25,00%
			10000-59999	21,00%
			60000-249999	15,00%
			250000-1499999	9,00%
			1500000>	4,50%

NUOVO LIMITE SPESA 2023

SPESA PREVISTA 2023

SPESA PREVISTA ASSESTATA AL 30/04/2023

FASE 7	Spesa 2018+ incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	884.192,73
CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE		

797.650,94 804.900,05

OK RISPETTATO LIMITE

<i>(EVENTUALE)</i>			
FASE 8	incremento effettivo + bonus facoltà residua	187.977,98	
APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO			
		INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA	NUOVO LIMITE SPESA
FASE 9	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)	187.977,98	884.192,73
VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1			

Le previsioni per l'anno 2024 portano la spesa del personale calcolata ai sensi del DPCM 17/03/2020 ad un importo stimato pari ad € 791.203,16 in linea con le previsioni di bilancio 2024 e al di sotto dei valori soglia sopra indicati:

SPESA DI PERSONALE 2024 – previsione	
Impegni macroaggregato 1.01	€ 750.503,16
Impegni macroaggregato 1.03.02.12 (LSU;interinali, co.co.co., tirocini, altro)	
Spesa per segretario comunale (DM 21/10/2020)	€ 40.700,00
TOTALE SPESE DI PERSONALE (B)	€ 791.203,16

anno 2024

FILE DI CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019.
UTILIZZARE SE LA % DEL COMUNE E' INFERIORE ALLA SOGLIA DELLA Tabella 1

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	4706	d	0,00

FASE 2	SPESA RENDICONTO 2022	804.078,37	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2020	4.429.533,21	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2021	4.602.621,33	4.523.850,85
	ENTRATE RENDICONTO 2022	4.539.398,02	
	FCDE PREVISIONE 2022	76.588,13	
	ENTRATE NETTO FCDE	4.447.262,72	

SPESA RENDICONTO 2018 696.214,75

FASE 3	
CALCOLO % ENTE	18,08%

FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%

FASE 5		
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)	405.577,09	27,20%

FASE 6		Tabella 2	ANNO 2024
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2		28,00%	0-999 35,00%
			1000-1999 35,00%
			2000-2999 30,00%
	incremento massimo teorico	405.577,09	3000-4999

	incremento entro limite Tabella 2	194.940,13	5000-9999	26,00%
	incremento effettivo	194.940,13	10000-59999	22,00%
			60000-249999	16,00%
			250000-1499999	10,00%
			1500000>	5,00%

NUOVO LIMITE SPESA
2024

SPESA PREVISTA 2024

FASE 7	Spesa 2018+ incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	891.154,88
CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE		

**791.203,16 OK RISPETTATO
LIMITE**

<i>(EVENTUALE)</i>			
FASE 8	incremento effettivo + bonus facoltà residua	194.940,13	
APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO			
		INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA	NUOVO LIMITE SPESA
FASE 9	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)	194.940,13	891.154,88
VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1			

Le previsioni per l'anno 2025 portano la spesa del personale calcolata ai sensi del DPCM 17/03/2020 ad un importo stimato pari ad € 791.203,16 in linea con le previsioni di bilancio 2025 e al di sotto dei valori soglia sopra indicati:

SPESA DI PERSONALE 2025 – previsione	
Impegni macroaggregato 1.01 rendiconto 2023-2024	€ 750.503,16
Impegni macroaggregato 1.03.02.12 (LSU;interinali, co.co.co., tirocini, altro)	
Spesa per segretario comunale (DM 21/10/2020)	€ 40.700,00
TOTALE SPESE DI PERSONALE (B)	€ 791.203,16

anno 2025

FILE DI CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019.
UTILIZZARE SE LA % DEL COMUNE E' INFERIORE ALLA SOGLIA DELLA Tabella 1

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	4706	d	0,00

FASE 2	SPESA RENDICONTO 2022	804.078,37	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2020	4.429.533,21	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2021	4.602.621,33	4.523.850,85
	ENTRATE RENDICONTO 2022	4.539.398,02	
	FCDE PREVISIONE 2022	76.588,13	
	ENTRATE NETTO FCDE	4.447.262,72	

SPESA RENDICONTO 2018

696.214,75

FASE 3	18,08%
CALCOLO % ENTE	

FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%

FASE 5	405.577,09	27,20%
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)		

FASE 7		NUOVO LIMITE SPESA 2025	SPESA PREVISTA 2025	
CALCOLO LIMITE SPESA PERSONALE A REGIME	Spesa 2021+ incremento massimo	1.209.655,46	791.203,16	OK RISPETTATO LIMITE

Ai sensi dell'art.4, comma 2 DM del 17 marzo 2020, considerato che la spesa di personale da rendiconto 2022 è pari a € 804.078,37, inferiore alla spesa di personale 2023 prevista assestata per € 804.900,05, è richiesta l'asseverazione rispetto agli equilibri pluriennali da parte del revisore dei conti che sarà allegata alla deliberazione di approvazione del Piao.

b) verifica del rispetto del tetto della spesa di personale

Nonostante l'introduzione del nuovo regime assunzionale a tempo indeterminato resta tutt'oggi in vigore il riferimento relativo ai limiti in materia di spesa complessiva per il personale: "spesa potenziale massima" che per il Comune è il seguente:

- art. 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 (legge finanziaria 2007) riportante i principi fondamentali della normativa a cui fare riferimento relativamente al contenimento della spesa in materia di personale;
- D.L. 90/2014 che introduce il co. 557-quater dell'art. 1 della L.296/2006: a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore

medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione (2011 – 2013).

