



**COMUNE DI LOGRATO
(PROVINCIA DI BRESCIA)**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
(PIAO)**

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 e s.m.i.)

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n.50 del 25.08.2023

Sommario

PREMESSE	4
Riferimenti normativi	4
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	6
I principali stakeholder del comune di Lograto	7
Analisi del contesto esterno	8
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	25
2.1. – VALORE PUBBLICO	25
2.2. - PERFORMANCE	27
2.2.1. Contesto di riferimento: le fasi ed i soggetti coinvolti nel Piano della Performance	28
2.2.2 GLI OBIETTIVI DEL COMUNE DI LOGRATO	32
SEZIONE 2.3. - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	33
2.3.1 Contesto di riferimento: I soggetti coinvolti, ruoli e responsabilità.....	33
2.3.2 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)	34
2.3.3 Gli altri attori del sistema	36
2.3.4 L'Approvazione del PTPCT	41
2.3.5 Analisi del contesto esterno ed interno nell'ambito della prevenzione rischi corruttivi e trasparenza.....	42
2.3.5.1 L'analisi del contesto esterno	42
2.3.5.2. Indicatori di contesto	45
2.3.6. Misura la corruzione: i dati relativi a Lograto e la sua provincia	49
2.3.7 L'avvio di Next Generation EU che ha posto nuove sfide anche per il Comune di Lograto.	50
Antiriciclaggio e criptovalute – evoluzione normativa(svolto presso Università degli Studi di Brescia 9.11.2022)	50
.....	
2.3.8 L'analisi del contesto interno.....	55
2.3.9 Gli Obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione	55
2.3.10 Metodologia di valutazione del rischio – il catalogo dei rischi	58
2.3.10.1 La mappatura dei processi	58
2.3.10.2 Valutazione e trattamento del rischio	60
2.3.10.3 La ponderazione ed il trattamento del rischio	66
2.3.11 Whistleblowing	69
2.3.11.1 La piattaforma informatica OpenWhistleblowing	70
2.3.12 La gestione della trasparenza.....	76
Nota di aggiornamento	76
2.3.12.1 Responsabile per la trasparenza. Gestione dei flussi informativi. Controlli	79
2.3.12.2 Limiti alla trasparenza. La tutela della Privacy	80
2.3.13 Accesso civico	82
2.3.14 Il sistema di gestione del rischio corruttivo nelle società partecipate	85
2.3.15 Formazione sulla prevenzione alla corruzione	89

Rafforzamento delle competenze per la prevenzione della corruzione e del riciclaggio Per iResponsabili ...	90
SEZIONE III ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	91
III.1.1 La struttura organizzativa ed il personale del Comune di Lograto	91
III.1.2 Le procedure da semplificare e reingegnerizzare	92
III.2 Organizzazione del lavoro agile - Pola	96
III. 3 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2023– 2025	96
III.3.1. Premessa	96
III.3.2 Lo scenario di riferimento -l'assetto organizzativo del Comune di Lograto.....	97
III.3.3 Le modalità di calcolo della spesa per categoria	101
III.3.4. Il quadro dei vincoli assunzionali e della spesa di personale.....	101
III.3.5. Il calcolo della capacità assunzionale 2023 – 2025	102
III.3.5.1 Il quadro normativo di riferimento	102
III.3.5.2 Calcolo incidenza rispetto al valore soglia.....	103
III.3.5.3 Potenziale capacità assunzionale	104
III.3.5.4 Previsione Cessazioni 2023-2025.....	106
III.3.5.5. La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023 – 2025	107
III.3.5.6. Piano triennale delle assunzioni 2023-2025	107
III. 3.5.7. ANNO 2023 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato	110
ANNO 2024 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato	110
ANNO 2025 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato	110
III.3.5.8. Modalità di reclutamento	110
III.3.5.9. Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2023-2025.....	111
Vincoli normativi (art. 9 comma 28 D.L. 78/2010).....	111
III.3.6 Verifica del rispetto dei limiti di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006.....	112
III.4.1 Politiche per la contrattazione integrativa del salario accessorio del personale dipendente	113
III. 4.2. Fondo risorse decentrate del personale di comparto	113
III. 5. L'importanza della formazione per il raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.....	114
Donne: 8 – 61,53%.....	119
ANALISI	121
AZIONI:.....	122
V.ALLEGATI	124

PREMESSE

A partire dal 2022 l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, al fine di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, 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", ha previsto per le Pubbliche Amministrazioni con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio.

Le finalità del PIAO sono:

- 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 missione 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.

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.

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

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;

e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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 ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, 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 del bilancio di previsione finanziario 2023-2025.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, 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.

In relazione alla natura della programmazione integrata obiettivo del presente documento, il presupposto logico dell'intero sistema delineato dal PIAO consiste nel coordinamento delle diverse sezioni in cui è articolato, a tal fine le evidenze derivanti dalle analisi di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 1), 2), e 3), costituiscono una premessa comune e introduttiva dell'intero Piano integrato di attività e organizzazione.

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente	<i>Comune di Lograto</i>
Codice univoco AOO	UFIR9F
Indirizzo	Via Calini, n. 9 25030 Lograto
Codice fiscale/Partita IVA	00855700175
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
Sindaco	<i>Gianandrea Telò</i>
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente	13
Numero abitanti al 31 dicembre anno	3.759

precedente	
Pec	protocollo@pec.comune.lograto.bs.it
Mail	info@comune.lograto.bs.it
Sito web istituzionale	https://www.comune.lograto.bs.it/

Il Comune di Lograto è l'Ente che rappresenta la comunità logrataese, ne curagli interessi, ne promuove lo sviluppo e ne tutela le specificità culturali e socioeconomiche (art. 3 – Statuto comunale).

Le trasformazioni che hanno caratterizzato questi ultimi mesi, anche legate alla crisi epidemiologica, alla crisi energetica derivante dal conflitto Ucraina-Russia e dagli impatti del cambiamento climatico, hanno portato l'Ente a rivedere le proprie priorità e le modalità di erogazione dei servizi, determinando al contempo la necessità di maggior attenzione alle risorse economiche, finanziarie ed umane sollecitate dalle aspettative e dalle esigenze di coordinamento interno ed esterno.

La missione dell'Amministrazione è caratterizzata da una duplice natura:

- Da un lato garantire il continuo miglioramento dei servizi in un'ottica di inclusione dei soggetti maggiormente fragili;
- dall'altro promuovere lo sviluppo ed il cambiamento valorizzando la realtà del territorio;

In linea con il contesto descritto fino ad ora, risulta cruciale pianificare in modo corretto tutte le risorse a disposizione facendo dell'attività di programmazione il fulcro di tutte le azioni che l'Amministrazione intraprende per rispondere prontamente ai mutamenti del contesto in cui opera.

I principali stakeholder del comune di Lograto

Il Comune di Lograto gestisce le relazioni con diversi stakeholder, che possono essere ricondotti alle seguenti macrocategorie:

- ❖ **Soggetti interni all'Ente:** personale dipendente e collaboratori, garanti, comitati (es. CUG), delegati, organismi di vigilanza/valutazione (es. NIV, etc.);
- ❖ **Istituzioni pubbliche:** Regione Lombardia, Provincia di Brescia, Unione dei Comuni BBO;
- ❖ **Gruppi organizzati:** gruppi ed enti del terzo settore (sindacati, associazioni di categoria, partiti e movimenti politici, mass media), associazioni del territorio (associazioni culturali, ambientali, di consumatori, sociali, gruppi sportivi o ricreativi, ecc.);

- ❖ **Gruppi non organizzati:** cittadini, collettività (l'insieme dei cittadini componenti la comunità locale) e aziende.

L'Amministrazione ha già coinvolto alcuni stakeholder e promuoverà il coinvolgimento degli altri stakeholders in fase di aggiornamento del PIAO.

Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno e interno nella logica del PIAO, quale strumento unitario e integrato, è presupposto dell'intero processo di pianificazione, utile a guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico, sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO, costituendo patrimonio comune di tutte le sezioni.

❖ La popolazione

Si riportano di seguito alcuni indicatori demografici sulla popolazione residente.

Il **Censimento permanente della Popolazione e delle Abitazioni 2021**, più brevemente **Censimento 2021**, è stata la terza edizione con la nuova modalità di raccolta dei dati censuari, che non coinvolge più tutte le famiglie sul territorio nazionale, bensì soltanto un campione di esse utilizzando tecniche statistiche innovative e dati provenienti da fonte amministrativa.

La popolazione risultante dal **Censimento 2021** è dichiarata **popolazione legale** dal DPR 20 gennaio 2023 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.53 del 3 marzo 2023, supplemento ordinario n.10.

D'ora in poi, la popolazione legale sarà determinata con cadenza quinquennale e non più decennale.

Variazione demografica del comune di Lograto al censimento 2021 e variazione della popolazione di Lograto rispetto al Censimento 2011.

Comune	Censimento		Variazione %
Lograto	09/10/2011	31/12/2021	

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: giovani 0-14 anni, adulti 15-64 anni e anziani 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo progressiva, stazionaria o regressiva a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

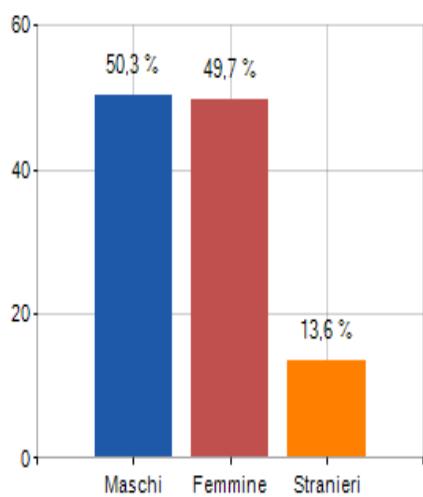
Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.



Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

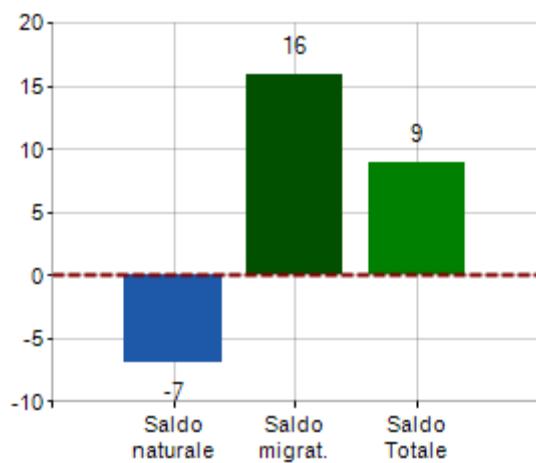
COMUNE DI LOGRATO (BS) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

INCIDENZA MASCHI, FEMMINE E STRANIERI ANNO 2021



BILANCIO
(ANNO 2021)

DEMOGRAFICO



Saldo Naturale [1], Saldo migrat. [2]

1. Δ Saldo Naturale = Nati - Morti
2. Δ Saldo Migratorio = Iscritti – Cancellati

❖ Famiglie residenti e relativo trend, numero di componenti medi della famiglia e relativo trend, stato civile: celibi/nubili, coniugati/e, divorziati/e, vedovi/e

STATO CIVILE (ANNO 2021)

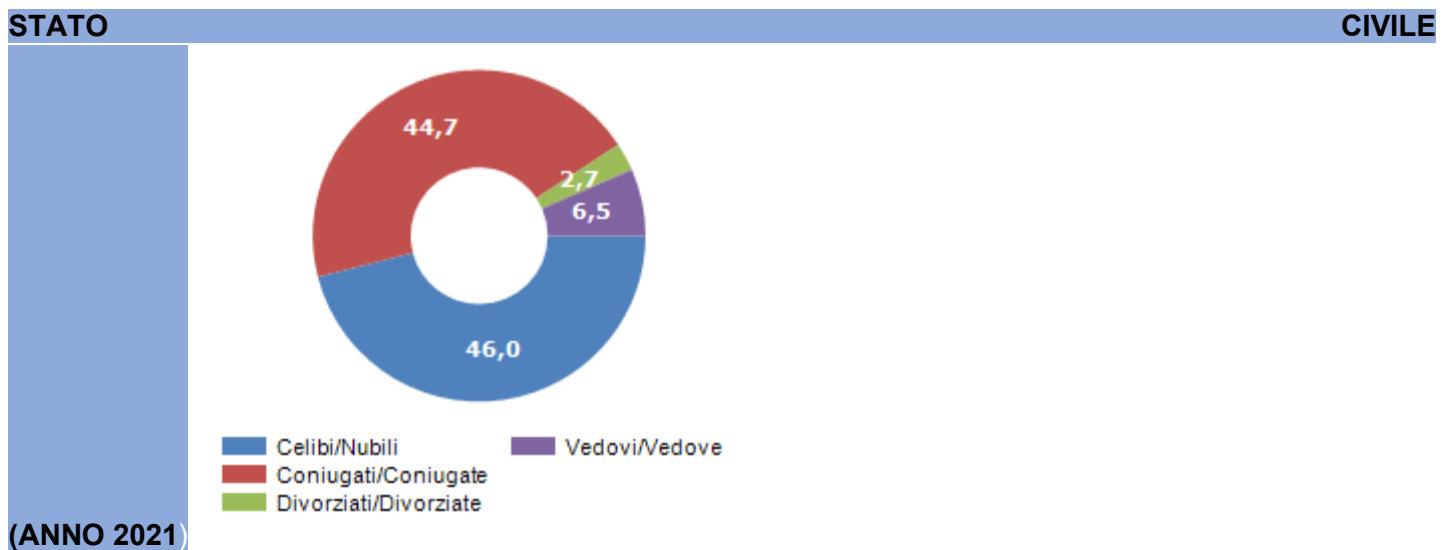
Stato Civile	(n.)	%
Celibi	967	25,42
Nubili	783	20,58
Coniugati	855	22,48
Coniugate	847	22,27
Divorziati	43	1,13
Divorziate	61	1,60
Vedovi	49	1,29
Vedove	199	5,23

Stato Civile	(n.)	%
Tot. Residenti	3.804	100,00

TREND FAMIGLIE

Anno	Famiglie (N.)	Variazione % su anno prec.	Componenti medi
2016	1.468	-	2,61
2017	1.467	-0,07	2,60
2018	1.463	-0,27	2,56
2019	1.472	+0,62	2,56
2020	1.472	+0,00	2,58
2021	1.486	+0,95	2,56

Variazione % Media Annua (2018/2021): **+0,52** (2016/2021): **+0,24**





TREND N° COMPONENTI DELLA FAMIGLIA

NOTE

Famiglie:

Fonte

Stato Civile: Fonte ISTAT

ISTAT

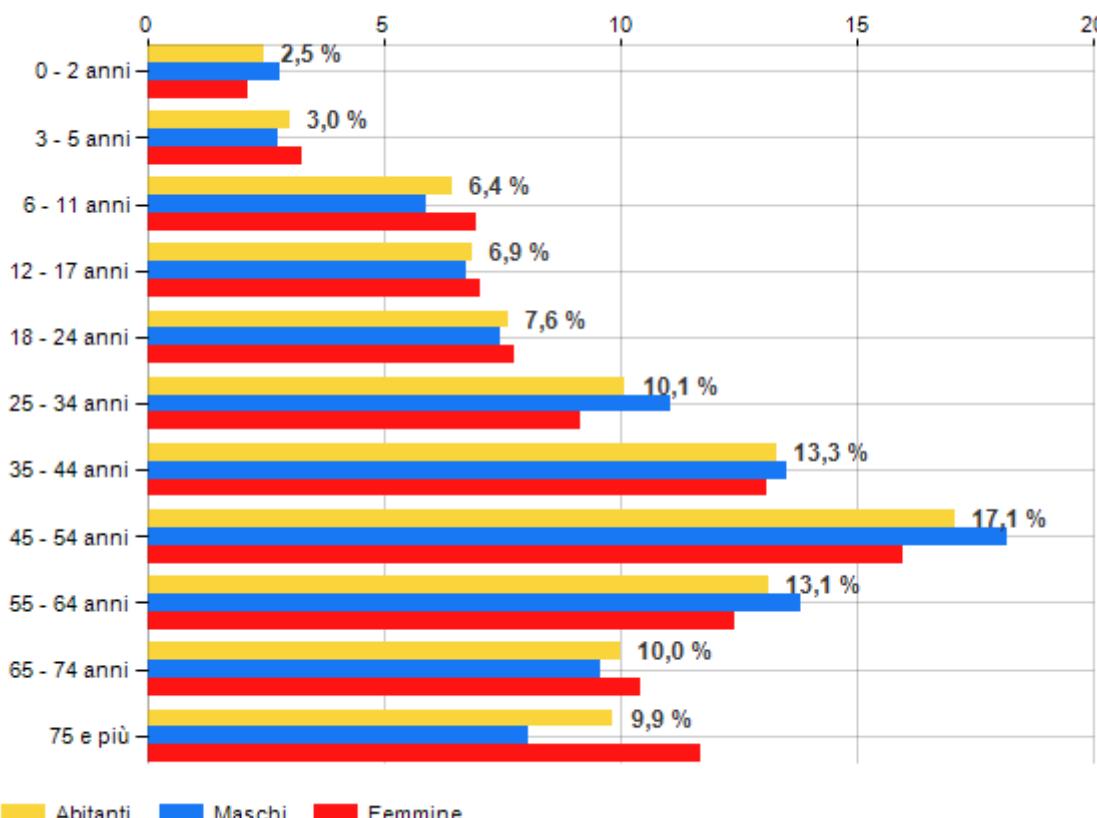
❖ Classi di età per sesso e relativa incidenza, età media e indice di vecchiaia

POPOLAZIONE PER ETÀ (ANNO 2021)

Classi	Maschi		Femmine		Totale	
	(n.)	%	(n.)	%	(n.)	%
0 - 2 anni	54	2,82	40	2,12	94	2,47
3 - 5 anni	53	2,77	62	3,28	115	3,02
6 - 11 anni	113	5,90	132	6,98	245	6,44
12 - 17 anni	129	6,74	133	7,04	262	6,89
18 - 24 anni	143	7,47	147	7,78	290	7,62
25 - 34 anni	212	11,08	173	9,15	385	10,12
35 - 44 anni	259	13,53	248	13,12	507	13,33

	Maschi		Femmine		Totale	
Classi	(n.)	%	(n.)	%	(n.)	%
45 - 54 anni	348	18,18	302	15,98	650	17,09
55 - 64 anni	265	13,85	235	12,43	500	13,14
65 - 74 anni	184	9,61	197	10,42	381	10,02
75 e più	154	8,05	221	11,69	375	9,86
Totale	1.914	100,00	1.890	100,00	3.804	100,00

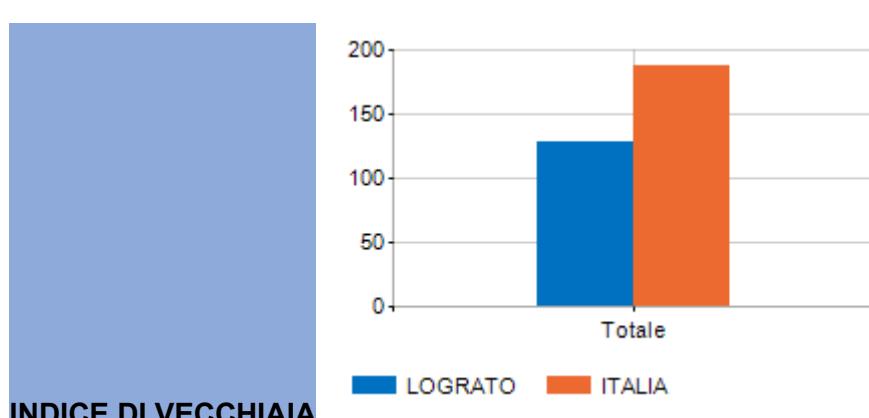
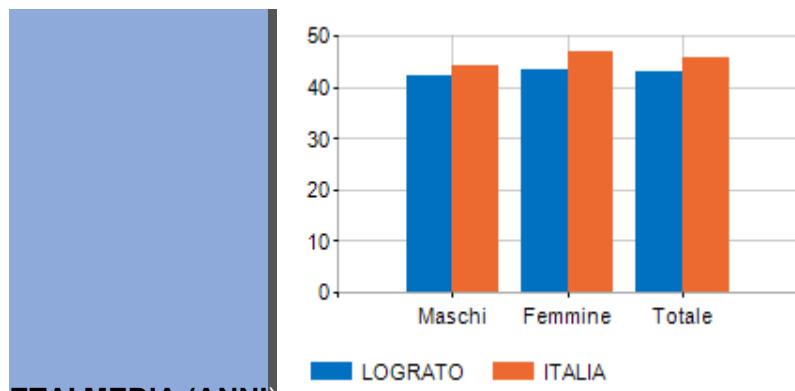
CLASSI **DI** **ETÀ (ANNO** **2021)**



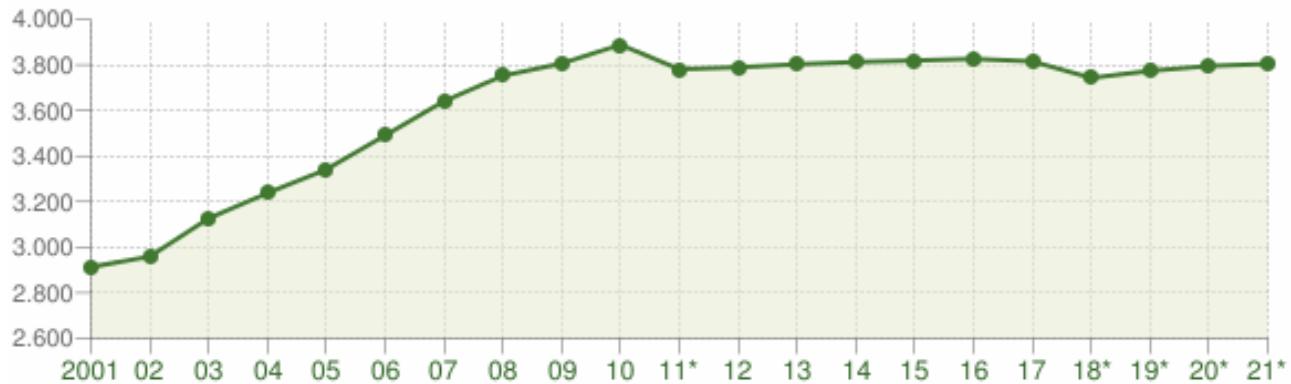
■ Abitanti ■ Maschi ■ Femmine

ETA' MEDIA E INDICE DI VECCHIAIA (ANNO 2021)

	Maschi	Femmine	Totale
Eta' Media (Anni)	42,25	43,50	42,87
Indice di vecchiaia[1]	-	-	127,92



- ❖ Andamento demografico della popolazione residente nel comune di Lograto dal 2001 al 2021.
- Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI LOGRATO (BS) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

La tabella in basso riporta la popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Nel 2011 sono riportate due righe in più, su sfondo grigio, con i dati rilevati il giorno del censimento decennale della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dicembre	2.913	-	-	-	-
2002	31 dicembre	2.959	+46	+1,58%	-	-
2003	31 dicembre	3.126	+167	+5,64%	1.164	2,68
2004	31 dicembre	3.237	+111	+3,55%	1.199	2,70
2005	31 dicembre	3.341	+104	+3,21%	1.247	2,68
2006	31 dicembre	3.490	+149	+4,46%	1.322	2,64
2007	31 dicembre	3.640	+150	+4,30%	1.378	2,64
2008	31 dicembre	3.752	+112	+3,08%	1.417	2,65
2009	31 dicembre	3.806	+54	+1,44%	1.437	2,65
2010	31 dicembre	3.888	+82	+2,15%	1.456	2,67
2011 (*)	8 ottobre	3.918	+30	+0,77%	1.476	2,65

2011 (²)	9 ottobre	3.793	-125	-3,19%	-	-
2011 (³)	31 dicembre	3.781	-107	-2,75%	1.476	2,56
2012	31 dicembre	3.789	+8	+0,21%	1.465	2,58
2013	31 dicembre	3.802	+13	+0,34%	1.464	2,60
2014	31 dicembre	3.813	+11	+0,29%	1.467	2,60
2015	31 dicembre	3.819	+6	+0,16%	1.454	2,63
2016	31 dicembre	3.826	+7	+0,18%	1.468	2,60
2017	31 dicembre	3.815	-11	-0,29%	1.467	2,60
2018*	31 dicembre	3.743	-72	-1,89%	1.442,27	2,59
2019*	31 dicembre	3.774	+31	+0,83%	1.449,04	2,60
2020*	31 dicembre	3.795	+21	+0,56%	(v)	(v)
2021*	31 dicembre	3.804	+9	+0,24%	(v)	(v)

(¹) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011.

(²) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011.

(³) la variazione assoluta e percentuale si riferiscono al confronto con i dati del 31 dicembre 2010.

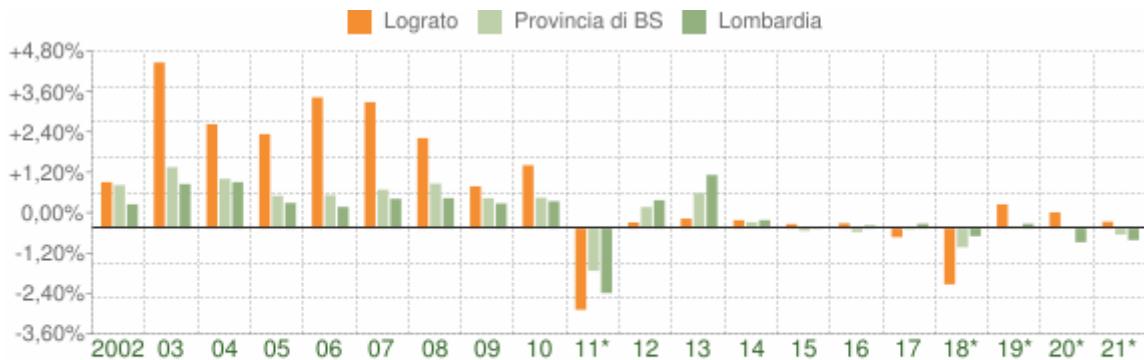
(*) popolazione post-censimento

(v) dato in corso di validazione

Dal **2018** i dati tengono conto dei risultati del **censimento permanente della popolazione**, rilevati con cadenza annuale e non più decennale. A differenza del censimento tradizionale, che effettuava una rilevazione di tutti gli individui e tutte le famiglie ad una data stabilita, il nuovo metodo censuario si basa sulla combinazione di rilevazioni campionarie e dati provenienti da fonte amministrativa.

❖ Variazione percentuale della popolazione

Le variazioni annuali della popolazione di Lograto espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia di Brescia e della regione Lombardia.



