



COMUNE di CORTENO GOLGI

Provincia di Brescia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024 – 2026

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

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 12 aprile 2024

Aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 23 agosto 2024

Aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 28 ottobre 2024

Premessa

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 mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

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.

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

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

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

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai

responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

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

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Corteno Golgi
Indirizzo: Piazza Venturini 1, 25040 Corteno Golgi (BS)
Codice fiscale/Partita IVA: C.F. 00855280178, P.IVA 00583030986
Sindaco: Sabbadini Ilario
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 9
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 1904
Telefono: 0364-740410
Sito internet: www.comune.corteno-golgi.bs.it
E-mail: info@comune.corteno-golgi.bs.it
PEC: protocollo@pec.comune.corteno-golgi.bs.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Si rinvia alla relativa analisi contenuta nella Sezione Strategica del DUP 2024/2026 il cui schema è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 08 del 09 febbraio 2024, ed approvato in via definitiva con deliberazione di Consiglio Comunale n. 08 del 28 febbraio 2024.

1.2 Analisi del contesto interno

Si rinvia alla relativa analisi contenuta nella Sezione Strategica del DUP 2024/2026 il cui schema è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 08 del 09 febbraio 2024, ed approvato in via definitiva con deliberazione di Consiglio Comunale n. 08 del 28 febbraio 2024.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico

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

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 08 del 09 febbraio 2024, ed approvato in via definitiva con deliberazione di Consiglio Comunale n. 08 del 28 febbraio 2024 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2 Performance

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

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

L'entrata in vigore della Legge 190/12, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*" (di seguito: L.190/12) ha aperto una nuova stagione di contrasto al dilagare della corruzione intesa in senso lato e ampio come malfunzionamento della Pubblica Amministrazione determinato dall'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero dall'inquinamento, con o senza successo, dell'azione amministrativa dall'esterno e tale da incidere profondamente sull'economia del Paese, creando incentivi distorti e repressione delle iniziative migliori.

Con la citata Legge il legislatore ha dato seguito agli impegni internazionali ed ha innovato e integrato la precedente normativa sul piano sia della repressione sia della prevenzione e delle responsabilità, obbligando tutte le

amministrazioni pubbliche, Comuni compresi, ad un impegno concreto sul fronte della prevenzione del fenomeno, con strategie di controllo al proprio interno attraverso la predisposizione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione - PTCP - (art. 1, commi 5 e 60) e l'individuazione dei soggetti responsabili per la loro attuazione.

Seppur la letteratura economica definisca corruzione i *"reati commessi dal pubblico ufficiale per conseguire guadagni personali"*, non esiste a livello internazionale una chiara definizione della corruzione ed un preciso conteggio dei reati di corruzione, situazione che costituisce un ostacolo alla misurazione del fenomeno. Tuttavia, il concetto di corruzione, comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, richiede l'esistenza di tre elementi:

- 1) il potere discrezionale nelle mani di qualcuno, ossia il potere di definire le regole e/o il potere di applicarle
- 2) la rendita economica associata con il potere discrezionale
- 3) la disutilità legata all'atto di corruzione, ovvero la probabilità di scoperta del fatto corruttivo e dell'applicazione della pena

e attiene a situazioni rilevanti più ampie della fattispecie penalistica (articoli 318, 319 e 319 ter del Codice Penale).

La L.190/12 individua gli organi incaricati a svolgere, con modalità tali da assicurare un'azione coordinata, attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione, da attuarsi mediante l'azione sinergica dei seguenti soggetti:

- l'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.), che svolge funzioni di raccordo con le altre autorità ed esercita poteri di vigilanza e controllo per la verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni, nonché sul rispetto della normativa in materia di trasparenza (art. 1, commi 2 e 3);
- la Corte di Conti, che partecipa ordinariamente all'attività di prevenzione attraverso le sue funzioni di controllo;
- il Comitato interministeriale che ha il compito di fornire direttive attraverso l'elaborazione delle linee di indirizzo (art. 1, comma 4);
- la Conferenza unificata che è chiamata a individuare, attraverso apposite intese, gli adempimenti e i termini per l'attuazione della legge e dei decreti attuativi con riferimento a regioni e province autonome, agli enti locali e agli enti pubblici e soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo (art. 1, commi 60 e 61);
- il Dipartimento della Funzione Pubblica che opera come soggetto promotore delle strategie di prevenzione e come coordinatore della loro attuazione (art. 1, comma 4);
- i Prefetti che forniscono supporto tecnico e informativo agli enti locali (art. 1, comma 6);
- la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (S.N.A.) che predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali (art. 1, comma 11);
- le pubbliche amministrazioni, che attuano ed implementano le misure previste dalla Legge e dal PNA - Piano Nazionale Anticorruzione - (art. 1) anche attraverso l'azione del Responsabile della prevenzione della corruzione;
- gli enti pubblici economici e i soggetti di diritto privato in controllo pubblico, che sono responsabili dell'introduzione ed implementazione delle misure previste dalla legge e dal PNA (art. 1).

Articolo 1 - Oggetto - formazione - approvazione - divulgazione del PTCP

Il presente Piano è un documento di natura programmatica che inglobando tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge intende prevenire il rischio di corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune mediante:

- l'individuazione:
 1. delle aree di attività maggiormente esposte al rischio di corruzione;
 2. per ciascuna area, degli interventi per ridurre il rischio;
 3. per ciascun intervento, del responsabile e del termine per l'attuazione;
 4. delle misure di trasparenza, anche ulteriori rispetto a quelle obbligatorie per legge;
 5. delle modalità e tempi di attuazione delle altre misure di carattere generale contenute nella L. 190/12;
- la programmazione delle iniziative di formazione generale e specifica;
- la previsione degli obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della Prevenzione;
- la definizione delle modalità per l'aggiornamento ed il monitoraggio degli interventi di prevenzione.
- rendere più facile e costante il monitoraggio dei procedimenti critici incrementandone i controlli *ex ante*.