Ai fini della verifica del rispetto del vincolo di contenimento della spesa complessiva di personale, introdotto dalla finanziaria 2007 (ex art.1 c. 557, legge 296 del 2006) e individuato nella media della spesa di personale sostenuta dall'Ente nel triennio 2011-2013, il calcolo è stato effettuato utilizzando i criteri di cui all'art. 76 del D. L. 112 e detraendo gli oneri derivanti da aumenti contrattuali e le altre spese indicate nella circolare MEF n. 9 del 17.02.2006.

Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 725.200,27:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 766.811,60	€ 711.497,23	€ 697.291,97	€ 725.200,27

Le previsioni di assunzione di personale, tenendo conto delle singole decorrenze di assunzione per l'anno 2023 portano la spesa del personale per fabbisogno ad un importo stimato pari ad € 689.688,75 in linea con le previsioni di bilancio 2023 e al di sotto dei valori soglia sopra indicati:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. N. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 766.811,60	€ 711.497,23	€ 697.291,97	€ 725.200,27

ANNO 2023			2023 ASSESTATO AL 30/04/2023	
MISSIONI E PROGRAMMI/MACROAGGREGATO 1.01 - Redditi da lavoro dipendente	personale a tempo indeterminato- € 584.815,66		€ 756.350,94	€ 760.017,40
	personale a tempo determinato			
	segretario comunale (scavalco)			
	lavoro flessibile			
	personale ex artt.90 e 110 T.U.E.L.			
	Collaborazioni coordinate e continuative			
	oneri contributivi e assistenziali carico ente-€ 163.673,00			
	personale in posizione di comando			
	Personale in organismi partecipati senza estinzione rapporto di lavoro			
	LSU			
	spese per straordinari consultazioni elettorali a carico ente			
	personale in convenzione			
TRASFERIMENTI 1.04 (ad altri enti per spese personale)-CONVENZIONE SEGRETERIA		€ 32.000,00	€ 35.582,65	
1.02 - IRAP		€ 45.651,25	€ 45.598,77	
	TOTALE	€ 834.002,19	€ 841.198,82	
COMPONENTI DA AGGIUNGERE ALLA SPESA DI PERSONALE				
Spese per mensa o servizio sostitutivo mensa è nel macro 101	€ 4.500,00			
Spese per la formazione	€ 3.500,00			
Spesa per somministrazione lavoro	€ 0,00	€ 44.250,00	€ 47.832,65	
Spese convenzione segretario comunale	€ 32.000,00			

Altro... (ISTAT MULTISCOPO+ANF+missioni)	€ 4.250,00		
TOTALE SPESA DI PERSONALE AL LORDO DELLE COMPONENTI DA ESCLUDERE		€ 878.252,19	€ 889.031,47
COMPONENTI DA DETRARRE DALLA SPESA COMPLESSIVA			
Spese per rimborsi missioni	€ 550,00	€ 4.050,00	
Spese per la formazione	€ 3.500,00		
Diritti di rogito Segretario comunale compresi oneri e irap		€ 13.766,25	€ 13.815,18
Compensi Istat	€ 3.700,00		
Compensi incentivanti progettazione compresi oneri e irap			
Compensi incentivanti ICI compresi oneri e irap	€ 66,25		
Spesa titolo I che andrà rimborsata (es. elezioni politiche)	€ 10.000,00		
Spesa per il personale appartenente alle categorie protette (quota d'obbligo)	retribuzioni	€ 22.241,47	€ 28.246,67
	oneri riflessi	€ 6.005,20	
Quota rimborso altro Comune per convenzione di segreteria	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Quota rimborso Leggi regionali per dipendenti provenienti da comunità montane	€ 0,00		
Spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti privati o comunitari	€ 0,00		
Quota rimborso altra PA per personale in comando	€ 0,00		
SPESA SOSTENUTA PER BENEFICI CONTRATTUALI E VACANZA CONTRATTUALE	Incremento annuale (benefici 2006-2007)	€ 22.738,90	€ 152.500,52
	Oneri riflessi	€ 6.137,98	
	IRAP	€ 1.647,94	
	Incremento annuale (benefici 2008-2009)	€ 17.841,25	
	Oneri riflessi	€ 4.837,93	
	IRAP	€ 1.322,56	
	Vacanza contrattuale dipendenti (2008/2014+15+16+17) +18+ 19 + 20 + 21	€ 38.579,37	
	Oneri riflessi	€ 10.582,11	
	IRAP	€ 3.030,23	
BENEFICI e VACANZA CONTRATTUALE SEGRETARIO COMUNALE	CCNL 2006/2007 incremento annuale	€ 0,00	
	CCNL 2008/2009	€ 0,00	
	Vacanza contrattuale 2006-2008	€ 0,00	
	Oneri riflessi	€ 0,00	
RINNOVI CONTRATTUALI 2016-2018	Incremento annuale	€ 18.819,08	
	Oneri	€ 5.179,95	
	Irap	€ 1.429,40	
RINNOVI CONTRATTUALI 2019-2021	Incremento annuale	€ 15.384,60	
	Oneri	€ 3.661,53	
	Irap	€ 1.307,69	
FPV			
TOTALE COMPONENTI DA ESCLUDERE DALLE SPESE DI PERSONALE		€ 198.563,44	€ 199.852,43
SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE ANNO 2023		€ 679.688,75	€ 689.179,04