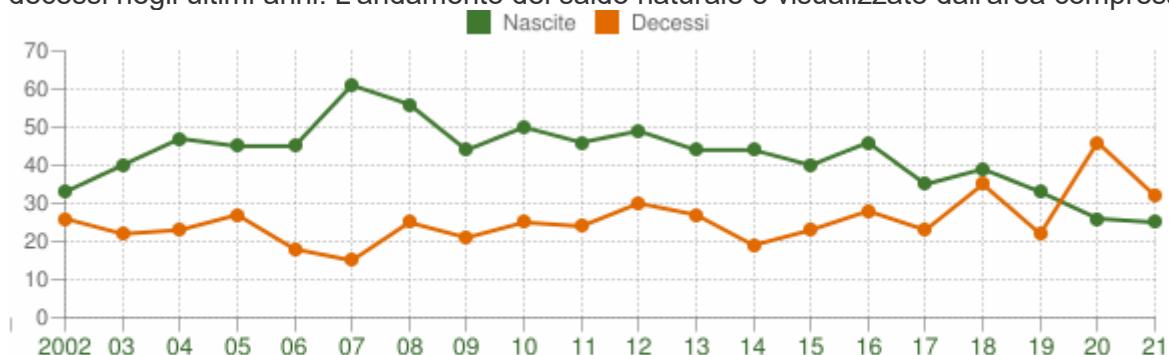
Variazione percentuale della popolazione

COMUNE DI LOGRATO (BS) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

❖ Movimento naturale della popolazione

Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche **saldo naturale**. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI LOGRATO (BS) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2021. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	Saldo Naturale
2002	1 gennaio-31 dicembre	33	-	26	-	+7
2003	1 gennaio-31 dicembre	40	+7	22	-4	+18
2004	1 gennaio-31 dicembre	47	+7	23	+1	+24
2005	1 gennaio-31 dicembre	45	-2	27	+4	+18
2006	1 gennaio-31 dicembre	45	0	18	-9	+27
2007	1 gennaio-31 dicembre	61	+16	15	-3	+46

2008	1 gennaio-31 dicembre	56	-5	25	+10	+31
2009	1 gennaio-31 dicembre	44	-12	21	-4	+23
2010	1 gennaio-31 dicembre	50	+6	25	+4	+25
2011 (1)	1 gennaio-8 ottobre	33	-17	19	-6	+14
2011 (2)	9 ottobre-31 dicembre	13	-20	5	-14	+8
2011 (3)	1 gennaio-31 dicembre	46	-4	24	-1	+22
2012	1 gennaio-31 dicembre	49	+3	30	+6	+19
2013	1 gennaio-31 dicembre	44	-5	27	-3	+17
2014	1 gennaio-31 dicembre	44	0	19	-8	+25
2015	1 gennaio-31 dicembre	40	-4	23	+4	+17
2016	1 gennaio-31 dicembre	46	+6	28	+5	+18
2017	1 gennaio-31 dicembre	35	-11	23	-5	+12
2018*	1 gennaio-31 dicembre	39	+4	35	+12	+4
2019*	1 gennaio-31 dicembre	33	-6	22	-13	+11
2020*	1 gennaio-31 dicembre	26	-7	46	+24	-20
2021*	1 gennaio-31 dicembre	25	-1	32	-14	-7

(1) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

(2) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

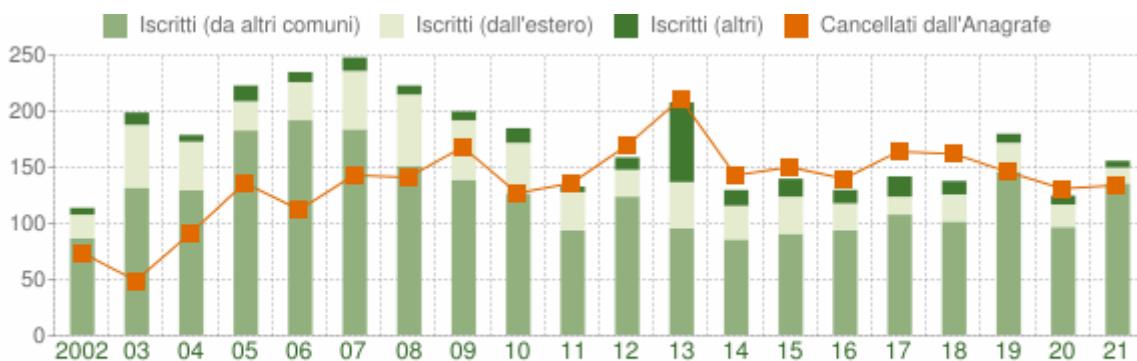
(3) bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(*) popolazione post-censimento

❖ Flusso migratorio della popolazione

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Lograto negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come **iscritti** e **cancellati** dall'Anagrafe del comune.

Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).



Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI LOGRATO (BS) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

IL MERCATO DEL LAVORO IN REGIONE LOMBARDIA E LE FAMIGLIE

Nella prima parte del 2022 il mercato del lavoro regionale ha mostrato nuovi segnali di miglioramento, grazie a un sensibile aumento degli occupati, anche se i livelli del 2019 non sono stati ancora pienamente recuperati. Il ricorso agli ammortizzatori sociali è sceso in maniera marcata, tornando quasi sui livelli precedenti la pandemia, e il numero dei disoccupati è diminuito.

Secondo i dati della Rilevazione sulle forze di lavoro dell'Istat, nel primo semestre del 2022 gli occupati sono saliti del 2,9 per cento, proseguendo la dinamica favorevole iniziata nel secondo trimestre del 2021 (fig. 3.1a e tav. a3.1). Rispetto al primo semestre del 2019, i livelli occupazionali erano ancora inferiori dell'1,3 per cento.

Il numero di occupati è cresciuto soprattutto nei comparti legati al commercio, all'alloggio e alla ristorazione (8,5 per cento), che avevano subito in misura maggiore gli effetti della crisi, e nelle costruzioni (6,5 per cento).

L'incremento ha riguardato sia i lavoratori autonomi, sia quelli dipendenti, ed è stato di entità maggiore per gli uomini.

Il tasso di occupazione è salito al 67,7 per cento (59,8 in Italia), 2,1 punti percentuali in più rispetto al primo semestre del 2021 (era al 68,5 nel corrispondente periodo del 2019).

Nella prima metà del 2022 si è registrato un ulteriore recupero della partecipazione al mercato del lavoro. Il tasso di attività è cresciuto al 71,5 nella media del semestre, restando però ancora inferiore rispetto al periodo precedente la pandemia (72,7 per cento nel 2019).

Evidenze sull'andamento positivo dell'occupazione sono fornite anche dal sondaggio della Banca d'Italia: il 32 per cento delle aziende lombarde prevede un aumento nell'anno dei propri dipendenti rispetto al 2021, mentre solo il 15 per cento ne indica una riduzione.

Coerentemente con l'andamento delle attività produttive, il 38 per cento delle aziende ha segnalato un aumento delle ore lavorate nei primi tre trimestri dell'anno (a fronte del 17 per cento che ha indicato una loro riduzione).

Il 25 per cento delle imprese prefigura una crescita delle ore anche nei prossimi sei mesi (solo per il 16 per cento è previsto un calo).

Il ricorso agli strumenti di integrazione salariale si è fortemente ridotto per l'andamento positivo della domanda di lavoro e per l'esaurirsi delle agevolazioni introdotte dopo lo scoppio della pandemia.

Nei primi nove mesi del 2022 il totale delle ore autorizzate di Cassa integrazione guadagni (CIG) e dei Fondi di Integrazione Salariale (FIS) è sceso dell'86 per cento e nel terzo trimestre dell'anno è tornato quasi ai livelli precedenti la pandemia (fig. 3.1.b e tav. a3.2). In termini di occupati equivalenti, le ore autorizzate hanno rappresentato in regione l'1,8 per cento degli occupati dipendenti (2,0 in Italia); tale quota era salita al 18 per cento negli stessi mesi del 2020 (ed era scesa al 13 per cento nel 2021).

Rispetto al 2021 è aumentata la quota delle ore autorizzate di Cassa integrazione riconducibili ai settori a maggiore consumo energetico in rapporto al valore aggiunto.

Nei primi otto mesi dell'anno in Lombardia il saldo tra le attivazioni e le cessazioni dei rapporti di lavoro alle dipendenze è stato positivo per quasi 58.000 posizioni, un valore di poco inferiore rispetto a quello raggiunto negli stessi mesi del 2021 (circa 68.000; fig. 3.2.a e tav. a3.3). Tale differenza è riconducibile ai mesi estivi, nei quali la dinamica delle assunzioni nette, allineata a quella del 2021 fino a giugno, ha perso vigore. Diversamente dal 2021, al saldo hanno contribuito principalmente le posizioni di lavoro a tempo indeterminato, grazie all'incremento sia delle nuove assunzioni, sia delle trasformazioni. I saldi sono risultati positivi in tutti i comparti (fig. 3.2.b); rispetto allo stesso periodo del 2021, sono stati inferiori nel commercio e nei servizi diversi dal turismo, più alti nell'industria in senso stretto.

Fonte: Banca d'Italia, Le economie regionali. L'economia della Lombardia – Numero 25 – aggiornamento 23 novembre 2022

**TAB.1- PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE E TASSO DI DISOCCUPAZIONE PER SESSO.
PROVINCIA DI BRESCIA. ANNI 2004-2022**

Anno	Persone in cerca di occupazione (in migliaia)			Tasso di disoccupazione (%)			
	Maschi	Femmine	Total e	Maschi	Femmine	Totale	Giovanile
2004			19	2,1	5,6	3,5	8,7
2005			22	2,7	6,3	4,2	10,1
2006			20	3,1	4,9	3,8	9,7
2007			17	1,9	5,0	3,2	8,9
2008	6	11	17	1,9	5,0	3,2	6,2
2009	15	14	29	4,5	6,3	5,2	14,6
2010	16	16	32	4,8	7,0	5,7	16,7

2011	14	17	31	4,3	8,1	5,8	21,5
2012	15	22	37	4,7	9,6	6,7	23,1
2013	27	22	48	7,9	8,9	8,3	24,1
2014	29	23	53	8,8	9,6	9,1	28,2
2015	27	23	49	8,0	9,7	8,7	35,9
2016	23	27	49	6,9	10,8	8,6	32,9
2017	15	21	36	4,4	8,6	6,2	17,7
2018	14	16	30	4,1	6,6	5,2	16,3
2019	12	16	28	3,5	6,5	4,7	13,6
2020	9	16	25	2,7	6,8	4,7	12,4
2021	13	15	28	3,9	6,3	4,9	19,7
2022				2,0	7,2	4,1	

Le informazioni relative al mercato del lavoro a livello comunale sono carenti; per questo è necessario utilizzare i dati provinciali come indicatore della situazione per il Comune di Lograto.

Il tasso di disoccupazione, a seguito della crisi iniziata nel 2008, ha registrato un consistente aumento, passando dal 3,5% del 2004 al 9,1% del 2014, ma dal 2017 è iniziato un deciso calo che ha portato il tasso al 4,4% nel 2020. A causa della pandemia, però, nel 2021 abbiamo assistito ad un lieve aumento fino al 4,9%, trainato da una forte componente di disoccupazione giovanile (19,7%). Restano confermati, per tutto il periodo, tassi di disoccupazione più elevati per la componente femminile del mercato del lavoro.

In un confronto territoriale, i tassi di disoccupazione della provincia di Brescia continuano a essere minori di quelli registrati a livello nazionale e regionale.

TAB.2 – TASSO DI DISOCCUPAZIONE ITALIA, LOMBARDIA E PROVINCIA DI BRESCIA - ANNI 2008- 2021

ANNO	ITALIA	LOMBARDIA	BRESCIA
2008	6,7	3,7	3,2
2009	7,7	5,3	5,2
2010	8,4	5,5	5,7
2011	8,7	5,7	5,8
2012	10,7	7,4	6,7
2013	12,1	8,0	8,3
2014	12,7	8,2	9,1
2015	11,9	7,9	8,7
2016	11,7	7,4	8,6

2017	11,2	6,4	6,2
2018	10,6	6,0	5,2
2019	10,0	5,6	4,7
2020	9,2	5,0	4,4
2021	9,5	5,9	4,9

❖ Benessere economico

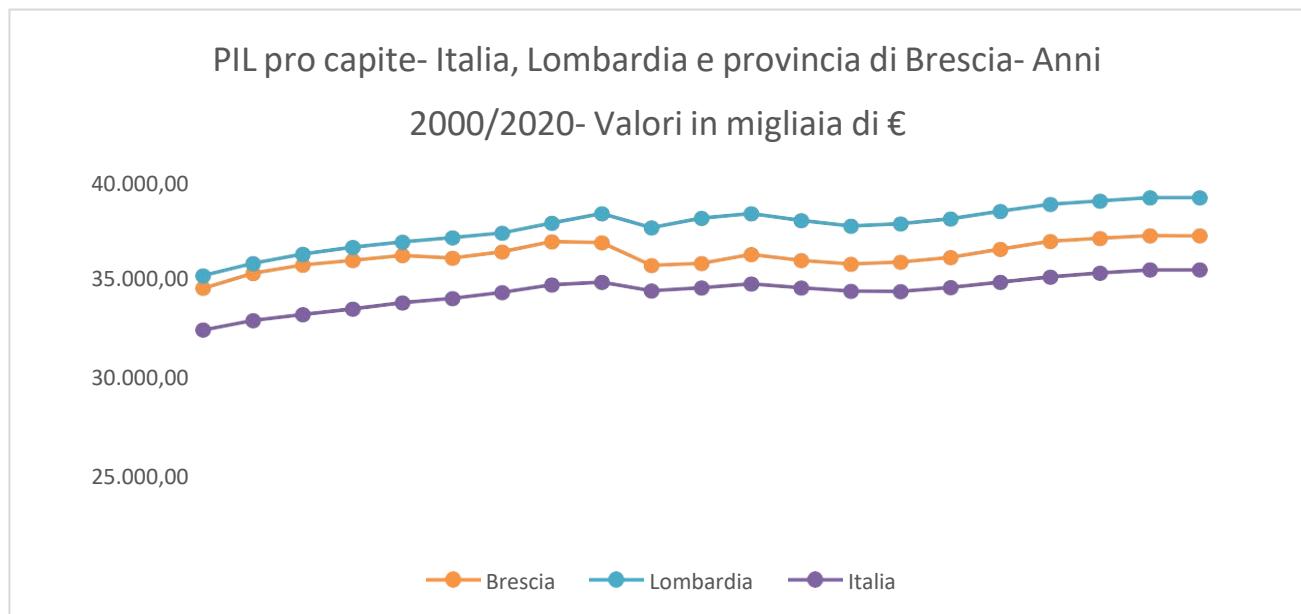
Prodotto Interno Lordo

Il prodotto interno lordo (PIL) pro-capite è un importante indicatore dello stato di salute di un sistema economico. In questo caso il dato è disponibile solo a livello provinciale. Nel 2008, contestualmente all'inizio di una fase generalizzata di stallo nella crescita, il dato relativo alla provincia di Brescia accentua il proprio divario da quello regionale. Dal 2014 il PIL pro-capite riprende a crescere

TAB.3 – PRODOTTO INTERNO LORDO (PIL) DELL'INTERA ECONOMIA PER ABITANTE, A PREZZI BASE E CORRENTI, SECONDO IL METODO DEL VALORE AGGIUNTO. ITALIA, LOMBARDIA E PROVINCIA DI BRESCIA, ANNI 2000 - 2020 – (valori in euro)

ANNO	BRESCIA	LOMBARDIA	ITALIA
2000	24.415,98	25.907,70	19.536,61
2001	26.192,32	27.320,43	20.631,77
2002	27.130,40	28.411,33	21.334,05
2003	27.694,01	29.249,20	22.010,25
2004	28.255,05	29.853,96	22.714,49
2005	27.975,45	30.349,76	23.220,93
2006	28.707,60	30.916,82	23.926,57
2007	29.907,72	32.069,24	24.807,64
2008	29.788,00	33.199,00	25.112,21
2009	27.101,92	31.525,56	24.116,22
2010	27.326,32	32.644,58	24.451,65
2011	28.391,32	33.186,21	24.939,18
2012	27.679,20	32.356,73	24.487,97
2013	27.260,31	31.699,22	24.097,94

2014	27.501,29	31.977,63	24.062,60
2015	28.020,76	32.553,06	24.502,47
2016	29.007,08	33.451,37	25.116,55
2017	29.948,83	34.264,66	25.733,08
2018	30.272,76	34.660,93	26.223,37
2019	30.586,28	35.045,11	26.588,41
2020	30.586,30	35.045,1	26.588,4



Redditi IRPEF

I redditi IRPEF, noti a livello comunale e aggiornati all'ultimo anno disponibile, mostrano, dopo la fase di crisi e il calo della percentuale di dichiaranti sul totale della popolazione, una leggera ripresa del numero dei dichiaranti.

TAB.4 – REDDITI IRPEF – COMUNE DI BRESCIA, ANNI 2001 – 2020

ANNO	NUMERO DICHiaranti	POPOLAZIONE	% DICHiaranti su Popolazione	IMPORTO	MEDIA PER DICHiarazione	MEDIA PER ABITANTE
2001	144.776	187.188	77,34%	2.813.071.983	19.431	15.028
2002	149.260	187.595	79,57%	2.894.143.061	19.390	15.428
2003	147.167	191.114	77,00%	2.986.367.266	20.292	15.626
2004	146.756	192.164	76,37%	3.045.354.001	20.751	15.848
2005	144.829	191.059	75,80%	3.106.022.671	21.446	16.257
2006	142.157	190.044	74,80%	3.244.349.552	22.822	17.072

2007	144.225	189.742	76,01%	3.354.801.553	23.261	17.681
2008	143.330	190.844	75,10%	3.359.673.955	23.440	17.604
2009	141.145	191.618	73,66%	3.284.949.739	23.274	17.143
2010	141.458	193.879	72,96%	3.312.714.647	23.418	17.087
2011	140.441	189.085	74,27%	3.361.114.807	23.933	17.776
2012	138.313	188.520	73,37%	3.328.963.138	24.068	17.658
2013	136.903	193.599	70,71%	3.326.604.883	24.299	17.183
2014	137.120	196.058	69,94%	3.375.904.036	24.620	17.219
2015	136.712	196.480	69,58%	3.431.436.904	25.100	17.465
2016	139.283	196.670	70,82%	3.479.200.315	24.979	17.691
2017	139.731	196.475	71,12%	3.378.884.482	24.181	17.198
2018	143.378	198.536	72,22%	3.712.383.380	25.892	18.699
2019	144.293	200.385	72,01%	3.712.472.348	25.729	18.527
2020	141.903	199.000	71,30%	3.374.881.492	23.783	16.959

Fonte: Ministero dell'Economia e delle Finanze

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. – VALORE PUBBLICO

(ente non tenuto alla compilazione)

Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder. Le *Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017* del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”. *In generale può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).*

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi *stakeholder*, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni). È dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera. In particolare, un ente crea Valore Pubblico in senso stretto ed ampio. In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici, come l'efficacia quanti-qualitativa, l'efficienza economico finanziaria, gestionale, ecc., sulla base di specifici driver come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità e le pari opportunità. Inoltre, al fine di proteggere il Valore Pubblico generato, è necessario programmare misure di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza ed azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale.

Il comune di Lograto è un ente territoriale con meno di 50 dipendenti. La modalità semplificata prevista dal D.M. n. 132/2022 per gli enti della suddetta dimensione non prevede lo sviluppo della presente sottosezione. Per la descrizione delle strategie di creazione di Valore Pubblico e dei relativi indicatori di impatto., in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, si rimanda pertanto al DUP 2023/2025, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 28.07.2022, ed aggiornato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 50 del 22.12.2022;

2.2. - PERFORMANCE

Premessa

Questo ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

L'articolo 4 del d. lgs. n. 165/2001 stabilisce che:

- spetta ai dirigenti la gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, mediante poteri autonomi di spesa e di organizzazione delle risorse umane e strumentali;
- spetta agli Organi di Governo dell'Ente la definizione dei programmi, degli obiettivi, delle priorità e delle scelte, il controllo e la verifica dei risultati della gestione amministrativa;

L'articolo 17 del citato decreto legislativo n. 165/2001 e successive modificazioni, definisce le attività di gestione da attribuire ai dirigenti;

L'articolo 107, comma 2, del decreto legislativo n. 267/2000 (TUEL), stabilisce che ai dirigenti sono attribuiti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dall'Organo politico;

L'articolo 109, comma 2, del medesimo TUEL, stabilisce che nei comuni privi di personale di qualifica dirigenziale le funzioni di cui sopra sono svolte dai responsabili degli uffici e dei servizi;

L'articolo 147 del TUEL, attribuisce agli Enti Locali, nell'ambito della loro autonomia normativa e organizzativa, il compito di individuare strumenti e metodologie adeguati a verificare, attraverso il controllo di gestione, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare il rapporto tra costi e risultati;

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 28.07.2022, ed aggiornato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 50 del 22.12.2022 è stato approvato il DUP 2023/2025 e il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2023/2025; Esso è stato predisposto in coerenza con i contenuti delle linee programmatiche del Sindaco al fine di delineare una guida strategica e operativa dell'Ente e costituisce, nel rispetto del principio di coerenza e coordinamento dei documenti di bilancio, il presupposto necessario per tutti gli altri documenti di programmazione, in conformità ai principi contabili approvati con il decreto legislativo n. 118/2011 e successive modifiche

L'art. 169 co. 1, del d. lgs. n. 267/2000, dispone che, sulla base del bilancio di previsione deliberato dal Consiglio, l'organo esecutivo definisce il piano esecutivo di gestione, determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi. Il Piano esecutivo di gestione (PEG finanziario) è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale 5 gennaio 2023, n. 4, conformemente ai programmi, piani e obiettivi generali dell'amministrazione, contenuti nel Documento Unico di Programmazione, nel programma strategico e nel Bilancio di previsione.

La traduzione gestionale e operativa degli obiettivi del PEG viene operata, ai sensi degli articoli 108 e 197 del TUEL, tramite gli obiettivi di performance rappresentati nella presente sottosezione;

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;
- obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Gli obiettivi specifici sono stati, per quanto possibile, specificamente programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico.

2.2.1. Contesto di riferimento: le fasi ed i soggetti coinvolti nel Piano della Performance

Gli obiettivi discendono dalle Linee Programmatiche di mandato del Comune di Lograto, declinate annualmente all'interno del Documento Unico di Programmazione (DUP) in obiettivi strategici per le U.O. dell'Ente.

In particolare, il DUP, per ogni missione di bilancio, individua l'indirizzo strategico dell'Amministrazione che deriva direttamente dalle linee programmatiche di mandato, e per ciascun indirizzo strategico individua gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi precisando l'impatto atteso sia interno che esterno la U.O. dell'Ente, il referente politico, il Responsabile gestionale responsabile, appunto, del raggiungimento del relativo obiettivo con l'indicazione dell'orizzonte temporale per il perseguimento dell'obiettivo stesso: secondo il seguente schema:

LINEE PROGRAMMATICHE	MISSIONE	INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	ORIZZONTE TEMPORALE
----------------------	----------	----------------------	----------------------	---------------------	---------------------

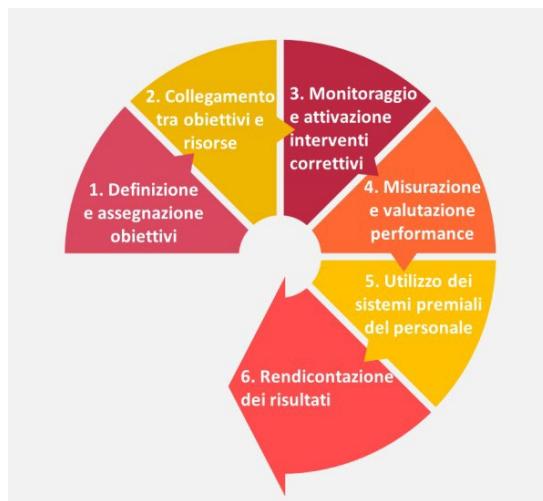
Sono al centro della programmazione e guidano la declinazione dell'azione delle U.O..	In riferimento alle missioni del bilancio	Indirizzi strategici che l'Amministrazione intende perseguire nel corso del suo mandato	Obiettivi strategici che l'Amministrazione intende perseguire nel corso del triennio	Obiettivi che le U.O. devono realizzare	Orizzontale temporale entro il quale deve essere realizzato l'obiettivo assegnato
---	---	---	--	---	---

Il DUP 2023-2025, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 28.07.2022, ed aggiornato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 50 del 22.12.2022 recante "Documento Unico di programmazione" esplicita inoltre quali sono gli impatti attesi sia interni che esterni oltre al referente, sia politico

che gestionale responsabile del perseguitamento dell'obiettivo che verrà assegnato formalmente in sede di Peg nel rispetto delle tempistiche assegnate.

Per la consultazione di dettaglio delle missioni, degli obiettivi strategici e dei programmi operativi del Comune di Lograto, si rimanda [all'Allegato 1 “DUP 2023-25: missioni, obiettivi strategici, obiettivi operativi”](#).

L'attuale Ciclo della Performance del Comune di Lograto, articolato in 6 fasi, è un sistema integrato che permette di valutare le singole strutture organizzative e il personale di riferimento, e le relative prestazioni.



Con il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, il PIAO ha assorbito il Piano della Performance.

Il PIAO diventa il nuovo fulcro della performance dell'Ente, integrando i documenti di pianificazione strategica e gestionale: garantisce l'individuazione degli obiettivi strategici dell'Ente, degli obiettivi gestionali assegnati alle posizioni apicali e dei relativi indicatori per la misurazione della performance dell'Ente.

Il Piano della Performance si compone dei seguenti documenti di programmazione:

- **Linee Programmatiche;**
- **Documento Unico di Programmazione (DUP);**
- **Piano Esecutivo di Gestione (PEG)**
- **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nelle sezioni destinate all'individuazione degli obiettivi strategici e gestionali ed al Piano Organizzativo per il Lavoro Agile (POLA).**



Il Ciclo di Gestione della Performance del Comune di Lograto è un processo che mira di porre i cittadini e l'utenza al centro delle fasi di pianificazione.

Inoltre, si prevede il coinvolgimento di vari soggetti all'interno dell'Ente, di seguito descritti.

In primo luogo, si ritrova all'interno del processo l'Organo di indirizzo politico amministrativo, costituito dal Sindaco, dal Consiglio Comunale e dalla Giunta Comunale per i rispettivi ambiti di competenza.

In seguito, il **Nucleo Indipendente di valutazione della performance (NIV)**, in linea con gli indirizzi metodologici del Dipartimento della Funzione Pubblica, è chiamato a garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione della performance.

Esso è composto da tre membri esterni nominati dal Sindaco, scelti tra coloro che hanno esperienza almeno quinquennale in posizione di responsabilità in ambito management, pianificazione e controllo di gestione e valutazione dei risultati (anche maturati in aziende private) e con conoscenze e competenze utili per incentivare i processi di innovazione all'interno dell'Ente.

Il NIV, che dura in carica tre anni, viene supportato nelle proprie attività dalla struttura organizzativa relativa alla pianificazione, programmazione e controllo, già istituita presso l'Ente.

Le principali attività del NIV si focalizzano sia sulla gestione e lo sviluppo del Ciclo della Performance, sia sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Infatti, esso collabora con le strutture interne ai fini della validazione della correttezza e dell'adeguatezza dei processi di misurazione e monitoraggio, decide sulle modifiche da adottare al Sistema di Misurazione, valida

la Relazione sulla performance e propone la valutazione annuale dei dirigenti apicali. Inoltre, promuove gli interventi per lo sviluppo della Cultura della performance, presenta al Sindaco la relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione dell'Ente, promuove gli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità previsti ed esprime pareri non vincolanti sulle tematiche del Ciclo di Gestione della Performance e delle risorse umane.

Infine, partecipano al Ciclo della Performance le figure all'interno dell'Amministrazione, sia a livello dirigenziale sia non dirigenziale, ovvero il Segretario Generale i Responsabili ed il personale.

In linea con il contesto appena descritto, il Piano della Performance del Comune di Lograto è costituito, insieme al PIAO, da:

- ❖ Linee Programmatiche approvate tramite Del. Consiglio Comunale n. 24 del 30/07/2019;
- ❖ DUP 2023/2025 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 28.07.2022, ed aggiornato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 50 del 22.12.2022;
- ❖ PEG e relative note di aggiornamento;

secondo un **approccio integrato** finalizzato a mettere a fattor comune il perseguitamento del Valore Pubblico.

In particolare, nella fase di definizione degli obiettivi strategici e gestionali all'interno del PIAO, è stato richiesto ai Responsabili di utilizzare i seguenti indirizzi:

- ❖ *garantire la misurabilità, fruibilità e comprensibilità delle informazioni anche verso l'esterno; porsi degli obiettivi che attraverso azioni/iniziative di digitalizzazione, semplificazione, volte ad incrementare la piena accessibilità e le pari opportunità, permettano un reale incremento delle dimensioni del Valore Pubblico (economica, personale e socio-culturale ed ambientale) e quindi determino una reale transizione dell'Amministrazione;*
- ❖ *rispettare i 5 criteri previsti dalla Metodologia SMART per la declinazione degli indicatori di performance per facilitare l'applicazione del punto precedente. Ogni indicatore deve, infatti, essere:*



2.2.2 GLI OBIETTIVI DEL COMUNE DI LOGRATO

Il Comune di Lograto ha declinato l'approccio alla valutazione della performance complessiva dell'Ente, nei seguenti elementi:

- ❖ gli **obiettivi assegnati a ciascuna U.O. dell'Ente** per il triennio 2023-2025.
- ❖ l'identificazione dei **3 obiettivi trasversali** alle U.O. che sono i seguenti:
 1. Rispetto della tempistica dei pagamenti;
 2. Efficientamento del sistema di programmazione e comunicazione Uffici / Amministratori;
 3. Attuazione Misure Anticorruzione e Trasparenza con particolare attenzione alle misure PNRR;

per l'anno 2023, le U.O. hanno formulato gli obiettivi gestionali sulla base degli obiettivi operativi descritti nel DUP 2023-2025.