L'approvazione del Piano è stato preceduto dall'adozione dei seguenti atti propedeutici:

- la nomina del Responsabile anticorruzione, individuato nella persona del Segretario comunale con Decreto del Sindaco n. 50 del 20.03.2013;
- la conseguente individuazione *"ex lege"* del Responsabile della trasparenza, sempre nella persona del Segretario comunale;
- l'approvazione del Regolamento sulla disciplina dei controlli interni con deliberazione di Consiglio comunale n. 25 del 28.12.2012, così come modificato con deliberazione di Consiglio comunale n. 5 del 27.04.2013;

- l'istituzione del Nucleo di Controllo Unico per la gestione associata dei controlli presso l'Unione delle Alpi Orobie Bresciane, alla quale aderisce il Comune di Corteno Golgi, al fine di garantire la terzietà dell'organo di controllo;
- l'approvazione del Codice di comportamento dell'Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 18.01.2014;
- approvazione del Piano Triennale di prevenzione della Corruzione anni passati.

Entro il 30 novembre di ogni anno ciascun titolare di posizione organizzativa, trasmette al Responsabile della prevenzione le proprie proposte aventi ad oggetto l'individuazione delle attività nelle quali è più elevato il rischio di corruzione, indicando, altresì, le concrete misure organizzative da adottare dirette a contrastare il rischio rilevato.

Entro il 15 gennaio il Responsabile della Prevenzione, sulla scorta delle indicazioni raccolte ai sensi del precedente comma, elabora il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e lo trasmette al Sindaco e alla Giunta Comunale che lo approva entro il 31 gennaio, salvo diverso altro termine fissato dalla legge.

Salvo diversa disposizione normativa sopravvenuta, il Piano ed i relativi allegati, una volta approvati, vengono pubblicati unitamente alla deliberazione di approvazione in forma permanente sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti" e trasmesso via mail a tutti i dipendenti e collaboratori.

Il Piano può essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, allorché siano state accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine all'attività dell'amministrazione.

Considerate la dimensione demografica dell'Ente che consente, di fatto, un controllo "sociale" immediato, continuo e diffuso sull'operato dell'amministrazione comunale, si ritiene non essenziale il coinvolgimento di "soggetti esterni" nel processo di predisposizione, modifica e aggiornamento del Piano.

Articolo 2 - Soggetti coinvolti nella gestione del rischio di corruzione

Sono soggetti coinvolti nella gestione del rischio di corruzione:

- ✓ il Sindaco
- ✓ la Giunta Comunale
- ✓ il Responsabile della prevenzione della corruzione
- ✓ il Responsabile per la trasparenza
- ✓ il Nucleo di Valutazione
- ✓ i titolari di Posizione Organizzativa (ora incarichi di Elevata Qualificazione)
- ✓ i dipendenti/collaboratori
- ✓ il Nucleo di Controllo Unico, istituito presso l'Unione delle Alpi Orobie Bresciane

Il **Sindaco e la Giunta Comunale** sono coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione in quanto al Sindaco è demandata la motivata designazione del Responsabile della prevenzione della corruzione qualora non intenda avvalersi della previsione che prevede che, di norma, negli enti locali è individuato Responsabile della prevenzione della corruzione il Segretario comunale ed alla Giunta Comunale l'adozione del PTPC ed i suoi aggiornamenti, ai sensi dell'articolo 1, comma 8 della L. 190/12, e l'adozione degli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

Al **Responsabile della prevenzione della corruzione** è affidato il coordinamento delle strategie di prevenzione della corruzione all'interno dell'Ente ed il suo nominativo deve essere pubblicato sul sito istituzionale e comunicato all'A.N.A.C.

Il Sindaco può affidare le funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione ad un soggetto diverso dal Segretario comunale, individuando un funzionario dell'Ente in grado di svolgere il ruolo di Responsabile con la necessaria autonomia e con risorse e poteri adeguati.

Per garantirne la necessaria autonomia, il ruolo di Responsabile della prevenzione non può essere svolto da funzionario individuato diretto collaboratore dell'organo di indirizzo politico, né designato responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, salvo nel caso in cui quest'ultima funzione sia assegnata al Segretario comunale.

Il Responsabile della prevenzione deve:

- predisporre il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC);
- verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità, proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- individuare il personale da inserire nei programmi di formazione;
- entro il 15 dicembre di ogni anno, pubblicare nel sito web dell'Ente una relazione recante i risultati dell'attività svolta e trasmetterla all'organo di indirizzo;

- contestare le situazioni di incompatibilità e inconferibilità, ai sensi del D.Lgs. 39/13 (l'incompatibilità del Segretario che svolga funzioni di Responsabile della prevenzione è contestata dal Sindaco).

In caso di commissione, all'interno dell'Ente, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il Responsabile della prevenzione può essere sanzionato per responsabilità dirigenziale, oltre che per il danno erariale ed all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il PTPC e di aver vigilato sul suo funzionamento e sulla sua applicazione.

Il **Responsabile per la trasparenza** è individuato, di norma, nello stesso soggetto designato Responsabile della prevenzione della corruzione e svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Ente degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, segnalando i casi di mancato o ritardato adempimento.

Il Responsabile per la trasparenza provvede all'aggiornamento del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI) e controlla ed assicura la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal D.Lgs. 33/13.

L'Ente può assegnare le funzioni di Responsabile della trasparenza e di Responsabile della prevenzione della corruzione a due soggetti distinti, assicurando il necessario coordinamento dei Responsabili attraverso il presente Piano.

Il **Nucleo di Valutazione** verifica l'inclusione degli obiettivi di trasparenza e di prevenzione della corruzione nel ciclo di gestione della performance.

Il **Responsabile dell'Area Segreteria e Servizi generali** propone l'aggiornamento del Codice di comportamento adottato dal Comune e sanziona i comportamenti che si discostano dalle prescrizioni del Codice.

I **titolari di Posizione Organizzativa (ora incarichi di Elevata Qualificazione)**, per l'area di rispettiva competenza:

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della prevenzione e dell'autorità giudiziaria e di costante monitoraggio sull'attività svolta dai propri collaboratori;
- partecipano al processo di gestione del rischio, collaborando insieme al Responsabile per la prevenzione per individuare le misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e l'attuazione delle misure di prevenzione programmate nel presente Piano;
- adottano le misure gestionali finalizzate alla gestione del rischio di corruzione.

