



COMUNE DI PRASCORSANO

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Piazza Enrietto Giacomo, 1 - Prascorsano 10080 (TO) PARTITA I.V.A.01868540012

☎ 0124-698141 FAX 0124-698357 mail: comune@comune.prascorsano.to.it

posta elettronica certificata: prascorsano@cert.ruparpiemonte.it sito internet: www.comune.prascorsano.to.it

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2026 – 2028

(art. 6, commi 1, 2, 3 e 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. ___ del _____

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 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 è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al D.M. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In base a quanto disposto dall'art. 7, c. 1, del DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione".

Ai sensi dell'art. 8, c. 2, del DM 132/2022 "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".

Visto il Decreto del Ministero dell'Interno del 24.12.2025 pubblicato in GU n. 302 del 31 dicembre 2025, che differisce al 28 febbraio 2026 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2026 -2028, per i soli Enti Locali, la scadenza per l'adozione del PIAO 2026 slitta a 30 giorno dopo, ovvero il 30 marzo 2026.

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. 132/2022 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.

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'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il P.I.A.O. che segue è redatto in modalità semplificate ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022 in quanto il Comune di Prascorsano ha meno di 50 dipendenti.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 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 2026-2028

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	PRASCORSANO	
Indirizzo	Piazza Enrietto Giacomo n. 1	
Recapito telefonico	0124 698141	
Indirizzo sito internet	www.comune.prascorsano.to.it	
e-mail	comune@comune.prascorsano.to.it	
PEC	prascorsano@cert.ruparpiemonte.it	
Codice fiscale/Partita IVA	01868540012/01868540012	
Sindaco	ROLANDO PERINO Piero	
Numero dipendenti al 31.12.2025	3	
Numero abitanti al 31.12.2025	687	

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
--

2.1 Valore pubblico	NON COMPILARE
----------------------------	----------------------

2.2 Performance	
------------------------	--

Ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 D.Lgs. 267/00 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO e per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti la relativa sezione non è obbligatoria.

Ciò nonostante, è intenzione dell'Amministrazione riassumere in questa sezione gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'Ente, riservando a successivo aggiornamento la definizione degli obiettivi operativi.

Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi Sono contenuti nel D.U.P.S. Gli obiettivi operativi di sviluppo sono allegati al presente atto (*allegati C, D, E e F*).

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: Piano delle Azioni Positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" approvato con D.G.C. n. 10/2025.

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

A seguito della presentazione delle candidature per il bando della Regione Piemonte "Cofinanziamento della realizzazione degli impianti diretti alla produzione di energia termica mediante l'utilizzo di biomasse legnose agroforestali derivanti da filiera corta" è stato concesso il contributo per l'acquisto della caldaia a cippato a servizio delle Scuola dell'Infanzia e Primaria, dell'ufficio postale, degli spogliatori dell'impianto sportivo e dell'edificio ex Società Operaia di Mutuo Soccorso.

E' stato richiesto contributo GSE a valere sul conto termico 2.0 o 3.0. per gli interventi da svolgersi sui plessi scolastici e l'edificio municipale

Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione:

L'Ente ha dato avvio a partire dall'anno 2022 a progetti di trasformazione digitale per rendere disponibili e accessibili i servizi della P.A. ai cittadini, partecipando ai BANDI DELLA "P.A. DIGITALE 2026" finanziati dall'Unione Europea nel contesto dell'iniziativa Next Generation EU. Di seguito si riportano i progetti a cui l'Ente ha aderito con indicazione dello stato di avanzamento della relativa realizzazione:

1. PNRR - M1 - C1 - INVESTIMENTO 1.2 ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE P.A. LOCALI: Abilitazione e facilitazione migrazione al Cloud – acquisto di 9 servizi: realizzato
2. PNRR - M1 - C1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" - "Misura 1.4.1 -ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI: Miglioramento dell'esperienza d'uso del sito e dei servizi digitali per il cittadino: realizzato
3. PNRR M1 - C1 - 1.4.4, MITD - Estensione utilizzo piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE: realizzato
4. PNRR - M1 - C1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" - Misura 1.4.3 - Adozione piattaforma PagoPA: realizzato
5. PNRR - M1 - C1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" - Misura 1.4.3- Adozione app IO: realizzato
6. PNRR - M1 - C1 - INVESTIMENTO 1.3 - "DATI E INTEROPERABILITA" MISURA 1.3.1 - "PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI": Realizzazione di collegamenti informatici tra la Piattaforma Digitale nazionale dei DATI (PDND) e le banche dati in uso nel nostro Comune per condividere i dati con le altre P.A.: realizzato
7. PNRR - M1 - C1 - INVESTIMENTO 1.4 - " SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE " MISURA 1.4.5 -"PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI": attivazione di alcuni servizi di notifica sulla piattaforma notifiche digitali SEND: realizzato
8. PNRR - M1 - C1 - MISURA 1.4.4 -"PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI": Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) – Adesione allo Stato Civile digitale (ANSC): Attivazione servizi resi disponibili dall'ANPR per l'utilizzo dell'ANSC: realizzato
9. PNRR - M1 - C1 – "Investimento 2.2. Sub-investimento 2.2.3 "Digitalizzazione delle procedure (SUAP & SUE)": adozione Piattaforma tecnologica per la gestione delle pratiche provenienti dai SUAP da adeguare relativamente alla componente Enti terzi alle "Specifiche tecniche" approvate con decreto del Ministro delle Imprese e del Made inItaly, di concerto con il Ministro della Pubblica Amministrazione, del 26 settembre 2023: in corso di asseverazione
10. PNRR - M1 - C1 – INVESTIMENTO 1.3 "DATI E INTEROPERABILITA' – Misura 1.3.1 "PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI" Archivio Nazionale dei Numeri Civici delle Strade Urbane (ANNCSU)": in corso di realizzazione
11. PNRR - M1 - C1 – "Investimento 2.2. Sub-investimento 2.2.3 "Digitalizzazione delle procedure (SUAP & SUE)" per l'adeguamento tecnologico delle piattaforme SUE: in corso di realizzazione

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La metodologia di valutazione della Performance, predisposta dal Nucleo di Valutazione e ad oggi in vigore, è stata approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 13 del 28/03/2020.

Si conferma come già per gli anni passati, per la determinazione della retribuzione di risultato per le P.O. e della quota del fondo efficienza per i dipendenti non titolari di P.O., l'applicazione del seguente criterio:

- risultato con punteggio da 0 a 60 punti: retribuzione pari a ZERO
- risultato con punteggio da 61 a 70 punti: retribuzione pari al 70%;
- risultato con punteggio da 71 a 80 punti: retribuzione pari al 80%;

- risultato con punteggio da 81 a 90 punti: retribuzione pari al 90%;
- risultato con punteggio da 91 a 100 punti: retribuzione pari al 100%

Alla performance individuale così come verrà quantificata in sede di contrattazione integrativa decentrata relativa all'anno 2026, fatto salvo e nel rispetto quanto previsto dal CCNL art. 80 c.3, dedotta la quota di maggiorazione del 30% prevista dall'art. 81 del CCNL 16 novembre 2022, vengono assegnati i seguenti valori in percentuale ai servizi interessati alla realizzazione degli obiettivi assegnati con il presente atto:

- Servizio Amministrativo: 50%
- Servizio Tecnico: 50%;

Con deliberazione della Giunta comunale n. 3 del 14/01/2026 ad oggetto “APPROVAZIONE PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (P.E.G.) 2026/2028”, la Giunta comunale ha provveduto all'assegnazione ai titolari di P.O. delle risorse e mezzi finanziari necessari per la gestione e ha determinato la percentuale pari al 25% della retribuzione di posizione attribuita quale indennità di risultato da assegnare come budget alle Posizioni organizzative dell'Ente; eventuali somme aggiuntive da assegnare alle PO come indennità di risultato quantificate in fase di costituzione del fondo produttività verranno assegnate alle PO in proporzione al valore dell'indennità di posizione a ciascuna assegnata in fase di graduazione delle posizioni e rapportate alle ore settimanali e alla durata effettiva dell'incarico di posizione organizzativa svolto presso il Comune.

MISURE ADOTTATE
Vengono allegate le schede (<i>Allegati C, D, E e F</i>), che formano parte integrante e sostanziale del presente piano, relative agli obiettivi di gestione e agli indicatori di performance di efficienza e di efficacia per l'anno 2026.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

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

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

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

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

COMUNE DI PRASCORSANO
PROVINCIA DI TORINO

PIAO

(Piano integrato di attività e organizzazione)

2026

sottosezione di programmazione:

“Rischi corruttivi e trasparenza”

Il presente piano è un’evoluzione del P.T.P.C.T. – Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza.

È una sottosezione del **Piano integrato di attività e organizzazione** di questo ente, che sarà approvato entro i termini legislativamente previsti.

Sezione: Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sono parte integrante di questo **PIAO 2026 - Sottosezione di programmazione: “Rischi corruttivi e trasparenza”**:

ADEGUAMENTO AL PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE 2025

La presente sottosezione del PIAO è aggiornata agli indirizzi del PNA 2025 e agli atti di regolazione ANAC più recenti. In particolare l’Ente rafforza l’approccio risk-based, introduce presidi specifici sui contratti pubblici e sugli interventi PNRR, aggiorna il sistema di monitoraggio del RPCT e assicura la coerenza degli obblighi di trasparenza con il D.Lgs. 36/2023.

ALLEGATO – A: “Sistema di gestione del rischio corruttivo”

ALLEGATO – B: “Elenco degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente ed individuazione dei titolari della funzione”

Premessa di contesto

Parte generale

Il 16 novembre 2022, ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione, si tratta di un documento molto complesso che prende in considerazione le recenti modifiche normative e regolamentari relative al PIAO.

Per prima cosa sembra necessario avere in un unico contesto l’elenco cronologico di tutte queste disposizioni in modo che cliccando su ognuna si possa raggiungere “la fonte ufficiale”, per ognuna aggiungiamo un paio di righe di “orientamento”.

,convertito con modificazioni dalla L. 06/08/2021, n. 113(G.U. 7/8/2021, n. 188): **“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”**
L’art. 6 di questo decreto, per la prima volta introduce il PIAO: *“Piano integrato di attività e organizzazione”, che mediante una successiva decretazione dovrà razionalizzare tutta l’attività di pianificazione che tutte le PA devono adottare. A questo dovranno seguire dei provvedimenti di recepimento.*

(GU n.151 del 30/06/2022): **“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”**

L’art. 3 di questo decreto ha disposto, a carico della Funzione Pubblica e dell’ANAC, una verifica degli adempimenti a carico delle PA per una loro ulteriore razionalizzazione ed un effettivo coordinamento tra il nuovo piano e quelli precedenti che vengono assorbiti e soppressi.