Per la consultazione di dettaglio dei programmi operativi, dei titoli degli obiettivi per l'anno 2023 e l'associazione delle dimensioni e dei driver di Valore Pubblico, si rimanda [all'allegato 2 “Obiettivi, di performance anno 2023”](#).

SEZIONE 2.3. - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 Contesto di riferimento: I soggetti coinvolti, ruoli e responsabilità

Con la Legge n. 190/2012 sono state approvate le “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” che introducono nell’ordinamento nazionale un sistema organico di prevenzione della corruzione, caratterizzato da due livelli strategici:

- ❖ **nazionale**, mediante la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) volta in volta approvato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione;
- ❖ **decentrato**, mediante la predisposizione da parte di ogni amministrazione pubblica di un piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Ai sensi dell’art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012 e s.m.i., la Giunta Comunale definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategica-gestionale e del **Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)**, il quale viene adottato dal citato organo di indirizzo ogni anno entro il 31 gennaio, su proposta del **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)**.

In particolare, il Comune di Lograto, con Del. della Giunta Comunale n. 7 del 17 Febbraio 2014 ha adottato il primo Piano comunale di Prevenzione della corruzione comprensivo del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità, cui hanno fatto seguito annualmente distinti aggiornamenti sino alla Del. di Giunta Comunale n. 45 del 28 aprile 2022, poi richiamata dal Piano Integrato di

Principi Cardine dell’Anticorruzione e della Trasparenza	Obiettivi dell’Anticorruzione e della Trasparenza
Partecipazione e sinergia della macrostruttura dell’Ente	Riduzione delle opportunità che si manifestino casi di corruzione
Individuazione delle attività a rischio di corruzione	Aumento della capacità di individuare casi di corruzione
Definizione di modelli operativi per la gestione del rischio	Creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione Consolidamento nei dipendenti pubblici della consapevolezza dei principi di etica e legalità dell’azione amministrativa Impatto reputazionale della Pubblica Amministrazione

Attività e Organizzazione 2022-2024 approvato con Del. di Giunta Comunale n. 75 del 27 giugno 022. La strategia di prevenzione della corruzione del Comune di Lograto è in linea con i principi cardine delineati da ANAC nei vari PNA ed è volta a conseguire gli obiettivi previsti all’interno della seguente figura.

La legge 190/2012 ha individuato i soggetti che sono chiamati ad attuare in modo sinergico la strategia nazionale di prevenzione della corruzione.

In particolare, l'ANAC, così denominata dall'art. 5 del d.l. 101/2013, costituisce l'Autorità Nazionale Anticorruzione; le sue competenze sono state ridefinite dal decreto-legge 24.6.2014, n.90, che le ha attribuito anche poteri sanzionatori nei confronti delle pubbliche amministrazioni nell'ipotesi di "omessa adozione" del Piano triennale di prevenzione della corruzione, del Programma della trasparenza o del codice di comportamento (art. 19, comma 5, lett. b).

Sulle competenze dell'Anac e sul processo di approvazione del Piano nazionale anticorruzione (PNA) è intervenuto l'art. 41 del d.lgs. 97/2016, dando attuazione all'art. 7 della legge n. 124/2015.

In particolare, all'Anac sono stati attribuiti (art. 1, comma 3, l. 190/2012) poteri di ispezione da esercitare mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti, poteri di ordinare l'adozione degli atti o provvedimenti richiesti dal Piano anticorruzione o da altri atti in materia di prevenzione della corruzione adottati dal Dipartimento della funzione pubblica o dalle regole sulla trasparenza, e poteri di ordinare la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con detti piani. Altri poteri sono stati attribuiti all'Anac dal nuovo codice dei contratti pubblici, approvato con il d.lgs. 50/2016 e s.m.i. (cfr. art. 211 e 213). Il d.lgs. 97/2016 ha, altresì, previsto che il PNA venga adottato sentito il Comitato interministeriale e la Conferenza Unificata, precisando che esso "costituisce atto di indirizzo" per tutte le pubbliche amministrazioni ai fini dell'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione.

In questa sezione, rinviando alle norme vigenti per la complessiva ricostruzione del sistema locale di prevenzione della corruzione, si individuano le specifiche competenze ed attribuzioni dei soggetti ed organi comunali in materia di prevenzione della corruzione.

-

2.3.2 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Costituisce la figura centrale del sistema locale di prevenzione della corruzione; ha il compito di proporre annualmente all'organo di indirizzo politico il piano triennale di prevenzione della corruzione, il quale contiene una apposita sezione dedicata alla trasparenza in cui –secondo il novellato comma 1 dell'art.10 del d.lgs. 33/2013- sono indicati "i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati" previsti dal decreto trasparenza; le linee guida dell'Anac approvate con deliberazione

n. 1310/2016 hanno precisato che tale previsione normativa implica la necessità di unaprogrammazione puntuale della trasparenza, impostando all'interno del Piano una sezione che organizzai flussi informativi necessari per garantire all'interno dell'Ente l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati, indicando anche i soggetti responsabili di ognuna di queste fasi.

La norma (art. 1, comma 7, legge n. 190/2012) prevede che negli enti locali "il responsabile della prevenzione della corruzione è individuato, di norma, nel segretario o nel dirigente apicale, salvo diversa e motivata determinazione".

Il sindaco, organo di indirizzo-politico a competenza residuale generale, con decreto prot. 7 del 23/08/2019 ha nominato responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza il segretario generale, Dott.ssa Caterina Barni.

In particolare, il RPCT:

- ha il ruolo di coordinamento e programmazione della strategia di prevenzione della corruzione a livello locale, in attuazione degli obiettivi strategici previsti a tal fine nel Dup;
 - avvia il processo di condivisione dell'analisi sui rischi di corruzione;
 - elabora le misure a presidio dei rischi specifici, condividendole con i Responsabili titolari di P.O., predispone la proposta di Piano anticorruzione e lo sottopone alla Giunta per l'approvazione;
 - elabora proposte di "politiche anticorruzione" ai fini della predisposizione del Documento unico di programmazione (DUP);
 - comunica agli uffici le misure da adottare e le relative modalità;
 - organizza e presidia il sistema di monitoraggio dell'attuazione delle misure contenute nel Piano per vigilare sulla sua attuazione;
 - predispone la relazione annuale secondo le indicazioni dell'ANAC, esercitando a tal fine ed in prospettiva di tale adempimento i poteri di vigilanza, controllo e acquisizione di dati e informazioni dai Responsabili titolari di P.O. e dai referenti delle misure;
- organizza l'attività di formazione, e definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- vigila sul rispetto all'interno del Comune delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità di cui al d. lgs. n. 39/2013, in base alle indicazioni contenute nella deliberazione Anac n. 833/2016;
 - cura la diffusione e la conoscenza del codice di comportamento integrativo all'interno del comune, effettuando il monitoraggio annuale sulla sua attuazione (art. 15 del Dpr n. 62/2013);
 - regolamenta con propria disposizione organizzativa le modalità di verifica dell'attuazione delle misure

e la procedura di aggiornamento del Piano, disciplinando le modalità di coinvolgimento dei Responsabiliti titolari di P.O. e dei dipendenti;

- segnala all'organo di indirizzo politico e all'Oiv le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- propone, anche in corso d'anno, la modifica del Piano quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Recentemente l'Anac, ha precisato meglio competenze, funzioni ed obblighi del Rpct.

Per l'esercizio dei poteri attribuiti dalla legge e specificati nel presente paragrafo, il Rpct si avvale della struttura di supporto Amministrativa e della collaborazione delle Pozioni organizzative del Comune.

2.3.3 Gli altri attori del sistema

La disciplina in materia di prevenzione della corruzione assegna al RPCT compiti 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 soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio, concentrandosi sugli aspetti essenziali a garantire una piena effettività dello stesso.

I Responsabili titolari di E.Q.

Tutti i Responsabili, in coerenza con l'art. 16 del d.lgs. 165/2001:

-forniscono al responsabile della prevenzione le informazioni richieste per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo, e per l'integrazione delle misure previste nel Piano anticorruzione, in quello della

- trasparenza e nel codice di comportamento;
- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- assicurano l'attuazione delle misure nei processi di competenza;
- effettuano il monitoraggio in ordine al rispetto dei tempi procedurali secondo le indicazioni del presente Piano, nonché in ordine al rispetto delle misure di prevenzione, ed adempiono agli obblighi di comunicazione previsti dal presente Piano;
- effettuano il monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere;
- promuovono e divulgano anche tra i dipendenti le prescrizioni e le misure contenute nel Piano anticorruzione, nonché gli obblighi di trasparenza e il contenuto del codice di comportamento integrativo, e ne verificano l'attuazione relazionando, nei tempi previsti dal Piano anticorruzione, al RPCT;
- partecipano con il responsabile della prevenzione della corruzione alla definizione del piano di formazione e all'individuazione dei dipendenti cui sono destinate le azioni formative;
- trasmettono al Rpct tutte le notizie, informazioni e documenti richiesti nell'ambito dell'esercizio dei poteri di vigilanza e/o controllo dell'attuazione del Piano di prevenzione di corruzione.

Nell'ambito della procedura di aggiornamento del Piano i Responsabili sono tenuti a trasmettere al RPCT, entro il **10 Dicembre**, una sintetica relazione riassuntiva circa lo stato di attuazione delle misure di prevenzione, e a segnalare eventuali processi che necessitano di ulteriore valutazione ed analisi ai fini dell'aggiornamento del Piano stesso; essi sono tenuti a partecipare alle conferenze dei Responsabili indette dal RPCT e a trasmettere la documentazione richiesta entro i termini stabiliti.

I dipendenti e i collaboratori a qualunque titolo

Tutti i dipendenti e i collaboratori (ivi compresi i soggetti impiegati in attività socialmente utili, i consulenti e gli esperti):

- partecipano alla fase di valutazione del rischio, fornendo ai Responsabili tutte le informazioni in materia di mappatura dei processi e i dati necessari all'analisi di esposizione al rischio corruttivo;
- osservano e rispettano le misure contenute nel Piano anticorruzione (art. 1, comma 14 L. 190/2012): la violazione dei doveri relativi all'attuazione del Piano costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, cit. eart.

54, comma 3 del d.lgs. 165/2001);

-garantiscono il rispetto dei comportamenti e degli obblighi di comunicazione previsti dal codice di comportamento;

-partecipano alla formazione e alle iniziative di aggiornamento;

- forniscono al Rpct tutte le notizie, informazioni e documenti richiesti nell'ambito dell'esercizio dei poteri di vigilanza e/o controllo dell'attuazione del Piano di prevenzione di corruzione.

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD)

L'UPD riveste un ruolo importante nell'attuazione della strategia di prevenzione decisa a livello locale, in quanto un efficace sistema disciplinare rappresenta la base inderogabile di tutti i sistemi di gestione del rischio (cfr. art. 6, comma 2, lett. e) del d.lgs. 231/2001). Ogni violazione delle misure del Piano costituisce illecito disciplinare.

Il Nucleo di valutazione

Ha assunto un ruolo più puntuale e strategico a seguito delle modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016. In base al comma 8-bis dell'art. 1 della legge n. 190/2012, tale organismo:

-verifica che il Piano sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale, cioè con il Dup ed il Piano della performance;

-verifica che il sistema di misurazione e valutazione della performance tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;

-è destinatario della Relazione annuale del RPCT e ne verifica i contenuti in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e trasparenza; a tal fine può richiedere informazioni e documenti al RPCT e può svolgere audizioni con i dipendenti;

-supporta il RPCT nel monitoraggio dell'attuazione del Piano, secondo quanto indicato nel presente Piano;

-riferisce all'Anac sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza;

-attesta il rispetto degli obblighi di trasparenza amministrativa, secondo le indicazioni e le tempistiche previste nel presente Piano e le linee guida dell'Anac.

Gli organi di indirizzo politico

Consiglio Comunale:

- delibera gli indirizzi strategici ai fini della predisposizione del Piano anticorruzione, nell'ambito del Documento Unico di Programmazione (DUP), o con specifico atto deliberativo, individuando gli obiettivi generali e le risorse;
- esamina discute i rapporti sugli esiti del monitoraggio e del controllo, secondo modalità e termini previsti nel regolamento sul sistema dei controlli interni;
- esamina la relazione annuale del RPCT, ed apporta eventuali modifiche al DUP relativamente agli indirizzi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, con apposita nota di aggiornamento.

In sede di prima applicazione, il consiglio comunale ha deliberato primi indirizzi strategici in sede di approvazione del Dup 2022/2024 e poi confermati nei Peg e nei Dup successivi.

Il Consiglio Comunale ha inoltre deliberato delle linee guida e indirizzi strategici con Delibera n. 38 del 28.04.2022.

Giunta Comunale:

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.
- adotta con propria deliberazione il piano di prevenzione della corruzione;
- definisce, nell'ambito del Piano esecutivo di gestione (PEG), gli obiettivi di performance collegati alle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza amministrativa, e i relativi indicatori.

Il Sindaco:

- nomina e revoca il responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza;
- esamina le eventuali segnalazioni sulle disfunzioni inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza, ai fini dell'esercizio dei poteri di competenza nei confronti dei dirigenti.

II Responsabile della protezione dei dati – RPD

In attuazione della disciplina introdotta dal Regolamento UE 2016/679, e dalla correlata normativa interna di recepimento di cui al d.lgs. 101/2018, il Comune di Lograto ha nominato, sulla base di un contratto di servizio stipulato all'esito di una procedura di consultazione del mercato, con decreto sindacale n. 19 del 23.5.2018 il RPD nella persona del Dott. Davide Mario Bariselli, il quale in base alla normativa richiamata e alle indicazioni dell'Autorità garante della protezione dei dati personali svolge stabile attività di collaborazione e supporto in materia di scelte organizzative e modalità di pubblicazione, gestione e conservazione dei dati personali. Ferme restando le competenze che la legge ascrive ai dirigenti, dipendenti e Rpct in materia di pubblicazione dei dati, esame o riesame di istanze di accesso civico generalizzato, alla luce soprattutto delle disposizioni contenute negli art. 6 “qualità delle informazioni” e 7, comma 4-bis del d.lgs. 33/2013 “non intellegibilità dei dati personali”, si dispone:

- 1) il Responsabile e/o il dipendente responsabile della pubblicazione su amministrazione trasparente ovvero di istruttoria di una istanza di accesso civico generalizzato, possono chiedere al RPD un parere circa la sussistenza nei documenti da pubblicare o da rendere ostensibili di dati personali e sulle modalità di minimizzazione di tali dati, nel rispetto della normativa di derivazione eurounitaria; il RPD è obbligato a rispondere nel termine di 5 giorni dalla richiesta che deve essere formalizzata e tracciata nella piattaforma di gestione dei flussi documentali;
- 2) il Rpct nell'ambito del procedimento di esame di istanze di accesso civico generalizzato, può richiedere il supporto di tale soggetto, al fine di determinarsi nell'ambito delle proprie attribuzioni; il parere del RDP non sostituisce il parere previsto dalla legge sui profili di tutela della riservatezza dei dati personali; il RPD è obbligato a rispondere nel termine di 5 giorni dalla richiesta.

2.3.4 L'Approvazione del PTPCT

La legge 190/2012 impone, ad ogni Pubblica Amministrazione, l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCTT).

Il RPCT elabora e propone all'organo di indirizzo politico lo schema di PTPCT che deve essere approvato ogni anno entro il 31 gennaio.

Per gli enti locali, "il piano è approvato dalla giunta" (art. 41 comma 1 lettera g) del d.lgs. 97/2016).

L'approvazione ogni anno di un nuovo piano triennale anticorruzione è obbligatoria (comunicato del Presidente ANAC 16 marzo 2018).

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".

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).

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012, prevede che il PTPCT debba essere trasmesso all'ANAC.

La trasmissione verrà svolta attraverso la pubblicazione in "amministrazione trasparente".

Il presente piano rimane pubblicato sul sito unitamente a quelli degli anni precedenti.

2.3.5 Analisi del contesto esterno ed interno nell'ambito della prevenzione rischi corruttivi e trasparenza

2.3.5.1 L'analisi del contesto esterno

Secondo l'Autorità nazionale anticorruzione la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne (ANAC determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015).

Attraverso questo tipo di analisi si favorisce la predisposizione di un PTPC contestualizzato e, quindi, potenzialmente più efficace.

Tuttavia, per una mirata, consapevole e ben calibrata individuazione delle misure di prevenzione della corruzione e del riciclaggio adatte a questo Ente è stato necessario effettuare un'analisi di contesto specifica per le finalità della Sottosezione anticorruzione e trasparenza, utile a individuare elementi significativi e rispondenti alle esigenze della gestione del rischio corruttivo, costituendo tale analisi la prima fase del processo di gestione del rischio.

Pertanto per la pianificazione della presente Sottosezione sono stati esaminati gli elementi esterni ed interni all'Ente, rilevanti per tali finalità, esaminando i risultati della valutazione del rischio di corruzione secondo la metodologia adottata dall'ente.

Sono dunque state preventivamente acquisite le informazioni necessarie a identificare il rischio corruttivo, sia in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'Ente opera (contesto esterno), sia all'apposita organizzazione (contesto interno) con un'analisi delle criticità.

Con riferimento al **contesto esterno**, sono state analizzate sia le principali dinamiche territoriali e settoriali, sia le influenze o pressioni di interessi esterni a cui l'ente potrebbe essere sottoposto, con l'interpretazione dei dati e fattori esaminati ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Nel PNA 2022 viene suggerito che gli elementi e i dati utili all'analisi del contesto esterno possono essere reperiti nel portale ANAC dedicato al progetto "Misurare la corruzione" in cui sono stati individuati gli indicatori per misurare la corruzione in ogni area del Paese.

Il nuovo portale ANAC è stato presentato dal Presidente Giuseppe Busia il 21 luglio 2022 ed è fruibile al seguente link:

<https://www.anticorruzione.it/il-progetto>

Il Progetto

Come Busia ha sottolineato nella giornata del 21 luglio 2022, si tratta di un progetto fruttodi un lavoro pluriennale svolto da ANAC in collaborazione con numerose Università italiane e finanziato dall'Unione Europea; ha lo scopo di fornire uno strumento per misurare in modo certo la corruzione attraverso 70 indicatori scientifici individuati daspecialisti in numerose discipline: statisti, economisti, giuristi, sociologi, politologi, etc. Questo progetto di misurazione rappresenta una rivoluzione copernicana a livello internazionale, perché per la prima volta si cerca di misurare la corruzione **non con un indice di percezione della corruzione**, come per esempio fa da tempo l'organizzazione Transparency International con cui ANAC collabora, **ma con misuratori oggettivi**.

Il nuovo portale ANAC non vuole però produrre classifiche, intende piuttosto costituire uno strumento di garanzia e di stimolo per la partecipazione sia dei decisori pubblici e che dei cittadini; entrambi possono consultare il portale e comprendere meglio l'andamento del fenomeno corruzione con riferimento al proprio territorio e su base nazionale. Il portale ha quindi lo scopo di accrescere il capitale sociale, la coesione sociale e la fiducia nelle istituzioni.

Il progetto Anac ha l'obiettivo di rendere disponibile un insieme di indicatori in grado di misurare il rischiodi corruzione nei territori. Tale progetto rende disponibile un set di indicatori per quantificare il rischio chesi verifichino eventi corruttivi a livello territoriale, utilizzando le informazioni contenute in varie banche dati.

Gli indicatori possono essere considerati come dei campanelli d'allarme che segnalano situazioni potenzialmente problematiche. In questo modo permettono, a esempio, di avere il quadro di contesti territoriali più o meno esposti a fenomeni corruttivi sui quali investire in termini di prevenzione e/o di indagine, ma anche di orientare l'attenzione degli osservatori della società civile, di attirare l'attenzione e la partecipazione civica.

Tipologie di indicatori individuate:

- indicatori di contesto;
- indicatore di appalti;

- indicatori comunali;

La definizione degli indicatori è stata promossa attraverso un percorso partecipato e strutturato, coinvolgendo diversi attori istituzionali, accademici, del mondo della ricerca ed esponenti di organizzazioni non governative. L'Autorità ha lavorato per integrare quante più fonti dati possibili e utili al calcolo di indicatori - tra cui la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP), che è gestita da Anac e che rappresenta la principale fonte informativa sugli appalti pubblici - e per progettare metodologie di calcolo e di contestualizzazione degli indicatori.

Il progetto migliora la disponibilità e l'utilizzo di dati e indicatori territoriali sul rischio di corruzione, e più in dettaglio contribuisce ad aumentare l'offerta di statistiche territoriali e a sviluppare una metodologia di riferimento per la misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale da condividere in ambito europeo.

2.3.5.2. Indicatori di contesto

(Dataset ad oggi disponibile: annualità 2014-2020)

L'analisi di contesto prende in considerazione diciotto indicatori elementari raccolti in quattro domini tematici (criminalità, istruzione, capitale sociale, economia e territorio). Vi sono poi altri indicatori che sono parte dell'analisi di contesto ma non dei quattro domini anzidetti.

È doveroso specificare che in un contesto territoriale a rischio non si verificano necessariamente fenomeni corruttivi, ma la presenza del rischio di corruzione come fattore sistematico è più elevata.

Dominio criminalità

La diffusione della corruzione può essere influenzata dal rispetto delle norme di legge da parte dei cittadini e dall'efficacia del sistema giuridico e dal grado di protezione che esso riconosce agli individui danneggiati dalle attività corruttive

Variabili prese in considerazione:

- reati di corruzione concussione e peculato;
- reati contro l'ordine pubblico e ambientali;
- reati contro il patrimonio e l'economia;
- altri reati contro la PA.

Nota bene: per reati si intende l'avvio dei procedimenti penali.

Dominio Istruzione

Livelli più elevati di corruzione sono associati a livelli più bassi di istruzione e quindi livelli più bassi di capitale umano. Gli individui con livelli di istruzione più elevati tendono aessere più impegnati nelle libertà civili, più consapevoli degli standard internazionali e meno tolleranti nei confronti della corruzione.

Variabili prese in considerazione:

- Diplomati 25-64 anni iscritti in anagrafe;
- Laureati 30-34 anni iscritti in anagrafe;
- Giovani 15-29 anni NEET (numero di iscritti in anagrafe di 15-29 anni non occupati né inseriti in un percorso di istruzione o formazione per 100 persone di 15-29 anni iscritte in anagrafe).

Dominio capitale sociale

Maggiore fiducia nelle istituzioni e nel corpo politico (verticale) e nelle relazioni sociali interpersonali (orizzontale) è associata minore corruzione.

Variabili prese in considerazione:

- Segregazione grado V (l'indicatore di scarto dell'ESCS - Economic, Social and Cultural Status - fornisce una misura della differenza tra lo status socio-economico-culturale medio delle famiglie degli studenti appartenenti ad una classe, rispetto all'ESCS mediodella scuola);
- Cheating grado 2 matematica (l'indicatore di cheating, espresso in percentuale, segnala la probabilità che la classe nella quale si trova lo studente abbia attuato comportamenti opportunistici/anomali in fase di compilazione dei test INVALSI);
- Variazione grado V matematica (percentuale di scuole in cui la varianza dei punteggi nei test di matematica INVALSI tra classi è superiore al dato nazionale);
- Donazione sangue;
- Partecipazione donne vita politica.

Dominio economia e territorio

il livello e l'uguaglianza nella distribuzione del reddito, l'occupazione, la capacità di attrarre investimenti interni ed esteri e di favorire la nascita e la crescita di attività imprenditoriali, il grado di competizione dei mercati, la libertà economica, se elevati, sono fattori associati a bassi livelli di corruzione.

Variabili prese in considerazione:

- reddito lordo pro capite;
- % occupazione;
- tasso di imprenditorialità;
- indice di attrazione (rapporto tra i flussi di individui che svolgono un'attività lavorativa o di studio in entrata, rispetto al totale degli individui attivi (in entrata, in uscita eresidenti) nella provincia di residenza);
- diffusione banda larga (percentuale delle unità immobiliari raggiunte dalla banda larga);
- raccolta differenziata dei rifiuti urbani.

Gli indicatori di contesto forniscono solo un'idea del complesso contesto sociale e economico del territorio in cui è più o meno probabile che si manifesti un rischio di corruzione.

Indicatore Appalti

(Dataset ad oggi disponibile: annualità 2014-2022)

L'analisi degli appalti è finalizzata a segnalare il rischio di corruzione negli appalti di ogni provincia italiana

attraverso 17 indicatori.

È possibile consultare gli indicatori in due diverse schermate, la prima schermata sifocalizza sulla sogliadi rischio, mentre la seconda schermata si focalizza sul valore degli indicatori.

Lo sviluppo di indicatori di rischio corruttivo negli appalti pubblici assume particolare rilievo in ragione del peculiare peso del fenomeno corruttivo nel mercato degli appalti sia in ragione delle finalità istituzionali di Anac e della composizione della Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP), le cui principali informazioni sono da tempo disponibili come open data sul portale dell'Autorità .

Sulla base di un corpo di studi scientifici sempre più importante e corposo Anac ha individuato un insieme di indicatori che a vario titolo individuano aspetti che possono mettere in luce potenziali fenomeni corruttivi nell'ambito degli appalti.

La BDNCP alla base degli indicatori è un patrimonio di grande valore che, per quantità e dettaglio dei dati contenuti, rappresenta un'esperienza unica a livello europeo, tale da permettere il calcolo di indicatori di rischio di corruzione con un estremo grado di dettaglio territoriale, settoriale e temporale. Schermata soglia di rischio: analisi del superamento della soglia di rischio per appalti di lavori, servizi forniture.

Schermata elenco degli indicatori:

1. Offerta economicamente più vantaggiosa
2. Numero delle procedure non aperte
3. Valore delle procedure non aperte
4. Contratti aggiudicati e modificati per effetto di almeno una variante
5. Scostamento dei costi di esecuzione
6. Scostamento dei tempi di esecuzione
7. Inadempimento delle comunicazioni di aggiudicazione
8. Inadempimento delle comunicazioni di fine lavori
9. Offerta singola
10. Proporzione di offerte escluse
11. Esclusione di tutte le offerte tranne una
12. Proporzione di offerte escluse in procedure con tutte le offerte escluse tranne una
13. Proporzione di contratti aggiudicati alla stessa azienda
14. Estensione del periodo di pubblicazione del bando (tra pubblicazione del bando edata di scadenza sottomissione proposte)

15. Estensione del periodo di valutazione dell'offerta (tra data offerta e dataaggiudicazione) per procedura di gara
16. Addensamento sotto soglia v1
17. Addensamento sotto soglia v2

Indicatori a livello comunale

(Dataset ad oggi disponibile: annualità 2015-2019)

Il fenomeno della corruzione comprende diversi aspetti, al fine di analizzarlo sono stati identificati cinque indicatori a livello comunale:

- Rischio di contagio: l'indicatore segnala il rischio di contagio del comune considerato. La presenza nella provincia di comuni con casi di corruzione che contribuisce a determinare il rischio di corruzione poiché la corruzione è un fenomeno “contagioso”;
- Scioglimento per mafia: l'indicatore rileva se il comune ha subito gli effetti di un provvedimento di scioglimento per mafia;
- Addensamento sotto soglia: l'indicatore segnala la possibilità di un comportamento volto a non oltrepassare le soglie previste dalla normativa al fine di eludere il maggior confronto concorrenziale e controlli più stringenti che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione;
- Reddito imponibile pro capite: l'indicatore segnala il livello di benessere socioeconomico;
- Popolazione residente al 1° gennaio: l'indicatore approssima la dimensione e la complessità organizzativa del comune che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione.

Per ulteriori approfondimenti si rinvia al sito ANAC:

<https://www.anticorruzione.it/il-progetto>

dove è possibile trovare un'analisi dettagliata del progetto “Misura la corruzione”, gli indicatori e la metodologia per l'analisi e comprensione dei dati, il centro di documentazione con l'elenco delle fonti bibliografiche utilizzate.

