

PIAO2023/2025
Semplificato
(ente con meno di 50 dipendenti)

All. A

INTRODUZIONE

L'articolo 6 del [decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 6 agosto 2021, n. 113](#) ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con

esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Nel caso di variazione del termine di approvazione del bilancio preventivo, la scadenza per l'adozione di questo documento da parte degli enti locali è spostata ai 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento.

Con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato d'intesa con quello dell'Economia e delle Finanze [n. 132/2022](#) pubblicato sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 30 giugno 2022 e sulla Gazzetta Ufficiale del 7 settembre 2022 sono stati disciplinati

“i contenuti e lo schema tipo del Piao, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti”.

Sulla base delle previsioni contenute nel [Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022](#) sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai seguenti piani ed 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, piano delle azioni positive. - 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.

Inoltre nel PIAO devono essere incluse le scelte dell'ente in materia di formazione ed aggiornamento del personale dipendente.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-

2025 ha quindi il compito principale di fornire, un'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.

Laduratriennale del documento consentedi avere un arco temporale sufficientemente ampio per perseguire con successo tali finalità.

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.

SEZIONE PRIMA

SCHEDA ANAGRAFICA

Con atto costitutivo sottoscritto in data 20.6.2016, rep. N. 1 del 30.6.2016, i Comuni di Giardini Naxos, Castelmola, Letojanni, Gallodoro e Mongiuffi Melia, hanno costituito **l'UNIONE DEI COMUNI COMPRESORIO DI NAXOS E TAORMINA**.

Con successiva delibera di consiglio dell'unione dei n. 3 del 6.8.2019 è stato aggiornato lo statuto e l'atto costitutivo dell'unione dei Comuni Comprensorio di Naxos e Taormina con l'adesione del Comune di Taormina. La sede legale dell'Unione dei Comuni.

La sede legale dell'Unione è in Piazza A. Cacciola 98035 - Giardini-Naxos (ME), il Codice Fiscale è il seguente: 96009910835.

DATI DI CONTESTO

CONTESTO INTERNO

L'Unione dei Comuni ha una popolazione complessiva pari alla somma degli abitanti appartenenti ai Comuni aderenti all'Unione pari circa a 25.000 abitanti e le sono state attribuite solo le funzioni di formazione del personale e gestione del servizio di contrasto al randagismo nonché quelle essenziali legati all'esistenza stessa dell'Unione come soggetti di diritto.

Lo Statuto dell'Unione prevede l'attribuzione di ulteriori funzioni che necessitano dell'approvazione delle delibere consiliari inerenti le convenzioni per la disciplina delle medesime.

Il personale è composto da 5 dipendenti assegnati all'Unione dai singoli comuni che sono stati assegnato attraverso lo strumento dello scavalco d'eccezione.

L'Unione non ha capacità assunzionale in quanto non è stata mai ceduta dagli Enti aderenti.

CONTESTO ESTERNO

Ai fini dell'analisi del contesto esterno, ci si avvale degli elementi e dei dati contenuti nell'apposito documento redatto a tal fine dalla Direzione Investigativa Antimafia e disponibile al link <https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it>

Nella relazione aggiornata al primo semestre 2022 si riporta quanto segue: *Riguardo alla "fascia jonica", che si estende dalla periferia sud di Messina fino al confine con la provincia di Catania, si precisa che essa costituisce area d'influenza delle organizzazioni mafiose etnee in quanto vantaggiosa per lo spaccio di droga e per il reinvestimento dei capitali di provenienza illecita. Nel semestre tale territorio è stato interessato anche da taluni eventi delittuosi da cui non emergerebbero, allo stato, matrici mafiose ma che meritano di essere richiamati anche per il singolare allarme sociale destato.*

SEZIONE SECONDA

2.1 SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto Del Ministro Della Pubblica Istruzione n. 132/2022 la presente sezione non deve essere redatta per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Il principio cardine che guida l'azione amministrativa di questo Ente viene riassunto nell'enunciazione: "Lo scopo dell'amministrazione comunale deve essere quello di promuovere e conseguire una politica rivolta all'interesse generale". Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco si rimanda alla sezione strategica del DUP, che qui si intende in un senso generale richiamata.