Le previsioni di assunzione di personale, tenendo conto delle singole decorrenze di assunzione per l'anno 2024 portano la spesa del personale per fabbisogno ad un importo stimato pari ad € 641.295,97 in linea con le previsioni di bilancio 2024 e al di sotto dei valori soglia sopra indicati:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. N. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 766.811,60	€ 711.497,23	€ 697.291,97	€ 725.200,27
ANNO 2024			
MISSIONI E PROGRAMMI/MACROAGGREGATO 1.01 - Redditi da lavoro dipendente	personale a tempo indeterminato- € 572.677,88		€ 742.540,88
	personale a tempo determinato		
	segretario comunale (IN CONVENZIONE V. VOCE)		
	lavoro flessibile		

	personale ex artt.90 e 110 T.U.E.L.		
	Collaborazioni coordinate e continuative		
	oneri contributivi e assistenziali carico ente-€ 160.663,00		
	personale in posizione di comando		
	Personale in organismi partecipati senza estinzione rapporto di lavoro		
	LSU		
	spese per straordinari consultazioni elettorali a carico ente		
	personale in convenzione		
TRASFERIMENTI 1.04 (ad altri enti per spese personale)-CONVENZIONE SEGRETERIA			€ 40.700,00
1.02 - IRAP			€ 44.606,25
		TOTALE	€ 827.847,13
COMPONENTI DA AGGIUNGERE ALLA SPESA DI PERSONALE			
Spese per mensa o servizio sostitutivo mensa è nel macro 101		€ 4.500,00	€ 12.012,28
Spese per la formazione		€ 3.500,00	
Spesa per somministrazione lavoro		€ 0,00	
Spese convenzione segretario comunale		€ 0,00	
Altro... (ISTAT MULTISCOPO+ANF+missioni)		€ 4.012,28	
TOTALE SPESA DI PERSONALE AL LORDO DELLE COMPONENTI DA ESCLUDERE			€ 839.859,41
COMPONENTI DA DETRARRE DALLA SPESA COMPLESSIVA			
Spese per rimborsi missioni		€ 550,00	€ 4.050,00
Spese per la formazione		€ 3.500,00	
Diritti di rogito Segretario comunale compresi oneri e irap		€ 0,00	€ 13.766,25
Compensi Istat		€ 3.700,00	
Compensi incentivanti progettazione compresi oneri e irap			
Compensi incentivanti ICI compresi oneri e irap		€ 66,25	
Spesa titolo I che andrà rimborsata (es. elezioni politiche)		€ 10.000,00	
Spesa per il personale appartenente alle categorie protette (quota d'obbligo)		retribuzioni € 22.241,47 oneri riflessi € 6.005,20	€ 28.246,67
Quota rimborso altro Comune per convenzione di segreteria		€ 0,00	€ 0,00
Quota rimborso Leggi regionali per dipendenti provenienti da comunità montane		€ 0,00	
Spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti privati o comunitari		€ 0,00	
Quota rimborso altra PA per personale in comando		€ 0,00	
SPESA SOSTENUTA PER BENEFICI CONTRATTUALI E VACANZA CONTRATTUALE	Incremento annuale (benefici 2006-2007)	€ 22.738,90	€ 152.500,52
	Oneri riflessi	€ 6.137,98	
	IRAP	€ 1.647,94	
	Incremento annuale (benefici 2008-2009)	€ 17.841,25	
	Oneri riflessi	€ 4.837,93	
	IRAP	€ 1.322,56	
	Vacanza contrattuale dipendenti (2008/2014+15+16+17) +18+ 19 + 20 + 21	€ 38.579,37	
	Oneri riflessi	€ 10.582,11	
IRAP	€ 3.030,23		
BENEFICI e VACANZA CONTRATTUALE SEGRETARIO COMUNALE	CCNL 2006/2007 incremento annuale	€ 0,00	
	CCNL 2008/2009	€ 0,00	
	Vacanza contrattuale 2006-2008	€ 0,00	
	Oneri riflessi	€ 0,00	
	IRAP	€ 0,00	
RINNOVI CONTRATTUALI 2016-2018	Incremento annuale	€ 18.819,08	
	Oneri	€ 5.179,95	
	Irap	€ 1.429,40	
RINNOVI CONTRATTUALI 2019-2021	Incremento annuale	€ 15.384,60	
	Oneri	€ 3.661,53	
	Irap	€ 1.307,69	
TOTALE COMPONENTI DA ESCLUDERE DALLE SPESE DI PERSONALE			€ 198.563,44
SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE ANNO 2024			€ 641.295,97