Sul canale YouTube di Anac sono disponibili i tutorial relativi all'utilizzo della piattaforma “Misura la corruzione”.

2.3.6. Misura la corruzione: i dati relativi a Lograto e la sua provincia

Considerato le indicazioni contenute nel PNA 2022, al fine di compiere una analisi del contesto esterno, a seguire si riportano i risultati delle estrazioni dal portale: https://www.anticorruzione.it/il_progetto relative alla provincia di Brescia, considerato che a livello comunale non è possibile in quanto il Comune di Lograto ha meno di 15.000 abitanti con riferimento a:

- 1) gli indicatori di contesto - si trovano estratti i dati riferiti alla provincia di Brescia rispettivamente dei dominii criminalità, istruzione, capitale sociale, economia e territorio nonché i dati di altri indicatori. Gli anni di riferimento sono le annualità 2014, 2015, 2016, 2017. Per una maggiore comprensione, i dati della provincia bresciana vengono messi a confronto con i dati a livello nazionale.
- 2) gli indicatori appalti — si trovano estratte le soglie di rischio con riferimento agli appalti (settore ordinario e speciale) di lavori, di servizi e di forniture affidate da stazioni appaltanti che operano sul territorio provinciale bresciano, come per esempio la Regione Lombardia i Comuni, la Provincia, gli Istituti scolastici, etc. L'annualità presa in esame è quella del 2022.

Nb: per ognuno degli indicatori selezionati viene attivata una “red flag” in una determinata provincia se il suo valore supera quello del 75% delle province con valore meno rischioso (75° percentile equivalente alla soglia di rischio pari a 0.75). Il valore soglia può essere liberamente scelto in base al rischio che si vuole evidenziare e può variare da 0.75 a 0.99. Impostando il valore a 0.75, si attiveranno le “red flags” per il 25% delle province che riportano il valore più rischioso, mentre impostandolo a 0.99 si ritiene a rischio solo l'1% delle province marcate con una “red flag”.

- 3) gli indicatori a livello comunale – non sono presenti per il Comune di Lograto in quanto ha una popolazione inferiore a 15.000 abitanti.

Si allega in calce al presente documento un report sulle estrazioni dei dati descritti e relativi al territorio bresciano (si veda il documento denominato: **ALL. 3 Misurare la corruzione a Lograto: i dati di ANAC**).

Nell'analisi di tali dati e fattori si registra quanto segue.

2.3.7 L'avvio di Next Generation EU che ha posto nuove sfide anche per il Comune di Lograto.

Tra i fattori da prendere in considerazione, l'attuale legislazione nazionale derogatoria del codice dei contratti, strettamente correlata alle esigenze di semplificazione e di riduzione degli oneri burocratici per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che potrebbe influire sull'organizzazione comunale, in particolare nei settori che si occupano di acquisizione di lavori beni e servizi.

Nello specifico il Comune di Lograto si è aggiudicato ingenti risorse per realizzare corposi investimenti in tempi molto brevi che richiedono, a organizzazione invariata, l'applicazione della normativa derogatoria per velocizzare i passaggi necessari atti a consentire la realizzazione delle opere inerenti nei tempi previsti; tali ingenti risorse potrebbero attrarre la criminalità organizzata con la partecipazione agli appalti e con operazioni di riciclaggio di denaro procurato in ambienti criminali e con pressione sulle imprese partecipanti. Nella pagina web del Comune di Lograto al link:

<https://www.comune.Lograto.bs.it/cittadino/pnrr/attuazione-misure-pnrr>

sono pubblicate tutte le informazioni sui progetti finanziati, ovvero i progetti che hanno ottenuto un finanziamento dal PNRR.

Di seguito alcuni dati, informazioni ed elementi esaminati, utili all'analisi del contesto esterno, derivanti da fonti nella presente Sottosezione citati, che evidenziano i rischi derivanti dalla presenza sul territorio anche bresciano di organizzazioni criminali organizzate; dati e informazioni utili a meglio calibrare le misure atte a presidiare le attività dell'ente al fine di ridurre i rischi.

[Alcuni dati rilevanti sono stati estrapolati dalle informazioni apprese nel corso del convegno organizzato presso l'università di Brescia](#), che ha visto la partecipazione di avvocati, esponenti della UIF e magistrati operanti nel territorio bresciano, che dimostrano come le attività svolte dalle organizzazioni criminali organizzate si siano evolute e non si basino più sulla violenza e su attività intimidatorie, bensì siano sempre più orientate a creare business con il coinvolgimento di professionisti, imprenditori del territorio e funzionari compiacenti.

Utili e mirati spunti sono emersi nel corso del pomeriggio formativo organizzato dalla Prefettura in collaborazione con le forze dell'Ordine, su richiesta del Comune e della Provincia di Brescia, destinato principalmente agli RPCT e ai funzionari che si occupano di appalti in primis finanziati con risorse PNRR e fondi strutturali.

[Antiriciclaggio e criptovalute – evoluzione normativa\(svolto presso Università degli Studi di Brescia 9.11.2022\)](#)

<p>Anticorruzione e PNRR: Analisi del contesto bresciano e valutazioni su indicatori da attenzionare e misure da implementare (Palazzo del Broletto – Sala S. Agostino – 7.12.2022)</p>	<p>Dott.ssa Maria Rosaria Laganà - S.E.Prefetto di Brescia</p> <p>Congiuntura sfavorevole (fondi ingenti del PNRR, velocizzazione procedure, svuotamento uffici, necessità di rapido adattamento a nuove condizioni). Necessità di utilizzare modelli predittivi e di raccogliere studi con alert e sentenze per materia.</p> <p>Corruzione che si manifesta con comportamenti e fenomeni sottovalutati in contesti territoriali che si ritenevano non toccati (soprattutto per la necessità di ripulire denaro procurato in ambienti criminali) Azioni strategiche da perseguire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • coinvolgere i professionisti (che sono detentori di competenze e conoscenze ma sono anche le categorie a cui la criminalità si rivolge per confezionare consulenze e per guidare operazioni illecite); • attenzionare ambiti di attività meno affrontati (attività commerciali e gestione rifiuti); • perseguire un approccio integrato della sicurezza (sicurezza partecipata, controllo di vicinato, protocolli di legalità); • elevare la consapevolezza del concetto di prevenzione che scatta ben prima della soglia di rilevanza penale; <p>monitoraggio PNRR tramite la piattaforma REGIS.</p>
---	--

<p>Anticorruzione e PNRR: Analisi del contesto bresciano e valutazioni su indicatori da attenzionare e misure da implementare (Palazzo del Broletto – Sala S. Agostino – 7.12.2022)</p>	<p>Ten. Col. Francesco Tocci – Carabinieri Brescia</p> <p><u>rischi rilevati:</u> limitazione della pubblicità e della trasparenza nel sottosoglia, rifiuto di svolgere l'appalto e disponibilità a svolgere attività in subappalto, incontri di conoscenza in fase di redazione di gara, innalzamento delle spese di aggiudicazione, livello di competenze deisistemi criminali estremamente elevato, ricorso alla violenza estremamente residuale, bando di gara come fattore di vulnerabilità</p> <p>Fasi da attenzionare nell'ambito degli appalti: varianti, ritardi (senza applicazione di penali), il prevalente subappalto, difetti di esecuzione</p> <p><u>corruzione</u></p> <p>2020 11 soggetti</p> <p>2021 27 soggetti</p> <p>frodi</p> <p>2020 15 casi</p> <p>2021 17 casi</p>
<p>Anticorruzione e PNRR: Analisi del contesto bresciano e valutazioni su indicatori da attenzionare e misure da implementare (Palazzo del Broletto – Sala S. Agostino – 7.12.2022)</p>	<p>Salvatore Tramis – Guardia di Finanza di Brescia</p> <p>-</p> <p>Nucleo di Polizia Economico Finanziaria</p> <p>analisi del contesto bresciano e concreti rischi riciclaggio</p>

Le indagini effettuate dalla magistratura bresciana in collaborazione con le forze dell'ordine, nonché dalla Direzione Investigativa Antimafia (riportate nella relazione relativa al primo semestre 2021 e ampiamente diffuse dalla stampa locale) danno effettivamente conto di come le organizzazioni criminali organizzate siano presenti e organizzate nel territorio bresciano e bergamasco, non solo le organizzazioni criminali c.d. "tradizionali", riferibili in particolare alla 'ndrangheta e alla camorra, ma anche quelle riferibili a gruppi stranieri dediti non solo al traffico di stupefacenti ma anche a0F(1 Fonte Giornale di Brescia, articolo del 7/4/2022 a firma Cittadini) l'immigrazione clandestina e sfruttamento della manodopera.

Le organizzazioni criminali presenti nel contesto bresciano ricorrono sempre più frequentemente ai reati di natura tributaria non solo per evadere il fisco, ma anche per dare un'apparenza di legalità a flussi finanziari riconducibili alle estorsioni e ai traffici illeciti, come il narcotraffico e il contrabbando, nonché ad altri reati quali il riciclaggio, la corruzione, l'indebita percezione di finanziamenti nazionali ed europei e la bancarotta.

Ciò avviene soprattutto nelle Province del nord Italia più ricche, tra le quali Brescia, dove è più facile investire i proventi derivanti dai traffici illeciti e dove è più agevole infiltrarsi; in particolare sia mediante la partecipazione alle procedure d'appalto di lavori, sia infiltrandosi nelle aziende momentaneamente in crisi di liquidità o per motivi economici.

Ne è riprova l'operazione «Leonessa», conclusa nel 2020, che ha disvelato le attività di una cosca mafiosa stabilitasi a Brescia, resasi autonoma rispetto alla propria matrice storica della stidda gelese, con l'intento di commercializzare crediti d'imposta fittizi in modo da generare compensazioni tributarie indebite¹F . L'anello di congiunzione tra i mafiosi e gli imprenditori era rappresentato, in talcaso, dai colletti bianchi che individuavano tra i loro clienti quelli disponibili al risparmio facile sulla tassazione. Le attività illecite hanno fruttato agli associati, destinatari di 75 ordinanze di custodia cautelare, cospicui proventi, tanto che i sequestri eseguiti ammontano ad oltre 34 milioni di euro².

Altri dati sono ricavabili dalle indagini in corso e dalle relazioni degli organi competenti.

Una fra tutte quella del **Procuratore Pennisi, Sostituto Procuratore della Direzione Nazionale Antimafia e Antiterrorismo**, nel corso del seminario organizzato nel mese di novembre 2021 da Apindustria Confapi Brescia dal titolo "Le infiltrazioni mafiose nelle imprese-Esperienze a confronto e procedure operative di contrasto".

La principale peculiarità del distretto bresciano, come noto, è che esso ricomprende alcune delle provincie con la più alta densità industriale, non solo d'Italia ma d'Europa, che contribuiscono in modo molto significativo alla produzione del PIL nazionale. La Provincia di Brescia è in assoluto la prima provincia industriale in Europa.

Il Procuratore distrettuale di Brescia evidenzia che la criminalità operante nel bresciano è alquanto

raffinata, in quanto capace di adattarsi alle dinamiche dello specifico sistema economico.

La perniciosa del fenomeno consiste nell'imponente flusso di liquidità messo in circolazione dalle organizzazioni criminali, reso possibile da un consolidato rapporto tra le imprese criminali e alcuni liberi professionisti locali che mettono a disposizione i propri “servizi” per la commissione di lucrosi reati economici.

L'ingente mole di investimenti finanziari effettuati con capitali di origine illecita, aldi là di ogni altra considerazione e come da tempo evidenziato dagli esperti, altera negativamente le regole di una sana economia di mercato in quanto mette in grande difficoltà chi per operare è costretto a rivolgersi ai canali (Stralcio dell'audizione del Comandante Generale della Guardia di Finanza del 19/05/2021 in Commissione parlamentare d'inchiesta sul fenomeno delle mafie e sulle altre associazioni criminali, anche straniere).

del prestito bancario e che così finisce inevitabilmente per non essere più concorrenziale. Questo spiega perché una parte degli imprenditori, benché consapevole dei rischi connessi, talora ceda alla tentazione di fare affari con le organizzazioni criminali o addirittura si proponga loro a tal fine. Quando riesce ad infiltrarsi nel tessuto economico la criminalità organizzata denota poi, come è facilmente immaginabile, un assoluto disprezzo per le regole fiscali fissate dallo Stato. Il che fa sì che alle infiltrazioni si accompagni molto spesso anche la commissione di reati fiscali e di riciclaggio. In punto di intreccio tra crimine organizzato e reati economici, nel periodo di riferimento, merita ancora di essere ricordata la cd. indagine “Leonessa”.

Operazioni di organizzazioni criminali, strettamente connesse ad attività di riciclaggio anche nel contesto bresciano, si ritrovano nella complessa operazione condotta dal Comando provinciale dei carabinieri di Genova su delega della Procura di Napoli³, nonché nelle attività investigative condotte dalla Guardia di finanza e Carabinieri di Brescia, coordinate dal p.m. antimafia di Brescia, Teodoro Catananti, che evidenziano l'esistenza di organizzazioni criminali di matrice 'ndranghetista radicate nel territorio bresciano e bergamasco dedita alla commissione di reati fiscali e di riciclaggio di denaro e in cui sono coinvolti sei imprenditori bresciani .

Del rischio di infiltrazioni mafiose nel contesto economico bresciano si trova infine traccia anche con riferimento all'ambito ambientale ed in particolare in quello delle discariche e dei rifiuti⁵.

Con riferimento a episodi di corruzione negli appalti negli enti locali anche del bresciano, la guardia di finanza ha operato 11 arresti per l'affidamento a determinate imprese di servizi di ristorazione collettiva in scuole e istituti per anziani e per pulizie in uffici pubblici dietro pagamenti di tangenti.

³ Fonte: Articolo del GdB del 9/5/2022

⁴ Fonte: Articolo del GdB del 13/12/2022

⁵ Fonte: Articolo del GdB del 16/12/2022

⁶ Fonte: Articolo del GdB del 3/5/2022

2.3.8 L'analisi del contesto interno

Ulteriore importante elemento nella definizione del PTPC è l'analisi del contesto interno, cioè riferita all'assetto organizzativo, alle competenze e responsabilità, alla qualità e quantità del personale, ai sistemi e ai flussi informativi, all'assetto delle regole; tale attività di analisi, insieme alla ricognizione di atti organizzativi e di regolazione e controllo dell'attività, contribuisce ad intercettare e valutare le cause dei rischi corruttivi e ad orientare l'individuazione delle misure di prevenzione in un'ottica di maggiore utilità e sostenibilità delle stesse.

Con riferimento alla descrizione della struttura organizzativa e del personale del Comune di Lograto, sia rinvia all'analisi contenuta nella Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) per il 2023 approvata con delibera di Consiglio n. 54 del 22.12.2022 ed al paragrafo III. 1 sulla struttura organizzativa ed il personale del Comune di Lograto.

2.3.9 Gli Obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012 (rinnovato dal d.lgs. 97/2016) prevede che l'organo di indirizzo definisca gli "obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione" che costituiscono "contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del PTPCT".

Il d.lgs. 97/2016 ha attribuito al PTPCT "un valore programmatico ancora più incisivo".

Il PTPCT, infatti, deve necessariamente elencare gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo. Conseguentemente, l'elaborazione del piano non può prescindere dal diretto coinvolgimento del vertice delle amministrazioni per ciò che concerne la determinazione delle finalità da perseguire. Decisione che è "elemento essenziale e indefettibile del piano stesso e dei documenti di programmazione strategico gestionale".

L'ANAC, con la deliberazione n. 831/2016, raccomanda proprio agli organi di indirizzo di prestare "particolare attenzione alla individuazione di detti obiettivi nella logica di una effettiva e consapevole partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione".

Gli indirizzi e gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza sono riconducibili all'INDIRIZZO STRATEGICO N. 9 "Servizi istituzionali e generali – bilancio e organizzazione degli uffici comunali al servizio del cittadino".

Dal programma di mandato del Sindaco sono stati definiti 9 INDIRIZZI STRATEGICI che definiscono le linee di intervento prioritarie che l'Amministrazione intende attuare durante il mandato politico. L'obiettivo è quello di realizzare le strategie dell'Amministrazione Comunale grazie alla semplificazione delle

procedure amministrative e dei processi interni, migliorando la gestione delle risorse economico- finanziarie e patrimoniali, operando in modo chiaro e trasparente nel rispetto delle norme ma senza creare inutili appesantimenti, introducendo sistemi innovativi di gestione e di progettazione

Secondo l'ANAC, gli obiettivi del PTPCT devono essere necessariamente coordinati con quelli fissati da altri documenti di programmazione dei comuni quali: il piano della performance; il documento unico di programmazione (DUP).

L'Autorità, come prima indicazione operativa in sede di PNA 2016, propone "di inserire nel DUP quantomeno gli indirizzi strategici sulla prevenzione della corruzione e sulla promozione della trasparenza ed i relativi indicatori di performance".

A livello operativo è necessario integrare i vari provvedimenti legislativi per evitare che ciascuna norma proceda, nell'applicazione, in maniera autonoma, avulsa dal contesto e, quindi, in un'ottica esclusivamente adempimentale.

Deve scaturirne un'azione sinergica che si dispieghi attraverso le seguenti azioni:

- **miglioramento degli strumenti di programmazione**
- **introduzione di un sistema integrato di controlli interni a carattere collaborativo**
- **misure per il rispetto del Codice comportamentale dell'ente**
- **incremento della trasparenza**
- **formazione rivolta al personale operante nelle aree più esposte a rischio di corruzione**
- **implementazione degli strumenti di rendicontazione sociale**
- **assegnazione di obiettivi di qualità ai Responsabili**
- **implementazione dell'innovazione tecnologia**
- **miglioramento della comunicazione interna ed esterna**
- **Integrazione del perimetro degli ambiti di attività amministrativa oggetto di possibile esposizione al rischio di corruzione o di non corretta gestione in collaborazione con tutte le U.O. – Revisione processi**
- **Potenziamento coinvolgimento stakeholder al fine di poter meglio valutare l'impatto esterno delle procedure e dei modelli operativi previsti nel PIAO**
- **Programmazione della formazione attraverso l'approvazione del piano della formazione con particolare attenzione alla formazione in materia di anticorruzione e trasparenza;**
- **Revisione periodica dello stato di pubblicazione su "Amministrazione Trasparente", in collaborazione con le Direzioni interessate**
- **Sviluppo di azioni di formazione in tema di conflitto di interessi e nuovo codice dei contratti.**
- **Verifica, in sede di controlli successivi, degli atti che attengono all'attuazione delle**

misure anticorruzione e delle pubblicazioni su Amministrazione Trasparente;

➤ **Controllo del 100% degli affidamenti finanziati con fondi PNRR**

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 dell'Ente;
- b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

2.3.10 Metodologia di valutazione del rischio – il catalogo dei rischi

2.3.10.1 La mappatura dei processi

L'aspetto più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la mappatura dei processi, e la individuazione ed analisi dei processi organizzativi.

L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

In prima fase di applicazione delle disposizioni del PNA 2019 si è ritenuto di mappare i principali processi con la finalità di integrarli progressivamente nel corso dei prossimi aggiornamenti.

Secondo il PNA, 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).

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

L'identificazione dei processi consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificazione dell'elenco dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti.

In questa fase l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento nella successiva fase.

L'ANAC ribadisce 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.

Il risultato atteso della prima fase della mappatura è l'identificazione dell'elenco dei principali processi dall'amministrazione con la finalità di integrarli progressivamente nel corso dei prossimi aggiornamenti.

Secondo gli indirizzi del PNA, i processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi.

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

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

- acquisizione e gestione del personale;
- affari legali e contenzioso;
- contratti pubblici;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- gestione dei rifiuti;
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- governo del territorio;
- incarichi e nomine;
- pianificazione urbanistica;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Il presente Piano prevede la seguente articolazione:

- A. Acquisizione e gestione del personale
- B. Contratti pubblici
- C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- D. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- E. Provvedimenti restrittivi della sfera giuridica dei destinatari
- F. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- G. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- H. Pianificazione urbanistica.
- I. Incarichi e nomine
- J. Affari legali e contenzioso

Consapevoli che la mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio è stato valutato di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i principali rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione.

Secondo gli indirizzi del PNA, il RPCT ha costituito e coordinato un “Gruppo di lavoro” composto dai funzionari

dell'ente responsabili delle unità organizzative in cui si articola l'Ente.

Data l'approfondita conoscenza da parte di ciascun funzionario dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio, il Gruppo di lavoro ha potuto enucleare i processi elencati nelle schede allegate, denominate

Mappatura dei processi parte 1 e parte 2 (ALLEGATO 4).

Tali processi, poi, sempre secondo gli indirizzi espressi dal PNA, sono stati brevemente descritti (mediante l'indicazione dell'input, delle attività costitutive il processo, e dell'output finale) e, infine, è stata registrata l'unità organizzativa responsabile del processo stesso.

Sempre secondo gli indirizzi del PNA, e in attuazione del principio della “gradualità” (PNA 2019), la mappatura di cui all'allegato comprende i principali processi riferibili all'ente.

Il Gruppo di lavoro si riunirà nel corso del prossimo esercizio (e dei due successivi) per addivenire, con certezza, alla individuazione di tutti i processi dell'ente.

2.3.10.2 Valutazione e trattamento del rischio

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

Tale “macro-fase” si compone di **tre (sub) fasi:**

identificazione

analisi

ponderazione

identificazione ed analisi del rischio

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

Secondo l’ANAC, “questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l’attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione”.

In questa fase, il coinvolgimento della struttura organizzativa è essenziale. Infatti, i vari responsabili degli uffici, vantando una conoscenza approfondita delle attività, possono facilitare l’identificazione degli eventi rischiosi. Inoltre, è opportuno che il RPCT, “mantenga un atteggiamento attivo, attento a individuare eventi

rischiosi che non sono stati rilevati dai responsabili degli uffici e a integrare, eventualmente, il registro (o catalogo) dei rischi”.

Per individuare gli “eventi rischiosi” è necessario: definire l’oggetto di analisi; utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative; individuare i rischi e formalizzarli nel PTPCT.

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

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

Come già precisato, secondo gli indirizzi del PNA, il RPCT ha costituito e coordinato un “Gruppo di lavoro” composto dai funzionari dell’ente responsabili delle principali ripartizioni organizzative.

Il Gruppo di lavoro ha scomposto i principali “processi” in attività analizzando le attività individuate.

Sempre secondo gli indirizzi del PNA, e in attuazione del principio della “gradualità” (PNA 2019), il Gruppo di lavoro si riunirà nel corso del prossimo esercizio (e dei due successivi) per affinare la metodologia di lavoro, incrementando con maggiore dettaglio le attività che compongono i singoli processi analizzando cos’ tutte le attività individuate.

Tecniche e fonti informative: per identificare gli eventi rischiosi “è opportuno che ogni amministrazione utilizzi una pluralità di tecniche e prenda in considerazione il più ampio n. possibile di fonti informative”.

Il “Gruppo di lavoro”, costituito e coordinato dal RPCT, ha applicato principalmente le metodologie seguenti:

- in primo luogo, la partecipazione degli stessi funzionari responsabili, con conoscenza diretta dei processi e quindi delle relative criticità, al Gruppo di lavoro;
- i risultati dell’analisi del contesto;
- le risultanze della mappatura;
- l’analisi di casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato in altre amministrazioni o enti simili;
- eventuali segnalazioni ricevute tramite il “whistleblowing” o con altre modalità.

Identificazione dei rischi:

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

Il “Gruppo di lavoro”, costituito e coordinato dal RPCT, composto dai funzionari dell’ente responsabili delle principali ripartizioni organizzative, che vantano una approfondita conoscenza dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio, ha prodotto un catalogo dei rischi principali e potenziali per macro

processo / macro attività.

Il catalogo è riportato nell' allegato 1 colonna G schede allegate,

Per ciascun processo ed azione è stato indicato il rischio più grave individuato dal Gruppo di lavoro.

Analisi del rischio

L'analisi del rischio secondo il PNA si prefigge due obiettivi: comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l'esame dei cosiddetti “fattori abilitanti” della corruzione; stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività.

Fattori abilitanti

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

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

- assenza di misure di trattamento del rischio (controlli): si deve verificare se siano già stati predisposti, e con quale efficacia, strumenti di controllo degli eventi rischiosi;
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Stima del livello di rischio

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

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”.

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

Per stimare l'esposizione ai rischi, il Gruppo di lavoro ha scelto un **approccio di tipo qualitativo** per effetto del quale l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici.

Criteri di valutazione

L'ANAC ritiene che "i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in **indicatori di rischio** (*key risk indicators*) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti". Per stimare il rischio, quindi, è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione.

Il gruppo di lavoro ha integralmente recepito gli indicatori previsti dal PNA 2019, Allegato n. 1

In particolare gli indicatori utilizzati sono:

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

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

Il "Gruppo di lavoro", coordinato dal RPCT, composto dai funzionari dell'ente responsabili delle principali ripartizioni organizzative, ha fatto uso dei suddetti indicatori.

I risultati dell'analisi sono stati riportati **nell'allegato 4 colonne da H ad N comprese**.

Rilevazione dei dati e delle informazioni

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

La rilevazione delle informazioni è stata coordinata dal RPCT.

Come già precisato, il "Gruppo di lavoro" ha applicato gli indicatori di rischio proposti dall'ANAC.

Il "Gruppo di lavoro" coordinato dal RPCT e composto dai responsabili delle principali ripartizioni organizzative (funzionari che vantano una approfondita conoscenza dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio) ha ritenuto di procedere con la metodologia dell"**autovalutazione**" proposta dall'ANAC (PNA 2019, Allegato 1, pag. 29).

Si precisa che, al termine dell'"autovalutazione" svolta dal Gruppo di lavoro, il RPCT ha vagliato le stime dei responsabili per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della "prudenza".

Tutte le "valutazioni" espresse sono supportate da una chiara e sintetica motivazione esposta nella **colonna "O" dell'allegato 4**.

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

Misurazione del rischio

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

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

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

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

Pertanto, come da PNA, l'analisi del presente PTPCT è stata svolta con **metodologia di tipo qualitativo** ed è stata applicata una **scala ordinale** identica a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto):

Livello di rischio
Rischio basso
Rischio medio
Rischio alto

Il "Gruppo di lavoro", coordinato dal RPCT, ha applicato gli indicatori proposti dall'ANAC ed ha proceduto ad autovalutazione degli stessi con metodologia di tipo qualitativo.

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

I risultati della misurazione sono riportati nell'allegato 4.

Nella colonna "O" denominata "**Valutazione complessiva**" è indicata la misurazione di sintesi di ciascun oggetto di analisi.

Tutte le valutazioni sono supportate da una chiara e sintetica motivazioni esposta nella colonna "**P**" **dell'allegato 4**.

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

2.3.10.3 La ponderazione ed il trattamento del rischio

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

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

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

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

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

L'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero. Ma il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la probabilità che si verifichino fenomeni di malaffare non potrà mai essere del tutto annullata.

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 decrescente”, iniziando dalle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

In questa fase, il "Gruppo di lavoro", coordinato dal RPCT, ha ritenuto di:

- 1- assegnare la massima priorità agli oggetti di analisi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio **ALTO** procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione secondo la scala ordinale;
- 2- prevedere **“misure generali”** che incidono trasversalmente sul sistema complessivo della prevenzione alla corruzione;
- 3 – prevedere **“misure specifiche”** per i processi e le azioni di cui all'area Contratti ritenuta tra le più esposte al rischio corruttivo.

Il gruppo di lavoro individuerà ulteriori misure specifiche nel corso dei prossimi aggiornamenti.

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

In tale fase, si progetta l'attuazione di misure specifiche e puntuale e prevedere scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

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

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

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

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

L'individuazione e la conseguente programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano il "cuore" del PTPCT.

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

È pur vero tuttavia che, in assenza di un'adeguata analisi propedeutica, l'attività di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione può rivelarsi inadeguata.

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

Individuazione e programmazione delle misure

La prima fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione della corruzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi.

In questa fase, dunque, l'amministrazione è chiamata ad individuare le misure più idonee a prevenire i rischi individuati, in funzione del livello di rischio e dei loro fattori abilitanti.

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

Il PNA suggerisce le misure 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 misura "generale" o come misura "specifica".

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.