2.2. SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PERFORMANCE La sottosezione Performance contiene la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione. L'art. 3, comma 1, lettera b), del citato decreto 30 giugno 2022 stabilisce che la sottosezione Performance sia predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e che, pertanto, al suo interno devono essere definiti: a) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia; b) gli obiettivi di digitalizzazione; c) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione; d) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. La disciplina della materia è contenuta nel D.Lgs. 150/2009 emanato in attuazione della delega espressa con la legge 15/2009, che individua i seguenti contenuti del piano: - indirizzi e obiettivi strategici ed operativi - indicatori per la misurazione e valutazione della performance - obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Con il Decreto Legislativo n. 74 del 25/05/2017, che ha modificato ed integrato il D.Lgs. n. 150/2009, sono stati introdotti nuovi ed ulteriori adempimenti in capo agli enti locali allo scopo di sviluppare una cultura del merito e della valorizzazione della qualità del lavoro e della produttività, del singolo e dell'Amministrazione, attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di valutazione, sostituendo il concetto di performance organizzativa ed individuale a quello di produttività individuale e collettiva. Nel processo di costruzione del piano della performance deve tenersi conto, in primo luogo, del contesto di riferimento che è espressivo dei bisogni della collettività e di tutti i soggetti che partecipano a vario titolo alla loro definizione. Assumono rilievo, al riguardo, gli stakeholders quali utenti o, comunque, portatori di interessi collettivi. Ciò che qualifica la pianificazione di un ente è infatti la sua capacità di cogliere la specificità dell'ambiente sociale di riferimento e di sapere tradurre le relative domande in servizi. Anche l'analisi del contesto interno ha una sua non trascurabile rilevanza evidenziando gli attori del processo, le risorse di cui si dispone e le finalità che si perseguono. **L'analisi del contesto (interno ed esterno) impone di rinviare la costruzione della sezione sulla performance ad una fase successiva. Infatti la mancanza di attribuzione di nuove funzioni all'Unione nonché la mancata attuazione della funzione formazione professionale non consente di programmare obiettivi operativi da realizzare nel breve periodo, in coerenza con gli obiettivi strategici.**

SEZIONE 2.3: RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

PREMESSA

Le indicazioni contenute nella presente sottosezione del PIAO danno attuazione alle disposizioni della [legge n. 190/2012](#), attraverso l'individuazione di misure finalizzate a prevenire la corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa dell'Unione, tenendo conto di quanto previsto dai decreti attuativi della citata legge, dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), nonché delle indicazioni dell'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) contenute nelle deliberazioni dalla stessa emanate e delle letture fornire dalla giurisprudenza. Con questa sezione si vogliono in primo luogo indicare le misure organizzative volte a contenere il rischio circa l'adozione di decisioni non imparziali, spettando poi alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo. La valutazione deve essere effettuata secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

Con il PNA 2019 l'Autorità Nazionale Anti Corruzione ha varato un documento che contiene le nuove indicazioni metodologiche per la gestione del rischio che gli enti devono seguire per la redazione

dei PTPCTe, oggi, della sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO. Essi costituiscono, al momento attuale, l'unico riferimento metodologico da seguire per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo ed aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2013 e 2015. Si tiene conto delle indicazioni contenute nel PNA 2022, valide per il triennio 2023/2025, approvato dal consiglio dell'ANAC il 16 novembre 2022.

Con l'adozione di questa sottosezione del PIAO si mira a ridurre le opportunità che facilitano la manifestazione di casi di corruzione, nonché ad aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione ed a creare un contesto in generale sfavorevole alla corruzione. Ai presenti fini, il concetto di corruzione va letto in senso lato, comprendente cioè i casi di c.d. cattiva amministrazione o *malagestio*, quali ad esempio i casi di cattivo uso delle risorse, spreco, privilegio, mancanza di apertura e cortesia nei confronti dell'utenza, danni di immagine, favoritismi personali etc.