Le previsioni di assunzione di personale, tenendo conto delle singole decorrenze di assunzione per l'anno 2025 portano la spesa del personale per fabbisogno ad un importo stimato pari ad € 641.295,97 in linea con le previsioni di bilancio 2025 e al di sotto dei valori soglia sopra indicati:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. N. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 766.811,60	€ 711.497,23	€ 697.291,97	€ 725.200,27
ANNO 2025			
MISSIONI E PROGRAMMI/MACROAGGREGATO 1.01 - Redditi da lavoro dipendente	personale a tempo indeterminato- € 572.677,88		€ 742.540,88
	personale a tempo determinato		
	segretario comunale (IN CONVENZIONE V. VOCE)		
	lavoro flessibile		
	personale ex artt.90 e 110 T.U.E.L.		
	Collaborazioni coordinate e continuative		
	oneri contributivi e assistenziali carico ente-€ 160.663,00		
	personale in posizione di comando		
	Personale in organismi partecipati senza estinzione rapporto di lavoro		
	LSU		
	spese per straordinari consultazioni elettorali a carico ente		
personale in convenzione			
TRASFERIMENTI 1.04 (ad altri enti per spese personale)-CONVENZIONE SEGRETERIA			€ 40.700,00
1.02 - IRAP			€ 44.606,25
TOTALE			€ 827.847,13
COMPONENTI DA AGGIUNGERE ALLA SPESA DI PERSONALE			
Spese per mensa o servizio sostitutivo mensa è nel macro 101		€ 4.500,00	€ 12.012,28
Spese per la formazione		€ 3.500,00	
Spesa per somministrazione lavoro		€ 0,00	
Spese convenzione segretario comunale		€ 0,00	
Altro... (ISTAT MULTISCOPO+ANF+missioni)		€ 4.012,28	
TOTALE SPESA DI PERSONALE AL LORDO DELLE COMPONENTI DA ESCLUDERE			€ 839.859,41
COMPONENTI DA DETRARRE DALLA SPESA COMPLESSIVA			
Spese per rimborsi missioni		€ 550,00	€ 4.050,00
Spese per la formazione		€ 3.500,00	
Diritti di rogito Segretario comunale compresi oneri e irap		€ 0,00	€ 13.766,25
Compensi Istat		€ 3.700,00	
Compensi incentivanti progettazione compresi oneri e irap			
Compensi incentivanti ICI compresi oneri e irap		€ 66,25	
Spesa titolo I che andrà rimborsata (es. elezioni politiche)		€ 10.000,00	
Spesa per il personale appartenente alle categorie protette (quota d'obbligo)	retribuzioni	€ 22.241,47	€ 28.246,67
	oneri riflessi	€ 6.005,20	
Quota rimborso altro Comune per convenzione di segreteria		€ 0,00	€ 0,00
Quota rimborso Leggi regionali per dipendenti provenienti da comunità montane		€ 0,00	
Spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti privati o comunitari		€ 0,00	
Quota rimborso altra PA per personale in comando		€ 0,00	
SPESA SOSTENUTA PER BENEFICI CONTRATTUALI E VACANZA CONTRATTUALE	Incremento annuale (benefici 2006-2007)	€ 22.738,90	€ 152.500,52
	Oneri riflessi	€ 6.137,98	
	IRAP	€ 1.647,94	
	Incremento annuale (benefici 2008-2009)	€ 17.841,25	
	Oneri riflessi	€ 4.837,93	
	IRAP	€ 1.322,56	
	Vacanza contrattuale dipendenti (2008/2014+15+16+17) +18+ 19 + 20 + 21	€ 38.579,37	
	Oneri riflessi	€ 10.582,11	
IRAP	€ 3.030,23		
BENEFICI e VACANZA CONTRATTUALE SEGRETARIO COMUNALE	CCNL 2006/2007 incremento annuale	€ 0,00	
	CCNL 2008/2009	€ 0,00	
	Vacanza contrattuale 2006-2008	€ 0,00	
	Oneri riflessi	€ 0,00	
RINNOVI CONTRATTUALI 2016-2018	IRAP	€ 0,00	
	Incremento annuale	€ 18.819,08	
	Oneri	€ 5.179,95	
RINNOVI CONTRATTUALI 2019-2021	Irap	€ 1.429,40	
	Incremento annuale	€ 15.384,60	
	Oneri	€ 3.661,53	
	Irap	€ 1.307,69	

TOTALE COMPONENTI DA ESCLUDERE DALLE SPESE DI PERSONALE	€ 198.563,44
SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE ANNO 2025	€ 641.295,97

c) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

In merito si segnala che l'attuale normativa vigente in materia prevede:

- Art. 11, comma 4-bis, D.L. 90/2014: *“le limitazioni previste dall’art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 e s.m.i. non si applicano agli enti in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1 L. 296/2006 e s.m.i. nell’ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”*;
- L’art. 16, comma 1-quarter, del D.L. n. 113 del 24/06/2016, esclude **le spese sostenute** per le assunzioni a tempo determinato **ai sensi dell’art. 110, comma 1 del Tuel**;
- il limite di assunzione di dipendenti pubblici a tempo determinato non può superare il tetto annuale del 20% del presente personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell’anno di assunzione (art. 60, comma 3 CCNL 2019 – 2021). Si dà atto che per il Comune di Lagosanto tale limite corrisponde a n. 3 unità (calcolato su n. 17 dipendenti assunti a tempo indeterminato presenti in servizio alla data del 01/01/2023).
- dal tetto annuale delle assunzioni a tempo determinato sopra indicato, ai sensi del comma 4 dell’art. 60 lett. f) del CCNL 2019 – 2021 Comparto Funzioni Locali, è esente il personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- rientrano nel tetto della spesa di personale per lavoro flessibile anche gli eventuali oneri per tirocini formativi per disoccupati attivati dall’ente.

Ai fini della verifica del rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile, si dà atto che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l’anno 2023-2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del limite dell’art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, sulla base di quanto segue:

Spesa tempo determinato - media triennio 2007-2009	€ 9.040,36
Spesa per tirocini formativi e orientamento – media triennio 2007-2009 – 50%	€ 3.689,00
TETTO LAVORO FLESSIBILE	€ 12.729,36

Le spese previste nel presente fabbisogno 2023-2025 e soggette al suddetto limite risultano rispettarlo.

Si dà atto, inoltre, che:

- la programmazione dei fabbisogni per tempo determinato 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.

d) verifica dell’assenza di eccedenza di personale

Si dà 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, con esito negativo, come da documentazione

conservata agli atti, a seguito della quale tutti i Responsabili di Settore hanno fornito dichiarazioni di non sussistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale per i propri settori di riferimento.

Si dà, infine, atto che il presente Piano sarà inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica al fine di dare comunicazione al predetto Dipartimento dell'assenza di eccedenza di personale alle dipendenze del Comune e dell'avvenuto adempimento previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i..

e) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Il Comune, al fine di procedere alle assunzioni di personale, sarà tenuto entro il 30 maggio 2023 (oppure entro 30 giorni dal bilancio di previsione in ipotesi di ulteriore rinvio del termine previsto per l'approvazione del bilancio con decreto – art. 8, comma 2 DM 132/2022) ad approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il periodo 2023 – 2025 ed inviarlo al Portale Piao del Dipartimento della Funzione Pubblica di cui all'indirizzo <http://piao.dfp.gov.it>.