I **dipendenti e i collaboratori** dell'Ente partecipano al processo di gestione del rischio osservando le misure contenute nel presente Piano e segnalando le situazioni di illecito al proprio Responsabile e i casi di personale in conflitto di interessi.

Il **Nucleo di Controllo Unico**, istituito presso l'Unione dei Comuni delle Alpi Orobie Bresciane, svolge, per conto e nell'interesse dei Comuni dell'Unione e dell'Unione stessa l'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa, ai sensi dell'articolo 147-bis, comma 2 del D.Lgs. 267/00 e s.m.i. e del Regolamento del sistema di controlli interni adottato dall'Ente e coordina la propria attività di controllo con il presente Piano, così come previsto dall'articolo 5.3 del Regolamento del Nucleo di Controllo Unico adottato dall'Assemblea dell'Unione con deliberazione n. 11/13.

Articolo 3 - Individuazione delle aree a rischio

Sono ritenute "aree di rischio" le attività a più elevato rischio di corruzione. Di seguito si riportano le attività che compongono i procedimenti riconducibili a sei macro aree:

	AREA DI RISCHIO	Note
A	Acquisizione e gestione delle risorse umane	Area di rischio comune e obbligatoria (P.N.A.)
B	Affidamento di lavori, appalti e forniture	Area di rischio comune e obbligatoria (P.N.A.)
C	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, senza effetto economico immediato per i destinatari.	Area di rischio comune e obbligatoria (P.N.A.)
D	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, con effetto economico immediato per i destinatari	Area di rischio comune e obbligatoria (P.N.A.)
E	Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari.	Area di rischio individuata dall' art. 1, comma 16 della L. 190/12
F	Provvedimenti sanzionatori e gestioni contabili	Area di rischio specifica dei Comuni

Articolo 4 - Metodologia utilizzata per la valutazione del rischio

La valutazione del rischio rappresenta il “cuore” del Processo¹ di gestione del rischio di corruzione, finalizzata ad aumentare la conoscenza del rischio di corruzione in quanto permette di acquisire un elevato numero di informazioni sulla vulnerabilità e permeabilità dell’Ente ai comportamenti corruttivi, sul modo in cui tali comportamenti potrebbero emergere e diffondersi all’interno dell’Ente e sulle priorità delle misure di prevenzione da adottare, è strutturata in tre fasi: identificazione, analisi e trattamento del rischio.

4.1. L’identificazione del rischio

L’identificazione del rischio è il processo di ricerca, individuazione e descrizione del rischio, con l’obiettivo di generare un elenco degli eventi che possono avere conseguenze negative sull’organizzazione.

Sono state analizzate le possibili fonti del rischio di corruzione, le aree di impatto, le cause e le conseguenze degli eventi che, manifestandosi all’interno dell’Ente, possono fare emergere il rischio di corruzione.

I rischi sono stati identificati tenendo presenti le specificità dell’Ente, di ciascun processo e del livello organizzativo in cui il processo si colloca ed applicando i criteri di cui all’Allegato 5 del PNA (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, razionalità del processo, controlli).

4.2. L’analisi del rischio

L’analisi del rischio è un processo di comprensione della natura del rischio e di determinazione del livello di rischio.

Il livello di rischio è un valore numerico che “misura” gli eventi di corruzione in base alla loro probabilità e sulla base dell’impatto delle loro conseguenze sull’organizzazione. Agli eventi più probabili e che potrebbero avere un impatto più grave sull’Ente è associato un livello di rischio più elevato.

L’analisi del rischio viene compiuta per ciascuna processo a rischio di corruzione mediante la stima delle probabilità che il rischio si concretizzi (probabilità) e la pesatura delle conseguenze che potrebbe produrre (impatto). Il calcolo del livello di rischio avviene moltiplicando la “probabilità” per l’“impatto”. L’Allegato 5 del PNA, suggerisce criteri per stimare probabilità e impatto e, quindi, per valutare il livello di rischio.

La probabilità di un evento di corruzione dipende da sei fattori di tipo organizzativo, che ricorrono nel processo in cui l’evento di corruzione potrebbe aver luogo:

1. la discrezionalità;
2. la rilevanza esterna;
3. la complessità;
4. il valore economico;
5. la frazionabilità;
6. l’efficacia dei controlli.

A ciascun fattore è associato un punteggio, da 1 (evento improbabile) a 5 (evento altamente probabile), che consente di convertire ciascun fattore in un valore numerico.

Il valore della probabilità di un evento di corruzione è ricavato calcolando la media aritmetica dei punteggi associati a ciascun fattore organizzativo.

Valore	Probabilità
1	Improbabile
2	Poco probabile
3	Probabile
4	Molto probabile
5	Altamente probabile

Nella fase di analisi del rischio sono analizzati anche i controlli esistenti, la loro efficacia ed efficienza.

Dopo aver effettuato il calcolo delle probabilità per ciascun evento di corruzione, attribuendo un valore numerico, si procede all’analisi dell’“impatto” degli eventi di corruzione, analizzando, con riferimento a ciascun evento, le 4 modalità di impatto individuate dal P.N.A., attraverso cui si determina l’importanza (o gravità)

¹ Per processo si intende un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all’amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell’ambito di un’amministrazione può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

dell'impatto dell'evento stesso e precisamente:

- **impatto organizzativo** (si tratta di un impatto di tipo "quantitativo", perché dipende dal numero di persone che potrebbero attuare l'evento corruttivo all'interno dell'Ente);
- **impatto economico** (che è maggiore nel caso in cui all'interno dell'Ente si siano già verificati eventi di corruzione);
- **impatto reputazionale** (che è influenzato dal modo in cui le notizie su precedenti casi di corruzione sono state fornite all'opinione pubblica dai giornali);
- **impatto organizzativo, economico e sull'immagine** (che è "qualitativo" e cresce in relazione al "peso organizzativo" dei soggetti che potrebbero attuare l'evento corruttivo all'interno dell'ente).