(GU n.209 del 07/09/2022): **“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”**.

In questa norma troviamo, tra le altre, una indicazione di particolare interesse:

Art. 6 - Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti

1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività [... per il piano anticorruzione], per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando [...], quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

autorizzazione/concessione;

contratti pubblici;

concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

concorsi e prove selettive;

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.

Esclusivamente quanto indicato è soggetto a controllo nonché a monitoraggio periodico fermo restando il termine del 30 novembre dell'anno in corso

2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione **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.

Infine, con il , l'**ANAC** – Autorità Nazionale Anticorruzione- ha emanato i seguenti documenti/provvedimenti:

[All. 1 Parte generale check-list PTPCT e PIAO.pdf](#)

[All. 2 Parte generale sottosezione trasparenza PIAO PTPCT.pdf](#)

[All. 3 Parte generale RPCT e struttura supporto 14.11.2022.pdf](#)

[All. 4 Parte generale Ricognizione delle semplificazioni vigenti 14.11.2022.pdf](#)

[All. 5 Parte speciale Indice ragionato deroghe modifiche CP.pdf](#)

[All. 7 Parte speciale contenuti Bando tipo 1 2021.pdf](#)

[All. 8 check list versione Informatizzata - Definitiva v.1.pdf](#)

[All. 9 Parte speciale Obblighi trasparenza contratti.xls](#)

[All.10 Parte speciale Commissari straordinari modifiche.pdf](#)

[All.11 Parte generale Analisi dei dati piattaforma PTPCT.pdf](#)

Parti evidenziate non piu' rinvenibili (link di collegamento non funzionato più)

questo link porta all'anno 2025

Parte speciale

Questo è un ente con meno di 50 dipendenti che non ha evidenze di episodi corruttivi, i dipendenti e gli amministratori fanno il proprio lavoro e svolgono il proprio incarico con scrupolo, onestà e coscienza, in questi casi gli stessi estensori delle norme e dei provvedimenti citati hanno scritto:

Che il piano anticorruzione, pur entrando nel PIAO andrà **aggiornato ogni tre anni;**

Che andranno schedulati i processi relativi **solo a determinate materie** a rischio corruzione (*autorizzazione/concessione; contratti pubblici; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; concorsi e prove selettive; processi di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico*).

Accanto a ciò però, la normativa indicata, secondo uno studio di ANCI (**pag. 35 del**), prevede per il PIAO, questa scansione temporale di adozione:

IN FASE DI PRIMA APPLICAZIONE

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del DL n. 228/2021, convertito in Legge n. 15/2022 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1, del DL n. 36/2022, convertito in Legge n. 79/2022, il PIAO doveva essere adottato entro il 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, il termine del 31 gennaio è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.

A REGIME

Ai sensi dell'art. 6, comma 4, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e dell'art. 7, comma 1, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio e aggiornato, a scorrimento, annualmente.

Ai sensi dell'art. 8, comma 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Incrociando i termini di legge, con gli inevitabili ritardi derivati da questa approvazione dei provvedimenti citati, il suddetto P.i.a.o è stato adottato entro il termine di previsti dalla legge.

Capitolo primo: I principi guida del PNA

ANAC ogni anni emana il Piano Nazionale Anticorruzione, quello di quest'anno è già stato richiamato e sono stati forniti i link per la sua consultazione.

Come negli anni precedenti, oltre ad illustrare la novità del PIAO, di cui abbiamo già dato conto, per ANAC sono di fondamentale importanza, in chiave anti-corruttiva i seguenti principi ed azioni.

La trasparenza come misura di prevenzione della corruzione: la trasparenza come sezione del PIAO 2025 - sottosezione di programmazione: "Rischi corruttivi e trasparenza", le misure specifiche di trasparenza

In attuazione del D.lgs.33/2013 con tutte le successive modifiche ed integrazioni, questa amministrazione ha implementato una sezione del proprio sito istituzionale denominata "**Amministrazione Trasparente**".

Alcuni contenuti di questa sezione sono più ampi del dettato normativo e sono integrati con altri obblighi di pubblicazione, a volte non perfettamente coordinati dalla normativa, quali l'**Archivio di tutti i provvedimenti** e l'**Albo pretorio online**.

L'attestazione degli OIV sulla trasparenza

Questa amministrazione attualmente ha OIV nella persona del dott. Ario Gian Paolo

Le misure sull'imparzialità soggettiva dei funzionari dell'ente, il codice di comportamento,i

codici etici e le inconferibilità/incompatibilità di incarichi

Un complesso sistema di norme e linee guida di ANAC, Funzione pubblica e Corte dei Conti, regolamentano le modalità con cui deve esplicarsi “il comportamento dei dipendenti pubblici”.

Ad integrazione di ciò questa amministrazione si è data, ed ha reso disponibile in

Amministrazione trasparente:

Codice di comportamento dei pubblici dipendenti

Codice di comportamento integrativo dei dipendenti del COMUNE DI PRASCORSANO

Sempre nell'apposita sezione di amministrazione trasparente ogni responsabile di servizio ha reso disponibile:

l'atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo;

il curriculum;

i compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica; gli importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici;

i dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, ed i relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti;

gli altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e l'indicazione dei compensi spettanti;

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

L'articolo 35-*bis* del decreto legislativo 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma in particolare prevede che coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale: *non possano fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;*

non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture,

non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

non possano fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Pertanto, ogni commissario e/o responsabile all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra.

Questo ente verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

La “rotazione ordinaria e straordinaria”

La rotazione degli incarichi apicali, ormai da qualche anno, è stata individuata come una misura utile ad abbattere il rischio corruttivo.

Il PNA 2019 aveva definito in maniera compiuta due tipi di rotazione:

La rotazione straordinaria

L'istituto della rotazione c.d. straordinaria è misura di prevenzione della corruzione, da disciplinarsi nel PTPCT o in sede di autonoma regolamentazione cui il PTPCT deve rinviare.

L'istituto è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva». Questo tipo di rotazione non è mai stata attuata in questo ente in quanto non si è mai verificato nessuno dei casi che la norma pone come presupposto per la sua attivazione.

La rotazione ordinaria

La rotazione c.d. "ordinaria" del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. Essa è stata introdotta nel nostro ordinamento, quale misura di prevenzione della corruzione, dalla legge 190/2012 - art. 1, co. 4, lett. e), co. 5 lett. b), co. 10 lett. b).

Le amministrazioni sono tenute a indicare nel PTPCT come e in che misura fanno ricorso alla rotazione e il PTPCT può rinviare a ulteriori atti organizzativi che disciplinano nel dettaglio l'attuazione della misura.

Al momento però va dato atto che la dotazione organica dell'ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione. In quanto non esistono figure professionali perfettamente fungibili.

A tal proposito la legge di stabilità per il 2016 (legge 208/2015), al comma 221, prevede: "(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale".

Si dà infine atto che la Conferenza unificata del 24 luglio 2013, ha previsto:

"L'attuazione della mobilità, specialmente se temporanea, costituisce un utile strumento per realizzare la rotazione tra le figure professionali specifiche e gli enti di più ridotte dimensioni. In quest'ottica, la Conferenza delle regioni, l'A.N.C.I. e l'U.P.I. si impegnano a promuovere iniziative di raccordo ed informativa tra gli enti rispettivamente interessati finalizzate all'attuazione della mobilità, anche temporanea, tra professionalità equivalenti presenti in diverse amministrazioni".

Nelle tabelle di rilevazione del rischio [**ALLEGATO – A: "Sistema di gestione del rischio corruttivo"**], a questa fattispecie è riservato un apposito spazio, dove cominciamo ad analizzare ipotesi di rotazione ordinaria parziale, quella cioè legata ad alcune fasi del settore, in occasione di pericoli corruttivi (se ad esempio durante il processo di acquisto di un bene o un servizio, durante l'individuazione del contraente dovesse risultare vincente o partecipare un soggetto in potenziale conflitto di interessi con il responsabile del settore interessato, si potrebbero rendere automatici dei meccanismi di sostituzione, in questa fase del processo, con altro responsabile).

Nella scheda è richiesta la rotazione del 2% delle pratiche inerenti a ciascun processo.

La gestione delle segnalazioni whistleblowing

In attesa delle nuove linee guida di ANAC si dà atto che il nuovo articolo 54-bis del decreto legislativo 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (c.d. whistleblower), introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

Il PNA 2019 prevedeva che fossero accordate al whistleblower le seguenti misure di tutela:

la tutela dell'anonimato;

il divieto di discriminazione;

la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso (fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54-bis).

Questo ente locale sebbene di piccole dimensioni è dotato di un sistema di segnalazioni di possibili eventi corruttivi.

Divieti post-employment (pantouflage)

Questa fattispecie è già stata definita nel PNA 2019:

L'art. 1, co. 42, lett. l), della l. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del d.lgs. 165/2001 il co. 16-ter che dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La materia è stata oggetto di alcuni importanti approfondimenti di ANAC che sono consultabili da pag. 64 e seg. del PNA 2019: "1.8. Divieti post-employment (pantouflage)"

Nel PNA 2022, a pagina 66 e 67 l'ANAC ha pubblicato due tabelle di particolare interesse che vengono qui riproposte.

Tabella 10 - Soggetti a cui si applica il divieto di pantouflage

A chi si applica il *pantouflage*

Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, d.lgs. n. 165/2001:

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato

Ai titolari degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013

A coloro che negli enti pubblici economici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico: rivestano uno degli incarichi di cui all'art. 1 del d.lgs. n. 39/2013, secondo quanto previsto all'art. 21 del medesimo decreto

Tabella 11 - Soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione esclusi dall'ambito di applicazione del pantouflage

Società in house della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico

Enti privati costituiti successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente che non presentino profili di continuità con enti già esistenti

I patti d'integrità

Nelle linee guida adottate dall'ANAC con la delibera n. 494/2019 sui conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici è stato suggerito l'inserimento, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interessi rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interessi che insorga successivamente.