Il presente Piao è comprensivo dei seguenti ulteriori atti necessari per procedere alle assunzioni di personale:

- piano delle azioni positive per il triennio 2023 – 2025, come riportato alla sezione 2.2.3;
- piano dettagliato degli obiettivi, come riportato alla sezione 2.2.1 – Performance;
- ricognizione di eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1 della L. n. 183 del 12/11/2011, come riportato alla presente sezione, dal cui esito non risultano situazioni di eccedenze di personale;
- piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui alla presente sezione, che sarà trasmesso alla RGS per il tramite del portale SICO, non essendo stato formalmente abrogato l'adempimento dagli organi preposti.

Si procede ora a dare conto della situazione riguardo alle ulteriori norme da rispettare ai fini delle assunzioni di personale:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed 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, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- l'ente ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del rendiconto per l'anno 2022 (ultimo disponibile), entro i termini di legge, dalla quale risulta altresì che l'ente;
- l'ente ha approvato la Relazione sulla Performance 2021 opportunamente validata dal competente NdV.

I sopra indicati vincoli in materia assunzionale saranno opportunamente aggiornati in occasione delle approvazioni dei documenti o fatti gestionali contemplati. In ogni caso si procederà alla verifica del perdurare delle condizioni, richieste dalle normative vigenti in materia assunzionale, nel momento dell'effettiva formalizzazione delle assunzioni previste.

3.3.1.4 – Gli obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse

In base alle priorità strategiche, l’Ente ha proceduto a rimodulare la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l’assolvimento dei compiti istituzionali e per il raggiungimento degli obiettivi strategici e di performance.

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2023/2025 – SITUAZIONE ALLA DATA DEL 01/04/2023

FT = Tempo pieno

PT = Tempo parziale

Ex CATEGORIA – nuova AREA	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
	FT	PT	FT	PT	2023		2024		2025		FT	PT
					FT	PT	FT	PT	FT	PT		
Ex Cat. D4 da D3 – nuova AREA Funzionari ed E.Q. dal 01/04/2023	1		1		1						1	
Ex Cat. D3 nuova AREA Funzionari ed E.Q. dal 01/04/2023	1										1	
Ex Cat. D1 nuova AREA Funzionari ed E.Q. dal 01/04/2023	2										2	
Ex Cat. C6 da C1 nuova AREA Istruttori dal 01/04/2023	2										2	
Ex Cat. C5 da C1 nuova AREA Istruttori dal 01/04/2023	1										1	
Ex Cat. C4 da C1 nuova AREA Istruttori dal 01/04/2023	1										1	
Ex Cat. C3 da C1 nuova AREA Istruttori dal 01/04/2023	2										2	
Ex Cat. C1 nuova AREA Istruttori dal 01/04/2023	5	1		1		1					5	1
Ex Cat.B4 da B3 nuova AREA Operatori Esperti dal 01/04/2023	1										1	
Ex Cat.B4 da B1 nuova AREA nuova AREA Operatori Esperti dal 01/04/2023	1										1	
Ex Cat.B1 nuova AREA Operatori Esperti dal 01/04/2023	1										1	
Totali	19		1	1							18	1

3.3.1.5 – La strategia di copertura del fabbisogno

Questa parte attiene all'illustrazione delle modalità di reclutamento del personale, coerentemente con le informazioni contenute nei documenti di programmazione adottati dall'Ente.

Considerata la necessità di dare attuazione al Piano dei Fabbisogni di Personale in tempi brevi, l'Ente procederà ad esperire tutte le possibili procedure di reclutamento, fermo restando l'adempimento di cui gli artt. 34 e 34-bis del D.Lgs 165/01:

- mobilità ex-art. 30, comma 2-bis, dello stesso D.Lgs 165/01, divenuta facoltativa per il triennio 2019/2021 ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge 56/2019 (così come modificato dall'articolo 1, comma 14-ter, del D.L. 9/6/2021 n. 80 come convertito, con modificazioni, dalla Legge 6/8/2021 n. 113, che ha prorogato il termine fino al 31 dicembre 2024) ove vi sia l'esigenza di reclutare personale già formato e professionalizzato;
- mobilità per interscambio;
- procedure concorsuali anche in forma associata, con le misure di accelerazioni consentite dalla normativa vigente;
- scorrimento di graduatorie sia proprie che di altri Enti, nei limiti di legge, previa sottoscrizione di apposite convenzioni.

Verrà data attuazione alle normative speciali in materia di riserve, con particolare riferimento a quelle a favore dei militari volontari oggi disciplinate nel D.Lgs n. 66/2010, commi 3 e 4, dell'articolo 1014 e commi 3 e 9, dell'articolo 678.

L'Ente inoltre, al fine di ottimizzare le tempistiche legate ai procedimenti relativi alle dinamiche del personale, qui non previste, che si dovessero rendere necessarie nel corso del triennio, stabilisce sin da ora che:

- autorizzerà l'interscambio diretto e volontario tra dipendenti del Comune e dipendenti di altre pubbliche Amministrazioni, anche in deroga al principio di permanenza minima di 5 anni, a parità di area di inquadramento e sentito il parere del Responsabile della struttura cui è assegnato il dipendente interessato che dovrà tenere conto della compatibilità delle caratteristiche della figura professionale in entrata con quelle della figura professionale in uscita;
- in caso di cessazione di un dipendente attualmente in servizio, a parità di area di inquadramento inserita nella presente dotazione organica, e previa verifica della copertura contabile, si potrà procedere alla relativa sostituzione senza necessità di preventivo aggiornamento del presente provvedimento;
- in relazione ad urgenti e motivate necessità, sarà possibile procedere all'assunzione di personale a tempo determinato ovvero ricorrere a contratti di somministrazione di lavoro, fermo restando le disponibilità di bilancio, il rispetto dei limiti di spesa in materia di personale e del principio di riduzione della stessa nonché di quanto previsto:
 1. dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 e dall'art. 9 – comma 28 – del D. L. 78/2010 e s.m.;
 2. dall'art. 60 del CCNL 16.11.2022;
 3. dal Capo IV “Somministrazione di lavoro” del D. Lgs. 81/2015 e dall'art. 52 del CCNL 21.05.2018 (ancora vigente);
- qualora necessario e funzionale alle esigenze di servizio, ci si potrà avvalere dell'istituto del comando ex-art. 30, comma 2-sexies, del 165/2001: “2- sexies. *Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le*

modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni”.