In questa fase, il "Gruppo di lavoro" coordinato dal RPCT, secondo il PNA, ha individuato misure generali e misure specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello **ALTO**.

Le misure sono state puntualmente indicate e descritte **nell'allegato 5** denominato "Misure per la buona amministrazione e per la prevenzione del rischio corruzione" (Allegato 5).

Le misure sono elencate e descritte nel suddetto allegato 5.

Le principali misure, inoltre, sono state richiamate nella colonna Q per singola "area di rischio" (Allegato 4 colonna "Q").

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

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

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

In questa fase, il "Gruppo di lavoro" coordinato dal RPCT, dopo aver individuato misure generali e misure specifiche (elencate e descritte nell' allegato 2 e richiamate genericamente nell'allegato 1 colonna "Q"), ha provveduto alla programmazione temporale delle medesime, fissando le modalità di attuazione.

Il tutto è descritto per ciascun oggetto di analisi nelle **colonne R, S e T** ("Programmazione delle misure") delle suddette schede alle quali si rinvia.

2.3.11 Whistleblowing

Aggiornamento

Quest'anno è stato approvato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 di Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (GU Serie Generale n. 63 del 15/03/2023). Le disposizioni di tale decreto, in vigore dal 30 marzo 2023, avranno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023

Si ricorda che nella predisposizione delle Linee guida n. 469/2021, l'Autorità ha considerato i principi espressi in sede europea dalla direttiva (UE) 2019/1937, riservandosi di adeguare, eventualmente, le linee guida al contenuto della legislazione di recepimento. Le Linee guida n. 469/2021 hanno pertanto carattere transitorio nei limiti in cui potranno essere successivamente adeguate da ANAC.

Il presente documento sarà aggiornato solo dopo l'emanazione delle linee guida ANAC.

Le misure organizzative: finalità

Il presente atto, in aderenza alle indicazioni previste nelle *Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro*, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. *whistleblowing*) approvate da ANAC con delibera n. 469 del

9 giugno 2021, disciplina in particolare la procedura di ricezione e di gestione delle segnalazioni ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. n. 165/2001 (TU Pubblico impiego) per assicurare la tutela della riservatezza del whistleblower, costituendo una integrazione rispetto alla misura di prevenzione n. A8 "Obbligo di segnalazione di possibili anomalie da parte del personale di Comune di Lograto " del **PIAO – Allegato 5**.

Si intende con ciò approntare una metodologia procedurale intesa a rafforzare il regime di tutela del segnalante nonché a valorizzare l'istituto del whistleblowing, in aderenza a quanto indicato da ANAC nelle

anzidette linee guida..

2.3.11.1 La piattaforma informatica OpenWhistleblowing

Il Comune di Lograto, al fine di assicurare massima tutela alla riservatezza del segnalante (cd. whistleblower), adotta l'utilizzo della piattaforma **OpenWhistleblowing** per la ricezione e la gestione delle segnalazioni. OpenWhistleblowing è un software open source messo a disposizione da ANAC in favore delle amministrazioni pubbliche per la gestione informatica delle segnalazioni di whistleblowing.

L'adozione del suddetto sistema applicativo informatico di gestione delle segnalazioni di whistleblowing avverrà con decorrenza **1° luglio 2023** e l'evento è pubblicizzato in modo chiaro e visibile con avviso dedicato sia nel sito istituzionale del Comune che nella rete interna.

A partire dal **1° luglio 2023** pertanto l'utilizzo del software OpenWhistleblowing costituisce l'unico canale per presentare segnalazioni di whistleblowing e per ricevere la tutela in favore del whistleblower ai sensi di legge.

Il collegamento alla piattaforma Openwhistleblowing è raggiungibile dalla pagina web di Amministrazione trasparente - Sezione "Altri contenuti" di Comune.

La piattaforma è utilizzabile non solo da parte dei dipendenti del Comune di Lograto, ma anche dai soggetti ad essi equiparati come specificato nel successivo paragrafo3; si dispone pertanto che al momento della sottoscrizione del contratto di appalto deve essere comunicato la modalità per accedere alla piattaforma Openwhistleblowing, prevedendo apposita clausola informativa nel contratto stesso.

Il segnalante

La tutela del segnalante è riconosciuta a:

- i dipendenti del Comune di Lograto che, in ragione del propriorapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite o altre irregolarità e che presentano la segnalazione secondo le modalità indicate nel presente atto organizzativo. Il personale in posizione di comando, distacco o altre situazionianaloghe dovrà presentare la segnalazione al RPCT della amministrazione alla qualesi riferiscono;
- i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrice di beni e servizi e che **realizzano opere a favore del Comune di Lograto** che siano venuti a conoscenza di condotte illecite o altre irregolarità relativi al Comune

Il segnalante deve presentare la segnalazione secondo le modalità indicate nel presente documento, utilizzando esclusivamente la piattaforma Openwhistleblowing.

È esclusa la tutela del whistleblowing ai soggetti non richiamati dall'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001, come per esempio i cittadini, i rappresentanti di organizzazioni sindacali, di associazioni, i dipendenti in pensione, gli amministratori, gli stagisti, i tirocinanti, i candidati a procedure di assunzione, restando salva per gli stessi

la possibilità di inviare segnalazioni al RPCT come indicato nel presente PIAO.

La segnalazione

La segnalazione deve essere resa in modo spontaneo e non può essere anonima, in quanto se così fosse il RPCT non sarebbe in grado di verificare che la segnalazione provenga effettivamente da un dipendente pubblico o soggetto ad esso equiparato. È sufficiente che il segnalante sia ragionevolmente convinto della veridicità di quanto segnala.

Oggetto della segnalazione possono essere reati o irregolarità, da intendersi come: i delitti contro la pubblica amministrazione di cui al codice penale, i comportamenti impropri, gli illeciti civili, le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività del Comune di Lograto.

La segnalazione deve essere presentata in ragione del proprio rapporto di lavoro, cioè in virtù dell'ufficio rivestito; deve riguardare situazioni conosciute in occasione, oppure a causa, dello svolgimento delle mansioni lavorative, anche se dette situazioni sono apprese in modo casuale.

La segnalazione deve essere presentata nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione e non nell'interesse esclusivo personale del segnalante. Questo perché lo scopo di sollevare una segnalazione deve essere quello di salvaguardare l'integrità della pubblica amministrazione e non nell'interesse esclusivo personale del segnalante.

Il segnalante dovrà dichiarare:

- quanto ha appreso in ragione dell'ufficio rivestito;
- le notizie acquisite anche casualmente, in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative;
- le informazioni di cui sia venuto comunque a conoscenza e che costituiscono fatto illecito, ovvero reato contro la PA, compreso anche il solo tentativo.

La segnalazione deve pertanto essere circostanziata e devono risultare chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati.

Nella segnalazione si raccomanda di allegare quei documenti che possono fornire elementi di fondatezza alla segnalazione stessa.

Sono escluse le segnalazioni di informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, le notizie privedi fondamento e le cosiddette voci di corridoio.

Sono escluse le segnalazioni anonime per i motivi già esposti, pertanto dette segnalazioni non saranno prese in considerazione nel processo di analisi e valutazione delle segnalazioni di whistleblowing ex art. 54 bis.

La segnalazione, e la documentazione ad essa allegata, è sottratta all'accesso procedimentale ex l. 241/90 nonché all'accesso civico generalizzato.

Qualora la segnalazione sia rivolta al dirigente con altre modalità, il dirigente avrà cura di avvisare l'interessato che la segnalazione, al fine di ricevere il regime di tutela, deve essere inoltrata al RPCT attraverso la piattaforma [OpenWhistleblowing](#).

Presentare la segnalazione a soggetti diversi da quelli previsti nell'art. 54 bis comporta infatti per il segnalante la perdita del regime di tutela di riservatezza e di difesa verso eventuali ritorsioni o discriminazioni conseguenti alla segnalazione. Nel caso in cui i fatti segnalati coinvolgano società partecipate, il segnalante dovrà inviare la segnalazione anche ai soggetti che rivestono l'incarico di RPCT nelle rispettive Società affinché gli stessi procedano con gli adempimenti di loro competenza, ferma restando la tutela dell'identità del segnalante. Se il segnalante non provvede, il RPCT può procedere d'ufficio.

Il ruolo del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il soggetto competente a ricevere, analizzare e valutare le segnalazioni è il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) il quale è coadiuvato da un gruppo di lavoro individuato con apposito provvedimento dello stesso Responsabile.

Il RPCT nel suo lavoro di analisi delle segnalazioni non accerta le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano né svolge controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione oggetto di segnalazione.

Il RPCT a conclusione del proprio lavoro di esame della segnalazione potrà:

- archiviare la segnalazione;
- revisionare procedure o processi interni;
- trasmettere gli atti all'Ufficio Procedimenti Disciplinari;
- trasmettere la notizia all'Ispettorato della Funzione Pubblica;
- trasmettere gli atti alla procura della repubblica o alla procura della Corte dei Conti.

Il RPCT, nello svolgimento di questa attività di gestione delle segnalazioni, deve assicurare la piena

applicazione dell'art. 54 bis, ovvero la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante; la violazione di tale adempimento è considerata grave violazione degli obblighi di comportamento ai sensi dell'art. 8 comma 5 del Codice di comportamento.

il custode di identità

L'identità del segnalante è riservata e tutelata secondo quanto previsto dalla legge.

Il RPCT, al momento del ricevimento della segnalazione, non conosce il nominativo del segnalante. Il segnalante può rivelare il proprio nominativo al RPCT, mantenendo comunque la tutela verso eventuali azioni ritorsive o discriminatorie conseguenti all'appropriata segnalazione.

L'utilizzo della piattaforma quale strumento di ricezione e di gestione delle segnalazioni richiede l'individuazione del soggetto preposto al ruolo di Custode di identità.

Ciò a garanzia di una maggiore tutela della riservatezza dell'identità del segnalante. Nella piattaforma Openwhistleblowing il Custode di identità è il custode delle chiavi.

Il Custode di identità è il soggetto che detiene la prerogativa di sbloccare l'identità di chi ha fatto la segnalazione, ovvero il nominativo.

Vista la delicatezza della funzione, **il ruolo di custode di identità è attribuito al RPCT**.

Pertanto solo il RPCT è competente a sbloccare i dati identificativi del segnalante.

La piattaforma Openwhistleblowing regista l'accesso all'identità da parte del segnalante e il RPCT è tenuto a mantenere traccia delle ragioni che hanno reso necessario conoscere l'identità del segnalante. Può essere necessario sbloccare i dati identificativi del segnalante nei seguenti casi esemplificativi:

- a) necessità di fornire i dati identificativi del whistleblower all'Autorità giudiziaria cui è stata trasmessa la segnalazione;
- b) necessità di svolgere un'attività istruttoria complessa che richieda il coinvolgimento di più uffici interni e per evitare di mettere a rischio l'identità del segnalante è opportuno conoscere l'identità;
- c) il RPCT ha dubbi in merito alla qualifica di dipendente pubblico dichiarata dal segnalante.

Il RPCT, custode dell'identità, potrà farsi affiancare da un dipendente dell'Ente per le attività di supporto informatico alla piattaforma dedicata alla ricezione e all'aggiornamento delle segnalazioni

La procedura ed i tempi di gestione delle segnalazioni

Per effettuare una segnalazione occorre accedere al link indicato nella pagina web di Amministrazione

trasparente, Sezione – “Altri contenuti”:

Al momento dell'inserimento della segnalazione nella piattaforma dedicata, il sistema attribuisce alla segnalazione un codice univoco di 16 cifre chiamato KEY CODE. Il segnalante dovrà avere cura di annotare tale codice che dovrà essere utilizzato per conoscere lo stato di avanzamento e l'esito della segnalazione presentata. In assenza di tale codice è inibita la possibilità per il segnalante di ricevere le suddette informazioni. Detto codice, se smarrito, non è recuperabile.

Il segnalante, che ha già inserito una segnalazione ed è in possesso del codice KEY CODE, può in qualsiasi momento conoscere lo stato di avanzamento della segnalazione, verificare se ha ricevuto messaggi o richieste da parte del RPCT, inviare messaggi al RPCT.

Ricevuta la segnalazione, il RPCT ne verifica l'ammissibilità.

L'esame preliminare della segnalazione deve concludersi in **15 giorni lavorativi** decorrenti dalla ricezione della segnalazione.

L'esame di ammissibilità è una valutazione preliminare della segnalazione intesa a verificare la sussistenza dei requisiti essenziali per poter accordare al segnalante le tutele di cui all'art. 54 bis. Il RPCT in questa fase preliminare può chiedere al segnalante elementi integrativi, ove la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata.

In caso di manifesta infondatezza il RPCT procede alla archiviazione con adeguata motivazione, In caso di segnalazione anomina parimenti il RPCT procederà all'archiviazione.

Nel caso in cui si ravvisino elementi di fondatezza, il RPCT avvia l'istruttoria. Il termine per la definizione dell'istruttoria è **di 60 giorni lavorativi** che decorrono dalla data di avvio della stessa.

Nel corso dell'istruttoria il RPCT dovrà tenere traccia dell'attività svolta e, ove possibile, dovrà informare il segnalante tramite piattaforma sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali. Il RPCT è tenuto a dare comunicazione, sempre tramite la piattaforma, al whistleblower degli esiti istruttori.

In tutti i casi in cui il RPCT si rivolge a soggetti terzi (interni o esterni), lo stesso deve adottare apposite cautele al fine di tutelare la riservatezza dei dati identificativi del segnalante, come per esempio evidenziando che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata ai sensi dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, e non potrà trasmettere la segnalazione, ma estratti della stessa accuratamente resi anonimi e dai quali non si possa risalire l'identità del segnalante.

I casi in cui il RPCT si rivolge a un ufficio interno possono essere: al fine di acquisire atti e documenti per verificare l'esattezza dell'oggetto della segnalazione; per avvalersi del supporto di un atto istruttorio; oppure

in esito all'istruttoria quando il RPCT ha rilevato profili disciplinari e necessita di rivolgersi a UPD. In questi casi il RPCT non può trasmettere la segnalazione, ma soltanto estratti della stessa dai quali non sia possibile risalire all'identità del segnalante. La tutela della riservatezza dei dati del segnalante è garantita anche in caso di procedimento disciplinare del segnalato, ove la contestazione dell'addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione così come prevede l'art. 54 bis comma 3. Nel caso in cui la contestazione disciplinare è fondata (in tutto o in parte) sulla segnalazione del whistleblower e la conoscenza della sua identità è indispensabile per la difesa dell'inculpato, il RPCT deve necessariamente chiedere il consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità e solo in questo caso la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare così come previsto dall'art. 54 bis comma 3.

Il RPCT è tenuto a informare, per effetto della tutela della riservatezza ai sensi dell'art. 54 bis, il segnalante che la segnalazione sarà oggetto di comunicazione all'autorità giudiziaria. Se l'autorità giudiziaria richiede l'identità del segnalante, il RPCT è tenuto a fornirla, previa notifica al segnalante medesimo.

L'istruttoria si può concludere con:

- a) l'archiviazione;
- b) la revisione di procedure o processi interni;
- c) tra trasmissione degli atti a soggetti terzi quali: Ufficio Procedimenti disciplinari, Ispettorato della Funzione Pubblica, Procura della Repubblica, Procura della Corte dei Conti.

Modalità e termini di conservazione dei dati

Il RPCT è il soggetto legittimato per legge a trattare i dati personali del segnalante ed eventualmente a conoscerne l'identità.

La ricezione e la gestione delle segnalazioni costituisce specifica attività di trattamento dei dati personali. Il registro per le attività di trattamento del Comune di Lograto dovrà essere aggiornato in tal senso.

I dati e i documenti oggetto di segnalazione sono conservati a norma di legge. I dati personali sono trattati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali. Il termine di conservazione delle segnalazioni è pari all'arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati. Nel caso sia instaurato un giudizio tale termine si prolunga fino alla conclusione del giudizio stesso. Si allegano al presente documento le informative per il trattamento dati ([ALL. 6](#)). Dette informative dovranno essere pubblicate nelle apposite sezioni del sito web istituzionale dedicate alla piattaforma OpenWhistleblowing.

Sensibilizzazione e formazione del personale: le iniziative

Il RPCT avrà cura di programmare eventi formativi per la sensibilizzazione e la formazione in materia di whistleblowing e sull'uso della piattaforma OpenWhistleblowing. La suddetta attività formativa dovrà essere rivolta anche ai lavoratori e collaboratori di imprese fornitrici.

Gli aeventi formativi saranno pubblicizzati attraverso mail interna per il personale dipendente e attraverso il sito web istituzionale per i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici.

2.3.12 La gestione della trasparenza

Nota di aggiornamento

Le tabelle relative agli obblighi di trasparenza del Comune di Nava sono state aggiornate in ragione di quanto previsto nel PNA 2022 **nell'allegato 6 “Elenco obblighi di pubblicazione bandi di gara e contratti” sostitutivo dell'allegato 1 delibera ANAC n.1310/2016 e dell'allegato n. 1 delibera Anac n.34/2017.** 1

Nelle tabelle così aggiornate è stato inserito il monitoraggio con indicati il soggetto responsabile e le tempistiche.

Informazioni identificative degli immobili assegnati ex art. 48 co. 3 lett. c) d.lgs. 159/2011 (Codice antimafia)

Il D.Lgs. n. 159/2011, istitutivo del Codice Antimafia, all'art. 48 dispone che i beni immobili confiscati alla criminalità organizzata sono trasferiti dall'ANBSC — per finalità istituzionali o sociali ovvero economiche, con vincolo di reimpiego dei proventi per finalità sociali — in via prioritaria, al patrimonio indisponibile del Comune ove l'immobile è sito, ovvero al patrimonio indisponibile della Provincia, della Città Metropolitana o della Regione.

L'agenzia ANBSC individua i contenuti di ciò che deve essere pubblicato da parte dell'enteassegnatario ex art. 48 co. 3 lett. c) Codice antimafia: identificativo del bene, gli estremi catastali, il progetto di riutilizzo. Si veda quanto indicato da ANBSC:

<https://benisequestraticonfiscati.it/servizi/lagenzia-supporta-i-comuni/modelli-e-format/trasparenza/>

Il Presidente dell'ANAC nel dicembre 2022 raccomandava la pubblicazione a carico degli Enti coinvolti dei dati riferiti agli immobili confiscati alla mafia:

<https://www.anticorruzione.it/-/busia-serve-una-piattaforma-unica-aperta-per-rendere-trasparente-la-gestione-dei-beni-confiscati->

Da quest'anno le tabelle sugli obblighi di trasparenza, con riferimento alla sezione Beni immobili e gestione patrimonio di Amministrazione trasparente, prevedono espressamente questo obbligo di pubblicazione.

Altri contenuti - Dati ulteriori

Le tabelle presentano una riorganizzazione della sezione Altri contenuti — Dati ulteriori di Amministrazione Trasparente con una puntuale elencazione dei dati pubblicati. Nel caso in cui i Servizi necessitano di pubblicare un nuovo argomento in questa sezione, è buona prassi informare il Servizio Segreteria al fine di consentire l'aggiornamento degli obblighi di pubblicazione indicati nella sezione

Principi

La normativa in materia di trasparenza è stata innovata dal decreto legislativo n. 97/2016 che ha apportato significative modificazioni al decreto legislativo n. 33/2013 con l'obiettivo di rafforzamento della trasparenza amministrativa attraverso l'introduzione di forme diffuse di controllo da parte dei cittadini.

Scopo della trasparenza, intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, è, infatti, come ribadito dal modificato articolo 1 del D. Lgs. n. 33/2013, quello di “tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguitamento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorsepubbliche”. **La trasparenza, intesa come accessibilità totale a tutti gli aspetti dell'organizzazione, costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche per la tutela dei diritti civici e sociali** ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione ed è strumento essenziale per assicurare il rispetto dei valori costituzionali d'imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione, così come sanciti dall'art. 97 della Costituzione.

Costituendo la trasparenza “*un elemento essenziale per la lotta alla corruzione e all'illegalità*” ai sensi del D. Lgs. 33/2013, la pubblicazione dei dati e delle informazioni sui siti istituzionali è attività imprescindibile per consentire un'effettiva conoscenza dell'azione delle pubbliche amministrazioni e per sollecitare e agevolare la partecipazione dei cittadini all'attività amministrativa.

La trasparenza favorisce la partecipazione dei cittadini all'attività delle pubbliche amministrazioni ed è funzionale ai seguenti scopi:

- a) sottoporre al controllo ogni fase del ciclo di gestione della performance;
 - b) assicurare la conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi resi dalle amministrazioni, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative e delle loromodalità di erogazione;
 - c) prevenire fenomeni corruttivi e promuovere l'integrità
-
- d) aprire al cittadino l' attività amministrativa allo scopo di evitare l'autoreferenzialità della pubblica amministrazione;

- e) assicurare il miglioramento continuo dei servizi pubblici resi alla cittadinanza, darealizzare anche con il contributo partecipativo dei portatori di interesse (stakeholders).

Attraverso la trasparenza si conseguono i seguenti obiettivi:

- a) ***l'accountability***, cioè la responsabilità della pubblica amministrazione sui risultati conseguiti;
- b) **la responsività**, cioè la capacità di rendere conto di scelte, comportamenti e azioni ed i rispondere alle questioni poste dagli stakeholders;
- c) **la compliance**, cioè la capacità di far rispettare le norme, sia nel senso di finalizzare l'azione pubblica all'obiettivo stabilito nelle leggi sia nel senso di fare osservare le regole di comportamento degli operatori della pubblica amministrazione. Significa anche adeguare l'azione amministrativa agli standard di qualità e di appropriatezza definiti dalle leggi e dai regolamenti o dagli impegni assunti volontariamente.

Corollario e strettamente collegato al diritto di ogni cittadino a ricevere informazioni comprensibili, chiaree complete sull'attività della pubblica amministrazione è lo strumento dell'accesso civico, di cui due sono le forme previste dalla vigente normativa in materia di trasparenza:

- 1) il diritto di accesso civico c.d. **comune**, già previsto nella originaria versione del D. Lgs. n. 33/2013, in base al quale tutti “*i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente devono essere resi accessibili all'accesso civico*”.

Il Comune di Lograto ha individuato nel Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza(RPCT) il responsabile per l'accesso civico, attivabile attraverso comunicazione diretta alla mail segretario@comune.Lograto.bs.it o al protocollo generale dell'Ente.

La richiesta di accesso civico, non soggetta ad alcuna limitazione soggettiva, è gratuita e deve essere presentata al RPCT. Entro trenta giorni dalla richiesta, la pubblica amministrazione è tenuta a pubblicare sul proprio sito web l'informazione, il documento o il dato richiesto e lo deve trasmettere al richiedente o comunicare il collegamento ipertestuale delle notizie richieste, nel caso in cui la notizia richiesta sia stata già pubblicata.

- 2) il diritto di accesso civico c.d. **generalizzato**, introdotto dall'art. 6 del D. Lgs. n.97/2016, consistente in un diritto di accesso civico che richiama il Freedom of Information Act (FOIA) degli ordinamenti giuridici di area anglosassone, ovvero un sistema generale di pubblicità che assicura a tutti un ampio accesso alle informazioni detenute dalle autorità pubbliche, ulteriori rispetto a quello oggetto di pubblicazione obbligatoria, fatta eccezione per un elenco tassativo di atti sottoposti a regime di riservatezza o nel caso in cui trattasi di atti l'accesso ai quali possa ledere interessi pubblici o privati.

L'istanza di accesso civico generalizzato, senza alcun obbligo di motivazione, deve consentire l'individuazione del dato, del documento o dell'informazione al quale si chiede accesso e viene presentata, per quanto riguarda il Comune, all'Ufficio Relazioni con il Pubblico del Comune (URP). Le istanze ricevute sono tempestivamente trasmesse all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti per la valutazione di ammissibilità della richiesta di accesso civico generalizzato e la risposta al soggetto richiedente.

Per quanto attiene la modalità di presentazione delle istanze queste potranno essere trasmesse per via telematica secondo le modalità previste dal D. Lgs. 7 marzo 2005 n. 82 (Codice dell'amministrazione digitale) o presentate personalmente presso il Protocollo dell'ente o inviate a mezzo posta o fax.

Il procedimento deve inderogabilmente concludersi con provvedimento espresso e motivato entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza, con la comunicazione al richiedente ed agli eventuali contro interessati.

2.3.12.1 Responsabile per la trasparenza. Gestione dei flussi informativi. Controlli

Le funzioni di responsabile per la trasparenza sono esercitate dal responsabile per la prevenzione della corruzione, di cui all'articolo 1, comma 7 della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Data l'attuale struttura organizzativa dell'Ente, non risulta possibile individuare un unico ufficio per la gestione di tutti i dati e le informazioni da pubblicare in "Amministrazione Trasparente".

In attuazione di quanto previsto nel PNA 2019, Parte III paragrafo 4.3, la gestione dei flussi informativi viene organizzata con le seguenti modalità:

- i Responsabili titolari di posizione organizzativa, designati nominativamente con Decreto Sindacale, vengono individuati sia come Responsabili della trasmissione che Responsabili della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti di cui sono depositari e che devono essere pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente. Relativamente agli incarichi i Responsabili della comunicazione sono individuati per alcuni dati nei titolari dell'incarico stesso.
- viene confermata, come misura di attuazione della gestione dei flussi informativi, l'individuazione formale, da parte dei Responsabili titolari di E.Q. con proprio atto organizzativo, di un dipendente assegnato alla propria unità organizzativa come referente responsabile della pubblicazione dei dati. Tale atto deve essere trasmesso per conoscenza al Responsabile della Trasparenza;
- il responsabile provvede alla pubblicazione dei dati sul sito Sezione "Amministrazione Trasparente" tempestivamente e comunque entro 15 giorni dalla loro formazione. Il

Responsabile della trasparenza, coadiuvato dal Responsabile dell'Unità Amministrativa verifica, con cadenza semestrale, in concomitanza con il controllo successivo di regolarità amministrativa, il tempestivo invio dei dati, delle informazioni dei documenti, la tempestiva pubblicazione degli stessi e ne verifica inoltre la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento.

- Il NIV provvede ad attestare, con le modalità stabilite annualmente dall'ANAC, l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, con riferimento anche ai profili qualitativi indicati nel periodo precedente;

Al fine di coordinare l'attività dei vari Settori viene costituito, come misura di implementazione nella gestione della trasparenza, un gruppo di lavoro costituito dalle P.O., o referenti da loro espressamente individuati, e dal Responsabile della trasparenza. In tale sede vengono condivisele modalità operative da seguire.

Il Responsabile provvede all'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, all'interno del quale, sono previste specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e ulteriori misure e iniziative di promozione della trasparenza in rapporto con il Piano anticorruzione.

In relazione alla loro gravità, il Responsabile 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, al Nucleo dei controlli interni ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

Viene allegata (**ALLEGATO 6**) la tabella sugli obblighi di pubblicazione dove sono individuati responsabili della trasmissione e pubblicazione dei documenti, informazioni e dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013, indicando in corrispondenza di ciascun contenuto la data di aggiornamento nel rispetto delle scadenze fissate dalla normativa.

2.3.12.2 Limiti alla trasparenza. La tutela della Privacy

I responsabili della pubblicazione devono limitarsi a includere negli atti da pubblicare solo quei dati personali realmente necessari e proporzionati alla finalità di trasparenza perseguita nel caso concreto.

Prima di procedere alla pubblicazione sul proprio sito internet, i Responsabili della pubblicazione devono:

- individuare se esiste un presupposto di legge o di regolamento che legittima la diffusione del documento o del dato personale;
- verificare, caso per caso, se ricorrono i presupposti per l'oscuramento di determinate

informazioni;

È vietato diffondere dati personali idonei a rivelare lo stato di salute o informazioni da cui si possa desumere, anche indirettamente, lo stato di malattia o l'esistenza di patologie dei soggetti interessati, compreso qualsiasi riferimento alle condizioni di invalidità, disabilità o handicap fisici e/o psichici.

Il responsabile della pubblicazione deve garantire che i dati sensibili e/o giudiziari siano trattati con il procedimento della pseudonimizzazione, ovvero fare in modo che, ai sensi dell'art. 4 (Definizioni) comma 5 del GDPR *"i dati personali non possano più essere attribuiti a un interessato specifico senza l'utilizzo di informazioni aggiuntive, a condizione che tali informazioni aggiuntive siano conservate separatamente e soggette a misure tecniche e organizzative intese a garantire che tali dati personali non siano attribuiti a una persona fisica identificata o identificabile"*.