Il PNRR e i contratti pubblici di questa amministrazione

La parte speciale del PNA 2022 è interamente dedicata a questa materia e si compone di tre capitoli con questi titoli:

Disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione

- 1. Deroghe e modifiche alle procedure di affidamento dei contratti pubblici*
- 2. Profili critici che emergono dalle deroghe introdotte dalle recenti disposizioni legislative*
- 3. Il Responsabile Unico del Procedimento (RUP)*

Qui basti ricordare che per quanto riguarda le azioni conseguenti **al PNRR in questo comune si sono attuate le seguenti azioni:**

L'attività pregressa di questa amministrazione in materia di anticorruzione

Oltre alle misure e agli adempimenti fin qui visti, questa amministrazione ha adottato, rendendoli disponibili sull'apposita sezione di Amministrazione Trasparente:

A - ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA (dal 2017)

delibera di Giunta Comunale n. 02 del 26/01/2017 ad oggetto "PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2017-2019 - APPROVAZIONE -".
delibera di Giunta Comunale n. 05 del 25/01/2018 ad oggetto "PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2018-2020 - APPROVAZIONE -".
delibera di Giunta Comunale n. 08 del 28/01/2019 ad oggetto "PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2019-2021 - APPROVAZIONE -".
delibera di Giunta Comunale n. 05 del 16/01/2020 ad oggetto "PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2020-2022 - APPROVAZIONE -".
delibera di Giunta Comunale n. 25 del 29/03/2021 ad oggetto "PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2021-2024 - APPROVAZIONE -".
delibera di Giunta Comunale n. 31 del 21/04/2022 ad oggetto "PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA: CONFERMA VALIDITÀ PIANO 2021/2024, PER L'ANNO 2022".
Delibera di Giunta Comunale n. 35 del 31/05/2023 ad oggetto: "APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - PIAO 2023/2025.
Delibera di Giunta Comunale n. 25 dell'11/04/2024 ad oggetto: "APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - PIAO 2024/2026;
Delibera di Giunta Comunale n. 13 del 13/02/2025 ad oggetto: "APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - PIAO 2025/2027.

B - ARCHIVIO ATTI ANTICORRUZIONE (prima del 2017)

delibera di Giunta Comunale n. 10 del 24/01/2014 ad oggetto "APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE - 2014-2016.
delibera di Giunta Comunale n. 01 del 29/01/2015 ad oggetto "APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2015 - 2017".
delibera della Giunta Comunale n. 07 del 28/01/2016 ad oggetto "PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2016- 2018 - APPROVAZIONE".
Capitolo secondo: Il Sistema di gestione del rischio corruttivo

Il vero cuore di questo provvedimento è il sistema di gestione del rischio corruttivo, che è stato completamente ridisegnato, rispetto agli anni precedenti nell'allegato 1 al PNA2019, denominato: **"Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi"**.

Si tratta di un documento estremamente complesso, in parte rivisto anche nel PNA 2022, e richiederà una sua applicazione graduale, specie perché introduce in maniera sistematica, dopo un nuovo e diverso sistema di misurazione del rischio corruttivo, due nuove fattispecie nell'ottica del PIAO:

Il monitoraggio

Il riesame

ANAC dispone cioè che in sede di predisposizione di questo piano siano definite le modalità e i tempi per il suo monitoraggio, con le strategie di riesame.

Visto l'imponente lavoro di analisi fatta nel primo anno anche per dare ordine e sistematica alle prescrizioni, si era deciso di predisporre, oltre al documento di analisi e metodo, l' **ALLEGATO – A: "Sistema di gestione del rischio corruttivo"**, dove con una serie di tabelle di facile lettura e richiami al PNA 2019, sarebbe dovuto risultare abbastanza semplice cogliere la strategia anti-corruttiva di cui si è dotata questa amministrazione.

Ogni tabella e ogni paragrafo in cui viene illustrato come la tabella è stata costruita, fa riferimento all'allegato 1 al PNA 2019; visivamente i rimandi saranno effettuati con richiami di questo tipo: C.F.R. Allegato 1 al PNA2019: **"Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi"**; paragrafo XX, pagina YY

Il riferimento alle pagine e ai paragrafi corrisponde alla versione in formato PDF pubblicata sul sito dell'ANAC, al momento della sua approvazione con la delibera 1064 del 13/11/2019.

Per quanto riguarda il PNA 2022, sono state eseguite tre azioni:

Aggiornare le denominazioni delle schede, alla nuova denominazione del PIAO

Adottare un piano semplificato con le sole schede che fanno riferimento ai seguenti rischi:

autorizzazione/concessione;

contratti pubblici;

concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

concorsi e prove selettive;

Tenere in conto anche delle schede che fanno riferimento a:

processi di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico

Fase 1: Analisi del contesto

C.F.R. Allegato 1 al PNA2019: **"Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi"**; paragrafo 3, pagina 10

La prima fase del processo di gestione del rischio è relativa all'analisi del contesto esterno ed interno. In questa fase, dobbiamo acquisire le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare (variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio) possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'ente, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni. Sulla base degli elementi e dei dati contenuti dalle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati (Ordine e sicurezza pubblica 2018 e D.I.A 1° e 2° semestre 2019.), relativi, in generale, ai dati della regione Piemonte ed, in particolare alla provincia di Torino è possibile ritenere che il contesto esterno all'attività dell'ente, non sia interessato da particolari fenomeni di corruzione, pur se eventi corruttivi significativi sono stati registrati anche in realtà limitrofe. Va, comunque, mantenuto alto il livello di attenzione, monitoraggio e verifica, sui singoli procedimenti amministrativi aventi particolare rilevanza economica, soprattutto in relazione alla gravità della crisi economica che, da molti anni, interessa il tessuto economico e produttivo e che ha portato alla chiusura di numerose aziende, soprattutto nel campo dell'edilizia e della cooperazione, o a significative situazioni di indebitamento delle restanti. Un ulteriore peggioramento della situazione può verificarsi a seguito delle conseguenze della crisi economica legata alla pandemia da Covid-19, che prevede un quadro generalizzato, per tutti i paesi della UE, di calo importante del Prodotto Interno Lordo, con pesanti ricadute in termini di disparità sociali, a partire dall'allocazione del reddito e della ricchezza, sino all'aumento dei tassi di disoccupazione.

La corruzione in Italia

Il Rapporto dell'ANAC, denominato "*La corruzione in Italia 2016-2019*" analizza i provvedimenti emessi dall'Autorità giudiziaria nel periodo 2016-2019 e fornisce un quadro dettagliato delle vicende corruttive in termini di dislocazione geografica, contropartite, enti, settori e soggetti coinvolti. Gli elementi tratti dalle indagini penali possono fornire importanti indicazioni riguardo la fenomenologia riscontrata ed i fattori che ne agevolano la diffusione, favorendo l'elaborazione di indici sintomatici di possibili comportamenti corruttivi. Dal punto di vista numerico, spicca il dato relativo alla Sicilia, dove nel triennio sono stati registrati 28 episodi di corruzione (18,4% del totale) quasi quanti se ne sono verificati in tutte le Regioni del Nord (29 nel loro insieme). A seguire, il Lazio (con 22 casi), la Campania (20), la Puglia (16) e la Calabria (14). Il 74% delle vicende (113 casi) ha riguardato l'assegnazione di appalti pubblici, il restante 26%, per un totale di 39 casi, è composto da ambiti di ulteriore tipo (procedure concorsuali, procedimenti amministrativi, concessioni edilizie, corruzione in atti giudiziari, ecc.). Fra agosto 2016 e agosto 2019 sono state, infatti, emesse 117 ordinanze di custodia cautelare per corruzione correlate al settore degli appalti. Il settore più a rischio si conferma quello legato ai lavori pubblici, in una accezione ampia che comprende anche interventi di riqualificazione e manutenzione (edifici, strade, messa in sicurezza del territorio): 61 gli episodi di corruzione censiti nel triennio, pari al 40% del totale. A seguire, il comparto legato al ciclo dei rifiuti (raccolta, trasporto, gestione, conferimento in discarica) con 33 casi (22%) e quello sanitario con 19 casi (forniture di farmaci, di apparecchiature mediche e strumenti medicali, servizi di pulizia), equivalente al 13% del totale. Alcune delle peculiarità riscontrate nelle vicende di corruzione esaminate, che potrebbero essere assunte come indicatori di ricorrenza del fenomeno sono:

illegittimità gravi e ripetute in materia di appalti pubblici: affidamenti diretti ove non consentito, abuso della procedura di somma urgenza, gare mandate deserte, ribassi anomali, bandi con requisiti funzionali all'assegnazione pilotata, presentazione di offerte plurime riconducibili ad un

unico centro di interesse;
inerzia prolungata nel bandire le gare al fine di prorogare ripetutamente i contratti ormai scaduti (in particolare nel settore dello smaltimento rifiuti);
assenza di controlli (soprattutto nell'esecuzione di opere pubbliche);
assunzioni clientelari;
illegittime concessioni di erogazioni e contributi;
concorsi svolti sulla base di bandi redatti su misura;
illegittimità nel rilascio di licenze in materia edilizia o nel settore commerciale;
illiceità in procedimenti penali, civili o amministrativi, al fine di ottenere provvedimenti di comodo.

Per quel che riguarda la Pubblica Amministrazione, nel periodo in esame sono stati 207 i pubblici ufficiali/incaricati di pubblico servizio indagati per corruzione (circa la metà dei soggetti coinvolti), tra i quali 46 dirigenti, ai quali ne vanno aggiunti altrettanti tra funzionari e dipendenti più 11 RUP (responsabile unico del procedimento).

Le forme di condizionamento dell'apparato pubblico più estese e pervasive si registrano prevalentemente a livello locale (specie al Sud), secondo forme di penetrazione capillare nel tessuto sociale, economico-imprenditoriale, politico e istituzionale.

Nel periodo di riferimento 47 politici sono stati indagati (23% del totale); di questi, 43 sono stati arrestati: 20 sindaci, 6 vice-sindaci, 10 assessori (più altri 4 indagati a piede libero) e 7 consiglieri. I Comuni rappresentano dunque gli enti maggiormente a rischio, come si evince anche dalla disamina delle amministrazioni in cui si sono verificati episodi di corruzione: dei 152 casi censiti, 63 hanno avuto luogo proprio nei municipi (41%), seguiti dalle le società partecipate (24 casi, pari al 16%) e dalle Aziende sanitarie (16 casi, ovvero l'11% del totale).

Per quanto riguarda l'oggetto della corruzione, il denaro continua a rappresentare il principale strumento dell'accordo illecito, tanto da ricorrere nel 48% delle vicende esaminate, sovente per importi esigui (2.000-3.000 euro ma in alcuni casi anche 50-100 euro appena) e talvolta quale percentuale fissa sul valore degli appalti.