Tale sezione, in coerenza con le disposizioni contenute nella legge n. 190/2012 e nel Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), in continuità con quanto sviluppato già nel precedente, è stato redatto nell'ottica di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio, nonché di creare un collegamento tra prevenzione della corruzione e trasparenza per una più ampia gestione del «rischio istituzionale». Il Piano – Sezione Anticorruzione e Trasparenza costituisce quindi lo strumento attraverso il quale l'Unione sistematizza un processo finalizzato a formulare e codificare una strategia di prevenzione della corruzione e a rafforzare le prassi, regole di buona amministrazione, a presidio dell'integrità del pubblico funzionario e dell'agire amministrativo. È sommaria a costruire un contesto organizzativo sfavorevole al verificarsi di fatti corruttivi o quantomeno ad intercettarli non appena gli stessi si sono commessi, in modo da poterli tempestivamente evitare e la prosecuzione e i danni.

Nella sua redazione si tiene conto dei principi guida individuati nel PNA (strategici, metodologici, finalistici) e pur nella continuità, in quanto compatibile, con il precedente, mira a rendere il piano uno strumento di lavoro utile, sostenibile ed attuabile, puntando ad una logica di miglioramento continuo e graduale, attraverso un maggiore coinvolgimento degli organi politici, dei cittadini e dei portatori di interessi e puntando su un nucleo di misure concrete in grado sia di presidiare le minacce potenziali che emergono da una adeguata analisi del contesto esterno e interno sia di migliorare le disfunzioni a livello organizzativo, in una logica maggiormente improntata alla trasparenza dei dati e delle informazioni, al monitoraggio delle misure, alla rendicontazione e valutazione dei risultati.

Si provvede quindi alla sua redazione della sezione anche per quest'anno come “strumento in progress”, nella consapevolezza che i processi di miglioramento di una organizzazione sono lunghi e complessi e soprattutto in considerazione del fatto che l'Unione dei Comuni “Comprensorio Naxos Taormina” è un Ente che sta strutturando di anno in anno le proprie funzioni e, per il momento, svolge solo due funzioni derivate dai Comuni che ne fanno parte.

Sidàattochelemisuredellasezionetrasparenzasonocoordinateconlemisureegliinterventiprevistidalla sezione di prevenzione della corruzione. Il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza, infatti, oltre che costituire il livello essenziale delle prestazioni erogate, rappresenta un valido strumento di diffusione e affermazione della cultura del rispetto delle regole, nonché di prevenzione e di lotta ai fenomeni corruttivi. L'obiettivo della sezione è il consolidamento, all'interno dell'Ente di una cultura diffusa della "buona amministrazione" attraverso lo sviluppo di comportamenti e azioni capaci di evidenziare, in ogni processo, il perseguimento in via esclusiva dell'interesse pubblico.

Per l'aggiornamento del Piao – Sezione Anticorruzione e Trasparenza si è proceduto a pubblicare un avviso prot. n. 51/2023 e pubblicato in Amministrazione trasparente giorno 11 luglio 2023 nella sezione Atti Generali/Piano triennale di prevenzione della corruzione con scadenza il 17 luglio 2023 al fine di ricevere eventuali proposte.

Non è stata ricevuta alcuna indicazione.

Nel corso del 2023 è stata condotta ai fini della predisposizione della sezione rischi corruttivi e trasparenza una nuova analisi dei processi anche alla luce dei rischi già analizzati nel precedente piano; all'esito dell'analisi vengono quindi nella scheda allegata indicate in aggiornamento i processi e le misure che gli stessi Responsabili, con il coordinamento del RPCT, hanno ritenuto necessario implementare.

Per l'adozione della presente sottosezione sono state coinvolte tutte le strutture amministrative dell'ente, la proposta è stata presentata dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPCT), che è stato individuato nella persona del Segretario Generale Dott. Giuseppe Piluso con Determina Sindacale n. 1 del 22 marzo 2022.

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.

Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (di cui all'art. 10 del d.lgs. n. 33 del 2013 e di seguito anche "Programma") è ormai trasfuso, sin dal 2017, nel Piano di prevenzione della corruzione, a seguito delle modifiche di cui alla L. 97/2016. L'indicazione ancora come "programma" e la divisione interna della parte relativa alla prevenzione della corruzione rispetto a quella relativa alla trasparenza, servono solo per meglio comprenderne lo specifico contenuto e gli obblighi previsti.

SOGGETTI, COMPITI E RESPONSABILITÀ DELLA STRATEGIA DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.