3.3.2 – Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

3.3.2.1 – Priorità strategiche

La formazione, l’aggiornamento continuo del personale, l’investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l’arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla cittadinanza.

In quest’ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell’ente. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- Il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- gli ex artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione;
- il capo V del CCNL Comparto Funzioni Locali Personale non dirigente del 16/11/2022 (artt. 54-56);
- la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13);
- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti;
- Il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici”
- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO”
- Il “Decreto Reclutamento” convertito dalla legge 113 del 06/08/2021 in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa
- Il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali;

- il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA “Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese” (pubblicato il 10 gennaio 2022).

L'attività di formazione verterà sulle seguenti priorità:

1. **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
2. **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
3. **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
4. **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
5. **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
6. **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa

La programmazione futura sarà strutturata nei seguenti filoni:

- formazione di base: rivolta soprattutto al personale neoassunto o al personale transitato in altro servizio a seguito di processi di mobilità o di riconversione professionale;
- formazione specialistica: comprende azioni formative rivolte al personale dipendente di varie categorie e profili professionali sulle materie di più estesa applicazione intersettoriale;
- formazione continua: azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente;
- formazione in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione: detta formazione sarà programmata anche in conformità della normativa di riferimento tenendo conto delle indicazioni fornite dal RPCT;
- formazione obbligatoria in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro: delineata dal referente responsabile per l'ente in coerenza con il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 e ss.mm.ii..

Le possibili aree di intervento attengono ai sotto indicati ambiti:

- **Sicurezza nei luoghi di lavoro;**
- **Anticorruzione e trasparenza;** attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti. Con previsione di due livelli differenziati:
 - **livello generale,** rivolto a tutti i dipendenti: riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
 - **livello specifico,** rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai Responsabili di settore e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.

- **Area giuridico-normativa** - La continua evoluzione legislativa e regolamentare evidenzia la complessità delle discipline pubblicistiche e la varietà dei criteri interpretativi. È indispensabile un adeguato presidio formativo non solo per i necessari aggiornamenti, ma per favorire momenti di orientamento applicativo e definizione di prassi condivise;
- **Area management e organizzazione del personale** - momenti formativi e di confronto sulle novità normative e operative relative ai diversi istituti normativi del pubblico impiego e alle metodologie di gestione delle risorse umane;
- **Area economico-finanziaria** - Rientrano in quest'area le iniziative formative dirette ad approfondire e consolidare le metodologie di gestione delle spese e delle entrate, la normativa fiscale, la gestione dei beni patrimoniali, gestione e rendicontazione di progetti complessi;
- **Area tecnico-specialistica** - Include la formazione di settore e l'aggiornamento su normative di carattere tecnico, mirati all'acquisizione e al consolidamento delle competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività o a profili professionali specifici;
- **Area informatica – trasformazione digitale** - Sviluppare le competenze professionali necessarie alla rapida ed efficace implementazione dei percorsi all'evoluzione in ambito di trasformazione al digitale della PA. Approfondire metodologie e processi per informare i cittadini, sfruttarne i feedback per migliorare i servizi esistenti e costruire una relazione costruttiva diretta e semplificata.

3.3.2.2 – Soggetti coinvolti ai fini delle strategie formative

Servizio personale:

- ✓ tiene periodicamente aggiornata la registrazione degli attestati;
- ✓ gestisce contabilmente e amministrativamente gli affidamenti relativi alla formazione.

Amministrazione progetta, organizza e gestisce le attività formative rivolte ai dipendenti a chi svolge funzioni dirigenziali, nello specifico:

- ✓ riceve le segnalazioni dei fabbisogni formativi dei vari settori rilevati dai PO/responsabili;
- ✓ predispose e gestisce il Piano di Formazione;
- ✓ valuta insieme ai responsabili, dà seguito e monitora le richieste del personale interessato a partecipare a corsi di formazione di natura settoriale.

Posizioni Organizzative quali responsabili della gestione del proprio personale e figure di riferimento per la rilevazione dei bisogni formativi settoriali, sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli:

- ✓ rilevano e individuano i fabbisogni formativi settoriali e trasversali;
- ✓ nell'ambito del Piano della formazione, in base alle esigenze professionali ed organizzative;

- ✓ rilevate, individuano i dipendenti che parteciperanno a corsi di formazione trasversale.

Dipendenti destinatari della formazione - in questo processo il loro ruolo prevede:

- ✓ la segnalazione di eventuali lacune o particolari esigenze di formazione/aggiornamento specifiche;
- ✓ l'offerta del proprio feedback/gradimento rispetto ai corsi di formazione che lo prevedono anche in coerenza con la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite rispetto alle necessità evidenziate.

Docenti interni - L'ufficio personale si può avvalere di docenti interni all'amministrazione per l'erogazione dei corsi di informatica o per aggiornamenti inerenti la normativa sul trattamento dei dati: si tratta di una società che gestisce il gestionale atti e protocollo e della formazione erogata direttamente dal DPO titolare.