Contemporaneamente, però, si manifestano nuove forme di corruzione: il posto di lavoro si configura come nuova contropartita della corruzione, soprattutto al Sud: l'assunzione di coniugi, congiunti o soggetti comunque legati al corruttore è stata riscontrata nel 13% dei casi.

A seguire, si colloca l'assegnazione di prestazioni professionali (11%), specialmente sotto forma di consulenze, regalie (7% degli episodi), *benefit* di diversa natura (benzina, pasti, pernottamenti, ristrutturazioni edilizie, riparazioni, servizi di pulizia, trasporto mobili, lavori di falegnameria, giardinaggio, tinteggiatura), comprese talvolta le prestazioni sessuali. Tutte contropartite di modesto controvalore indicative della facilità con cui viene talora svenduta la funzione pubblica ricoperta.

Parte 1: analisi socio-economica

Il Comune di PRASCORSANO va annoverato tra i comuni di ridotte dimensioni e disponibilità, con popolazione inferiore ai 4.000 abitanti e con una dotazione organica attuale di 14 unità.

Nello specifico non sono presenti grossi insediamenti industriali, né attività commerciali medio-grosse. A mio avviso il rischio corruttivo considerato il contesto interno, nonché socio-economico, è pressoché nullo.

Schema dell'assetto organizzativo al 31.12.2025

Per una lettura più analitica delle funzioni si veda la Deliberazione di G.C. n. 1 del 15/01/2026 ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE ESERCIZI 2026 - 2028".

Fase 2: Valutazione del rischio corruttivo

Pur seguendo le indicazioni dell'allegato 1 al PNA 2019, ci è sembrato corretto inserire in questa fase, anche una parte dell'analisi del contesto interno: la mappatura dei processi.

Infatti, in questa seconda fase, finalizzata alla creazione dell' **ALLEGATO – A: “Sistema di gestione del rischio corruttivo”**, dopo aver definito il contesto esterno ed interno nella prima fase, procederemo a definire:

Le aree di rischio, cioè i macro-aggregati, in chiave anticorruzione, dei processi

L'elenco dei processi, inseriti o collegati a ciascuna area di rischio

Il catalogo dei rischi corruttivi per ciascun processo

2.1. Identificazione del rischio corruttivo

C.F.R. Allegato 1 al PNA2019: “**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi**”; paragrafo 4, pagine 28/30

L'identificazione del rischio, o meglio degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

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.

2.2. Le aree di rischio corruttivo

C.F.R. Allegato 1 al PNA2019: “**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi**”; paragrafo 3, da pagina 13 – mappatura dei processi in poi.

A pagina 22 dell'allegato 1 al PNA 2019, l'ANAC pubblica una tabella con le aree di rischio, invitando le amministrazioni ad una sua analisi più completa.

La normativa del 2022 in materia di PIAO e della possibile semplificazione del piano anticorruzione dice che vanno analizzate, per le amministrazioni sotto i 50 dipendenti solo le aree di rischio relative a:

autorizzazione/concessione;

contratti pubblici;

concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

concorsi e prove selettive;

Vanno poi tenute in considerazione i rischi connessi ai:

processi di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico

In questa prima fase di questo nuovo modo di redigere il PIAO, ci sembra opportuno incrociare la tabella del PNA 2019 con le disposizioni di semplificazione per i comuni sotto i 50 dipendenti. Si tratta ovviamente di un'operazione che, seppure in continuità con il PTPCT ultimo, apre nuovi scenari di analisi da verificare nei prossimi esercizi, o in eventuali riesami che dovessero rendersi indispensabili.

Area a): Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Riferimenti: Aree di rischio generali - Allegato 2 del PNA 2013, corrispondente ad autorizzazioni e concessioni (lettera a, comma 16 art. 1 della Legge 190/2012).

Area di rischio non da analizzare per gli Enti sotto i 50 dipendenti che adottano un piano

semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.

Area b):Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Area di rischio generali - Allegato 2 del PNA 2013, corrispondente alla concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati (lettera c, comma 16 art. 1 della Legge 190/2012)

Area di rischio da analizzare anche per gli enti sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.

Area c):Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)

Area di rischio generali - Legge 190/2012 – PNA 2013 e Aggiornamento 2015 al PNA, con particolare riferimento al paragrafo 4. Fasi delle procedure di approvvigionamento.

Area di rischio da analizzare anche per gli enti sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.

Area d):Acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e alla progressione del personale)

Area di rischio generali - Legge 190/2012 – PNA 2013 e Aggiornamento 2015 al PNA punto b, Par. 6.3, nota 10.

Area di rischio da analizzare anche per gli enti sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.

Area e):Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Area di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)

Area di rischio non da analizzare per gli enti sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.

Area f):Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

Area di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)

Area di rischio non da analizzare per gli enti sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.

Area g):Incarichi e nomine

Area di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)

Area di rischio non da analizzare per gli enti sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.

Area h):Affari legali e contenzioso

Area di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)

Area di rischio non da analizzare per gli enti sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.

Area i):Governo del territorio

Area di rischio specifiche – Parte Speciale VI – Governo del territorio del PNA 2016

Area di rischio da analizzare anche per gli enti sotto i 50 dipendenti che adottano un piano

semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.

Area l): Pianificazione urbanistica

Are di rischio specifiche – PNA 2015

Area di rischio da analizzare anche per gli enti sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.

Area m): Le procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione

Are di rischio specifiche – Parte Speciale II del PNA 2018

Area di rischio non da analizzare per gli enti sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.

Area n): Gestione dei rifiuti

Are di rischio specifiche – Parte Speciale III del PNA 2018

Area di rischio non da analizzare per gli enti sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.

Area o): Gestione dei servizi pubblici

Area rischio generale non tabellata da ANAC

Area di rischio da analizzare anche per gli enti sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.

Area p): Gestione dei beni pubblici

Area rischio generale non tabellata da ANAC

Area di rischio da analizzare anche per gli enti sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.

L'individuazione delle aree di rischio mediante **una lettera** sarà d'aiuto quando, nella tabella che segue, dovremo indicare in quali aree di rischio, ogni processo potrà essere classificato.

*Riepilogo delle aree di rischio **che devono analizzare** anche i gli enti i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del DM 132/2022.*

B – C – D – I – L – O – P (Nella tabella n. 1 sono evidenziati in verde)

*Riepilogo delle aree di rischio **che devono analizzare** solo gli enti sopra i 50 dipendenti.*

A – E – F – G – H – M – N (Nella tabella n. 1 sono evidenziati in rosso)

Tabella n. 1: I processi classificati in base alle aree di rischio

Questo elenco di processi deriva da una rilevazione con i responsabili dei settori dell'ente e dall'esperienza di precedenti operazioni di sistematica operate con i PTPCT degli anni precedenti.

I principi a cui si ispira questa operazione sono dettagliati nei paragrafi che seguono. Nell' ALLEGATO – A: "Sistema di gestione del rischio corruttivo", è riportata anche la **Tabella n. 2: I processi classificati in base al rischio corruttivo calcolato**, nella quale alla fine delle operazioni di calcolo e analisi, verrà fatta una sorta di classifica dei processi a maggior rischio corruzione, che permetterà di redigere anche una lista delle priorità.

Questa tabella n. 2 è il risultato dell'operazione che ANAC chiama

2.3. Ponderazione del rischio corruttivo

C.F.R. Allegato 1 al PNA2019: "**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi**"; paragrafo 4.3, pagina 36

La fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze di tutta la misurazione del rischio ha lo scopo di stabilire una sorta di classifica di: priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio;

Per quanto riguarda le azioni da intraprendere, queste sono sintetizzate nelle misure anticorruptive, di cui si dice nella Fase 3 di questo piano.

2.4. I processi – la mappatura (sintesi o dettaglio?)

Premesso che non sussiste ancora nessun documento ufficiale a comparare con questo che faccia riferimento al PIAO, continuiamo a fare riferimento ai vecchi piani anticorruzione, anche perché a livello di contenuto rimane la necessità di confrontarsi proprio con questo strumento.

Il "Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'A.N.AC. Triennio 2017-2019", a pagina 20 dice: "[...] **Infine, con riferimento alla mappatura dei procedimenti amministrativi (la cui nozione va nettamente distinta da quella di "processo")** [...]"

A pagina 14 dell'allegato 1 al PNA 2019, ANAC definisce il processo come:

"[...] una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). [...]"

In questo piano terremo conto di queste indicazioni e sposteremo il "focus" dell'analisi del rischio corruttivo dai procedimenti, cioè dalla semplice successione degli atti e fatti "astratti" che portano al provvedimento finale e che per definizione non possono essere corruttivi, perché previsti dalla norma e dai regolamenti, ai processi, o meglio al prodotto -output- che i processi determinano.

In questo ente, vista anche l'esiguità delle figure apicali in grado di predisporre tabelle di rilevazione estremamente complesse come quelle, ad esempio, adottate dall'ANAC nel suo PTPCT (ancora il PIAO di riferimento non è disponibile in rete), si è scelto di concentrarsi su un elenco di processi "standard" **CFR TABELLA n. 2.**

È bene rammentare che la legge 190/2012 è interamente orientata a prevenire i fenomeni corruttivi che riguardano l'apparato tecnico burocratico degli enti, **senza particolari riferimenti agli organi politici.**

A beneficio di chi leggerà questa sottosezione del PIAO, ma non ha una puntuale conoscenza della "macchina dell'ente", abbiamo prima "tabellato" i prodotti finali, quelli che l'ANAC definisce gli output in questo modo:

Output (atti e provvedimenti) emessi da parte degli organi politici dell'ente che non hanno rilevanza per questo piano in quanto generalmente tesi ad esprimere l'indirizzo politico dell'amministrazione in carica e non la gestione dell'attività amministrativa.

Output (*atti e provvedimenti*) emessi dagli uffici/aree/settore, con riferimento ai processi
La terza colonna, denominata: "Processi interessati", fa riferimento al codice che ad ogni processo è stato assegnato nella **Tabella n. 2**.

Questo ente ritiene che in relazione agli output finali dell'attività dell'ente, una eventuale scomposizione in processi per ciascun output determinerebbe una proliferazione enorme di processi da analizzare.

Perciò abbiamo fatto l'operazione opposta. Abbiamo individuato una serie di processi e poi abbiamo inserito nell'ultima colonna degli output, il numero del processo.