Il processo di adozione del Piano e la sua attuazione prevede l'azione coordinata dei seguenti soggetti.

Gli organi politici:

- Il Presidente della Giunta: ha designato il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (Determina Presidenziale n. 1 del 22 marzo 2022);
- il Consiglio: adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- la Giunta: adotta il Piano (come da PNA) ed i suoi aggiornamenti.

Il Responsabile della prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT):

- svolge i compiti indicati nel PNA ed i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità (art. 15 D.Lgs n. 39 del 2013);
- elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne garantisce la pubblicazione;
- in qualità di responsabile della trasparenza svolge le conseguenti funzioni (art. 43 del D.Lgs n. 33 del 2013 e ss. mm. e ii.);
- coordina i referenti degli Enti se nominati.

Sui poteri del RPCT, l'ANAC nel PNA 2019, riprendendo la delibera n. 840 del 2018, ha precisato che l'obiettivo principale assegnato al RPCT è quello della predisposizione del sistema di prevenzione della corruzione di un'amministrazione o ente e della verifica della tenuta complessiva di tale sistema al fine di contenere fenomeni di cattiva amministrazione. Laddove il RPCT sia destinatario di segnalazioni o comunque riscontri fenomeni di corruzione, in senso ampio, i suoi compiti si sostanziano in una delibazione sul fumus di quanto rappresentato al fine di stabilire se esistano ragionevoli presupposti di fondatezza. Qualora ricorra tale evenienza, sarà cura del RPCT rivolgersi agli organi interni o agli enti/istituzioni esterne preposti ai necessari controlli, in una logica di valorizzazione e ottimizzazione del sistema di controlli già esistenti nelle amministrazioni.

Resta fermo che non spetta al RPCT né accertare responsabilità individuali - qualunque natura esse abbiano -, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione, a pena di sconfinare nelle competenze di altri soggetti a ciò preposti nell'ente o amministrazione.

I Dirigenti dei settori (o posizioni apicali negli enti privi di dirigenza) e responsabili di ciascun servizio:

- svolgono attività informativa nei confronti del responsabile;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione da parte del proprio personale;

- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, o la sospensione e la rotazione del personale in conformità alle previsioni contenute nel presente Piano; - osservano le misure contenute nel PTPC.

I Responsabili di servizio informano periodicamente il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza circa il monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali e comunicano l'esito del monitoraggio per le pubblicazioni al sito internet istituzionale.

Il Nucleo di valutazione

1. Il Nucleo di valutazione dell'Unione Comprensorio Naxos Taormina non è stato ancora nominato. In questa fase di *vacatio* il Segretario Generale ha svolto e continua svolgere le seguenti funzioni:

- a) partecipa al processo di gestione del rischio;
- b) considera i rischi e le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti.
- c) svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44, d.lgs. n. 33 del 2013);
- d) esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);
- e) partecipa alla valutazione dei Responsabili di servizio.

I Dipendenti

L'Unione dei Comuni Naxos Taormina non ha dipendenti a tempo indeterminato ma solo dipendenti assegnati dai singoli Comuni in regime di scavalco di eccedenza.

Tutti i dipendenti osservano le disposizioni del Piano e in ottemperanza allo stesso:

- a) concorrono ad attuare la prevenzione;
- b) partecipano al processo di gestione del rischio;
- c) segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, al proprio Responsabile di servizio e all'Ufficio procedimenti disciplinari;
- d) segnalano casi di personale conflitto di interessi, ai sensi dell'art. 6 bis, l. 241/1990 e degli artt. 6 e 7, d.p.r. 62/2013, nonché di ogni altra disposizione normativa e amministrativa;
- e) danno esecuzione agli obblighi di trasparenza;
- f) improntano ogni condotta in modo da garantire la maggiore imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa.

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Unione dei Comuni

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

- a) osservano le misure contenute nel Piano;
- b) segnalano le situazioni di illecito;
- c) improntano ogni condotta in modo da garantire la maggiore imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa.

Il Revisore dei Conti

Analizza e valuta nelle attività di propria competenza e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione e i rischi connessi, riferendo al RPCT.

Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica. È specificatamente coinvolto nei controlli relativi agli interventi PNRR.