A ciascun impatto è associato un punteggio, da 1 (impatto marginale) a 5 (impatto superiore). La gravità dell'impatto di ogni evento di corruzione è ricavata calcolando la media aritmetica dei punteggi assegnati per ogni tipologia di impatto.

Valore	Impatto
1	Marginale
2	Minore
3	Soglia
4	Serio
5	Superiore

La valutazione della probabilità e dell'impatto di ciascun evento è riportata nelle allegate schede.

Il livello di rischio è ricavato moltiplicando il valore della probabilità e dell'impatto per ottenere un valore complessivo che esprime il livello di rischio per ogni evento di corruzione.

Si considerano, in base ai punteggi ottenuti, i seguenti quattro livelli di rischio:

Livello di rischio			
Trascurabile	Medio-basso	Rilevante	Critico
da 1 a 2,99	da 3 a 5,99	da 6 a 12,99	da 13 a 25

Gli aggettivi "trascurabile", "medio-basso", "rilevante" e "critico" (mutuati dalla valutazione del rischio per la sicurezza dei lavoratori) descrivono non solo quanto, ma anche come gli eventi di corruzione influiscono sull'organizzazione in termini di entità e probabilità dei danni che i medesimi possono causare.

4.3 il trattamento del rischio

Dopo aver identificato e analizzato il rischio, si procede alla determinazione del trattamento del rischio che consiste nel procedimento "*per modificare il rischio*" ossia individuare e valutare delle **misure per neutralizzare o almeno ridurre il rischio di corruzione** che si distinguono in:

- **misure obbligatorie**: la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative;
- **misure ulteriori**: che, pur non essendo obbligatorie per legge, sono rese obbligatorie dal loro inserimento nel presente Piano;
- **misure trasversali**: valide per l'intera organizzazione;
- **misure specifiche**: da attuare in un solo processo o in una sola area di attività dell'Ente (normalmente, le aree maggiormente esposte al rischio di corruzione).

e per le quali sono indicati il Responsabile competente e la tempistica.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione stabilisce le "*priorità di trattamento*" in base al livello di rischio, all'obbligatorietà della misura ed all'impatto organizzativo e finanziario della misura stessa.

4.4 Il Piano di trattamento del rischio

Il Piano di trattamento del rischio, articolato in tabelle, riporta, con riferimento a ciascuna Area di rischio:

- l'identificazione del rischio
- l'analisi del rischio
- il trattamento del rischio

Si segnala che nel Comune non è stato recentemente accertato alcun fatto corruttivo, non vi sono state modifiche organizzative rilevanti, e non si sono verificate ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, pertanto il RPCT non ha evidenziato la necessità di adottare integrazioni o correzioni di misure preventive presenti nel PTPC già approvato. Conseguentemente, ai sensi di quanto acconsentito per gli Enti Locali con meno di 50 dipendenti all'interno del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera Anac n. 7 del 17 gennaio 2023, si conferma la validità del Piano di trattamento del rischio di cui al triennio 2023/2025.

PIANO DI TRATTAMENTO DEL RISCHIO

AREA A								
Acquisizione di personale e gestione delle risorse umane								
Identificazione del rischio		Analisi del rischio			Trattamento del rischio			
Processo	Descrizione evento	Probabilità	Impatto	Livello di rischio		Misure di prevenzione	Responsabile	Tempi
Concorso per l'assunzione di personale	(1) Previsione di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari	3	2	6	Rilevante	Massima diffusione del bando tramite adeguati strumenti di pubblicazione e adeguate tempistiche di pubblicazione dello stesso. Creazione di supporti operativi per l'effettuazione del controllo dei requisiti dei candidati.	Responsabile di Area	Triennio 2023/2025
	(2) Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari	3	2	6	Rilevante	Verifica dei requisiti mediante acquisizione di curriculum dei componenti la commissione e pubblicazione dei medesimi nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione Altri contenuti	Responsabile di Area	Triennio 2023/2025
	(3) Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari	3	2	6	Rilevante	Redazione di griglie per la valutazione dei candidati	Responsabile di Area	Triennio 2023/2025
Progressioni di carriera	(1) Previsione di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari	2	1,75	3,50	Medio basso	Massima diffusione del bando tramite adeguati strumenti di pubblicazione e adeguate tempistiche di pubblicazione dello stesso. Creazione di supporti operativi per l'effettuazione del controllo dei requisiti dei candidati.	Responsabile di Area	Triennio 2023/2025
	(2) Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione (...) allo scopo di reclutare candidati particolari	2	1,75	3,50	Medio basso	Redazione di griglie per la valutazione dei candidati	Responsabile di Area	Triennio 2023/2025
	(3) Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare candidati particolari	2	1,75	3,50	Medio basso	Redazione di griglie per la valutazione dei candidati	Responsabile di Area	Triennio 2023/2025

Conferimento di incarichi di collaborazione	(1) Previsione di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti (...) allo scopo di reclutare candidati particolari	3	2	6	Rilevante	Verifica dei requisiti e delle esperienze pregresse dei concorrenti Adempimento delle previsioni del PTI	Responsabile di Area	Triennio 2023/2025
	(2) Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari	3	2	6	Rilevante	Monitoraggio dei conferimenti con verifiche a campione	Nucleo di Controllo Unico	Triennio 2023/2025

AREA B								
Affidamento di lavori, servizi e forniture								
Identificazione del rischio		Analisi del rischio			Trattamento del rischio			
Processo	Descrizione evento	Probabilità	Impatto	Livello di rischio		Misure di prevenzione	Responsabile	Tempi
Affidamenti diretti	Abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa	3	2	6	Rilevante	Adempimento delle previsioni del PTI. Ricorso all'acquisizione mediante Consip, MePA e piattaforma Sintel di ARCA . Ampie motivazioni del vantaggio oggettivo per l'ente nella scelta dell'operatore economico.	Responsabile di Area	Triennio 2023/2025