Ogni processo è stato precedentemente ricondotto ad un'area di rischio.

2.5. Le attività che compongono i processi (*gradualità nella definizione*)

C.F.R. Allegato 1 al PNA2019: "**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi**"; box 4, pagina 17/18

Ogni processo, come vengono definiti nella tabella1, dovrebbe a sua volta scomporsi in fasi, in quanto una più corretta individuazione del rischio, potrebbe fare riferimento non a tutto il processo, ma ad una o più fasi dello stesso.

L'ANAC consiglia di procedere gradualmente ad inserire elementi descrittivi del processo.

Tramite il richiamato approfondimento graduale, sarà possibile aggiungere, nelle annualità successive, ulteriori elementi di descrizione (es. input, output, ecc.), fino a raggiungere la completezza della descrizione del processo.

Gli elementi di analisi da introdurre nei prossimi esercizi o, al limite, in occasioni di riesami necessitati, saranno i seguenti:

elementi in ingresso che innescano il processo – "input"

risultato atteso del processo – "output";

sequenza di attività che consente di raggiungere l'output – le "attività";

responsabilità connesse alla corretta realizzazione del processo;

tempi di svolgimento del processo e delle sue attività (nei casi in cui i tempi di svolgimento sono certi e/o conosciuti, anche in base a previsioni legislative o regolamentari)

vincoli del processo (rappresentati dalle condizioni da rispettare nello svolgimento del processo in base a previsioni legislative o regolamentari)

risorse del processo (con riferimento alle risorse finanziarie e umane necessarie per garantire il corretto funzionamento del processo (laddove le stesse siano agevolmente ed oggettivamente allocabili al processo)

interrelazioni tra i processi; o criticità del processo.

ANAC ha dato una raffigurazione grafica alla gradualità con l'immagine di pagina 21 dell'allegato 1:

2.6. Il catalogo dei rischi

C.F.R. Allegato 1 al PNA2019: "**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi**"; box 7, pagina 31

Secondo l'ANAC *“La corruzione è l'abuso di un potere fiduciario per un profitto personale”*. Tale definizione supera il dato penale per portare l'analisi anche sui singoli comportamenti che generano “sfiducia”, prima che reati.

Se dunque per corruzione si deve intendere ***ogni abuso di potere fiduciario per un profitto personale***, nella definizione di questo primo catalogo di rischi, abbiamo fatto queste valutazioni: *In sede di seconda analisi, dopo il PTPCT dello scorso anno e in attesa di attestare le modifiche prodotte dall'introduzione del PIAO, questo ente non è in grado di individuare per ogni processo i rischi corruttivi concreti, si tratta di una operazione che richiede un'analisi comparativa con altre amministrazioni e una verifica di lungo periodo;*

Per questo nuovo PIAO abbiamo ritenuto di individuare il seguente catalogo di rischi “generici” inserendo nella TABELLA 3, questa avvertenza: “Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.1.4. del PIAO; ma nel 2025 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un generico pericolo di eventi corruttivi “;

Nella analisi dei prossimi anni si potrà studiare un catalogo più specifico per ogni processo o per ogni fase, contestualmente all'individuazione delle attività di ogni processo come indicato nel paragrafo 2.5 e all'attestazione delle modifiche apportate del PIAO.

2.7. Analisi del rischio corruttivo

C.F.R. Allegato 1 al PNA2019: **“Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”**; paragrafo 4.2. pagina 31

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo. Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati prima, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione.

Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

2.8. I fattori abilitanti del rischio corruttivo

I fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, nell'analisi dell'ANAC, che qui riprendiamo integralmente sono:

manca di misure di trattamento del rischio e/o controlli: in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;

manca di trasparenza; o 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;

manca attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

2.9. La misurazione mista (qualitativa e quantitativa) del rischio

A pagina 35 dell'Allegato 1, ANAC prevede:

"[...] Con riferimento alla misurazione e alla valutazione del livello di esposizione al rischio, si ritiene opportuno privilegiare un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi (scoring) [...]".

In questa prima redazione del PIAO, dopo che ancora non si era attestata la misurazione introdotta con il PNA 2019 sul PTPCT dello scorso anno, con i nuovi principi abbiamo ritenuto di mantenere una parte di misurazione del rischio con dei parametri, peraltro mutuati dalle tabelle ANAC.

Però abbiamo ritenuto indispensabile avviare una valutazione qualitativa ***in via sperimentale***, in quanto la dimensione dell'ente e delle professionalità disponibili rende estremamente complicato, al momento, un'approfondita valutazione di qualità.

2.10. La misurazione qualitativa del rischio, l'analisi dei responsabili validata dal RPCT

Per attuare una prima misurazione qualitativa abbiamo proceduto in questo modo (*in parte questo procedimento è stato indicato dal box 6 a pagina 30 dell'allegato 1*):

*E' stata elaborata dalla segreteria dell'ente una prima generica stesura, per ogni processo, di una scheda in cui si effettua la **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e del successivo trattamento del processo**;*

Sono state compilate tutte le schede, in continuità con il pregresso PTPCT, ma si procederà ad una implementazione solo di quelle che sono "obbligatorie" in relazione al rischio corruttivo di cui alla tabella 1, per gli enti di questa dimensione.

E' stata convocata una prima riunione con i responsabili di settore, spiegando loro che la loro collaborazione, per l'analisi in questione, sarebbe stata indispensabile per individuare i fattori di rischio;

E' stato anche detto, in quella sede, che le schede di rilevazione avrebbero avuto la firma di adozione di ogni responsabile di settore a cui il processo poteva essere ricondotto;

A quella firma di adozione sarebbe seguita, previa apposizione di un termine, la validazione del RPCT o la segnalazione della mancata collaborazione

Infine la Giunta avrebbe fatto proprio il piano e le relative schede di rilevazione e monitoraggio.

Con questo procedimento riteniamo di avere attuato in modo soddisfacente quel principio della ***"responsabilità diffusa"*** dell'anticorruzione, più volte richiamata da ANAC nel PNA 2019 e 2022.

Il **box 8 di pagina 31 dell'allegato 1 del PNA 2019**, per fare questa analisi quantitativa indica alcuni esempi di fattori abilitanti del rischio, dall'analisi dei quali, rispetto ad ogni processo permetteranno ad ogni responsabile di dare un giudizio sintetico:

mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli: in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;

mancanza di trasparenza; o 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

2.11. La misurazione quantitativa del rischio, il punteggio assegnato agli indicatori di stima del livello di rischio

C.F.R. Allegato 1 al PNA2019: “**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi**”; box 9, pagina 34

Nei PTPCT degli scorsi anni ci siamo abituati ad utilizzare dei criteri quantitativi con cui misurare la probabilità della corruzione nei nostri processi e sebbene, lo scorso anno, siano state inserite timidamente anche delle stime qualitative, come vorrebbe ANAC, ci è necessario, almeno in sede di prima applicazione nel PIAO di queste nuove indicazioni, *dare un po' di numeri*.

Lo faremo però su una griglia di indicatori predisposta da ANAC, per cui in definitiva anche questa seconda valutazione sarà basata su criteri di qualità, ancorché misurati con criteri comparativi e con una scala di rilevazione numerica.

Gli indicatori a cui applicare, nella parte sinistra in alto della tabella n. 3, delle valutazioni numeriche sono:

livello di interesse “esterno”: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;

grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;

manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;

livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;

grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Ognuno di questi indicatori riceverà un punteggio da 0 a 7, la somma dei punteggi determinerà una classifica, in base alla quale si effettuerà la priorità dei trattamenti.

Tabella 3 A/B/C [lato sinistro delle schede]: stima del livello di esposizione al rischio per singolo processo

Tabella – 3A – termini di approvazione, validazione, monitoraggio ed eventuale riesame ***

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del PIAO 2025 - sottosezione di programmazione: “Rischi corruttivi e trasparenza”; ma nel 2025 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo

* Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato

negli ultimi 5 anni = 7

** Il punteggio massimo è quello assegnato ad almeno un indicatore; il punteggio medio è quello ottenuto dal totale/6 (n. indicatori)

Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del PIAO 2025 - sottosezione di programmazione: "Rischi corruttivi e trasparenza"(CFR BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

Esprimere un giudizio sintetico

Fase 3: Trattamento del rischio corruttivo

La ponderazione del rischio conclude la fase di analisi. Si passerà quindi alla fase di riduzione del rischio mediante l'adozione di misure generali e misure specifiche finalizzate all'abbattimento di detto rischio.

Per fare questo abbiamo identificato queste misure

3.1. Le misure generali di prevenzione

C.F.R. Allegato 1 al PNA2019: "**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi**"; BOX 11, pagina 40

Queste misure sono state individuate da ANAC:

controllo;

trasparenza;

definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;

regolamentazione;

semplificazione;

formazione;

sensibilizzazione e partecipazione; o rotazione;

segnalazione e protezione;

disciplina del conflitto di interessi;

regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

3.2. Le misure specifiche di prevenzione

Per ciascun processo abbiamo indicato almeno una misura specifica di prevenzione a cura del responsabile o dei responsabili di settore coinvolti nel processo.

3.3. Programmazione delle misure di prevenzione

L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019); in sede di prima adozione si ritiene di

stabilire il termine del 30/11/2025, per fare un monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori. Nell'aggiornamento al piano 2025, quando le modifiche apportate dall'introduzione del PIAO si saranno attestate, si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale. Tabella 3D [lato destro delle schede]: applicazione delle misure di prevenzione per singolo processo

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio ***al termine di ogni esercizio****** prima dell'aggiornamento del PIAO 2025 - sottosezione di programmazione: "Rischi corruttivi e trasparenza":

***L'allegato 1 al PNA 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019); si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2025**, per fare un monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori. Nell'aggiornamento al piano 2025 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Fase 4: Monitoraggio, riesame e strumenti di comunicazione e collaborazione.

C.F.R. Allegato 1 al PNA2019: "**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi**"; paragrafo 6, pagina 46

Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso. Per quanto riguarda il monitoraggio si possono distinguere due sotto-fasi:

il monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio;
il monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio.