Restano fermi i limiti alla diffusione e all'accesso delle informazioni di cui:

- all'articolo 24, commi 1 e 6 della legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modifiche,
- all'articolo 9 del decreto legislativo 6 settembre 1989, n. 322,
- all'art. 5bis D.Lgs 33/2016
- alla normativa nazionale (D.Lgs 196/2003 come modificato dal D.Lgs 1010/2018) ed europea (RUE 679/2016) in materia di tutela dei dati personali

Accessibilità alle informazioni

Ai fini della piena accessibilità delle informazioni pubblicate, nella home page del sito istituzionale è collocata un'apposita sezione denominata «Amministrazione trasparente» al cui interno sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti pubblicati ai sensi della normativa vigente.

Il Comune non può disporre filtri e altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione «Amministrazione trasparente».

Tutti i dati resi pubblici sul portale devono essere raccolti alla fonte, con il massimo livello possibile di dettaglio. La loro pubblicazione deve essere tempestiva e se ne deve garantire la consultazione al più ampio numero di utenti per la più ampia varietà di scopi.

Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione

I documenti contenenti atti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati tempestivamente sul sito istituzionale dell'amministrazione .

I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati

personalì, nonchÌ dal presente regolamento

Elemento di valutazione

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e al limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'art. 5-bis del D. Lgs. n. 33/2013, costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance utilizzano le informazioni ei dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance.

2.3.13 Accesso civico

In attuazione delle succitate Linee Guida adottate dall'ANAC in data 29/12/2016, le quali prevedono tra l'altro che:

- le amministrazioni adottino una disciplina interna sugli aspetti procedurali per esercitare le diverse tipologie di accesso;
- sia istituito presso ogni amministrazione un registro delle richieste di accesso presentate (per tutte le tipologie di accesso);

e tenuto conto anche delle indicazioni del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione riportate nella circolare "operativa" numero 2/2017, e nella circolare 2/2019 aventi ad oggetto l'attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA), questo Comune, ha adottato, quale misura di organizzazione e promozione della trasparenza e dell'accesso, un nuovo Regolamento in materia di accesso documentale, civico e generalizzato, con Deliberazione di Consiglio Comunale nr 84 in data 20/12/2017.

Tale Regolamento, cui si rinvia come parte integrante del presente documento, disciplina in particolare le procedure e l'organizzazione interna per la gestione dell'accesso agli atti e:

- fornisce, agli utenti interessati a presentare istanze di accesso, informazioni per la corretta formulazione delle stesse, e la relativa modulistica;
- rinvia, con indicazioni specifiche, alla normativa vigente per la disciplina delle clausole di esclusione o differimento dell'accesso, termini e procedure di contestazione, in quanto materia oggetto di riserva di legge.

Tale Regolamento, unitamente al registro degli accessi è stato pubblicato sul sito internet del Comune, seguendo le indicazioni delle succitate Linee Guida dell'ANAC, in modo da promuovere la cultura della trasparenza presso gli utenti. **Inoltre, viene previsto che ogni utente possa avvalersi del supporto dell'URP al fine di individuare le corrette modalità di esercizio dei diritti di accesso.**

Anche in forza di tali misure attuative, la gestione degli accessi documentale, civico semplice e generalizzato, non ha posto particolari criticità, nel corso del 2020, come emerge dai dati di seguito riportati, che evidenziano un tempo medio di risposta agli accessi sensibilmente inferiore al termine normativamente previsto. **Per tali ragioni si ritiene di confermare, salvo quanto sarà di seguito precisato in ordine al formato del registro accessi, in materia, le misure organizzative già in vigore:**

Dati di sintesi accessi periodo dal 01/01/2022 al 30/06/2022 per il Comune di Lograto:

Nel I^ semestre è stato condizionato dal notevole aumento di richieste di accesso legate al cd superbonus 110%

TIPOLOGIA ACCESSO	NR.
ACCESSI DOCUMENTALI	134
ACCESSI CIVICI SEMPLICI	1
ACCESSI GENERALIZZATI	2
TOTALE RICHIESTE	137
TEMPO MEDIO EVASIONE: GIORNI	15

Dati di sintesi accessi periodo dal 01/07/2022 al 31/12/2022 per il Comune di Lograto:

TIPOLOGIA ACCESSO	NR.
ACCESSI DOCUMENTALI	92
ACCESSI CIVICI SEMPLICI	2
ACCESSI GENERALIZZATI	0
TOTALE RICHIESTE	94
TEMPO MEDIO EVASIONE : GIORNI	19

Il registro accessi come implementato ed integrato con il precedente PTPCT e allegato al presente Piano (**Allegato 7**).

Inoltre verrà valutata l'opportunità di configurare un registro accessi interoperabile con il protocollo informatico, seguendo le linee guida di cui alla Circolare 1/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione.

Il succitato Regolamento, individua (art. 6 comma 3) il titolare del potere sostitutivo e sanzionatorio di cui all'art. 2 comma 9bis della L. 241/1990, dell'art. 5 comma 3 lettera d) e comma 7 e dell'art. 43 del D.lgs. 33/2013, nel Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza

Dati aperti e riutilizzo – la Qualità delle informazioni"

La pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati di cui alla presente sezione deve essere effettuata **garantendo l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità e la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione**, indicando la provenienza e la riutilizzabilità delle notizie pubblicate (art. 6 D. Lgs. n. 33/2013).

I documenti, le informazioni e i dati sono pubblicati in formato di tipo aperto e sono riutilizzabili, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

Rimane in atto la progressiva informatizzazione dei flussi di pubblicazione e il collegamento automatico tra le varie banche dati sia per il Comune che per la Provincia, che contribuisce al rispetto dei sopra citati criteri di qualità indicati dal legislatore all'art. 6 del D. Lgs. n. 33/2013.

I documenti, i dati e le informazioni oggetto di pubblicazione devono rimanere pubblicati per almeno cinque anni decorrenti dal primo gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione. La pubblicazione deve essere assicurata, anche oltre questo termine, nel caso in cui l'atto continui a produrre i suoi effetti. Fanno eccezione le informazioni sui componenti degli organi di indirizzo politico da pubblicarsi solo per i tre anni successivi alla cessazione del mandato o dell'incarico, con l'ulteriore esclusione delle informazioni concernenti la situazione patrimoniale e (nei casi in cui ne sia stata consentita la pubblicazione) la dichiarazione del coniuge non separato e dei parenti entro il secondo grado, che sono pubblicate solo fino alla cessazione del mandato o dell'incarico. Il decreto legislativo n. 97/2016 ha, altresì, abolito l'obbligo di conservazione in una sezione archivio degli atti, dati ed informazioni trascorso il quinquennio o i diversi termini di pubblicazione sopra richiamati.

Sono vietati filtri o altre soluzioni tecniche volti a impedire ai cittadini di effettuare ricerche all'interno della sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

Le diverse sottosezioni devono essere di facile accesso e consultazione, accessibili da qualsiasi utente direttamente dall'albero di navigazione.

L'obiettivo è sviluppare un costante miglioramento del portale istituzionale creato, garantendo lo sviluppo di ulteriori servizi per offrire ai cittadini l'accesso allo stesso in modo sempre più rapido ed efficiente.

Modalità di vigilanza e monitoraggio

L'attività di verifica delle iniziative di cui alla presente sezione è effettuata dal responsabile anticorruzione e trasparenza nell'ambito del monitoraggio sullo stato di attuazione del piano per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità.

Il Nucleo di Valutazione svolge annualmente gli accertamenti sulla pubblicazione, completezza, aggiornamento e apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione ai sensi dell'art. 14, c, 4, lett. g) del D. Lgs. n. 150/2009, anche sulla base degli elementi emersi dall'attività di controllo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. L'attività di accertamento del Nucleo di Valutazione è svolta con riferimento agli obblighi di pubblicazione individuati annualmente con deliberati ANAC. Di tale attestazioni viene data pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" di Comune di Lograto.

2.3.14 Il sistema di gestione del rischio corruttivo nelle società partecipate

Alla luce dell'evoluzione del quadro normativo della Legge n. 190/2012 in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione, nonché degli atti di indirizzo emanati nel tempo dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, le società in controllo pubblico come definite dal D. Lgs. n. 175 del 19 agosto 2016 avente ad oggetto "Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica" devono adottare misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

In particolare:

- ❖ le società partecipate direttamente dal Comune di Lograto;
- ❖ le società in controllo analogo integrano il modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. n. 231/2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della Legge n. 190/2012.

Tali misure sono ricondotte in un documento unitario che tiene luogo del PTPCT, anche ai fini della valutazione dell'aggiornamento annuale e della vigilanza dell'ANAC. Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione del D. Lgs. n. 231/2001, dette misure sono collocate in una sezione apposita

e chiaramente identificabili, tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e

responsabilità differenti.

Nei casi in cui ai soggetti sopra citati non si applichi il D. Lgs. n. 231/2001, o qualora ritengano di non fare ricorso al modello di organizzazione e gestione ivi previsto, essi adottano un Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi della Legge n. 190/2012 e s.m.i.

Nell'attività di predisposizione nonché di aggiornamento dei suddetti documenti, i soggetti sopra citati, pur nel rispetto della propria autonomia, peculiarità e responsabilità, si ispirano ai contenuti del PIAO del Comune di Lograto e sono tenuti a dare comunicazione al Comune di Lograto di quanto svolto con periodicità annuale. L'applicazione della normativa in materia di prevenzione e contrasto della corruzione da parte delle società partecipate direttamente dal Comune di Lograto e delle società in controllo analogo, è monitorata dal RPCT, che vi provvede attraverso la U.O. Bilancio e Partecipate, tenuta a fornire periodici report sull'applicazione del modello operativo n. 302 anche a prescindere da specifiche indicazioni ricevute, dai quali dovranno evidenziarsi, preferibilmente, anche i punti di forza e debolezza in ordine alla corretta attuazione degli obblighi in tema di prevenzione della corruzione al regolare assolvimento degli obblighi di pubblicità, trasparenza dell'attività e diffusione di informazioni recati dal D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

La U.O. Finanziaria di concerto con l'ufficio che esercita i controlli sulle società, vigila, che le società partecipate o in controllo analogo abbiano adottato ed aggiornato:

- ❖ Un adeguato e funzionale Sistema di controllo interno, inteso come insieme di attività che hanno il compito di verificare che vengano effettivamente rispettate le procedure interne, sia operative sia amministrative, adottate al fine di garantire la corretta ed efficiente gestione, nonché l'identificazione, la prevenzione e la gestione dei rischi aziendali, attraverso un costante monitoraggio dei rischi e della gestione degli stessi.
- ❖ Il Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.
- ❖ Il PTPCT, ispirato alla normativa vigente.
- ❖ Il Codice Etico, o Documento analogo, contenente l'insieme dei valori e delle linee di comportamento che compongono l'identità della società e che impegnano al loro rispetto gli Organi sociali, il Management, i dipendenti e i collaboratori esterni.

- ❖ La procedura di segnalazione del whistleblowing, con cui i dipendenti possono segnalare, in totale riservatezza, qualsiasi violazione o sospetta violazione che gli stessi ravisassero con riferimento ai contenuti del Codice Etico e delle linee di condotta dettate dalla società in tema di anticorruzione e di politiche di responsabilità sociale per la salute, sicurezza e diritti nel lavoro.
- ❖ La nomina del Responsabile della funzione di Internal Auditing, 's di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e del RPCT. La suddetta vigilanza viene espletata mediante:
 - ❖ l'assegnazione di specifici obiettivi sulla trasparenza e anticorruzione (es. richiesta della dichiarazione del titolare effettivo, adeguamento del patto di integrità a quello del Comune di Lograto...), con monitoraggio semestrale dello stato di avanzamento;
 - ❖ l'esame delle Relazioni predisposte dagli Organismi di Vigilanza delle società in house, con cadenza almeno annuale, in merito alle attività svolte nel corso dell'esercizio dai soggetti riportati all'interno della seguente tabella

I soggetti che svolgono attività di vigilanza:

Consiglio di Amministrazione (Relazione sul governo societario), in quanto Organo preposto alla gestione della società in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 2380 bis c.c.

Organismo di Vigilanza della società, in quanto Organismo cui compete il controllo circa l'effettività e l'adeguatezza del Modello di organizzazione, gestione e controllo, in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 RPCT/RAC, in quanto soggetto preposto a vigilare sulla corretta applicazione rispettivamente, del Modello Anticorruzione e Trasparenza e del Modello Anticorruzione ed a supportare la società per l'eventuale aggiornamento della mappatura delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190

Collegio Sindacale, in quanto Organo societario cui compete vigilare sull'osservanza della Legge e dello Statuto sociale e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo corretto funzionamento, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 2403 c.c.

Responsabile della funzione di Internal Auditing, in quanto funzione cui compete la verifica del disegno

e della funzionalità del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi nel suo complesso, anche mediante un'azione di monitoraggio dei controlli di linea.

Nel caso in cui dalle suddette Relazioni dovessero emergere criticità, la U.O Finanziaria provvede a chiedere chiarimenti ed a monitorare lo stato di attuazione delle conseguenti misure correttive attivate e, congiuntamente al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Comune ad impartire eventuali direttive.

La disciplina della trasparenza prevista per le pubbliche amministrazioni si applica, in quanto compatibile, anche alle associazioni, alle fondazioni e agli enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a 500.000 €, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario, per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio, dalle PA e in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo di amministrazione o di indirizzo sia designata dalle PA. Detta disciplina, in quanto compatibile, si applica anche alle società in partecipazione pubblica e alle associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a 500.000 € che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle Amministrazioni Pubbliche o di gestione di pubblici servizi. Il Comune di Lograto ha effettuato attività volte alla definizione del perimetro delle associazioni, fondazioni e di quegli enti di diritto privato, partecipati dall'Amministrazione Comunale, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a 500.000 €, che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, i cui esiti sono pubblicati nella pertinente sezione del sito: "Amministrazione Trasparente".

2.3.15 Formazione sulla prevenzione alla corruzione

Al fine di fornire gli strumenti necessari per favorire la prevenzione al rischio corruzione, è previsto l'avvio di specifici programmi di formazione, coerentemente con la pianificazione presente all'interno dei paragrafi III.3.8 e III.3.9 più sotto e III.3.9, e definiti sulla base delle esigenze rilevate dalle strutture dell'Ente, basati sui seguenti asset di intervento.

la programmazione delle attività di formazione si **articola su tre livelli**:

Livello Generale Prioritariamente rivolto ai neoassunti, riguarda il rafforzamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale). I macro-contenuti, oltre che prevedere il PIAO – sezione rischi corruttivi e trasparenza e relativi allegati e il Codice di Comportamento, vengono integrati anche con approfondimenti relativi all'Internal Auditing, così da sostenere una cultura di sempre maggiore efficienza amministrativa. Particolare attenzione viene posta anche nel fornire una cornice di contesto che dia cognizione ai partecipanti, di quali siano i processi/progetti dell'Amministrazione a maggiore rilevanza esterna e in quanto tali con un'esposizione a possibili infiltrazioni antitetiche ai principi della legalità.

Livello Professionalizzante Ricopre percorsi strettamente correlati ai contenuti di attività, ascrivibili alla realtà lavorativa di appartenenza, tenuto conto delle attività a rischio corruzione di ogni singola Area. Particolare attenzione va posta all'aggiornamento delle competenze "core" connesse

ai processi produttivi che per le loro interdipendenze necessitano di una diffusione circolare di conoscenza e pratiche condivise, nonché all'affiancamento di percorsi specifici per coloro che dovranno ricoprire posizioni nuove. Rientrano in questo asse di intervento i seguenti temi:

- ❖ Nuovo Codice dei Contratti e Adempimenti del Responsabile Unico del Procedimento, del Direttore dei Lavori e del Direttore di Esecuzione dei Lavori nell'ambito della prevenzione della corruzione negli appalti pubblici;
- ❖ Conflitto di interessi e sue specificità, anche di natura applicativa;
- ❖ Erogazione di contributi, sussidi e vantaggi economici e loro declinazione in Regolamenti ad hoc;
- ❖ Progetti PNRR e PON Metro, check list dei nodi a maggiore esposizione al rischio corruttivo
- ❖ Antiriciclaggio, gli indicatori di anomalia per l'identificazione delle possibili operazioni sospette e il processo di gestione dei flussi informativi tra gli uffici e delle segnalazioni.

Livello Specialistico: Riservato ai Responsabili. All'interno di questo asset particolare rilevanza riveste il ruolo propulsore esercitato dall'ufficio del Segretario Generale che garantisce la definizione di un palinsesto di Convegni e attività di sensibilizzazione/ formazione/ informazione sui temi di maggiore rilevanza nell'ambito dell'Etica e dell'integrità pubblica, volti a rafforzare una sempre più solida rete di interlocutori interni ed esterni all'Ente funzionali allo scambio e all'implementazione su ampia scala di pratiche innovative che rappresentino l'impalcatura di un sistema valoriale condiviso e diffuso.

In particolare, per l'anno 2023 è previsto il seguente Piano Operativo di formazione, target e destinatari:

Il conflitto di interessi: dovere di segnalazione e obbligo di astensione (Per tutti i dipendenti di tutte le U.O.);

Le novità in materia di appalti pubblici (nuovo codice degli appalti) Per i Dipendenti di tutte le U.O. che occupano di acquisti forniture e affidamento lavori;

Rafforzamento delle competenze per la prevenzione della corruzione e del riciclaggio Per i Responsabili

L'istituto del Whistleblowing alla luce della recente novella normativa (d.lgs. 10/03/2024 n. 24) Per i Dipendenti di tutte le Direzioni

Obblighi di trasparenza, diritto di accesso e tutela della privacy nelle Pubbliche Amministrazioni Per i Dipendenti di tutte le U.O..

La gestione dei rischi corruttivi in relazione ai Fondi PNRR/FNC e PON METRO Per i dipendenti delle U.O. che gestiscono progetti finanziati con i Fondi Comunitari.

SEZIONE III ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

III.1.1 La struttura organizzativa ed il personale del Comune di Lograto

Il Comune di Lograto rappresenta la comunità e il territorio di riferimento: cura gli interessi, promuove lo sviluppo e tutela le specificità culturali e socioeconomiche.

L'Ente è organizzato secondo quanto previsto dal Regolamento di Organizzazione degli Uffici e Servizi del Comune.

Sono organi di governo: il Consiglio, la Giunta e il Sindaco. Quest'ultimo rappresenta il Comune di Lograto ed è l'organo responsabile dell'amministrazione dello stesso.

La Giunta collabora con il Sindaco nel governo dell'Ente ai fini dell'attuazione degli indirizzi generali e politico-amministrativi definiti dal Consiglio.

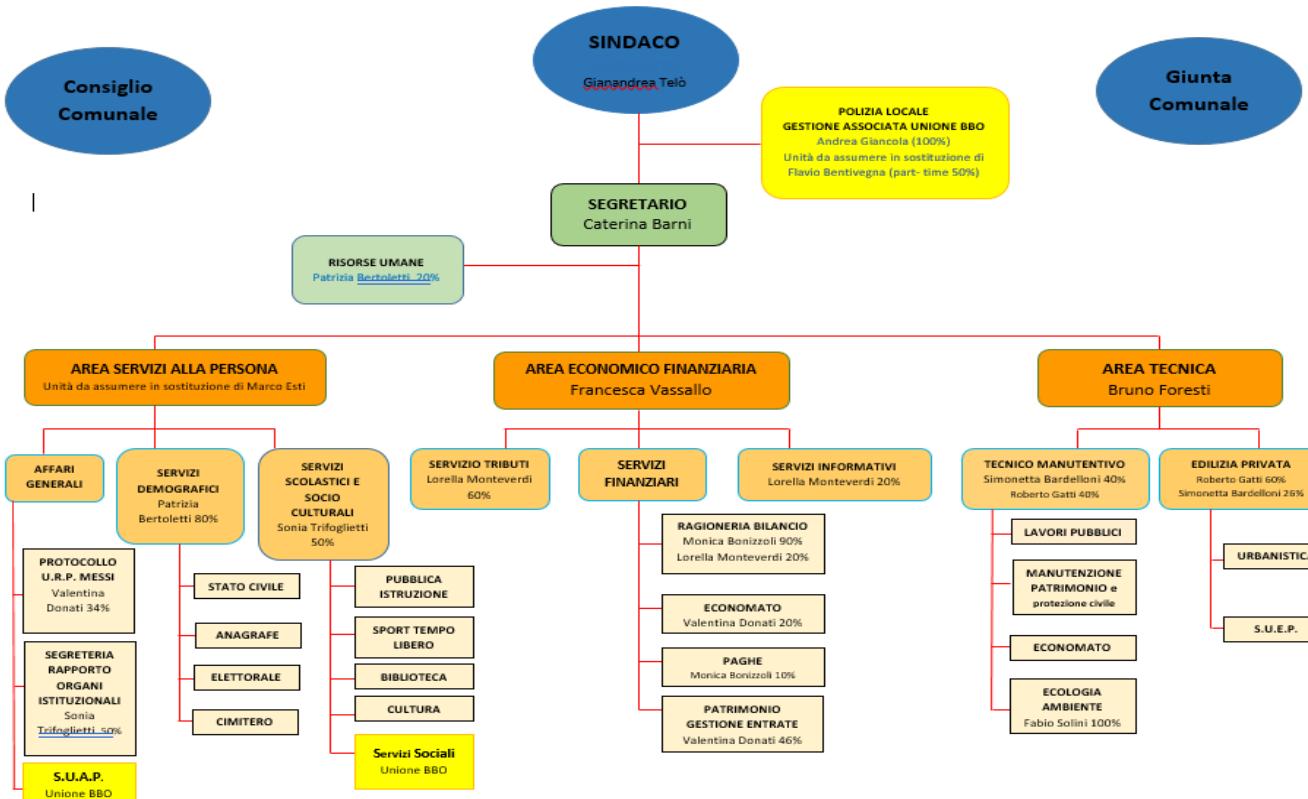
La struttura è retta da un Segretario Generale, ed è articolata in Unità organizzative.

Il Segretario Generale sovraintende all'organizzazione e alla gestione dell'Ente, con lo scopo di attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli Organi di governo, secondo le direttive impartite dal Sindaco. Restano ferme le competenze per ciò che attiene l'apporto giuridico e consulenziale funzionali all'attuazione degli obiettivi di governo.

Alla luce degli interventi di revisione organizzativa attuati, **la struttura organizzativa dell'Ente** al 31/12/2022 si configura come segue:

Segreterio Generale	1
3 U.O.	3 Funzionari E.Q.
8 servizi	10 dipendenti
TOTALE COMPLESSIVO	14

In particolare, l'attuale macrostruttura prevede l'Amministrazione articolata complessivamente come rappresentato di seguito:



Nella seguente tabella si riportano i contingenti in servizio al 31.12.2022 per categoria professionale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato:

Area	Tempo Indeterminato (a)	Tempo Determinato (b)	TOTALE (a+b)
Funzionari e dell'E.Q.	3	0	3
Istruttori	6	0	6
Operatori esperti	3	0	3
Operatori	1	0	1
TOTALE	13	0	13

Nell'ambito del contingente innanzi indicato n. 13 dipendenti solo n. 2 dipendenti, di cui n. 1 appartenente all'Area Istruttori e n. 1 appartenente all'Area Agente di Polizia Locale, hanno instaurato un rapporto di lavoro a tempo parziale con l'Amministrazione.

III.1.2 Le procedure da semplificare e reingegnerizzare

L'attuazione della sopracitata organizzazione delle strutture dell'Ente ha portato l'Amministrazione a valutare i processi e le procedure ICT interne da semplificare e reingegnerizzare al fine di garantire ai dipendenti e collaboratori dell'Amministrazione il supporto necessario all'implementazione della Trasformazione Digitale, in linea con gli obiettivi definiti dal Piano Triennale dell'Informatica, attuati secondo le direttive strategiche dell'Ente in materia di innovazione.

La U.O. Economico Finanziaria, Ufficio CED, prosegue anche nel corso del 2023 con gli obiettivi fondamentali della innovazione che si fondano sui seguenti principi:



All'interno della seguente tabella sono riassunte le azioni previste per ciascun ambito.

I. Accessibilità dell'utenza ai servizi	
Descrizione	<p>Le procedure da semplificare e reingegnerizzare derivano dalle azioni svolte per aderire a piattaforme infrastrutturali nazionali. L'ambito delle progettualità avviato negli anni precedenti, si è concretizzato con la candidatura ai bandi PNRR, legati alle piattaforme PAGOPA, APPIO, SPID/CIE già integrate nei sistemi dell'Amministrazione.</p> <p>In quest'ambito progettuale, prosegue lo sviluppo di sportelli digitali di interazione con l'utenza e di ulteriori servizi tesi a implementare e migliorare l'utilizzo delle app e servizi digitali da parte dei cittadini.</p>
Finalità	<p>Miglioramento dei servizi e della relazione con gli utenti, interni ed esterni all'Amministrazione ponendo attenzione a:</p> <ul style="list-style-type: none">❖ Semplificare i servizi, l'interazione fra Ente e cittadino/impresce/professionisti❖ Fornire soluzioni di backoffice adeguate al supporto della digitalizzazione interna dei processi, incrementando i livelli di qualità, sicurezza e accessibilità;❖ aumento dell'utilizzo dei servizi e canali di interazione digitali, per migliorare la soddisfazione dei cittadini, liberare risorse sui canali tradizionali (e di conseguenza migliorare anche i servizi su canali tradizionali), aumentando così la partecipazione dell'utenza;
Risposta agli adempimenti del Piano Triennale dell'Informatica di AGID	<p>Sezione “Servizi”, declinato nei seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none">❖ OB.1 - Migliorare la capacità di generare ed erogare servizi digitali;❖ OB.2 - Migliorare l'esperienza d'uso e l'accessibilità dei servizi. <p>Sezione “Piattaforme”, declinato nel seguente obiettivo:</p> <ul style="list-style-type: none">❖ OB. 3 – Aumentare il grado di adozione delle piattaforme abilitanti esistenti da parte delle Pubbliche Amministrazioni.

II. Sviluppo piattaforme applicative

Descrizione	<p>Le procedure da semplificare e reingegnerizzare derivano dallo sviluppo dei principali sistemi applicativi a supporto sia dei processi interni dell'ente, sia dei processi in tutti gli ambiti sui quali l'Ente offre i suoi servizi all'utenza, con l'obiettivo di incrementarne il livello di digitalizzazione, di efficienza ed economicità.</p> <p>In questo ambito progettuale rientrano gli sviluppi delle piattaforme e dei sistemi utili alla gestione documentale dell'Amministrazione a supporto della digitalizzazione. È infatti necessario prevenire le esigenze di scalabilità e flessibilità correlate alla crescente necessità di comporre, archiviare, ricercare e fruire di documenti digitali, evitando duplicazioni e frammentazioni di versioning.</p>
Finalità	<p>Proseguire nell'azione di progettazione, sviluppo e miglioramento delle piattaforme informatiche a supporto della trasformazione digitale dell'Ente, in particolare per rispondere alle seguenti finalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Realizzazione di piattaforme applicative altamente interoperabili e fruibili, che garantiscano usabilità, flessibilità, replicabilità e sostenibilità in linea con gli standard definiti ❖ Ammodernamento delle piattaforme applicative a supporto dei processi dell'amministrazione. ❖ Efficientamento dei processi interni per migliorare la qualità del lavoro e per offrire servizi esterni affidabili
Risposta agli adempimenti del Piano Triennale dell'Informatica di AGID	<p>Servizio "Piattaforme", declinato nei seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ OB. 4 - Favorire l'evoluzione delle piattaforme esistenti per migliorare i servizi offerti ai cittadini ed imprese semplificando l'azione amministrativa; ❖ OB. 5 - Incrementare e razionalizzare il numero di piattaforme per l'Amministrazione al fine di semplificare i servizi ai cittadini.