AREA C								
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, senza effetto economico immediato per i destinatari								
Identificazione del rischio		Analisi del rischio			Trattamento del rischio			
Processo	Descrizione evento	Probabilità	Impatto	Livello di rischio		Misure di prevenzione	Responsabile	Tempi
Accesso alle prestazioni socio assistenziali	(1) Scarso o mancato controllo del possesso dei requisiti dichiarati dal richiedente	2,5	2	5	Medio basso	Adempimento delle previsioni del PTI Chiara esplicitazione nell'atto dei controlli effettuati e con quali modalità. Redazione di griglie per la valutazione dei richiedenti.	Responsabile di Area	Triennio 2023/2025
	(2) Disomogeneità nella valutazione delle richieste	2,5	2	5	Medio basso		Responsabile di Area	Triennio 2023/2025
Utilizzo sale, impianti/strutture comunali	Discrezionalità nella gestione	2,67	2	5,33	Medio basso	Individuazione, pubblicazione permanente ed utilizzo di criteri oggettivi per l'assegnazione. Chiara esplicitazione di tali criteri nelle motivazioni dell'atto.	Responsabile di Area	Triennio 2023/2025

AREA D								
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, con effetto economico immediato per i destinatari								
Identificazione del rischio		Analisi del rischio			Trattamento del rischio			
Processo	Descrizione evento	Probabilità	Impatto	Livello di rischio		Misure di prevenzione	Responsabile	Tempi
Pianificazione urbanistica	Istanza rilevante per gli interessi particolari ma in contrasto con gli interessi generali	3,5	2,00	7	Rilevante	Adempimento delle previsioni del PTI. Ampie motivazioni di tutela dell'interesse generale nella scelta effettuata.	Responsabile di Area	Triennio 2023/2025
Rilascio titoli abilitativi edilizi	(1) Rilascio di permesso di costruire in assenza dei requisiti prescritti al fine di agevolare particolari operatori	3	2,50	7,50	Rilevante	Adempimento delle previsioni del PTI. Ampie motivazioni di tutela dell'interesse generale nella scelta effettuata.	Responsabile di Area	Triennio 2023/2025
	(2) Calcolo inesatto del contributo di costruzione al fine di agevolare il richiedente	3	2,50	7,50	Rilevante	Adempimento delle previsioni del PTI. Dimostrazione puntuale della scelta effettuata.	Responsabile di Area	Triennio 2023/2025

AREA E								
Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone, enti pubblici e privati								
Identificazione del rischio		Analisi del rischio			Trattamento del rischio			
Processo	Descrizione evento	Probabilità	Impatto	Livello di rischio		Misure di prevenzione	Responsabile	Tempi
Erogazione di contributi a soggetti privati e Enti	(1) Erogazione discrezionale dei contributi per favorire privati e Enti	2,5	2	5	Medio-basso	Adempimento delle previsioni del PTI. Individuazione, pubblicazione permanente ed utilizzo di criteri oggettivi per l'assegnazione. Chiara esplicitazione di tali criteri nelle motivazioni dell'atto.	Responsabile di Area	Triennio 2023/2025
	(2) Disparità di trattamento nella valutazione sociale del soggetto	2,5	2	5	Medio-basso	Adempimento delle previsioni del PTI. Individuazione, pubblicazione permanente ed utilizzo di criteri oggettivi per l'assegnazione. Chiara esplicitazione di tali criteri nelle motivazioni dell'atto.	Responsabile di Area	Triennio 2023/2025
	(3) Omissione controllo situazione economica al fine di favorire determinati soggetti	3	2	6	Rilevante	Adempimento delle previsioni del PTI. Chiara esplicitazione nell'atto dei controlli effettuati e con quali modalità.	Responsabile di Area	Triennio 2023/2025

AREA F**Provvedimenti sanzionatori e gestioni contabili**

Identificazione del rischio		Analisi del rischio				Trattamento del rischio		
Processo	Descrizione evento	Probabilità	Impatto	Livello di rischio		Misure di prevenzione	Responsabile	Tempi
Accertamenti tributari	Mancata emissione di accertamenti per agevolare alcuni contribuenti	3	2,50	7,5	Rilevante	Redazione annuale della banca dati dei contribuenti che hanno omesso i versamenti e dell'elenco degli avvisi di accertamento emessi e dettagliate motivazioni a supporto.	Responsabile di Area	Triennio 2023/2025
Pagamento fatture ai fornitori	Mancato rispetto delle scadenze di pagamento, favorendo taluni creditori rispetto ad altri	3	2	6	Rilevante	Controllo a campione	Nucleo di Controllo Unico	Triennio 2023/2025
Recupero entrate	Ritardo nei controlli con conseguente maturazione dei termini di prescrizione	3	2	6	Rilevante	Redazione annuale della banca dati dei contribuenti che hanno omesso i versamenti delle entrate patrimoniali e dell'elenco degli avvisi di accertamento emessi e dettagliate motivazioni a supporto.	Responsabile di Area	Triennio 2023/2025

Articolo 5 - Formazione dei dipendenti

Tra le azioni di prevenzione sulle cause di corruzione che affianca e accompagna tutta l'azione repressiva della Legge 190/12, una delle più importanti è la formazione dei dipendenti, ritenuta dalla legge uno degli strumenti fondamentali per l'azione preventiva finalizzata a rendere salde le "barriere morali", dare la giusta dignità al "ruolo pubblico", rendere organico "il senso dello Stato" e del *civil-servant*. E' necessario definire percorsi formativi che sviluppino e migliorino le competenze individuali e la capacità dell'organizzazione di assimilare una buona cultura della legalità traducendola nella quotidianità dei processi amministrativi e delle proprie azioni istituzionali.

Le attività formative da intraprendere sono articolate su due livelli:

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

Articolo 6 - Codice di comportamento

Con deliberazione n. 03 del 18.01.2014, successivamente modificato ed integrato con deliberazioni n. 108 del 16.12.2022 e n. 89 del 01.12.2023, la Giunta Comunale ha approvato il Codice di Comportamento dell'Ente, il cui articolo 6, rubricato "Prevenzione dalla corruzione", detta norme comportamentali finalizzate alla prevenzione degli illeciti nell'Ente cui si rimanda.

Articolo 7 - Misure trasversali e specifiche di trattamento del rischio

Il presente articolo integra le misure di prevenzione contenute nel Piano di Trattamento del rischio di cui all'articolo 4.4.