4.1. Monitoraggio sull'idoneità delle misure

Nella **Tabella 3b**, contenuta in ogni "**scheda di stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e del successivo trattamento**", per ogni processo, relativamente alla stima quantitativa del rischio corruttivo, il 30/11/2025, dovrà essere eseguito un monitoraggio per accertare che, applicate le misure di cui al paragrafo successivo, il rischio individuato al 31/01, sia di fatto calato; a tal fine nell'apposito spazio dovrà poi essere riportato l'esito di detta valutazione

4.2. Monitoraggio sull'attuazione delle misure

Nella **Tabella 3d**, contenuta in ogni "**scheda di stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e del successivo trattamento**", per ogni processo, relativamente alle misure individuate, il 30/11/2025, dovrà essere eseguito un monitoraggio, su una serie di indicatori numerici o in percentuale.

Nell'apposito spazio dovrà poi essere riportato l'esito delle misure effettuate e per ogni misura andrà fatta una breve valutazione qualitativa

4.3. Il monitoraggio del PIAO – duplice numerazione delle schede

Almeno per tutto il 2025, il monitoraggio previsto dal PNA e quello previsto dal PIAO dovranno convivere. A livello logico, salvo che ANAC e FP non daranno indicazioni particolari, sulle vecchie

schede PTPCT, che, pur aggiornate a questo Piano, mantengono la numerazione dello scorso anno, andrà fatto il monitoraggio come previsto nell'ultimo PTPCT.

Così dispone anche l'art. 5, comma 2 del :

“ 2. Il monitoraggio [...] della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC. [...] “

4.4. Piattaforme ANAC e FP, per la pubblicazione del PIAOed eventuale riesame

Questo piano, dopo la sua approvazione sarà pubblicato sulle piattaforme:

C.F.R. Allegato 1 al PNA2019: **“Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”**; box 15, pagina 49

ANAC a tal proposito prevede:

Un supporto al monitoraggio può derivare dal pieno e corretto utilizzo della piattaforma di acquisizione e monitoraggio dei PTPCT che sarà messa a disposizione, in tutte le sue funzionalità, entro il 2019 (cfr. Parte II, di cui al presente PNA, § 6.).

Tale piattaforma nasce dall'esigenza di creare un sistema di acquisizione di dati e informazioni connesse alla programmazione e adozione del PTPCT, ma è concepito anche per costituire un supporto all'amministrazione al fine di avere una migliore conoscenza e consapevolezza dei requisiti metodologici più rilevanti per la costruzione del PTPCT (in quanto il sistema è costruito tenendo conto dei riferimenti metodologici per la definizione dei Piani) e monitorare lo stato di avanzamento dell'adozione delle misure di prevenzione previste nel PTPCT e inserite nel sistema.

Da queste indicazioni sembra evidente che ANAC chiederà l'inserimento delle misure sulla sua piattaforma e richiederà di eseguire operazioni di monitoraggio.

Ad oggi non è chiaro se dette operazioni siano o meno in linea con quanto da noi elaborato.

In ogni caso sarà sempre possibile il riesame, che ANAC definisce così:

Il riesame periodico della funzionalità del sistema di gestione del rischio è un momento di confronto e dialogo tra i soggetti coinvolti nella programmazione dell'amministrazione affinché vengano riesaminati i principali passaggi e risultati al fine di potenziare gli strumenti in atto ed eventualmente promuoverne di nuovi. In tal senso, il riesame del Sistema riguarda tutte le fasi del processo di gestione del rischio al fine di poter individuare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio.

Il riesame periodico è coordinato dal RPCT ma dovrebbe essere realizzato con il contributo metodologico degli organismi deputati all'attività di valutazione delle performance (OIV e organismi con funzioni analoghe) e/o delle strutture di vigilanza e audit interno.

A tal fine abbiamo previsto che:

Nella Tabella 3a, contenuta in ogni “scheda di stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e del successivo trattamento”, per ogni processo, relativamente al monitoraggio,debba risultare anche l'analisi effettuata **dall'OIV/nucleo di valutazione.**

Sarebbe bene che nell'ex **PDO – Piano degli obiettivi della performance (oggi PIAO 2025 - sottosezione di programmazione: “performance”)**, che l'OIV/nucleo di valutazione predispose per la misurazione del ciclo della performance, sia previsto qualche strumento di raccordo con questo piano.

Il **“luogo” e il termine del riesame** sono l'aggiornamento al PIAO da effettuare nel 2026, avendo a disposizione, almeno si spera,un completo monitoraggio che sarà effettuato al 30/11/2025; in

quel momento si valuterà l'idoneità del piano e delle misure e il loro riesame per il successivo triennio.

4.5. Consultazione e comunicazione (*trasversale a tutte le fasi*)

C.F.R. Allegato 1 al PNA2019: "**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi**"; paragrafo 7, pagina 52/53

Per la comunicazione valgono tutte le considerazioni già fatte per la trasparenza, con gli strumenti oltremodo flessibili dell'accesso civico e generalizzato, ormai implementati nella nostra amministrazione.

A questi si possono aggiungere strumenti meno "formali", quali le news sul sito istituzionale o su altri canali o media a disposizione dell'ente.

Per quanto riguarda la consultazione, una delle principali novità di questo PIAO è l'integrazione di tutti i piani di programmazione, che richiederanno senza dubbio il coinvolgimento di:

Consiglio dell'Ente (almeno per il primo anno)

Responsabili di settore

OIV/Nucleo di valutazione/RPCT

Secondo ANAC queste sono le premesse per un ampliamento del principio guida della "**responsabilità diffusa**" per l'implementazione dell'anticorruzione.

Quinto capitolo: l'aggiornamento costante di Amministrazione Trasparente

Una delle principali azioni sostanziali di questa pianificazione è l'individuazione di un sistema di gestione della trasparenza che si articola in queste considerazioni e/o azioni.

Le norme in vigore, come ormai abbondantemente chiarito da tutti i documenti dell'ANAC, individuano il R.P.C.T. come il soggetto a cui sono rimesse le responsabilità ultime in tema di:

Amministrazione Trasparente

Accesso Civico

Accesso Generalizzato

Pur in presenza di un'auspicabile responsabilità diffusa basata sul senso civico di ogni dipendente e funzionario, il RPCT ha un potere di impulso, regolazione e controllo sulla trasparenza;

Affinché queste funzioni non siano esercitate arbitrariamente viene qui definito il "Registro" degli obblighi di pubblicazione in amministrazione trasparente. Ogni obbligo di pubblicazione avrà un responsabile che dovrà reperire, ordinare e aggiornare le notizie e i documenti da pubblicare.

L'esatto contenuto degli obblighi di pubblicazioni e delle relative norme di riferimento è contenuto nella Delibera dell'ANAC n. 1310 «*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*»;

Il RPCT, sulla base del "Registro" qui definito, interpellierà ogni responsabile ad individuare atti e notizie da pubblicare nelle proprie sezioni di competenza;

Il RPCT, i funzionari che dovranno alimentare il flusso informativo, sia in pubblicazione che in defissione, e gli addetti alla materiale pubblicazione, dovranno tenere tracciato, in modo agile ed efficiente ogni azione.

Viene qui approvato **l'ALLEGATO B - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE ED INDIVIDUAZIONE DEI TITOLARI DELLA FUNZIONE.**

Consiste in un file di Excel (o altro programma), firmato digitalmente dal RPCT, dopo la sua approvazione con la deliberazione della Giunta Comunale, che approva il piano.

COMUNE DI PRASCORSANO
PROVINCIA DI TORINO

sottosezione di programmazione:
“Rischi corruttivi e trasparenza”

ALLEGATO – B

“Elenco degli obblighi di pubblicazione in amministrazione trasparente ed individuazione dei titolari della funzione”

INTEGRAZIONE ALLEGATO A – Sistema di gestione del rischio corruttivo

L'Allegato A è aggiornato in coerenza con il PNA 2025, con rafforzamento dell'approccio risk-based, maggiore attenzione ai processi relativi ai contratti pubblici e agli interventi finanziati con fondi PNRR e introduzione di verifiche periodiche sull'effettiva attuazione delle misure di prevenzione.

Il RPCT, in collaborazione con i Responsabili di servizio, provvede al monitoraggio semestrale delle misure e alla eventuale rimodulazione delle stesse in sede di aggiornamento annuale del PIAO.

INTEGRAZIONE ALLEGATO B – Obblighi di pubblicazione

L'Allegato B è aggiornato alla luce del D.Lgs. 33/2013 e del D.Lgs. 36/2023, con particolare riferimento alla sezione 'Bandi di gara e contratti'. L'Ente assicura la pubblicazione tempestiva dei dati relativi alle procedure di affidamento, agli affidamenti diretti, ai contratti PNRR e ai relativi stati di avanzamento.

È prevista una verifica periodica della completezza e dell'aggiornamento della sezione 'Amministrazione Trasparente', con responsabilizzazione dei titolari di posizione organizzativa.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA

Premessa

Il CCNL 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022, ha introdotto un nuovo modello di classificazione del personale non dirigente. Con deliberazione n. 18 del 31/03/2023, la Giunta comunale ha approvato i nuovi profili professionali dal 1° aprile 2023, con trasposizione automatica delle categorie ex CCNL 31/03/1999 nel nuovo sistema di classificazione del personale di cui alla Tabella B allegata al CCNL 16/11/2022.

La struttura organizzativa dell'Ente, costituita da servizi, è stata individuata dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 16/06/2017.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 30 del 27/05/2023, di approvazione del PIAO 2023/2025, sono state previste le seguenti procedure concorsuali:

- una progressione verticale tra aree di un istruttore amministrativo economico finanziario a tempo pieno e indeterminato – area degli istruttori ex cat. “C” – in funzionario amministrativo economico finanziario – area dei funzionari e della elevata qualificazione ex. cat. “D” nel SERVIZIO AMMINISTRATIVO mediante ‘procedura speciale’ conclusa nel 2023, come previsto dall’art. 13 comma 6 CCNL 2019- 2022;
- assunzione a tempo indeterminato part time 18 h di n. 1 Funzionario economico finanziario – ex cat “D” da assegnare al SERVIZIO FINANZIARIO, tramite procedura concorsuale, a seguito della quale nessun candidato è risultato idoneo.

Per queste due assunzioni, i profili professionali ai sensi dell’art. 12 del nuovo CCNL del 16/11/2022 sono stati specificati nel PIAO 2023/2025 – sezione 3.1

Con deliberazione della Giunta comunale n. 14 del 12/04/2024, di approvazione del PIAO 2024/2026, è stata nuovamente prevista una procedura concorsuale per assunzione a tempo indeterminato part time 18h di n. 1 Funzionario economico finanziario – ex cat “D” da assegnare al SERVIZIO FINANZIARIO, a seguito dell’espletamento della quale nessun candidato è risultato idoneo.