SISTEMA GESTIONE DEL RISCHIO

LA MAPPATURA DEI PROCESSI

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

La mappatura dei processi è lo strumento volto ad individuare e rappresentare le attività dell'Amministrazione, attraverso i processi organizzativi in cui la stessa si articola, e consentendo l'individuazione del contesto entro il quale deve essere sviluppata la valutazione del rischio.

Gli si sottolinea che il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo, ricomprendendo esso l'insieme delle attività correlate o interagenti, tese a realizzare uno specifico obiettivo, destinato a soggetti esterni o interni all'Amministrazione, descrivendo un modello organizzativo ossia le attività, gli obiettivi, le risorse umane, economiche e strumentali per il raggiungimento del risultato atteso.

La mappatura consiste nella puntuale declinazione del processo, delle sue fasi e delle responsabilità ad essa correlate. Essa consente di elaborare il Catalogo Rischi, individuando – appunto – i rischi associabili all'oggetto di analisi e formalizzandoli nel RPCT.

La mappatura dei processi si articola secondo le indicazioni metodologiche del PNA 2019 in 3 fasi: identificazione, descrizione, rappresentazione. L'identificazione dei processi consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti. In questa fase l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento nella successiva fase. L'ANAC ribadisce che i processi individuati dovranno far riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata) a rischio. Il risultato atteso della prima fase della mappatura è l'identificazione dell'elenco completo dei processi dall'amministrazione. Secondo gli indirizzi del PNA, i processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi.

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

Nell'allegato b sono definite i rischi concreti connessi al limitato numero di procedimenti dell'Unione e le conseguenti misure previste. È opportuno, infatti, ricordare che la struttura organizzativa dell'ente è ripartita in tre Settori, la cui direzione è affidata a dipendenti in regime del cosiddetto "scavalco di eccedenza" e le funzioni affidate all'Unione sono solo due: Gestione del Rendimento e Formazione professionale.

I procedimenti coinvolti sono quelli afferenti alle aree di rischio. Il rischio è stato individuato sulla base delle probabilità di verifica di eventi corruttivi.

Valutazione e trattamento del rischio

Per i rischi si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e sull'obiettivo istituzionale dell'ente, incertezza connessa alla possibilità che si verifichi un dato evento, ovvero un insieme di circostanze che si frappongono, o si oppongono, al perseguimento dell'obiettivo istituzionale stesso. Secondo il PNA, la valutazione del rischio è una "macro-fase" del processo di gestione del rischio, nel corso della quale il rischio stesso viene "identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio)".

Tale "macro-fase" si compone di tre sub-fasi: identificazione, analisi e ponderazione.

Identificazione

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

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

Il coinvolgimento della struttura organizzativa è essenziale. Infatti, i vari responsabili degli uffici, vantando una conoscenza approfondita delle attività, possono facilitare l’identificazione degli eventi rischiosi. Inoltre, è opportuno che il RPCT, “mantenga un atteggiamento attivo, attento a individuare eventi rischiosi che non sono stati rilevati dai responsabili degli uffici e a integrare, eventualmente, il registro (o catalogo) dei rischi”.

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

L’oggetto di analisi è l’unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi. Dopo la “mappatura”, l’oggetto di analisi può essere: l’intero processo; ovvero le singole attività che compongono ciascun processo.

Secondo l’Autorità, “Tenendo conto della dimensione organizzativa dell’amministrazione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, l’oggetto di analisi può essere definito con livelli di analiticità e, dunque, di qualità progressivamente crescenti”.

L’ANAC ritiene che, in ogni caso, il livello minimo di analisi per l’identificazione dei rischi debba essere rappresentato almeno dal “processo”. In tal caso, i processi rappresentativi dell’attività dell’amministrazione “non sono ulteriormente disaggregati in attività”. Tale impostazione metodologica è conforme ai principi della “gradualità”.

L’analisi svolta per processi, e non per singole attività che compongono i processi, “è ammissibile per amministrazioni di dimensione organizzativa ridotta o con poche risorse e competenze adeguate allo scopo, ovvero in particolari situazioni di criticità”. “L’impossibilità di realizzare l’analisi a un livello qualitativo più avanzato deve essere adeguatamente motivata nel PTPCT” che deve prevedere la programmazione, nel tempo, del graduale innalzamento dei dettagli dell’analisi.