III. Evoluzione ed innovazione infrastrutturale

Descrizione	<p>La trasformazione Digitale dell'Amministrazione ha necessità di disporre di infrastrutture caratterizzate da affidabilità, capacità, velocità di adeguamento e della sicurezza delle risorse di elaborazione e di rete per rispondere alle esigenze di flessibilità proprie della digitalizzazione di processi e servizi.</p> <p>L'ambito progettuale si prefigge quindi di proseguire nel percorso di miglioramento continuo dell'IT nella gestione di tutti i sistemi e servizi del Comune e nell'attivazione delle misure necessarie alla migrazione in cloud e/o all'adozione di soluzioni che garantiscano la disponibilità e la sostenibilità nel mantenimento dei sistemi. In particolare, l'Amministrazione Comunale è impegnata nella realizzazione dei progetti candidati alla misura PNRR 1.2 migrazione al cloud per tutti i servizi.</p>
Finalità	<p>Proseguire nell'azione di progettazione, sviluppo e miglioramento dell'insieme di infrastrutture e servizi trasversali a supporto della trasformazione digitale dell'Ente. In particolare, si prevede l'avvio di un processo di sviluppo dell'architettura attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ definizione strategie per il piano di migrazione a soluzione multi-cloud; ❖ ammodernamento ed evoluzione dell'infrastruttura e dei servizi per la gestione dei database, dei sistemi di backup e iperconvergenti;
Risposta agli adempimenti del Piano Triennale dell'Informatica di AGID	<ul style="list-style-type: none"> ❖ OB. 6 - Migliorare la qualità e la sicurezza dei servizi digitali; ❖ OB. 7 - Migliorare la fruizione dei servizi digitali per cittadini ed imprese tramite il potenziamento della connettività per le PA.

IV. Sistema Integrato di Cybersecurity

Descrizione	<p>Le procedure da semplificare e reingegnerizzare derivano dall'avvio di azioni di innovazione e sviluppo della sicurezza integrata.</p> <p>L'ambito di Cybersecurity risulta uno tra i più innovativi e cruciali temi per il corretto funzionamento e l'accrescimento della Pubblica Amministrazione in Italia, che ha innalzato l'attenzione introducendo l'Agenzia Nazionale di Cybersecurity (ACN).</p> <p>La sicurezza informatica rappresenta, infatti, una delle sfide più complesse, e in continua evoluzione, del panorama attuale. Le PA hanno la necessità di contrastare la minaccia cibernetica, che cresce quotidianamente in quantità e qualità, in modo da garantire non solo la disponibilità, l'integrità e la riservatezza delle informazioni proprie del Sistema informativo della Pubblica Amministrazione, ma è, anche, il presupposto per la protezione del dato che ha come conseguenza diretta l'aumento della fiducia nei servizi digitali erogati dalla PA.</p>
Finalità	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Adozione del piano di cybersecurity complessivo e trasversale per il Comune che ricopre i diversi ambiti dell'IT (Infrastrutture e postazioni di lavoro, middleware, piattaforme software e dati). ❖ Adozione del modello di risk management per la misurazione del livello di sicurezza dell'intero perimetro dei sistemi dell'amministrazione, e miglioramento continuo del modello e dell'adeguamento dei sistemi di monitoraggio, protezione e reazione agli attacchi informatici. ❖ Aggiornamento, diffusione e formazione delle linee guida di Cybersecurity e delle relative policy
Risposta agli adempimenti del Piano Triennale dell'Informatica di AGID	<ul style="list-style-type: none"> ❖ OB.8 - Aumentare la consapevolezza del rischio cyber (Cyber Security Awareness) nel Comune; ❖ OB. 9 - Aumentare il livello di sicurezza informatica dei portali istituzionali del Comune.

VI. Governo della trasformazione digitale

Descrizione	<p>Punto chiave dell'ambito di intervento della Direzione Innovazione Tecnologica e Digitale è realizzare le strategie di governo ICT che consentano di attuare la trasformazione digitale avendo chiare le priorità in base ai vincoli e alle esigenze dei precedenti cluster progettuali. Per realizzare la Trasformazione Digitale occorre infatti strutturare un processo di demand dei bisogni che tenga conto delle strategie nazionali e dell'Ente, dei vincoli di budget e di dimensionamento delle risorse umane, oltre che delle tecnologie abilitanti che possono essere di acceleratore per lo sviluppo e i piani di dismissione dei sistemi legacy.</p>
Finalità	<p>Introdurre modelli per la pianificazione e gestione della domanda in ambito ICT e la diffusione delle relative competenze, la gestione del ciclo di vita dei sistemi e il consolidamento della gestione unificata dell'esercizio applicativo introducendo sistemi di misurazione e di valutazione dei benefici attesi e della scalabilità dei modelli</p>
Risposta agli adempimenti del Piano Triennale dell'Informatica di AGID	<ul style="list-style-type: none"> ❖ OB. 10 - Migliorare i processi di trasformazione digitale e di innovazione della PA

III.2 Organizzazione del lavoro agile - Pola

Al momento il Comune di Lograto non si è dotato di una disciplina del lavoro agile.

Pertanto si applicano le disposizioni di legge.

La presente Sezione verrà aggiornata non appena l'Ente di doterà di una disciplina espressa in materia.

III. 3 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2023– 2025

III.3.1. Premessa

Il programma triennale del fabbisogno di personale costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'Amministrazione ed esprime gli indirizzi e le strategie occupazionali in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

Il programma dei fabbisogni è elaborato sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dai Responsabili. Le esigenze manifestate dalle diverse Unità Organizzative (U.O.) in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente devono essere conciliate con il rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

Le principali fonti normative che regolano il processo di programmazione del fabbisogno di personale sono state da ultimo riformate dal D. Lgs. 75/2017. In attuazione dell'art. 17 comma 1 lett. q) della legge delega, che stabilisce il principio del “*progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità*”.

Nel nuovo impianto riformatore assume una rinnovata centralità lo strumento della Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale come strumento flessibile per il governo delle politiche occupazionali, con il solo limite della sostenibilità finanziaria e del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica. Si riportano di seguito le principali disposizioni della normativa vigente in tema di programmazione dei fabbisogni:

L'art. 39 co. 1 della Legge n. 449 del 27 dicembre 1997 “*Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica*” il quale dispone che “*al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 482/1968*”;

L'art. 91, co. 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 che individua l'obiettivo di riduzione programmata delle spese di personale per le Amministrazioni Locali, da perseguire attraverso lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999 n. 68, e l'analogoprincipio di contenimento della spesa complessiva per il personale, entro i vincoli di finanza pubblica, da parte delle amministrazioni pubbliche contenuto nell'articolo 1, co. 1 lett. b) del D. Lgs. 165/2001;

L'art. 6, comma 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, come riformulato dal D.Lgs. 75/2017, il quale prevede che: “*... allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance*”. Il documento di programmazione indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

L'art. 6 comma 3 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, come riformulato dal D.Lgs. 75/2017, a norma del quale: “*In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter (..)*”.

L'art. 6 comma 4 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, come riformulato dal D.Lgs. 75/2017 “*(..)Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali*”.

L'art. 35, co. 4, del D.Lgs. n. 165/2001 a norma del quale “*le determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6 co. 4°*”.

L'art. 33 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 il quale prescrive che le Amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale (...) non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualsiasi tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

L'art. 19 comma 8 della legge n. 448/2001 (finanziaria 2002), secondo cui a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione della spesa.

Nel prosieguo del presente lavoro, in coerenza con le disposizioni recentemente introdotte dalla riforma del pubblico impiego, sono illustrate le disponibilità finanziarie, le scelte occupazionali e gli impatti sul bilancio e sui principali vincoli di finanza pubblica relativi alla spesa di personale per il triennio 2023/2025.

III.3.2 Lo scenario di riferimento -l'assetto organizzativo del Comune di Lograto

Lo snellimento, la modernizzazione e la costante ricerca di livelli sempre più elevati di efficienza della macchina amministrativa sono le principali direttive che hanno sostenuto le scelte di progettazione organizzativa operate fin dall'avvio del mandato amministrativo, guidando al contempo gli interventi di sviluppo, ridisegno e affinamento via via attuati nel corso del quinquennio, nella prospettiva di:

- ottimizzare e razionalizzare ulteriormente i processi gestiti, anche in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- rendere più immediata e agevole l'individuazione delle competenze mediante una migliore definizione ed esplicitazione delle stesse;
- sostenere e favorire lo sviluppo professionale delle risorse umane;
- migliorare continuamente i servizi offerti anche in un'ottica di semplificazione dei procedimenti amministrativi e in termini di accessibilità e fruibilità.

A seguito degli interventi di revisione organizzativa attuati, la struttura organizzativa dell'Ente, alla data del 31 dicembre 2022 si configura come segue:

Consiglio Comunale

SINDACO

Gianandrea Telò

Giunta Comunale

SEGRETERIO Caterina Barni

RISORSE UMANE
Patrizia Bertolletti 20%

POLIZIA LOCALE
GESTIONE ASSOCIATA UNIONE BBO
Andrea Giancola (100%)
Unità da assumere in sostituzione di Flavio Bentivegna (part-time 50%)

AREA SERVIZI ALLA PERSONA

Unità da assumere in sostituzione di Marco Esti

AFFARI GENERALI

SERVIZI DEMOGRAFICI
Patrizia Bertolletti 80%

SERVIZI SCOLASTICI E SOCIO CULTURALI
Sonia Trifoglietti 50%

PROTOCOLLO U.R.P. MESSI
Valentina Donati 34%

SEGRETERIA RAPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI
Sonia Trifoglietti 50%

S.U.A.P.
Unione BBO

AREA ECONOMICO FINANZIARIA

Francesca Vassallo

SERVIZIO TRIBUTI
Lorella Monteverdi 60%

SERVIZI FINANZIARI

SERVIZI INFORMATIVI
Lorella Monteverdi 20%

RAGIONERIA BILANCIO
Monica Bonizzoli 90%
Lorella Monteverdi 20%

ECONOMATO
Valentina Donati 20%

PAGHE
Monica Bonizzoli 10%

PATRIMONIO GESTIONE ENTRATE
Valentina Donati 46%

AREA TECNICA

Bruno Foresti

TECNICO MANUTENTIVO
Simonetta Bardelloni 40%
Roberto Gatti 40%

EDILIZIA PRIVATA
Roberto Gatti 60%
Simonetta Bardelloni 26%

LAVORI PUBBLICI

MANUTENZIONE PATRIMONIO e protezione civile

ECONOMATO

ECOLOGIA AMBIENTE
Fabio Solini 100%

URBANISTICA

S.U.E.P.

Servizi Sociali
Unione BBO

I contingenti di personale in forza al Comune di Lograto

U.O.	RESPONSABILE	SERVIZI	UFFICI	ATTIVITA'	PERSONALE ASSEGNATO
Risorse umane	Segretario Comunale Dott.ssa Barni caterina	Risorse umane	Risorse Umane	Organizzazione del personale (gestione presenze), contrattazione decentrata integrativa, trattamento giuridico del personale	Bertoletti Patrizia 20%
Servizi alla Persona	Temporaneamente ricoperto dal Segretario Comunale	Affari generali	Protocollo URP Messi	Protozollazione atti in entrata e uscita, servizio notificazioni e gestione documentale	Valentina Donati 34%
			Segreteria e rapporti organi istituzionali	Redazione atti amministrativi, cura pubblicazione, adempimenti anticorruzione e trasparenza, rapporto con gli organi istituzionali	Trifoglietti Sonia 50%
			S.U.A.P	SUAP: Commercio adempimenti - scia - autorizzazioni (sportello telematico SUAP gestito UNIONE DEI COMUNI BBO)	Giancola Andrea q.p. Gatti Roberto q.p.
		Servizi Demografici	Stato civile	Redazione e aggiornamento atti stato civile	Bertoletti Patrizia 80%.
			Anagrafe	ANPR aggiornamento e servizi anagrafici al cittadino	
			Leva ed elettorale	Tenuta e evisioni liste elettorali e di leva	
			Cimitero	Concessioni cimiteriali e servizi relativi al cittadino	
		Servizi scolastici e socio culturali	Pubblica Istruzione	Servizi di mensa trasporto scolastico piano diritto allo studio e adempimenti connessi	Trifoglietti Sonia 50%
			Sport Tempo libero	Gestione concessione palestra gruppi sportivi e impianti sportivi	
			Biblioteca	Servizio esternalizzato	
			Cultura	Manifestazioni culturali e eventi	
			Servizi sociali	Servizio in gestione all'Unione tramite Fondazione BBO. Parte del servizio gestito internamente Servizio Sociale Professionale Unione BBO- Fondazione BBO adempimenti amministrativi servizi sociali (famiglia, minori, disabilità, anziani, assegnazione alloggi erp)	
Economico-Finanziaria	Rag.Francesca Vassallo	Finanziari	Ragioneria e Bilancio	Gestione del servizio ragioneria relativo al bilancio e al rendiconto e adempimenti connessi.gestione di entrata e uscita tramite mandati e reversali, fatturazione elettronica.	Monica Bonizzoli 90% Lorella Monteverdi 20%
			Economato	Ge stione servizio economato emissione buoni e rendicontazioni trimestrali	Valentina Donati 20%

		Paghe	Gestione stipendi e adempimenti fiscali relativi al personale dipendente amministratori e professionisti	Monica Bonizzoli 10%
		Patrimonio e gestione entrate	Gestione conto del patrimonio economico e inventario dei beni e gestione entrate	Valentina Donati 46%
		Tributi	Gestione tributi IMU TARI COSAP	Monteverdi Lorella 60%
		Informativi CED	Gestione servizi informativi, adempimenti anticorruzione e trasparenza	Monteverdi Lorella 20%
Tecnica	Arch.Bruno Foresti	Tecnico Manutentivo	Lavori Pubblici	Gestione appalti per lavori pubblici e gare
			Manutenzione patrimonio	Gestione manutenzione patrimonio comunale
			Economato	
			Protezione civile	Gestione protezione civile
			Ecologia ambiente	Gestione adempimenti servizio rifiuti e servizi connessi
		Edilizia Privata	Urbanistica, S.U.E.	Gestione pratiche edilizie sportello sue
Polizia Locale	Vittorio Paloschi	Polizia Locale – competenze Unione BBO Vittorio Paloschi	Tutte le funzioni attinenti alle attività di polizia locale, urbana e rurale, di polizia amministrativa, giudiziaria e ad ogni altra materia la cui funzione di polizia sia demandata da leggi o regolamenti al Comune o direttamente alla Polizia Locale; polizia sanitaria; attività circense, spettacoli pirotecnici e spettacoli viaggianti; viabilità e traffico, occupazioni suolo pubblico; accertamenti anagrafici; adempimenti in materia di pubblica sicurezza, denuncia infortuni, cessione fabbricati, denuncia ospitalità;	Giancola Andrea Bentivegna Flavio h. 18
	Sindaco Rag.Gianandrea Telo'	Polizia Locale – competenze Comune	Supporto al SUAP adempimenti istruttori in materia di polizia amministrativa, di pubblica sicurezza (noleggio con conducente/senza conducente, direttore/istruttore di tiro ecc.); commercio su aree pubbliche (fiere-mercati – autorizzazioni-carta d'esercizio)	Giancola Andrea Bentivegna Flavio h. 18

III.3.3 Le modalità di calcolo della spesa per categoria

Partendo dal recente rinnovo contrattuale previsto dal CCNL Funzioni Locali, sottoscritto in data 16/11/2022, per ciascuna categoria giuridica di ingresso, con esclusione degli emolumenti imputabili ai vari fondi del salarioaccessorio, gli importi sono rappresentati dalla seguente tabella:

AREA	EX CATEGORIA	SPESA ANNUA TEORICA
AREA OPERATORI	A	€ 25.471,26
AREA OPERATORI ESPERTI	B1	€ 26.431,64
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	€ 29.706,50
	C educatrici	€ 30.995,63
	C vigili	€ 31.386,78
AREA DEI FUNZIONARI	D1	€ 32.233,06
	D1 vigili	€ 33.913,34

III.3.4. Il quadro dei vincoli assunzionali e della spesa di personale

La vigente normativa, come già anticipato, prevede che non possono procedere ad assunzioni di personale di qualsiasi tipo, le Amministrazioni che:

1. non hanno conseguito un risultato di competenza non negativo come risultante dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto di gestione (art. 1 comma 821 Lg. 30/12/2018 nr. 145);
2. non hanno ridotto le spese di personale rispetto al valore medio del triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
3. non hanno effettuato la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale o situazioni di sovranumerarietà (art. 33, comma 1, decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.);
4. non hanno approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
5. non hanno adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);
6. non hanno rispettato gli obblighi previsti in materia di certificazione del credito (art. 9 comma 3 bis D.L. 29/11/2008 nr. 185);
7. non hanno rispettato gli obblighi previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato (art. 9, comma 1 quinque D.L. 113/2016 come modificato dall'art. 1, comma 904 Lg. 145/2018);

Con riferimento al parametro di virtuosità di cui al **punto 1**, giova ribadire che, conformemente alle disposizioni abrogative introdotte dalla legge di bilancio 2019, così come specificato nella circolare del 14/02/2019 del MEF nr. 3, a decorrere dall'esercizio 2019, cessano di avere applicazione, per le regioni a statuto speciale, le province autonome e gli enti locali, le sanzioni conseguenti al mancato rispetto del saldo non negativo dell'anno 2018 e dell'equilibrio di bilancio a decorrere dall'anno 2019.

Il Comune di Lograto ha comunque rispettato il pareggio di bilancio, ai fini dei vincoli di finanza pubblica, per l'esercizio finanziario 2022, come desumibile dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al *Rendiconto di Gestione 2022 (allegato 10 del D.Lgs. 118/2011)*.

Con riferimento al parametro di virtuosità di cui al **punto 2**, si evidenzia che la spesa di personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e delle indicazioni della circolare n. 9 del 17 febbraio 2006 della Ragioneria Generale dello Stato), ha avuto il seguente andamento negli anni 2011-2012-2013, registrando, pertanto, un valore medio riferito al triennio pari a € 474.350,50;

	2011	2012	2013
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013		€ 474.350,50	

Come si evince dalla “Relazione dell’organo di revisione al rendiconto per l’esercizio finanziario 2022”, la spesa di personale riferita all’anno **2022, (pari ad € 425.169,24)** rientra nei limiti previsti dall’art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e risulta, pertanto, rispettato il parametro di cui al precedente **punto 2).**

Con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai punti **da 3) a 5)**:

- la ricognizione annuale delle eccedenze ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Responsabili dell’Ente agli atti della U.O. Risorse Umane – che presso il Comune di Lograto non risultano, per l’anno 2023, eccedenze di personale;
- il Comune di Lograto ha predisposto a il Piano triennale delle azioni positive del Comune di Lograto per gli anni 2023-2025 da approvare formalmente con il pesente PIAO.
- Con Deliberazione di G.C. n. 4 del 13 Gennaio 2022 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024 e il Piano degli Obiettivi 2022-2024.

Con riferimento, infine, ai parametri di virtuosità di cui ai punti **da 6) e 7),** risultano rispettate le condizioni previste dalla vigente normativa.

- Bilancio di previsione 2023/2025 approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 51 del 22/12/2022;
- Rendiconto anno 2022 approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 7 del 13/04/2023;

III.3.5. Il calcolo della capacità assunzionale 2023 – 2025

III.3.5.1 Il quadro normativo di riferimento

Gli Enti Locali per oltre un decennio sono stati sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale è stata fortemente condizionata dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l’autonomia organizzativa. Il risultato che ne è conseguito, su sistema – paese, è stata una consistente

riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni

e un notevole incremento dell’età media del personale.

Ai fini di consentire agli Enti Locali di disporre di strumenti che possano assicurare il mantenimento dei livelli qualitativi dei servizi offerti, è stata avviata negli ultimi anni la revisione delle principali fonti normative che regolano il processo di programmazione del fabbisogno di personale, da ultimo riformate dal D. Lgs. 75/2017. In attuazione dell’art. 17 comma 1 lett. q) della legge delega, che stabilisce il principio del *“progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità”*.

In tale contesto è intervenuto il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) che all’articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento dei vincoli assunzionali fondati sul turn-over e l’introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, comedi seguito meglio specificato:

- L'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, nel testo risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dall'art. 1, comma 853, lett. a), b), e c), della legge 27 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni, stabilendo che “*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore..*”.

- Il Decreto 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze ed il Ministro dell'Interno ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, ed ha individuato le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

- In data 8 giugno 2020 è stata emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze ed il Ministero dell'Interno, la circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale che ha fornito puntuali indicazioni applicative relative al citato Decreto attuativo.

III.3.5.2 Calcolo incidenza rispetto al valore soglia

I residenti del Comune di Lograto sono 3.759, pertanto l'Amministrazione si colloca nella fascia demografica tra 3.000 e 4.999 abitanti, per i quali è previsto un valore soglia pari al 27% del rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti.

Il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti è inferiore al valore soglia, così come di seguito rappresentato:

Entrate Correnti

ENTRATE CORRENTI - RENDICONTO	2020	2021	2022
Titolo 1	1.573.958,51	1.639.115,97	1.759.139,24
Titolo 2	265.554,09	264.656,37	238.920,94
Titolo 3	517.456,95	581.281,31	550.369,73
TOTALE ENTRATE	2.356.969,55	2.485.053,65	2.548.429,91
FCDE (assestato) 2022			159.300,00
MEDIA ENTRATE 2020-2022 AL NETTO FCDE	2.304.184,37		

SPESA DI PERSONALE		
Denominazione	Codici di bilancio	Rendiconto 2022
Redditi da lavoro dipendente	-U.1.01.00.00.000	570.804,92
TOTALE		570.804,92

PIANO TRIENNALE FABBISOGNI PERSONALE 2023/2025 RENDICONTO 2022	
Numeratore (SPESE DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO)	570.804,92
Denominatore (MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE)	2.304.184,37
PERCENTUALE	24,77%

III.3.5.3 Potenziale capacità assunzionale

In base al secondo comma **dell'art. 4 del D.M. del 17/03/2020**, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia.

Ai sensi dell'**art. 5 del D.M.** su menzionato, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'articolo 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'articolo 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente tabella, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'articolo 4 comma 1:

NUMERO ABITANTI AL 31.12.2022	3.759
-------------------------------	-------

TABELLE DEL DM 17 MARZO 2020 DA VISIONARE PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE								
FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3	TABELLA 2				
		VALORE SOGLIA	VALORE SOGLIA	2020	2021	2022	2023	2024
A	0-999	29,50%	33,50%	23%	29%	33%	34%	35%
B	1000-1999	28,60%	32,60%	23%	29%	33%	34%	35%
C	2000-2999	27,60%	31,60%	20%	25%	28%	29%	30%
D	3000-4999	27,20%	31,20%	19%	24%	26%	27%	28%
E	5000-9999	26,90%	30,90%	17%	21%	24%	25%	26%
F	10000-59999	27,00%	31,00%	9%	16%	19%	21%	22%
G	60000-249999	27,60%	31,60%	7%	12%	14%	15%	16%

H	250000-1499999	28,80%	32,80%	3%	6%	8%	9%	10%
I	1500000>	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

IL COMUNE DI LOGRATO SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1

FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1		PTFP 23/24/25 rendiconto 2022
Numeratore		570.804,92
Denominatore		2.304.184,37
Percentuale Tabella 1		27,20%
Valore massimo teorico		55.933,23
TOTALE TABELLA 1		626.738,15

FASE 2 - APPLICAZIONE TABELLA 2		PTFP 23/24/25 rendiconto 2022
Spese di personale 2018		515.719,70
Percentuale di Tabella 2		27%
Valore massimo teorico		139.244,32
TOTALE TABELLA 2		654.964,02

RESTI DEI CINQUE ANNI ANTECEDENTI AL 2020	20.315,96
--	------------------

FASE 3 - VERIFICA PREFERENZA RESTI O SPAZI TABELLA 2 (Nota RGS)		PTFP 23/24/25 rendiconto 2022
TOTALE CON DEROGA RESTI ASSUNZIONALI		536.035,66
<i>di cui resti</i>		20.315,96
TOTALE CON APPLICAZIONE SPAZI TABELLA 2		654.964,02
<i>di cui maggiori spazi</i>		139.244,32
ESITO PREFERENZA TABELLA 2		654.964,02

FASE 4 - MAGGIORI SPAZI IN APPLICAZIONE TABELLA 1 O TABELLA 2	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022
Somma per assunzioni IN PIU' a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA (ultimo rendiconto)	55.933,23

FASE 5 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022
Spese di personale (ultimo rendiconto)	570.804,92
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	55.933,23
VALORE "SOGLIA" DA NON SUPERARE	626.738,15

SPESA PERSONALE PRESUNTIVA (NOZIONE D.M.) ANNO 2023	607.050,00
SPAZI PER ULTERIORI ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023	19.688,15

Si evidenzia, infine, che l'**art. 7 del Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019** prevede che la **maggior spesa** per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 **non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562**, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

MAGGIORE SPESA DEDUCIBILE C. 557 (ART. 7 C. 1 D.M. 17/03/2020)	36.245,08
---	------------------

III.3.5.4 Previsione Cessazioni 2023-2025

Nel corso dell'anno 2022 si sono verificate le seguenti cessazioni:

ANNO	CESSAZIONI
2023	1 (dimissioni volontarie)

Tenuto conto delle informazioni in possesso dell'Amministrazione in merito al personale che matura il diritto alla pensione, nonché in base a dati statistici sull'incidenza delle cessazioni per dimissioni volontarie, sono state preventivate nel triennio le seguenti cessazioni:

ANNO	CESSAZIONI
2023	1 (dimissioni volontarie di un agente di Polizia Locale part time 50%)
2024	/
2025	/
TOTALE	1

III.3.5.5. La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023 – 2025

La programmazione del fabbisogno di personale è stata predisposta previa rilevazione del fabbisogno presso le U.O. dell’Ente, le quali hanno:

- Indicato, ai sensi dell’art. 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il contingente di personale necessario allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (documentazione agli atti del Servizio Informativo del personale);
- Attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 6, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti del Servizio personale, l’assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono, con riferimento alla programmazione degli anni 2023 e 2024, quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato.

III.3.5.6. Piano triennale delle assunzioni 2023-2025

La manovra occupazionale per il triennio 2023-2025 è orientata alle direttive di seguito indicate:

- Garantire, in coerenza con le linee programmatiche di mandato dell’Amministrazione Comunale, i servizi al cittadino e la continuità dei servizi comunali;
- Garantire un organico sufficiente a garantire il corretto funzionamento degli uffici comunali;
- Adeguare le assunzioni al nuovo sistema di aree previste dal CCNL 16.12.2022.

COMUNE DI LOGRATO

PIANO FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023/2025

ANNO 2023

N.	AREA	NOMINATIVO	PROFILO	% RAPPORTO	PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO	PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO DETERMINATO	NUOVE ASSUNZIONI 2023 A TEMPO INDETERMINATO	NUOVE ASSUNZIONI 2023 A TEMPO DETERMINATO	TOTALE PERSONALE TEMPO INDETERMINATO	TOTALE PERSONALE TEMPO DETERMINATO	SPESA PER ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO	SPESA PER ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO
1	OPERATORI ESPERTI	PATRIZIA BERTOLETTI	Operatore Amministrativo esperto	100%	1							
2		VALENTINA DONATI	Operatore Amministrativo esperto	100%	1							
3		ROBERTO GATTI	Operatore Amministrativo esperto	100%	1							
4		FABIO SOLINI	Operatore Amministrativo esperto	100%	1							
TOTALE AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI					4	0	0	0	4	0	€ 0,00	€ 0,00
5	AREA DEGLI ISTRUTTORI	SIMONETTA BARDELLONI	Istruttore Tecnico	66,66%	1							
6		LORELLA MONTEVERDI	Istruttore Amministrativo-Contabile	100%	1							
7		MONICA BONIZZOLI	Istruttore Amministrativo-Contabile	100%	1							
8		SONIA TRIFOGLIETTI	Istruttore Amministrativo-Contabile	100,00	1							
9		ANDREA GIANCOLA	Agente Polizia Locale	100%	1							
10		VACANTE	Agente Polizia Locale	50%			1				€ 16.320,62	
TOTALE AREA DEGLI ISTRUTTORI					5	0	1	0	6	0	€ 16.320,62	€ 0,00

11	AREA DEI FUNZIONARI	FRANCESCA VASSALLO	Funzionario Contabile	Amministrativo-Contabile	100%	1							
12		DANIELE MANNATRIZIO	Funzionario Contabile	Amministrativo-Contabile	100%	1					0		
13		BRUNO FORESTI	Funzionario Tecnico		100%	1					0		
TOTALE AREA FUNZIONARI					3	0	0	0	3	0	€ 0,00	€ 0,00	
TOTALE GENERALE					12	0	1	0	13	0	€ 16.320,62	€ 0,00	

III. 3.5.7. ANNO 2023 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2023 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato per una spesa annua pari a € 16.320,62 secondo quanto segue:

AREA - PROFILO	NUMERO ASSUNZIONI	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	COSTO ANNUO TOTALE
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	N. 1 part time 50% (nuova assunzione in sostituzione dell'Agente di Polizia Locale dimissionario)	Accesso dall'esterno mediante concorso/ scorrimento graduatoria /mobilità	€ 16.320,62
TOTALE			€ 16.320,62

ANNO 2024 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2024 non è ancora prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato

ANNO 2025 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2025 non è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato

III.3.5.8. Modalità di reclutamento

Di seguito si riportano i concorsi in fase di svolgimento banditi a valere sulla programmazione degli anni precedenti ed i nuovi concorsi programmati a partire dalla prima annualità del piano 2023 – 2025.