Infine, con deliberazione della Giunta comunale n. 24 del 06/05/2025, di aggiornamento del PIAO 2025/2027 approvato con precedente atto deliberativo n. 11 del 28/03/2025, è stata nuovamente prevista una procedura concorsuale per assunzione a tempo indeterminato part time 32h di n. 1 Funzionario economico finanziario – ex cat “D” da assegnare al SERVIZIO FINANZIARIO, a seguito dell’espletamento della quale nessun candidato è risultato idoneo.

Nel PIAO 2026/2028, con riferimento all’anno 2026, non si prevede l’attivazione di nuove procedure concorsuali.

Pertanto la struttura dell'Ente, a seguito delle procedure di assunzione sopra descritte, è la seguente:

SERVIZIO TECNICO:

n. 1 posto di Operatore esperto – area degli Operatori esperti – ex cat. B1 – tempo pieno e indeterminato;

n. 1 posto di Istruttore tecnico – area degli istruttori - ex Cat. C – tempo parziale 14 ore e indeterminato

SERVIZIO AMMINISTRATIVO

n. 1 posto di Istruttore amministrativo economico finanziario – area degli istruttori– ex cat. C - tempo pieno e indeterminato

n. 1 posto di Funzionario amministrativo economico finanziario – Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione– ex Cat. D – tempo pieno e indeterminato

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Sono presenti n. 3 posizioni organizzative. La PO del Servizio Tecnico è ricoperta dal tecnico comunale – Area degli istruttori – Istruttore tecnico - dipendente di altro Ente, che in base a convenzione ex art. 14 C.C.N.L. EE.LL. DEL 22/01/2004 presta servizio presso questo Comune. La PO del Servizio amministrativo è ricoperta dal dipendente dell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione - Funzionario amministrativo economico finanziario. La PO del Servizio finanziario è assegnata al Sindaco con Deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 29/06/2024, in applicazione dell'art. 53, comma 23, della Legge 388/2000, così come modificato dall'art. 29, comma 4, della Legge 448/2001.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

Ad ognuna delle tre unità organizzative dell'Ente, Amministrativa, Finanziaria e Tecnica, è assegnato mediamente n. 1 dipendente

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il modello organizzativo dell'Ente è individuato in base alla ridotta dimensione demografica dello stesso

INTERVENTI CORRETTIVI

-

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

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

In particolare, la sezione deve contenere:

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

MISURE ORGANIZZATIVE

Se l'implementazione del lavoro agile richiede un ripensamento dei modelli organizzativi in essere e una implementazione delle strutture tecnologiche, allo stesso modo detto ripensamento non può che riflettersi anche nei confronti dei soggetti coinvolti nel processo di revisione delle modalità di lavoro, vale a dire i lavoratori. L'ente ritiene necessaria un'opera di monitoraggio mirato, affinché i responsabili - anch'essi potenziali fruitori, al pari degli altri dipendenti, delle misure innovative di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità a distanza - verifichino la mappatura e reingegnerizzazione dei processi di lavoro compatibili con il lavoro agile, così da procedere all'individuazione del personale da avviare a modalità di lavoro agile e alla valutazione dell'attivazione dello stesso.

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

Non attuate

COMPETENZE PROFESSIONALI

Non previste

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

Non previsti

CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

Non previste

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2025:

Area	Posti coperti alla data del 31/12/2024		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir					€
Area dei Funzionari e della E.Q.	1				€. 36.498,71 oltre oneri per €. 9.621,29 e IRAP per €. 3.102,42 (funzionario in servizio)
Area degli Istruttori	1				€. 25.367,11 oltre oneri per €. 6.878,95 e IRAP per €. 2.156,20
Area degli Operatori Esperti	1				€. 23.447,66 oltre oneri per €. 6.995,89 e IRAP per €. 1.993,08
Area degli Operatori					€
TOTALE	3				

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Area	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir	
Area dei Funzionari e della E.Q.	Il dipendente a tempo indeterminato dell'Ente ricopre il profilo di Funzionario amministrativo economico finanziario - ex cat. D - all'interno del Servizio amministrativo dell'Ente, svolgendo attività riferite ai servizi demografici, gestione giuridica del personale, segreteria, servizi cimiteriali, economato, servizi alla persona e culturali, istruzione, tributi
Area degli Istruttori	Il dipendente a tempo indeterminato dell'Ente ricopre il profilo di istruttore amministrativo economico finanziario - ex cat. C - all'interno del Servizio amministrativo dell'Ente, svolgendo attività riferite ai servizi demografici, gestione giuridica del personale, segreteria, servizi cimiteriali, economato, servizi

	alla persona e culturali, istruzione, tributi
Area degli Operatori Esperti	Il dipendente a tempo indeterminato dell'Ente ricopre il profilo di Esecutore tecnico manutentivo: svolge attività di manutenzione degli stabili e delle aree comunali con l'utilizzo di macchine operatrici; alcune attività richiedono specifiche abilitazioni o patenti; effettua trasporto scuolabus in turno con dipendenti di altri enti.
Area degli Operatori	

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 59 del 10/12/2011 è stato approvato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e successivamente modificato con deliberazione n. 58 del 19.12.2013 e n. 13 del 22/03/2019. Il Piano delle azioni positive 2025/2027 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 10/2025.

		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa		Dati elaborati sulla base dell'ultimo rendiconto 2024 approvato
2026	€. 35.566,38	
2027	€. 35.566,38	
2028	€. 35.566,38	

Stima del trend delle cessazioni		Es.: numero di pensionamenti programmati
2026	0	
2027	0	

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026:	
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:	Si prevede di completare la digitalizzazione dei processi, anche in considerazione degli investimenti in corso di completamento relativi agli avvisi PNRR riguardanti la digitalizzazione dei servizi al cittadino, con il personale dipendente indicato nell'organigramma
b) a seguito di esternalizzazioni di attività:	Non si prevedono esternalizzazioni di servizi
c) a seguito internalizzazioni di attività:	Non si prevedono internalizzazioni di servizi
d) a seguito di dismissione di servizi:	Non si prevedono dismissioni di servizi
e) a seguito di potenziamento di servizi:	Non si prevedono potenziamenti di servizi, anche in considerazione dell'esiguo numero di dipendenti in servizio
f) a causa di altri fattori:	non previsti

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2027:	
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:	Si prevede di completare la digitalizzazione dei processi, anche in considerazione degli investimenti in corso di completamento relativi agli avvisi PNRR riguardanti la digitalizzazione dei servizi al cittadino e alle relative economie di spesa, con il personale dipendente indicato nell'organigramma
b) a seguito di esternalizzazioni di attività:	Non si prevedono esternalizzazioni di servizi
c) a seguito internalizzazioni di attività:	Non si prevedono internalizzazioni di servizi
d) a seguito di dismissione di servizi:	Non si prevedono dismissioni di servizi
e) a seguito di potenziamento di servizi:	Non si prevedono potenziamenti di servizi, anche in considerazione dell'esiguo numero di dipendenti in servizio
f) a causa di altri fattori:	non previsti

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2028:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi: Si prevede di completare la digitalizzazione dei processi, anche in considerazione degli investimenti in corso di completamento relativi agli avvisi PNRR riguardanti la digitalizzazione dei servizi al cittadino e alle relative economie di spesa, con il personale dipendente indicato nell'organigramma
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: Non si prevedono esternalizzazioni di servizi
c) a seguito di internalizzazioni di attività: Non si prevedono internalizzazioni di servizi
d) a seguito di dismissione di servizi: Non si prevedono dismissioni di servizi
e) a seguito di potenziamento di servizi: Non si prevedono potenziamenti di servizi, anche in considerazione dell'esiguo numero di dipendenti in servizio
f) a causa di altri fattori: Non previsti

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Premessa

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2026		Non attuabile per numero dipendenti dell'Ente insufficiente
2027		Non attuabile per numero dipendenti dell'Ente insufficiente
2028		Non attuabile per numero dipendenti dell'Ente insufficiente
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2026		Non si prevedono modifiche del livello/inquadramento del personale dipendente dell'Ente
2027		Non si prevedono modifiche del livello/inquadramento del personale dipendente dell'Ente
2028		Non si prevedono modifiche del livello/inquadramento del personale dipendente dell'Ente

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno		
Premessa		
<p>Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - soluzioni interne all'amministrazione; - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti; - meccanismi di progressione di carriera interni; - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento); - <i>job enlargement</i> attraverso la riscrittura dei profili professionali; - soluzioni esterne all'amministrazione; - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni); - ricorso a forme flessibili di lavoro; - concorsi; - stabilizzazioni. 		

Soluzioni interne all'amministrazione		
	2026	Non previste
	2027	Non previste
	2028	Non previste
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
	2026	Non prevista
	2027	Non prevista
	2028	Non prevista
Meccanismi di progressione di carriera interni		
	2026	Non previsti
	2027	Non previsti
	2028	Non previsti
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
	2026	Non prevista
	2027	Non prevista
	2028	Non prevista
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		
	2026	Non prevista
	2027	Non prevista
	2028	Non prevista
Soluzioni esterne all'amministrazione		
	2026	Non previste
	2027	Non previste
	2028	Non previste
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		
	2026	Prosecuzione convenzione con altro comune per utilizzo in forma associata del Tecnico
		ISTITUTO DEL DISTACCO/COMANDO

	comunale per n. 14 ore settimanali	EX ART. 14 C.C.N.L. EE.LL. DEL 22/01/2004.
2027	Prosecuzione convenzione con altro comune per utilizzo in forma associata del Tecnico comunale per n. 14 ore settimanali	ISTITUTO DEL DISTACCO/COMANDO EX ART. 14 C.C.N.L. EE.LL. DEL 22/01/2004.
2028	Prosecuzione convenzione con altro comune per utilizzo in forma associata del Tecnico comunale per n. 14 ore settimanali	ISTITUTO DEL DISTACCO/COMANDO EX ART. 14 C.C.N.L. EE.LL. DEL 22/01/2004.
Ricorso a forme flessibili di lavoro		
2026	Utilizzo di personale dipendente di altre P.A. per l'espletamento di eventuale attività di supporto al Servizio finanziario	art. 36 del D.Lgs. n.165/2001; art. 1 comma 557 L. 30/12/2004, n. 311;
2027	Utilizzo di personale dipendente di altre P.A. per l'espletamento di eventuale attività di supporto al Servizio finanziario	art. 36 del D.Lgs. n.165/2001; art. 1 comma 557 L. 30/12/2004, n. 311
2028	Utilizzo di personale dipendente di altre P.A. per l'espletamento di eventuale attività di supporto al Servizio finanziario	art. 36 del D.Lgs. n.165/2001; art. 1 comma 557 L. 30/12/2004, n. 311
Concorsi		
2026	Non previsti	
2027	Non previsti	
2028	Non previsti	
Stabilizzazioni		
2026	Non previste	
2027	Non previste	
2028	Non previste	