L'Autorità consente che l'analisi non sia svolta per singole attività anche per i

“processi in cui, a seguito di adeguate e rigorose valutazioni già svolte nei precedenti PTPCT, il rischio ocorruttivo [sia] stato ritenuto basso e per il quale non si siano manifestati, nel frattempo, fatti o situazioni indicative di qualche forma di criticità”. Al contrario, per i processi che abbiano registrato rischi corruttivi elevati, l'identificazione del rischio sarà “sviluppata con un maggior livello di dettaglio, individuando come oggetto di analisi, le singole attività del processo”. Data la dimensione organizzativa contenuta dell'ente, il RPCT ha svolto l'analisi prevalentemente per singoli “processi”.

Sempre secondo gli indirizzi del PNA, e in attuazione del principio della “gradualità” (PNA 2019), il RPCT ed i Responsabili dei Settori si riuniranno per definire e analizzare i nuovi processi che scaturiranno dall'eventuale attribuzione di nuove funzioni in capo all'Unione.

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

Tenuto conto della dimensione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, ogni amministrazione stabilisce le tecniche da utilizzare, indicandole nel PTPCT. L'ANAC propone, a titolo di esempio, un elenco di fonti informative utilizzabili per individuare eventi rischiosi, quali:

i risultati dell'analisi del contesto interno e esterno; le risultanze della mappatura dei processi; l'analisi di eventuali casi giudiziari ed altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato, anche in altre amministrazioni o enti simili; i confronti con responsabilità o persone che abbiano conoscenza diretta dei processi e quindi delle relative criticità; gli esiti del monitoraggio svolto dal RPCT e delle attività di altri organi di controllo interno; le segnalazioni ricevute tramite il “whistleblowing” o attraverso altre modalità; le esemplificazioni eventualmente elaborate dall'ANAC per il comparto di riferimento; il registro di rischi realizzato da altre amministrazioni, simili per tipologia e complessità organizzativa.

Il RPCT ha applicato principalmente le metodologie seguenti:

in primo luogo, il coinvolgimento degli stessi funzionari responsabili, con conoscenza diretta dei processi e quindi delle relative criticità;

quindi, i risultati dell'analisi del contesto;

le risultanze della mappatura;

l'analisi di casi giudiziari ed altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato in altre amministrazioni o enti simili;

segnalazioni ricevute tramite il “whistleblowing” o con altre modalità.

Identificazione dei rischi: una volta individuati gli eventi rischiosi, questi devono essere formalizzati e documentati nel Piano di prevenzione della corruzione.

Secondo l'Autorità, la formalizzazione potrà avvenire tramite un “**registro ocatalogodeirischi**” dove, per ogni oggetto di analisi, processo o attività che sia, è riportata la descrizione di “tutti gli eventi rischiosi che possono manifestarsi”.

Per ciascun processo deve essere individuato almeno un evento rischioso.

Nella costruzione del registro l'Autorità ritiene che sia “importante fare in modo che gli eventi rischiosi siano adeguatamente descritti” e che siano “specifici del processo nel quale sono stati rilevati e non generici”.

Il RPCT, con i funzionari dell'ente responsabili delle principali ripartizioni organizzative, che vantano una approfondita conoscenza dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio, ha prodotto un **catalogo deirischi principali**.

Il catalogo è riportato nell'allegato B.

Analisi del rischio

L'analisi del rischio secondo il PNA si prefigge due obiettivi:

comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso

l'esame dei cosiddetti “fattori abilitanti” della corruzione;

stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività.

Fattori abilitanti

L'analisi è volta a comprendere i “fattori abilitanti” la corruzione, i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. Per ciascun rischio, i fattori abilitanti possono essere molteplici e combinarsi tra loro. L'Autorità propone i seguenti esempi:

assenza di misure di trattamento del rischio (controlli): si deve verificare se siano già stati predisposti, e con quale efficacia, strumenti di controllo degli eventi rischiosi;

manca trasparenza;

eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;

esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi di un unico soggetto;

scarsa responsabilizzazione interna;

inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi; inadeguatezza di diffusione della cultura della legalità;

manca attuazione dei principi di distinzione tra politica e amministrazione.