Docenti esterni: ci si avvale di docenti esterni appositamente selezionati o specificatamente esperti in ambiti e materie specialistiche.

3.3.2.3 – Modalità organizzative

La formazione del personale verrà attuata in due diversi ambiti:

a) Formazione obbligatoria

La normativa vigente peraltro dispone l'obbligatorietà della formazione del personale con riferimento a varie tematiche:

- Prevenzione della corruzione ex L. 190/2012;
- Sicurezza sul lavoro ai sensi ex D.lgs. 81/2008;
- Anagrafe per gli Ufficiali di stato civile;
- Conoscenza e uso delle tecnologie in osservanza del CAD (D.lgs. 179/2016);
- Privacy e protezione dei dati personali (ex Regolamento UE/2018/1725).

La formazione a carattere obbligatorio per quanto riguarda, la prevenzione della corruzione e trasparenza, conoscenza e uso delle tecnologie in osservanza del CAD (D.lgs. 179/2016) e Privacy e protezione dei dati personali (ex Regolamento UE/2018/1725) verrà gestita tenendo in debito conto delle indicazioni/direttive fornite dai competenti Responsabili in materia.

b) Formazione specifica operativa

La formazione specifica operativa sarà gestita direttamente dai singoli enti. Verterà sui sottoelencati ambiti:

- conoscenze generali sui concetti di danno, rischio, prevenzione, fornire conoscenze rispetto alla legislazione e agli organi di vigilanza in materia di sicurezza e salute sul lavoro. sicurezza luoghi lavoro;
- Acquisire e consolidare le competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività e a profili professionali specifici anche per garantire lo sviluppo di professionalità impegnate nell'implementazione e gestione di progetti PNRR;

- Anagrafe e servizio elettorale;
- Notificazione atti;
- Contabilità pubblica;
- Redazione atti amministrativi.

COMUNE DI LAGOSANTO ANNO 2023

Settore	Area Tematica	Descrizione Attività Formativa e destinatari	Tipologia (indicare quella scelta)	Ore Presunte	Eventuali date previste	Spesa stanziata
SETTORE I° - AREA AFFARI GENERALI	Amministrativa	Il nuovo codice degli appalti (collaboratori, istruttori e specialisti)	- Webinar a catalogo ovvero in presenza - Video lezioni gratuite on-line	6	Entro il 31/12/2023	€ 3.500,00
		Servizi demografici, di stato civile e elettorali (collaboratori, istruttori e specialisti)	- Webinar a catalogo ovvero in presenza - Video lezioni gratuite on-line	6	Entro il 31/12/2023	
	Informatica	Manuale gestione documentale e conservazione (collaboratori, istruttori e specialisti degli uffici coinvolti)	- Webinar a catalogo ovvero in presenza - Video lezioni gratuite on-line	3	Entro il 31/12/2023	
SETTORE II° - AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	Amministrativa	Formazione specifica in materia tributi locali e gestione del contenzioso (istruttori e funzionari)	- Webinar a catalogo ovvero in presenza - Video lezioni gratuite on-line	6	Entro il 31/12/2023	
		Formazione in materia personale (istruttori e funzionari coinvolti)	- Webinar a catalogo ovvero in presenza - Video lezioni gratuite on-line	6	Entro il 31/12/2023	
	Contabilità	Attività e responsabilità degli agenti contabili (collaboratori, istruttori e specialisti coinvolti)	- Webinar a catalogo ovvero in presenza - Video lezioni gratuite on-line	2	Entro il 31/12/2023	
SETTORE III° - AREA TECNICO- MANUTENTIVA	Amministrativa	Il nuovo codice degli appalti (istruttori e funzionari coinvolti)	Webinar a catalogo ovvero in presenza - Video lezioni gratuite on-line	6	Entro il 31/12/2023	
SETTORE IV° - AREA TECNICA- URBANISTICA	Amministrativa	Il nuovo codice degli appalti (istruttori e funzionari coinvolti)	Webinar a catalogo ovvero in presenza - Video lezioni gratuite on-line	6	Entro il 31/12/2023	
Tutti i settori	Amministrativa	Procedimento amministrativo (istruttori e specialisti)	- Video lezioni gratuite on-line	4	Entro il 31/12/2023	

		La programmazione della performance e il monitoraggio integrato nel piano integrato di attività e organizzazione (specialisti e incarichi di elevata qualificazione ex P.O.)	- Video lezioni gratuite on-line	2	Entro 31/12/2023	il	
	Anticorruzione	Programma Formazione e Anticorruzione Triennale (2022 – 2023 -2024)	- Webinar a catalogo		Entro 31/12/24	il	€ 265,50 impegnata nel Cap.114
		Codice di comportamento (tutti)	- Video lezioni gratuite on-line - Interno	2	Entro 31/12/2023	il	
	Informatica	Piano triennale per l'informatica e transizione digitale (istruttori e specialisti)	- Video lezioni gratuite on-line	1,5	Entro 31/12/2023	il	
SETTORE III° - AREA TECNICO-MANUTENTIVA		Programma formazione sicurezza sul lavoro	- RSPP - A catalogo in presenza	4	Entro 31/12/23	il	€ 1.000,00 Cap.11401

3.3.2.4 – Obiettivi e risultati attesi

Nel rispetto dei contenuti della normativa vigente, la presente programmazione in tema di formazione mira ai seguenti obiettivi:

- in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, fornire conoscenze generali sui concetti di danno, rischio, prevenzione, fornire conoscenze rispetto alla legislazione e agli organi di vigilanza in materia di sicurezza e salute sul lavoro;
- promuovere la cultura dell'integrità, dell'etica e della trasparenza;
- fornire un adeguato presidio formativo non solo per i necessari aggiornamenti, ma per favorire momenti di orientamento applicativo e definizione di prassi condivise;
- accompagnare e favorire il processo di cambiamento e l'innovazione delle pubbliche amministrazioni e del lavoro pubblico, anche con lo sviluppo di nuovi modelli organizzativi dinamici e flessibili;
- implementare le competenze e le capacità degli operatori in capo all'Ente a fine di supportare gli amministratori e gli operatori pubblici nella formulazione e nella strutturazione dei documenti di programmazione economico finanziaria;
- approfondire metodologie e processi per informare i cittadini, sfruttarne i feedback per migliorare i servizi esistenti e costruire una relazione costruttiva diretta e semplificata;

- acquisire e consolidare le competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività ed a profili professionali specifici anche per garantire lo sviluppo di professionalità impegnate nell'implementazione e gestione di progetti PNRR;
- sviluppare le competenze professionali necessarie alla rapida ed efficace implementazione dei percorsi all'evoluzione in ambito di trasformazione al digitale della PA.

3.4– RELAZIONI SINDACALI ATTIVATE E PARERI RICHIESTI

La sottosezione 3.1.1 “Obiettivi per il miglioramento della salute di genere” riporta i contenuti del Piano azioni positive 2023/2025 veniva posta all’attenzione della Consigliera Provinciale di Parità in data 05.05.2023 (prot. 3558 del 05.05.2023). Alla data di approvazione del PIAO non erano pervenute indicazioni di integrazione. A seguito del primo esame della Consigliera Provinciale di Parità le cui risultanze sono state trasmesse all’ente con nota prot. 4028 del 22.05.2023 l’ente ha proceduto alla modifica della sezione riponendola all’attenzione della Consigliera Provinciale di Parità in data 25.05.2023.

Sul presente Piano, come modificato, ha espresso definitivamente parere favorevole ai sensi dell’art. 48, comma 1, del D. lgs. N. 198/2006 la Consigliera Provinciale di Parità in data 29 maggio 2023 (prot. 4274).

La sottosezione 3.2 “Organizzazione del lavoro agile” è stato inviato alle organizzazioni sindacali (art. 64-67 CCNL 16.11.2022) come da prot. n. 3569 del 05/05/2023.

La sottosezione 3.3 “Piano Triennale del Fabbisogno di Personale”:

1. è stata elaborata sulla base delle Dichiarazioni Responsabili di Settore di non sussistenza di eccedenze o di soprannumero di personale e del confronto con le organizzazioni sindacali riguardo al nuovo ordinamento professionale (art. 13 CCNL 16.11.2022) del 24.03.2023 e relativo verbale;
2. è stata oggetto di informativa preventiva alle organizzazioni sindacali e alla RSU, avvenuta in data 28/04/2023 con nota prot. 3358/2023;
3. è stata posta all’attenzione del Revisore dei conti (prot. 3357 del 28.04.2023);
4. il Re visore ha richiesto di avere il documento completo del PIAO ai fini dell’espressione dei pareri;
5. il documento completo è stato inviato in data 11.05.2023;
6. in data 12.05.2023 ha acquisito il parere favorevole da parte dell’organo di revisione con verbale n. 15 del 12.05.2023 conservato agli atti ed allegato alla Delibera di approvazione del presente documento, oltre all’asseverazione degli equilibri pluriennali (verbale n. 16 del 12.05.2023) con nota prot. 3780 di pari data.

La sottosezione 3.3.4 “Formazione” è stato inviato alle organizzazioni sindacali (art. 64-67 CCNL 16.11.2022) come da prot. n. 3570 del 05/05/2023.

Sul presente Piano è stato chiesto parere al Nucleo di Valutazione in data 09.05.2023 prot. 3658 (Performance). Il parere del NdV è stato rilasciato con verbale n. 1/2023 del 10.05.2023 protocollato in data 11.05.2023 sotto il n. 3706.

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato con le seguenti modalità e scadenze:

Sezione/Sottosezione PIAO	Modalità di monitoraggio	Riferimenti normativi	Scadenza
Sezione 2: Valore pubblico, Performance e Anticorruzione			
2.1 Valore Pubblico	Monitoraggio su stato di attuazione obiettivi strategici e operativi del DUP	Art. 147-ter D.Lgs. 267/2000 – Sistema Controlli interni dell'Ente	Annuale
	Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art.9, co.7, DL 179/2012, conv. In L. 221/2012 Circolare AgID n. 1/2016	31 marzo
2.2 Performance	Monitoraggio Performance da parte dell'OIV	Art. 6 D.Lgs. n. 150/2009	Periodico
	Relazione Performance	Art. 10, comma 1, lett. b) D.Lgs. n. 150/2009	30 giugno
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo indicazioni ANAC	Piano Nazionale Anticorruzione	Periodico
	Relazione annuale RPCT	Art. 1, c.14, L.190/2012	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato Presidente ANAC
	Attestazione sull'assolvimento obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4 lett. g) D.Lgs. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano			
3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli OIV della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co.2, Decreto Ministro per la PA del 30/06/2022	Su base triennale, a partire dal 2024

3.1 Struttura organizzativa - Salute di genere	Relazione da parte del CUG di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri n. 1/2019	30 marzo
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio su lavoro agile e conciliazione tempi vita/lavoro all'interno della Relazione annuale sulla Performance	Art. 14, comma 1, L. 124/2015	30 giugno
Sono previsti monitoraggi periodici e rilevazioni riguardanti il lavoro agile, lavoro flessibile (monitoraggio entro il 31 gennaio ai sensi dell'art. 36, co 3 Dlgs.165/2001) , rilevazione tasso presenze/assenze (già effettuate in adempimento agli obblighi di trasparenza previsti dal D.Lgs. 33/2013).			