7.1. La Trasparenza

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

La gestione del rischio è coordinata con gli adempimenti relativi agli obblighi di trasparenza previsti nel D.Lgs. 33/13 e attuati attraverso il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI).

Nella nuova formulazione del D.Lgs. 33/2013, modificato dal D.Lgs. 97/2016, all'art.10 viene ABROGATO il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, prima previsto al comma 1, che tutte le amministrazioni dovevano predisporre e aggiornare annualmente, indicando tutte le iniziative previste per garantire la trasparenza, la legalità e l'integrità, nonché i modi, le iniziative e le misure anche organizzative volti all'adempimento degli obblighi previsti dalla normativa e ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica (commi 2 e 7 - anch'essi abrogati). Il nuovo comma 1 prevede che sia inserita un'apposita sezione nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione, in cui ogni amministrazione indichi i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati richiesti dalla normativa. Il Comune di Corteno Golgi rinvia, a tal fine, al Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI) tutt'ora vigente e debitamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella apposita sottosezione della sezione "amministrazione trasparente" del sito.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione ed anche Responsabile per la trasparenza è il Segretario comunale dell'Ente.

Le funzioni relative all'accesso civico sono assegnate, ai sensi dell'art. 5.3 e dell'art. 43.3 del D.Lgs. 33/2013, per ogni area in cui è articolato l'ente al Responsabile della stessa (attualmente area segreteria e servizi generali, area economico-finanziaria, area tecnica e gestione del territorio ed area servizi alla persona); nei casi di cui all'art. 5.3, lett. d), del D.Lgs. 33/2013 (casi di mancata pubblicazione di dati, informazioni o documenti oggetto di informazione obbligatoria) è possibile rivolgersi direttamente al Responsabile per la trasparenza, nella figura attualmente del Dott. Ausiliari Matteo, Segretario comunale dell'ente, che si attiverà in ordine alla richiesta di accesso civico ai sensi della norma.

Nel caso in cui il Responsabile dell'accesso civico per ciascuna area, così come individuato sopra, non ottemperi alla richiesta di accesso civico, il richiedente potrà ricorrere al Responsabile per la trasparenza, nella figura attualmente del Dott. Ausiliari Matteo, Segretario comunale dell'ente, che provvederà a dare seguito alla pubblicazione ed alla trasmissione dei dati richiesti nel rispetto delle previsioni del D.Lgs. 33/2013. Si ricorda, infatti, che ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 33/2013 il Responsabile per la trasparenza controlla e assicura in generale l'attuazione della normativa sulla trasparenza amministrativa.

L'Ente è dotato di una casella di posta elettronica certificata istituzionale (PEC), pubblicata sulla home page del sito istituzionale, nonché censita nell'IPA (Indice delle Pubbliche Amministrazioni). Nella stessa pagina sono riportate

informazioni ed istruzioni per l'uso della PEC e i riferimenti normativi, in modo da orientare e accompagnare l'utente (cittadino, impresa, associazione, ecc.) a procedere ad un uso corretto e sistematico di questo canale di comunicazione con l'Ente.

7.2 Rotazione del personale

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, sottolineata anche a livello internazionale.

L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

Fatta tale premessa, si deve evidenziare che la dotazione organica dell'Ente è limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione in quanto non esistono figure professionali perfettamente fungibili all'interno dell'Ente.

L'Ente è parte dell'Unione delle Alpi Orobic Bresciane e a seguito del trasferimento di tutte le funzioni in capo all'Unione si verificheranno le condizioni per poter garantire la rotazione dei Responsabili di Area.

7.3. Tutela del c.d. whistleblowing

L'articolo 1, comma 51 della L. 190/12 ha introdotto l'articolo 54 bis nel D.Lgs. 165/01, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*" (c.d. *whistleblower*) finalizzata a facilitare l'emersione di fattispecie di illecito. Tale articolo è stato in seguito abrogato per effetto dell'entrata in vigore del D.Lgs. 24/2023, attuativo della direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni per la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Nel Codice di Comportamento dell'Ente l'articolo 6, rubricato "Prevenzione dalla corruzione", detta norme finalizzate alla citata tutela cui si rimanda.

L'ente, inoltre, ha attivato un sistema informatizzato di segnalazione che esaudisce i dettami di legge.

7.4. Elaborazione di direttive per l'attribuzione di incarico di titolare di Posizione Organizzativa (ora di Elevata Qualificazione) - definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità

Il Responsabile della prevenzione verifica all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai capi III e IV del D.Lgs. 39/13 la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico, previste nei suddetti capi, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.

L'accertamento viene assolto mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. 445/00 e s.m.i. e pubblicata sul sito dell'Ente (art. 20 D.Lgs. 39/13).

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'Ente si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto. In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, ai sensi dell'articolo 17 del D.Lgs. 39/13, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato, ai sensi degli articoli 15 e 19 del D.Lgs. 39/13 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

Il Responsabile della prevenzione verifica che:

- negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico.

7.5. Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 53, comma 16 ter, del D.Lgs. 165/01, il Responsabile della prevenzione verifica che:

- nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;

- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex-dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex-dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter citato.

7.6. Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione di incarichi

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 35 bis del D.Lgs. 165/01 e dell'articolo 3 del D.Lgs. 39/13, il Responsabile della prevenzione verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto del conferimento dell'incarico di titolare di PO e degli altri incarichi previsti dall'articolo 3 del D.Lgs. 39/13;
- con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato all'entrata in vigore del presente Piano. L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. 445/00 (articolo 20 D.Lgs. 39/13).

Se dall'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la Pubblica Amministrazione, l'Ente:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- applica le misure previste dall'art. 3 del D.Lgs. 39/13;
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'articolo 17 del D.Lgs. 39/13, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

La preclusione opera in presenza di una sentenza, ivi compresi i casi di patteggiamento, per i delitti contro la pubblica amministrazione anche se la decisione non è ancora irrevocabile ossia non è ancora passata in giudicato (quindi anche in caso di condanna da parte del tribunale).

La situazione impeditiva viene meno ove venga pronunciata, per il medesimo caso, una sentenza di assoluzione anche non definitiva.