Procedure concorsuali in atto bandite sui precedenti Piani Occupazionali: Nessuna

Procedure concorsuali da bandire sui precedenti Piani Occupazionali: Nessuna

Nuovi concorsi che si intendono bandire dall'anno 2023:

- *Agente di Polizia Locale part – time 50%*

Dal punto di vista metodologico le principali innovazioni della nuova tornata contrattuale, all'esito della esperienza e delle sperimentazioni condotte anche nell'ultimo anno, riguardano

1. L'orientamento della selezione, per profili di competenza, alle attitudini ed alle capacità dei candidati in aggiunta alle conoscenze ed alle competenze tecniche;
2. L'utilizzo delle modalità digitali per lo svolgimento dei concorsi pubblici, in affiancamento o insostituzione delle modalità in presenza;
3. L'effettuazione di prove fisiche per il concorso di Agente di Polizia Locale;
4. La costruzione della scheda profilo da parte delle direzioni committenti in termini di attività da svolgere, competenze e capacità richieste.

Il CCNL 2019-2021, e in particolare l'entrata in vigore, dal 01 aprile 2023, del nuovo ordinamento professionale, avrà un importante impatto su tutte le procedure di reclutamento, in ragione del nuovo sistema di classificazione.

A questa importantissima novità, si affiancherà anche la necessità di adeguare le procedure selettive all'obbligo normativo, **a partire dal 31 maggio 2023, di utilizzo del solo Portale unico del reclutamento “InPa” per la pubblicazione di bandi e avvisi, nonché per la ricezione delle candidature.**

III.3.5.9. Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2023-2025

A termini dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono “soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”.

Attualmente **non sono in previsione assunzioni a tempo determinato.**

Vincoli normativi (art. 9 comma 28 D.L. 78/2010)

Vincoli di natura finanziaria	Riferimenti	Note
Spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.	- modifiche introdotte dal D.L. n. 90/2014

LIMITI SPESA LAVORO FLESSIBILE

Importo totale della spesa impegnata nell'anno 2009 ovvero l'importo medio del triennio 2007-2009	Importo totale della spesa prevista nell'anno 2023
€ 35.315,40	0,00

III.3.6 Verifica del rispetto dei limiti di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006

Le spese di personale, come definite dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, coerentemente alle acquisizioni di personale contemplate nel presente atto subiscono la seguente variazione nel corso del triennio 2023-2025:

Dimostrazione rispetto della spesa di personale 2023-2025

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:		PREVISIONE 2023	PREVISIONE 2024	PREVISIONE 2025
1 Totale Intervento 1 - Personale	+	631.050,00	631.050,00	631.050,00
di cui:				
- Distribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato				
Oneri riferiti a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		626.050,00	626.050,00	626.050,00
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo				
Spese sostanziate dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuta				
Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL				
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro				
Spese per personale utilizzato, senza estrazione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi veramente denominati partecipati o comunque finiti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)				
Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro fissabile (ex: internaz., smocin, ecc.), con convenzioni, LSG, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2000 (se contabilizzate nell'interv. 1)		5.000,00	5.000,00	5.000,00
Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)				
Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso				
Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)				
2 Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro fissabile (ex: internaz., smocin, ecc.), con convenzioni, LSG, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2000 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+			
3 Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+	74.333,79	74.333,79	74.333,79
SPESE GIURIDICA UNIONE				
4 Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	4.100,00	4.100,00	4.100,00
5 Irap	+	34.100,00	34.100,00	34.100,00
F.P.V. entrata cap. -----	-	0,00	0,00	0,00
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)		743.333,79	743.333,79	743.333,79
6 Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dello Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "carico di altro", ecc.)	+			
TOTALE SPESA DI PERSONALE		743.333,79	743.333,79	743.333,79
COMPONENTI ESCLUSE:		PREVISIONE 2023	PREVISIONE 2024	PREVISIONE 2025
7 Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	10.126,81	10.126,81	10.126,81
8 Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	56.500,00	56.500,00	56.500,00
9 Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-			
10 Spese per formazione del personale	-	4.000,00	4.000,00	4.000,00
11 Rimborsi per missioni	-	100,00	100,00	100,00
12 Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-		0,00	0,00
13 Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	19.900,00	19.900,00	19.900,00
14 Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	2.200,00	2.200,00	2.200,00
15 Spese per personale trasferito dalle Regioni e dello Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-			
16 Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzato al miglioramento della circolazione stradale e finanziarie con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell'8 marzo 2007)	-			
17 Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	57.100,00	57.100,00	57.100,00
18 Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	12.800,00	12.800,00	12.800,00
19 Diritto di soggiorno spettante al Segretario Comunale	-	8.905,71	8.905,71	8.905,71
20 Oneri riferiti relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-			
21 Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non è perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e non perché le spese per le categorie protette non sono aggregate a Irap)	-			
22 Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Pensio da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 360/2013)	-			
Per gli Enti con popolazione compresa fra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di tutelati (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-			
23 Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane riclassificate ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014	-	34.501,51	34.501,51	34.501,51
24 Assunzioni in deroga DM 17/03/2020 art. 6 (B.M.) spesa consolidata	-	35.341,46	35.341,46	35.341,46
25 Assunzioni in deroga DM 17/03/2020 art. 6 (S.P.) spesa consolidata	-	29.804,45	29.804,45	29.804,45
27 Assunzioni in deroga DM 17/03/2020 art. 6 (trasformazione da pt a tp D.M) spesa consolidata	-	14.802,22	14.802,22	14.802,22
28 Assunzioni in deroga DM 17/03/2020 art. 6 (Assunzione Orl) spesa consolidata	-	34.175,57	34.175,57	34.175,57
29 Assunzioni in deroga DM 17/03/2020 art. 6	-	0,00	0,00	0,00
30 Adeguamento per garantire l'invarianza del valore medio procapite riferito all'anno 2018 (art. 33 comma 2 DL 34/2019)	-	0,00	0,00	0,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE		319.919,73	319.919,73	319.919,73
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA		423.414,06	423.414,06	423.414,06
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)		474.360,50	474.360,50	474.360,50
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale (in termini assoluti)?		SI	SI	SI
Margine di spesa ancora sostenibile nel triennio 2022-2023-2024		50.935,44	50.935,44	50.935,44

Si evidenzia che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per gli anni 2023-2024-2025 **rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013** e che l'imputazione delle spese ed il calcolo del tetto della spesa rispettano il principio contabile applicato 4/2 punto 5.2 allegato al D. Lgs. 118/2011.

III.4.1 Politiche per la contrattazione integrativa del salario accessorio del personale dipendente

I fondi di finanziamento della contrattazione decentrata sono soggetti a limiti stabiliti dalle norme, che in sintesi si riassumono qui di seguito:

- **l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017**, che ha rideterminato i tetti del salario accessorio come segue: *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;*

- **l'art 33, c. 2, della Legge 58/2019 di conversione del D.L. 34/2019** (“decreto crescita” che stabilisce che “*(...) Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo, il personale in servizio al 31 dicembre 2018*” e considerato che non ricorrono i presupposti previsti dalla norma richiamata;

- **l'art. 23, comma 3, del D.Lgs. 75/2017** in base al quale: *“fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli di spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile;*

- **l'art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001** novellato, che specifica *“La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento”;*

- **l'art. 40, comma 3-quinquies, del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D.Lgs 75/2017**, in base al quale gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa *“nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15... ...”*.

III. 4.2. Fondo risorse decentrate del personale di comparto

Il 16.11.2022 è stato definitivamente sottoscritto il **CCNL 2019-2021** personale comparto funzioni locali, che **all'art. 79** stabilisce le modalità costitutive con la possibilità di integrare le risorse di cui all'art. 79, comma 1, lettere b), c) d), comma 1-bis.

Nelle more della sottoscrizione del Contratto Integrativo a recepimento del CCNL 2019.2021, si ritiene di proseguire nella direzione della valorizzazione delle professionalità e delle competenze del Comune di Lograto, attraverso gli istituti orientati al merito, alla performance ed alla assunzione di responsabilità, applicando il Contratto Integrativo del personale del Comune di Lograto, sottoscritto in data 27.02.2020.

Pertanto, sarà prioritariamente condotta la verifica della permanenza delle condizioni essenziali che legittimano lo stanziamento delle risorse variabili nei fondi per il salario accessorio riguardo:

- ✓ al rispetto dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale;
- ✓ al rispetto dei vincoli relativi agli obiettivi di pareggio di bilancio;
- ✓ all'applicazione delle norme e principi di cui al Titolo II "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" e Titolo III "Merito e Premi" del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., con particolare riferimento all'adeguamento regolamentare da parte dell'Ente ed all'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Successivamente, tenuto conto delle vigenti disposizioni contrattuali e di legge in materia di destinazione, contenimento e riduzione della spesa di personale, con particolare riferimento all'art. 23 c. 2 e 3 del D.Lgs. 75/2017, si procederà all'esatta quantificazione delle risorse aggiuntive da destinare al Fondo.

La parte variabile del fondo per il personale di comparto sarà integrata con le ulteriori risorse previste da specifiche disposizioni di legge, ai sensi del c. 2 dell'art. 79 del CCNL Funzioni Locali.

III. 5. L'importanza della formazione per il raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione

Negli ultimi anni la **formazione** ha acquisito sempre maggiore importanza nell'ambito della Pubblica Amministrazione, che è considerata un attore fondamentale per la ripartenza del Paese. L'attuazione del PNRR, in particolare, ha posto al centro dell'attenzione il tema, evidenziando la necessità di un'attività di formazione che parta dai reali fabbisogni delle stesse Amministrazioni e sia accompagnata dalla valutazione degli impatti ottenuti.

al proposito, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha presentato "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del Capitale Umano, che si pone l'obiettivo di accompagnare gli enti pubblici all'assunzione di personale sempre più qualificato e di potenziare e sviluppare le competenze di chi già lavora nella PA.

"Lo sviluppo delle competenze rappresenta, insieme alla digitalizzazione, al recruiting ed alla semplificazione, una delle principali direttive dell'impianto riformatore avviato con il D.L. n. 80/2021. La valenza della formazione è duplice: rafforzare le competenze individuali dei singoli dipendenti e rafforzare strutturalmente le amministrazioni pubbliche, nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese." (RI-FORMARE LA PA Persone qualificate per qualificare il Paese - Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del Capitale Umano della Pubblica amministrazione, Dipartimento della Funzione Pubblica).

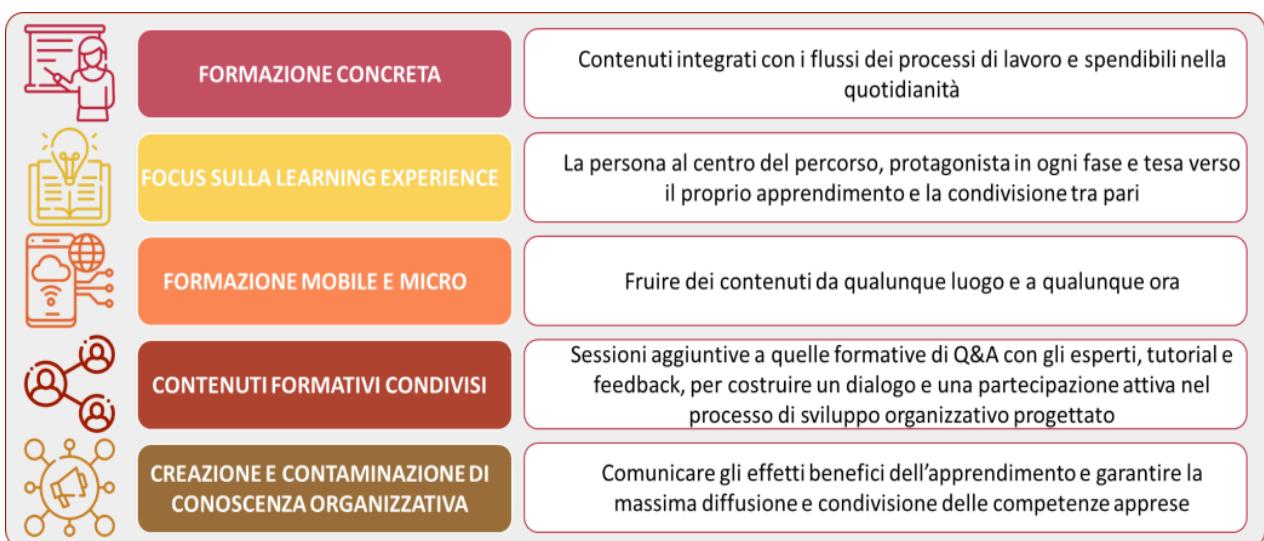
Il Comune di Lograto comprende la necessità di avere dipendenti altamente qualificati e a tal fine attua una **strategia unitaria e integrata** di gestione delle risorse umane, che consenta di mettere in correlazione la programmazione della formazione con la programmazione dei fabbisogni di personale nel Ciclo di Gestione della Performance, come indicato dal Dipartimento di Funzione Pubblica. La formazione del personale diventa così la chiave per il miglioramento della qualità del lavoro e per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente.

Inoltre, il percorso volto alla digitalizzazione e l'uso pervasivo di nuove tecnologie richiedono competenze sempre più specifiche, che consentano di semplificare e velocizzare la gestione dei rapporti con i cittadini ed ampliare l'offerta di servizi agli utenti. Una formazione adeguata in ambito digitale rappresenta quindi un'importante opportunità per l'Amministrazione e in generale per garantire la crescita economica del Paese e la trasparenza del sistema pubblico.

Le attività formative previste sono connesse - oltre a specifiche esigenze di aggiornamento e sviluppo - a specifici obiettivi di sviluppo dell'Ente a loro volta correlati alle politiche ed obiettivi strategici di cui alle precedenti sezioni relative al Valore pubblico e alla performance del presente PIAO.

In particolare, le decisioni organizzative che individuano modelli orientati al risultato, attraverso processi digitali integrati, richiedono la partecipazione delle risorse umane, consapevoli di appartenere a una comunità in profondo cambiamento, con una missione di Ente che si rinnovi in maniera efficace. Un sempre maggiore miglioramento della salute organizzativa, professionale e digitale nell'Ente passa attraverso l'investimento su una formazione che rapidamente integra i nuovi assunti, i giovani talenti nell'assetto del personale per un proficuo scambio. Per fare questo, i progetti formativi che progressivamente si stanno sviluppando hanno la funzione di ottenere un qualificato standard - anche di natura digitale- così da sostenere l'utilizzo di strumenti adeguati a razionalizzare la collaborazione e l'azione interdisciplinare, per lo sviluppo delle diverse professionalità esistenti, in funzione degli obiettivi da raggiungere e delle responsabilità da gestire.

A tal fine, il Comune di Lograto considera di importante rilevanza strategica intercettare ed analizzare le sfide connesse ai profondi processi di cambiamento in cui è costantemente coinvolta e favorire la crescita del Capitale Umano, attraverso l'attivazione di percorsi di formazione che poggiano sui seguenti principi:



In particolare, risultano strategici per l'Amministrazione gli interventi sviluppati nelle seguenti materie:

Arete tematiche	Titolo corso
AREA GIURIDICA-AMMINISTRATIVA - TRASPARENZA AI SENSI DEL D. LGS. 33/2013. SCUOLA, SPORT E CULTURA - SOCIO-ASSISTENZIALE	Trasparenza ai sensi del D. Lgs. 33/2013.
	Privacy e regolamento europeo tra continuità e innovazione. Redazione dei atti amministrativi tra privacy e trasparenza (qualidati e come oscurare)
	Procedimenti amministrativi e la normativa sulla semplificazione(D.L 76/2020)

	Procedimento amministrativo, conferenza di servizi, scia, poteredi autotutela della pa, diritto d'accesso
	Riflessi penalistici dell'attività amministrativa: conflitto di interessi e abuso di ufficio
	La responsabilità per danno erariale
	Modalità di gestione e di concessione degli impianti sportivi
	Pnrr – Missione inclusione e coesione
	Politiche abitative
	Nuovo Codice Appalti

AREA FINANZIARIA E CONTABILE	Finanziamenti e bandi europei, nazionali e regionali e gestione dei relativi fondi
	Il bilancio armonizzato e la gestione finanziaria-contabile
	La gestione entrate comunali e tributi
	Personale – parte economica
	Gli strumenti per la misurazione e valutazione della qualità dei servizi: indagini e carte dei servizi
	la programmazione, il controllo, la valutazione nell'ente locale e gli strumenti di programmazione del Comune di Lograto
AREA PERSONALE E LAVORO AGILE	Aggiornamenti normativi relativi a ordinamento enti locali, nuovo CCNL, nuovo inquadramento del personale, riforma modalità di reclutamento, contrattazione integrativa
	Smart working
	Strumenti digitali e di comunicazione virtuale a supporto dello Smart- Working
	Tecniche e strumenti di Programmazione

	Il lavoro per obiettivi e la rendicontazione dei risultati
AREA TECNICA - URBANISTICA	Nuovo Codice Appalti
	Modalità di gestione dei servizi rifiuti e dei servizi di pubblica illuminazione
	Procedimenti espropriativi
	Governo del territorio: gli strumenti di pianificazione urbanistica ed il procedimento di formazione degli atti
	Conferenze dei Servizi, accordi di programma, accordi sostitutivi del provvedimento, segnalazione certificata inizio attività etc.
	Abusi edilizi

Corsi obbligatori in tema di sicurezza

<u>corso BASE- FORMAZIONE GENERALE</u>	Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D.Lsg.81/2008
<u>corso BASE - FORMAZIONE SPECIFICA</u>	Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D.Lsg.81/2008 –
<u>AGGIORNAMENTO] - RLS</u>	Corsi di Formazione obbligatoria ex art. 37 D.lgs. 81/2008 e Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011
	Formazione ed aggiornamento per addetti all'antincendio e gestione delle emergenze- Primo soccorso-utilizzo D.P.I.

Corsi obbligatori in materia di anticorruzione e trasparenza

	Corsi sul sistema di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione
	La trasparenza nella pubblica amministrazione
	Il codice di comportamento

Corsi obbligatori in materia di digitalizzazione: syllabus “competenze digitali per la P.A.”

III.6 Accessibilità e inclusione: sviluppo e pari opportunità

III 6.1 Il ruolo del PAP per lo sviluppo delle pari opportunità sul luogo di lavoro - Premessa

Il D. Lgs.198/2006 "Codice delle pari opportunità prevede all'art.48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

Le azioni positive sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna. Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne

nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo

2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "*Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"*.

III 6.2. Organizzazione – Analisi di contesto

L'elaborazione del piano delle azioni positive deve muovere necessariamente dall'attenta e puntuale analisi dei dati di genere nella struttura organizzativa del Comune di Lograto.

Di seguito si riportano i dati con riferimento al **31/12/2022**, da cui risulta la seguente situazione del personale (*presa in estratto dalla relazione FORMAT sezione n.1 e n. 2 che il Comitato Unico di Garanzia ha inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica*)

Numero dipendenti a tempo indeterminato totale 12 dipendenti e 1 Segretario totale n. 13

Donne: 8 – 61,53%

Uomini: 5 – 38,46%

Numero dipendenti a tempo determinato: 0

Lavoratori distinti per categorie

Lavoratori	Segretario	Area Funzionari	Area Istruttori	Area Operatori Esperti	Aera Operatori	Totale	%
		Ex. Cat D	Ex Cat C	Ex Cat B	Ex Cat A		
Donne	1	1	4	2	0	8	61,53
Uomini	0	1	2	2	0	5	38,46

Segretario comunale:

Donne: n. 1

Posizioni organizzative totale 3

Donne: n. 2 (66%) – 12,5% del totale donne (8)

Uomini: n. 1 (33 %) – 20 % del totale uomini (5)

Specifiche responsabilità (art. 70 quinque comma 1 CCNL 21/05/2018) totale 5

Donne: n. 4 (80 %) – 50 % del totale donne

Uomini: n. 1 (25%) – 20 % del totale uomini

Progressione economica orizzontale 2022: 50% degli aventi diritto

Donne: n. 2 (15,38% sul tot. Dipendenti) – 25% del totale donne

Uomini: n. 0

Considerato che i dati relativi alla Progressione economica possono essere, nel singolo anno, anche condizionati dai requisiti richiesti per la partecipazione alla selezione, si riportano anche quelli relativi alle PEO 2021 - 2020:

Progressione economica orizzontale 2021:

Donne: n. 1 = al 14,28% del totale donne 2021

Uomini: n.1 = al 16,66% del totale uomini 2021

Progressione economica orizzontale 2020:

Donne: n. 0

Uomini: n. 2 = al 33,33% del totale uomini 2020

RSU: stante la mancata presentazione di candidature, le elezioni della RSU indette per i giorni 5-6-7 aprile 2022 non si sono tenute e, pertanto, presso questa Amministrazione non vi è attualmente la RSU

Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale:

Nel corso del 2022 è stata nominate n. 1 Commissioni di concorso rispettando la composizione di genere, come prescritto dal D.Lgs. 165/2001 art. 57 c.1 lett. a)

Differenziali retributivi uomo/donna:

La retribuzione annua netta non presenta differenziali di genere, in quanto riconosciuta in base ai tabellari previsti nei CCNL.

Relativamente al trattamento accessorio medio, si riportano i dati economici per categorie. Gli importi sono medi caduno, e si riferiscono all'anno 2022:

Lavoratori	P.O. Indennità di posizione Importi in euro	P.O. Indennità risultato Importi in euro	Cat C Performance individuale Importi in euro	Cat C Performance organizzativa di Ente Importi in euro	Cat. B Performance individuale Importi in euro	Cat. B Performance organizzativa di Ente Importi in euro
Donne	14.300	3.748	704,68	887,50	715,62	948,23
Uomini	14.725	2.593	510,91	982,10	657,69	456,09

Part-time 2/13

Donne: n. 1 (7,69% sul tot. Dipendenti) – 12,5 % del totale donne

Uomini: n. 1 (7,69% sul tot. Dipendenti uomini) – 20% del totale uomini

Congedi maternità/paternità : nessun dipendente ne ha usufruito

Permessi assistenza disabili - (nel 2022): ne hanno usufruito due dipendenti donne

Giorni fruiti nell'anno permessi assistenza disabili anno 2022		
CAT	Donne	Uomini

	giorni	%	giorni	%
D			0,00	0,00
C	9	12,5%		
B	0	12,5%		

ANALISI

Le donne rappresentano la maggioranza del personale assunto a tempo indeterminato.

Si tratta di un dato che conferma la rilevante presenza, a livello nazionale, delle donne nella PA, probabilmente riconducibile anche ai vantaggi di un sistema, quello del lavoro pubblico, particolarmente ampio di permessi, aspettative, congedi etc per la conciliazione lavoro/famiglia.

La distribuzione dei generi nelle categorie appare proporzionata, tranne nella categoria C, ove risultano 4 donne e 2 uomini.

A livello di analisi della composizione di genere dei dipendenti nelle 4 Aree Settoriali in cui è suddiviso il Comune di Lograto al 31.12.2022, emerge quanto segue:

Area servizi alla persona	3 donne
Area del servizio economico /finanziario	4 donne
Area tecnica	1 donna _ 3 uomini
Area Polizia locale	2 uomini

Il servizio di vigilanza è composto interamente da uomini, per contro, ciò è compensato dalla presenza totalmente femminile nell'area servizi alla persona ed economico finanziaria.

Il dato della progressione economica collocato in una prospettiva storica, non fa emergere differenze di genere.

Come già emerso dai dati degli anni precedenti, l'utilizzo dei permessi per l'assistenza a disabili e dei congedi maternità/paternità risulta essere – nel 2022- distribuito unicamente su dipendenti donne.

III 6.3. Obiettivi ed azioni

I dati organizzativi sopra esposti delineano una sostanziale complessiva parità di genere, nella ripartizione dei generi nelle categorie, nelle posizioni di responsabilità, nella media delle retribuzioni,nelle misure di conciliazione lavoro/vita.

Per tale ragione, gli obiettivi e le azioni sotto riportate si pongono in una sostanziale continuità con quelle individuate e realizzate nell'ambito del Piano 2022/2024.

OBIETTIVI:

Obiettivo 1. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.

Obiettivo 2. Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.

Obiettivo 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4. Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle donne lavoratrici stesse

Obiettivo 5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Obiettivo 6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo 7. Consolidare ruolo ed attività del CUG

Obiettivo 8. Valutare l'introduzione del lavoro a distanza

AZIONI:

Azione 1. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;

Azione 1.b). In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

Azione 2. Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che quello femminile.

Azione 3. Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite alla conciliazione tra tempi di lavoro e di vita, in modo da trovare soluzioni operative tra tali esigenze e quelle formative/professionali;

Azione 4. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità odal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Azione 5. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato prevedere, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. Il Comune, peraltro, ha applicato l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 33 del C.C.N.L. 16/11/2022;

Azione 6. All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Azione 7. Favorire ed incentivare il coinvolgimento del CUG nelle azioni ed obiettivi del Piano

Azione 8. Valutare la predisposizione di un codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali.

Azione 9. Possibilità per le lavoratrici madri al fine di conciliare i tempi di lavoro e della famiglia, di fruire delle ferie in modo frazionato per mezza giornata.

Azione 10. Valutare l'introduzione del lavoro a distanza (CCNL 16/11/2022);

Azione 11. Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti ed atti di lavoro (relazioni, circolari, atti amministrativi etc)

Azione 12. Riproposizione, nel 2023, dell'iniziativa finalizzata alla rilevazione del benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro. Elaborazione di un questionario, finalizzato a fare emergere,

soprattutto dal punto di vista delle differenze di genere, eventuali ulteriori criticità. Attivazione di un gruppo di lavoro che coinvolga i soggetti istituzionali (Consigliera di parità, CUG, RLS.....) e soggetti con competenze specifiche per promuovere strategie correttive e migliorative.

Azione 13. Indagine per la rilevazione e la valutazione dello stress del rischio stress lavoro correlato (D. Lgs 81/2008).

III 6.4. Soggetti coinvolti-misurazione-spese

La promozione degli obiettivi e delle azioni, su impulso, coordinamento e controllo del Segretario Comunale, è in capo ai Responsabili di P.O, ognuno nel settore di propria competenza.

Il segretario si avvale del supporto del CUG.

La misurazione del grado di realizzazione degli obiettivi e delle azioni avviene sulla base dei criterie degli elementi di valutazione di cui al Format predisposto dalla Funzione Pubblica.

Il capitolo per eventuali spese per la realizzazione degli obiettivi ed azioni è quello in capo al Servizio Risorse Umane.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

(ente non tenuto alla compilazione)

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, co. 3, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, co. 1, lett. b), d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (NIV) di cui all'art. 14, d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, T.U.E.L., relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

SEZIONE V.ALLEGATI

1. DUP 2023-25: missioni, obiettivi strategici, obiettivi operativi;
2. Obiettivi DI PERFORMNACE ANNO 2023;
3. Misurare la corruzione a Lograto: i dati di ANAC;
4. Mappatura processi parte 1 e Mappatura processi parte 2;
5. Misure per la buona amministrazione e per la prevenzione del rischio corruzione
6. Elenco obblighi di pubblicazione
7. Registro accessi