Stima del livello di rischio

In questa fase si procede alla stima del livello di esposizione al rischio per ciascun oggetto di analisi.

Misurare il grado di esposizione al rischio consente di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio da parte del RPCT. Secondo l'ANAC, l'analisi deve svolgersi secondo un criterio generale di "prudenza" poiché è assolutamente necessario "evitare la sottostima del rischio e non permettere che attività in alcun modo opportune misure di prevenzione".

L'analisi si sviluppa secondo le fasi seguenti:

scegliere l'approccio valutativo;

individuare i criteri di valutazione;

rilevare i dati e le informazioni;

formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

Per stimare l'esposizione ai rischi, l'approccio può essere di tipo qualitativo o quantitativo, oppure un mix tra i due.

Approccio qualitativo: l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi intermininumerici.

Approccio quantitativo: nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche e matematiche per quantificare il rischio intermininumerici.

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

Criteri di valutazione

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

Per stimare il rischio è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione.

In forza dei principi di "gradualità", tenendo conto della dimensione organizzativa, delle conoscenze e delle risorse, gli indicatori possono avere livelli di qualità e di complessità progressivamente crescenti.

L'Autorità ha proposto indicatori comunemente accettati, ampliabili o modificabili da ciascuna amministrazione (PNA 2019, Allegato n. 1).

Gli indicatori sono:

livello di interesse “esterno”: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, ed i benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;

grado di discrezionalità del decisore interno: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;

manifestazione di eventi corruttivi in passato: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;

trasparenza/opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;

livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione e, comunque, determinare un'incertezza sul reale livello di rischio;

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

Tutti gli indicatori suggeriti dall'ANAC sono stati utilizzati per valutare il rischio nel presente Piano. I risultati dell'analisi sono stati riportati nell'allegato B.

Rilevazione dei dati delle informazioni

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

Il PNA prevede che le informazioni possano essere “rilevate da soggetti con specifiche competenze o adeguatamente formati”, oppure attraverso modalità di autovalutazione da parte dei responsabili degli uffici coinvolti nello svolgimento del processo.

Qualora si applichi l'autovalutazione, il RPCT deve vagliare le stime dei responsabili per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della “prudenza”.

Le valutazioni devono essere suffragate dalla “motivazione del giudizio espresso”, fornite di “evidenze a supporto” e sostenute da “dati oggettivi, salvo documentata indisponibilità degli stessi” (Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29).

L'ANAC ha suggerito i seguenti “dati oggettivi”:

idatisuiprecedentigiudiziariedisciplinariacaricodeidipendenti,fermorestandochelefattispeciedacon sideraresonolesentenzedefinitive,iprocedimentiincorso,le citazioniagiudiziorelativa:reaticontrola PA;false truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate alla PA (artt. 640 e640-bisCP);procedimentiperresponsabilitàcontabile;ricorsiintemadiaffidamentodicontratti); le segnalazioni pervenute:whistleblowingoaltremodalità, reclami, indagini dicustomersatisfaction,ecc.; ulterioridatiinpossessedell'amministrazione(adesempio:rassegnestampa, ecc.).

Infine,l'Autoritàhasuggeritodi"programmareadeguatementel'attivitàdirilevazioneindividuan donelPTPCTtempierresponsabilità"e,laddovesiaposibile, consiglia "di avvalersi di strumenti e soluzioni informatiche idonee afacilitarelarilevazione,l'elaborazioneelatrasmisionedeidatiedelleinformazioninecessarie"(Allegaton.1,pag.30).

Comegiàprecisato, data l'esiguità delle funzioni e la presenza residuale dei funzionari dato il loro impegno "a scavalco di eccedenza" ilRPCT e i Responsabili dei Settori hanno verificato il lavoro già svolto nel precedente anno per capire se sussistevano elementi di novità.

Misurazione del rischio

In questa fase, per ogni oggetto di analisi si procede alla misurazione degliindicatoridirischio.

L'ANACsostienechesarebbe"opportunoprivilegiareun'analisi ditipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispettoadun'impostazionequantitativacheprevedel'attribuzionedipunteggi".