Qualora la situazione di inconfiribilità si appalesi nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione effettua la contestazione nei confronti dell'interessato, che deve essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

7.7. Altre misure trasversali

Costituiranno ulteriori misure trasversali per la prevenzione del rischio:

1. **l'informatizzazione dei processi** che consente per tutte le attività dell'Ente la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce il rischio di "*blocchi*" non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase;
2. **l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti** ed il loro riutilizzo che consente l'apertura dell'Ente verso l'esterno e, quindi, il controllo sull'attività da parte dell'utenza;
3. **il monitoraggio** sul rispetto dei termini procedurali per far emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

Articolo 8 - Monitoraggio e riassetto del Piano

8.1. Organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C., con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della L. 190/12, il Responsabile della prevenzione, entro il 15 dicembre di ogni anno, redige una relazione annuale di rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal PTPC sulla base dello schema messo a disposizione dall'ANAC (in caso di mancata disponibilità dello schema sarà utilizzato l'ultimo schema utilizzato) che deve essere pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione dell'Amministrazione Trasparente, fatte salve eventuali disposizioni normative.

8.2. Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive

L'articolo 1, comma 10, lettera a) della L. 190/12 prevede che il Responsabile della prevenzione provveda alla verifica dell'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 05 giugno 2020

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Si segnalano a riguardo l'attuale vigenza del Piano delle azioni positive per le pari opportunità triennio 2022/2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 08 aprile 2022, e la presenza all'interno dell'Ente del Comitato Unico di Garanzia (CUG), istituito con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 28 gennaio 2022 e nominato con determinazione del Responsabile dell'Area Segreteria e Servizi Generali n. 33 del 08 marzo 2022.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

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

Si segnala che il Comune di Corteno Golgi è beneficiario di fondi nell'ambito del PNRR per l'attuazione delle seguenti misure afferenti la missione 1 del Piano - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo, componente 1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA:

1.2 Abilitazione e facilitazione migrazione al Cloud

1.3.1 Piattaforma Digitale Nazionale Dati

1.4.1 Esperienza del cittadino nei servizi pubblici

1.4.3 Adozione Piattaforma PagoPA

1.4.3 Adozione App IO

1.4.4 Adozione identità digitale

1.4.5 Piattaforma Notifiche Digitali

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si rinvia alla relativa analisi contenuta nella Sezione Strategica del DUP 2024/2026 il cui schema è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 08 del 09 febbraio 2024, ed approvato in via definitiva con deliberazione di Consiglio Comunale n. 08 del 28 febbraio 2024.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Si richiama la disciplina del lavoro agile straordinario in attuazione della direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione in data 29 dicembre 2023, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 03 del 09 febbraio 2024.

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

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

Personale a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2023

Categoria	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
<i>Nuovo sistema di classificazione</i>	<i>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i>	<i>Area degli Istruttori</i>	<i>Area degli Operatori Esperti</i>	<i>Area degli Operatori</i>	
Donne	1	3	-	-	4
Uomini	1	2	2	-	5
Totale	2	5	2	0	9

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Al fine di pervenire alla assunzione di personale è necessario, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, adottare annualmente il piano triennale dei fabbisogni di personale dell'ente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

In applicazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001 è stato adottato dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione il Decreto 08/05/2018 che ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", linee pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27.07.2018.

Ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 vi è l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), 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 complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 449/1997.

Risulta pertanto necessario, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla verifica della dotazione organica in relazione alle necessità funzionali dell'ente e, contestualmente, provvedere alla ricognizione del personale per verificare eventuali esuberi e/o eccedenze ovvero, al contrario, necessità assuntive. In considerazione delle effettive necessità funzionali dell'ente, ai fini dell'adempimento della ricognizione delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, non emergono situazioni di personale in esubero od in eccedenza.

Nella precedente versione di tale sottosezione, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 23 agosto 2024, si disponeva l'assunzione di un dipendente appartenente all'Area degli Operatori Esperti in sostituzione di un dipendente scomparso all'inizio dell'anno, ciò pertanto ad invarianza di spesa di personale rispetto alla situazione precedente, nonché l'inserimento all'interno dell'Area Tecnica e Gestione del Territorio di una figura di istruttore amministrativo (ex cat. C) a tempo pieno ed indeterminato con possibilità di supporto ulteriore anche all'Area Segreteria e Servizi Generali, con copertura della figura di istruttore amministrativo presso l'Area Tecnica e Gestione del Territorio per n. 6 mesi a tempo pieno mediante contratto di somministrazione di lavoro ex D.Lgs. n. 81/2015, nelle more di tale assunzione.

A seguito di ulteriori analisi della struttura organizzativa dell'Ente e delle esigenze in termini di fabbisogno di personale, è emersa la possibilità di inserire una figura professionale di operaio generico appartenente all'area degli operatori (ex cat. A) all'interno dell'Area Tecnica e Gestione del Territorio a cui assegnare mansioni di discreta complessità, e pertanto a cui non richiedere specifiche abilitazioni o competenze trattandosi di compiti prettamente di carattere pratico-operativo ed essendo già presente all'interno della struttura dell'Area la figura di operaio specializzato con funzioni anche di coordinamento di altri operai.

In ragione della complessità di espletamento di procedure di reclutamento di nuovo personale dipendente per le Pubbliche Amministrazioni, si ritiene inoltre di disporre l'avvio della procedura assuntiva di una nuova figura di istruttore amministrativo a tempo pieno e indeterminato presso l'Area Tecnica e Gestione del Territorio con possibilità di supporto ulteriore anche all'Area Segreteria e Servizi Generali nel corso dell'annualità 2025, quindi avvalendosi della facoltà di

cui all'art. 3, comma 8, della Legge 56/2019, così come modificato dall'art. 1, comma 14-ter, del D.L. 80/2021, di bypassare la c.d. mobilità volontaria.