La programmazione del fabbisogno di personale prevista nel piano rispetta i limiti e i vincoli normativi di seguito specificati:

Lavoro flessibile: art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito in L. n. 122/2010: Ai sensi 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 possono avvenire "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..." e rispettare il limite spesa personale flessibile art. 9 comma 28 DL 78/2010 pari a € 11.154,00 (spesa sostenuta nell'anno 2009). Pertanto, il Comune di Prascorsano non prevede, allo stato attuale, assunzioni a tempo determinato per l'anno di riferimento ma il ricorso a tale strumento per l'attivazione delle seguenti tipologie contrattuali:

- prestazioni di tipo occasionale (ex voucher) per €. 300,00 da parte di soggetti per garantire la continuazione del servizio di accompagnatore scuolabus per gli anni scolastici 2025/2026 e successivi, con particolare riferimento all'art. 54 bis della L. 50/2017 e s.m.i. ;

- Progetto di attivazione sociale PASS per l'anno 2026 da parte del CISS 38 di Cuornè, per il quale il Comune compartecipa per €. 3.000,00;
- PPU – lavoratori inseriti in progetti di pubblica utilità previsti da bandi regionali: spesa prevista in €. 850,00

L'Ente si riserva la possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili o nelle more delle procedure assunzionali a tempo indeterminato di cui sopra, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile. Anche per l'anno 2026 il Comune ha ceduto all'Unione Montana della Val Gallenca parte della quota del limite di spesa per lavoro flessibile pari ad €. 7.000,00.

Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale: combinato disposto tra il comma 562, art 1, della L. n. 296/2006, l'art. 3 del D.L.90 del 24/6/2014 convertito in L. 114 del 11/08/2014, la L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), il D.L. 113/2016 convertito in Legge 7 agosto 2016 n.160 (decreto Enti locali): si prevede in sintesi che per i Comuni fino a mille abitanti la spesa di personale non deve superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008 e il turn over è di un'assunzione per ogni cessazione intervenuta nell'anno precedente.

Questo Comune, avente una popolazione al 31/12/2024 inferiore a 1000 abitanti, rimane vincolato nella programmazione dei fabbisogni del personale esclusivamente alla spesa potenziale massima individuata nel limite della spesa del personale anno 2008 ex art. 1 comma 562 L.n 296/2006, pari ad €. 153.399,57. La spesa di personale in servizio prevista nel bilancio di previsione 2026/2028, riferita all'anno 2026, è pari a € 195.272,00 e, ai sensi dell'art. 1 comma 562, della Legge n. 296/2006, tolte le componenti escluse da tale spesa, pari ad € 63.427,74, la spesa netta è di € 131.844,26: tale spesa netta rispetta il limite di spesa 2008.

Verifica dell'assenza di eccedenza di personale: art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2011. Dalla ricognizione effettuata, non si ravvisano situazioni di soprannumero o eccedenza di personale sia in relazione alle esigenze funzionali della struttura organica del Comune che alla situazione finanziaria per il triennio preso in considerazione dal presente PIAO;

Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Premesso che alla data di redazione del presente piano, non è stato ancora approvato il rendiconto di gestione riferito all'anno 2025; con deliberazione n. 6 del 18 aprile 2025, il Consiglio comunale ha approvato il rendiconto di gestione riferito all'anno 2024, i cui dati di entrata e spesa vengono utilizzati per il calcolo della capacità assunzionale che segue.

Verificato, in applicazione delle regole introdotte dal richiamato articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo, effettuando il calcolo con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa, come da prospetti di calcolo disponibili agli atti del Servizio amministrativo, che:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **23,84%**
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente (<1000 abitanti), la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 29,50 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 33,50 %;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2026/2028, con riferimento all'annualità 2026, di Euro **35.566,38**, con individuazione di una soglia teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di €. **185.365,55**;

- Dall'anno 2025 non si applica l'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del richiamato decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, del ridetto decreto;
- La spesa di personale è stata calcolata secondo le regole stabilite dal D.M. 17/03/2020 con riferimento ai dati di bilancio su BDAP, da riportare nel PIAO 2026/2028.
- A mero scopo ricognitivo si rileva che questo Ente non ha capacità assunzionale derivante dai resti del quinquennio precedente, comunque non più applicabili a partire dall'anno 2025;

Utilizzo capacità assunzionali anno 2026

- *Progressione verticale speciale* conclusa nel 2023 tra aree di un istruttore amministrativo economico finanziario a tempo pieno e indeterminato – area degli istruttori – in funzionario amministrativo economico finanziario – area dei funzionari e della elevata qualificazione - nel SERVIZIO AMMINISTRATIVO mediante ‘procedura speciale’, come previsto dall’art. 13 comma 6 CCNL 2019- 2022: spesa annua prevista di €. 1.978,42 oltre oneri per €. 527,84, per un totale di €. 2.506,26 (esclusa IRAP per €. 168,17), finanziate in parte dall’utilizzo dello 0,55% del monte salari 2018, pari ad €. 466,48 e per la parte restante di €. **2.039,78** dall’ordinaria capacità assunzionale.

- *Procedura concorsuale per assunzione* a tempo indeterminato: per l’anno 2026 e seguenti non si prevede attivazione di procedure di assunzione

Dell’incremento di spesa di personale per l’anno 2026, come sopra determinato in €. **35.566,38**, viene utilizzato €. 2.039,78, derivanti da procedura di progressione tra le aree conclusa nel 2023 ai sensi dell’art. 13 comma 6 del CCNL 2022;

La capacità assunzionale complessiva residua del comune a partire dall’anno 2026, come definita all’art. 4, comma 2 del D.M. 17 marzo 2020, dedotto l’importo di €. **2.039,78** relativo alla progressione verticale indicata nel precedente punto, ammonterà pertanto conclusivamente a €. **33.526,60**.

Rilevato che, come si evince dai prospetti che seguono:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali ad oggi disponibili, desunti dal bilancio di previsione 2026/2028 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 29 del 16/12/2025;
- per le annualità 2026, 2027 e 2028 viene mantenuto il rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria.

Anno 2026

Calcolo capacità assunzionale	Importi	Riferimento D.P.C.M.
Spesa di personale anno 2024	149.799,17	art. 4 c. 2
Incremento massimo	35.566,38	
Spesa massima di personale	185.365,55	

Controllo limite

spesa personale prevista nel bilancio 2026/2028 - anno 2026	152.662,00
Capacità assunzionale residua anno 2026	32.703,55

Anno 2027

Calcolo capacità assunzionale	Importi	Riferimento D.P.C.M.
Spesa di personale anno 2024	149.799,17	art. 4 c. 2
Incremento massimo	35.566,38	
Spesa massima di personale	185.365,55	

Controllo limite

proiezione spesa di personale anno 2027 (dati BDAP bilancio 2026/2028)	157.458,00
Capacità assunzionale residua anno 2027	27.907,55

Anno 2028

Calcolo capacità assunzionale	Importi	Riferimento D.P.C.M.
Spesa di personale anno 2024	149.799,17	art. 4 c. 2
Incremento massimo	35.566,38	
Spesa massima di personale	185.365,55	

Controllo limite

proiezione spesa di personale anno 2028	157.458,00
Capacità assunzionale residua anno 2028	27.907,55

La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dalla presente programmazione di fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dall'articolo 4 del D.M. 17 marzo 2020:

- 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;
- comporta il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio.

Occorre ricordare che i dati utilizzati per la verifica della capacità assunzionale sono presunti e saranno aggiornati annualmente a seguito dell'approvazione dei relativi rendiconti.

Le spese di personale che il piano dei fabbisogni di personale triennio 2026/2028 comporta, rientrano nei limiti di spesa di cui all'art 1, comma 562, della Legge n. 296/2006 e s.m.i., di quanto previsto dal D.M. 17.03.2020 e all'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 e s.m.i.

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere favorevole.

Della stessa viene data informativa alle OO.SS.

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

Per gli enti con meno di 50 dipendenti il Piano della formazione non è previsto all'interno del PIAO, così come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del d.m. 132/2022. Ciò nonostante, si danno di seguito le seguenti indicazioni.

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

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

PRIORITA' STRATEGICHE:

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione, come previsto dalla direttiva del Ministro della PA del 24/03/2023 ad oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" e dalla successiva avente ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" del 14/01/2025, pur nella consapevolezza che i 3 dipendenti dell'Ente devono svolgere attività e erogare tutti i servizi previsti nelle funzioni fondamentali di un Ente comunale e la formazione necessaria a 360 gradi risulta di difficile applicazione.

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

n. 1 dipendente appartenente all'area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione – profilo professionale Funzionario amministrativo economico finanziario – ex cat D, a tempo pieno n. 1 dipendente appartenente all'area degli istruttori – profilo professionale istruttore amministrativo economico finanziario – ex cat C, a tempo pieno n. 1 dipendente appartenente all'area degli operatori esperti– profilo professionale esecutore tecnico manutentivo – ex cat B, a tempo pieno

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

tecnico comunale dipendente di altro Ente in convenzione art. 14 CCNL 2004 approvata la prima volta con deliberazione della Giunta comunale n.25 del 21/04/2017 e rinnovata annualmente, da ultimo per il 2026 con deliberazione n. 66 del 16/12/2025 che presta servizio presso l'Ente per n.

14 ore settimanali per la gestione del servizio tecnico

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

fruizione online di corsi di formazione offerti da piattaforme gratuite tipo IFEL, Syllabus, Accademia Comuni digitali. Formazione annuale per l'ufficio tributi con incarico a Studio professionale specializzato.

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

- a)QUALI: conoscenza della normativa in continua evoluzione che regola i servizi e le funzioni fondamentali dell'Ente comunale e delle procedure per la gestione dei servizi erogati al cittadino e alle Imprese
- b) IN CHE MISURA: 1 corso al mese per i due dipendenti dell'Ente, con un minimo di ore annuali da effettuare pari a 40
- c)IN CHE TEMPI: cadenza mensile

**SEZIONE 4
MONITORAGGIO**

4. Monitoraggio

NON COMPILARE