Tali operazioni non comportano pertanto la necessità di quantificare nuovamente la compatibilità con quanto disposto dal D.L. n. 34/2019 a cui ha dato attuazione il successivo d.m. 17 marzo 2020, in quanto nel caso di assunzione di operaio generico, ciò avviene ad un costo inferiore rispetto alla spesa precedentemente sostenuta per il dipendente venuto a mancare nell'anno 2024. Per quanto concerne il reclutamento di nuova figura di istruttore amministrativo a tempo pieno e indeterminato presso l'Area Tecnica e Gestione del Territorio, con possibilità di supporto ulteriore anche all'Area Segreteria e Servizi Generali, si ritiene valevoli anche per l'annualità 2025 le considerazioni già espresse con riferimento alla possibilità di reclutamento nell'anno 2024, atteso che l'Ente già nel corso del 2024 dimostrava di possedere i requisiti necessari per poter procedere con nuove assunzioni all'interno della propria struttura. Si prende atto a tal proposito del parere favorevole rilasciato dal revisore dei conti dell'Ente sulla precedente proposta di aggiornamento alla sezione in oggetto in data 23 agosto 2024.

COMUNE DI	Corteno Golgi	
ANNO	2024	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
POPOLAZIONE (abitanti) AI 31.12.2023	1.904	
CLASSE	B	
VALORE SOGLIA	28,60%	
SPESA PERSONALE 2024	445.692,59 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	4.075.434,48€	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	10,94%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	719.721,73 €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	23,00%	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	102.509,30 €	
Resti assunzionali	36.698,43 €	Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

TOTALE ASSUNZIONALE	CAPACITA'	139.207,73 €	
RIDUZIONE ENTRO IL 2025	PERSONALE	NO	I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento

La programmazione aggiornata dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con quanto disposto dal d.m. 17 marzo 2020. La spesa risulta compatibile, alla luce dei dati disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica. I maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

La spesa di personale per l'anno 2024, derivante dal presente aggiornamento della programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo) come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 470.456,68

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 445.692,59

Per quanto concerne rapporti di lavoro flessibile, si segnala che nelle more dell'assunzione di una nuova figura a tempo indeterminato presso l'Area Tecnica comunale, è stato attivato un contratto di somministrazione di lavoro ai sensi del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per la figura di impiegato amministrativo presso suddetta Area a tempo pieno per n. 6 mesi.

Ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010, il personale cd. flessibile di cui all'art. 36 del D. Lgs. n. 165 del 2001 (articolo rubricato "*Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile*") soggiace al vincolo di finanza pubblica generale del contenimento di tale spesa nel limite della medesima spesa sostenuta con riferimento all'annualità 2009, escludendo da tale limite solamente le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 e stabilendo che per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per personale cd. flessibile il limite è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007 – 2009. Tale vincolo, determinato dalla spesa effettuata a tal fine dall'ente nell'annualità 2009, per il Comune di Corteno Golgi fino all'anno 2021 era pari ad Euro 15.181,11. Tale valore è evidentemente irrisorio per le particolari necessità dell'ente e per le finalità a cui è destinata ai sensi di norma, a maggior ragione se la considera in rapporto alla spesa sostenuta da parte dell'ente per personale con contratto a tempo indeterminato ($15.181,11 / 391.794,53 = 0,03874$ quindi circa il 3,87%).

Nel corso dell'anno 2021, con deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 09 aprile 2021 si è provveduto all'approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 che per l'anno 2021 prevedeva una spesa complessiva stimata pari a circa Euro 19.000,00, determinando conseguentemente il superamento del limite di spesa storico per il personale flessibile.

Con l'approvazione dell'aggiornamento di codesta sezione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2024/2026 di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 47/2024, da cui si può evincere quale spesa di personale flessibile a valere sull'anno 2024 l'importo massimo di orientativi Euro 14.473,80 ed a valere sull'anno 2025 l'importo massimo di orientativi Euro 7.662,60, si dava atto del rispetto del sopra richiamato vincolo di spesa.

Dando atto che in considerazione delle effettive necessità funzionali dell'ente, ai fini dell'adempimento della ricognizione delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, non emergono situazioni di personale in esubero, la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024/2026 ed in particolare il piano

occupazionale 2024/2026 è come segue:

Annualità 2024:

N. posti	Profilo professionale e Categoria economica	Modalità di copertura
1	Istruttore amministrativo a tempo pieno per n. 6 mesi presso l'Area Tecnica e Gestione del Territorio, con prosecuzione nell'anno 2025	Contratto di somministrazione di lavoro ex D.Lgs. 81/2015
1	Operaio generico categoria Operatori a tempo pieno e indeterminato presso l'Area Tecnica e Gestione del Territorio	Concorso pubblico

Non sono ad oggi previste modifiche della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree, progressioni verticali di carriera, assunzioni mediante stabilizzazione di personale.

Annualità 2025:

N. posti	Profilo professionale e Categoria economica	Modalità di copertura
1	Istruttore amministrativo a tempo pieno e indeterminato presso l'Area Tecnica e Gestione del Territorio con possibilità di supporto ulteriore anche all'Area Segreteria e Servizi Generali	Concorso pubblico

Prosecuzione contratto di somministrazione lavoro ex D.Lgs. 81/2015 presso l'Area Tecnica e Gestione del Territorio. Nessuna cessazione prevista

Annualità 2026: ad oggi, nessuna nuova assunzione programmata, nessuna cessazione prevista

3.3.3 Formazione del personale

Ai sensi della normativa vigente, è prevista l'erogazione di attività formativa obbligatoria in relazione a tematiche tra cui Anticorruzione e trasparenza, Protezione dei dati, Sicurezza sul lavoro, attraverso modalità individuate di volta in volta dal competente Responsabile in relazione alle esigenze ("in house" / in aula – webinar - in streaming).

Si segnala inoltre che il Comune di Corteno Golgi ha presentato la manifestazione di interesse relativa all'Avviso rivolto ai Comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti per l'attuazione del progetto "Rafforzamento della capacità amministrativa dei piccoli comuni", nei seguenti ambiti di intervento:

- Smart Working
- Bilancio, Contabilità, Gestione del personale e Riscossione tributi
- Semplificazione e Riduzione dei tempi e dei costi
- Gestione Associata di Servizi, Reclutamento Personale e Fondi europei

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Ente non tenuto ai sensi dell'art. 6 del DM 24 giugno 2022