Selamisurazionedegliindicatoridirischioviensvoltaconmetodologia"qualitativa"èpossibileapplicareunascaladivalutazioneditipoordinale:alto,medio,basso.

"Ognimisurazione deve essere adeguatamente motivata allaluce deidatiedelle evidenze raccolte"(PNA2019,Allegaton.1,pag.30).

Attraversolamisurazione deisingoliindicatorisidovràpervenireallavalutazione complessiva del livello di rischio. Il valore complessivo ha lo scopodifornireuna"misurazione sintetica"e,ancheinquestocaso, potrà essere usatalascaladimisurazioneordinale(basso,medio,alto).

L'ANAC,quindi,raccomandaquantosegue:

qualora, per un dato processo, siano ipotizzabili più eventi rischiosi con un diverso livello di rischio, "si raccomanda di far riferimento al valore più alto nellostimarel'esposizione complessiva del rischio"; evitarechelavalutazione siadadallamediadeisingoliindicatori;ènecessario

“far prevalere il giudizio qualitativo rispetto ad un merco calcolato matematico”.

In ogni caso, vige il principio per cui “ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte”.

Come da PNA, **l'analisi del presente Piano è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo ed è stata applicata la scala ordinale** suggerita dal PNA: basso, medio, alto.

I risultati della misurazione sono riportati nell'allegato B.

Laponderazione

La ponderazione del rischio è l'ultimo step della macro-fase di valutazione del rischio.

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

Nella fase di ponderazione si stabiliscono:

le azioni da intraprendere per ridurre il grado di rischio;

le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Per quanto concerne le **azioni**, al termine della valutazione del rischio devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione.

“La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti”.

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

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

Per quanto concerne la definizione delle **priorità** di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione si dovrà tener conto del livello di esposizione al rischio e “procedere in ordine via via decrescente”, iniziando dalle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio

Trattamento del rischio

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

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

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

Le misure possono essere classificate in "**generali**" e "**specifiche**".

Misure generali: misure che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione.

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

L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano la parte essenziale del Piano di prevenzione della corruzione. Tutte le attività precedenti sono di ritenersi propedeutiche all'identificazione e alla progettazione delle misure che sono, quindi, la parte fondamentale del Piano – Sezione di prevenzione della Corruzione. È pur vero, tuttavia, che in assenza di un'adeguata analisi propedeutica, l'attività di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione può rivelarsi inadeguata.

In conclusione, il trattamento del rischio:

è il processo in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta;
si programmano le modalità della loro attuazione.

Individuazione delle misure

Il primo step del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione della corruzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi. L'Amministrazione deve individuare le misure più idonee a prevenire i rischi, in funzione del livello di rischio e dei loro fattori abilitanti.

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

Il PNA suggerisce le misure seguenti che possono essere applicate sia come

“generali” che come “specifiche”:

controllo; trasparenza;

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

regolamentazione; semplificazione; formazione;

sensibilizzazione e partecipazione; rotazione;

segnalazione e protezione; disciplina del conflitto di interessi;

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

L'individuazione delle misure non deve essere astratta e generica. È necessario indicare chiaramente la misura puntuale che l'amministrazione ha individuato ed intende attuare.

Le misure suggerite dal PNA possono essere sia di tipo "generale" che di tipo "specifico".

Atitoloesemplificativo, unamisura di trasparenza, può essere programmata sia

come misura "generale", che "specifico". È generale quando insiste trasversalmente

sull'organizzazione, al fine di migliorare complessivamente la trasparenza dell'azione amministrativa (es. la corretta e puntuale

applicazione del d.lgs. 33/2013). Invece, è di tipo specifico, se in risposta a specifici problemi di scarsa

trasparenza, rilevati tramite l'analisi del rischio, si impongono modalità per rendere trasparente il processo giudiziario "opachi" e maggiormente fruibile le informazioni sugli stessi.

In questa fase, il RPCT, secondo il PNA, ha individuato misure generali e misure specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio **alto**.

Le misure sono state inserite in apposita colonna dell'Allegato B.

Programmazione delle misure

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

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

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

Le misure programmate dovranno attuarsi nel corso del 2023 ma considerata l'esiguità delle funzioni attribuite non è possibile programmare o scadenzare ulteriori misure.

Si procederà all'aggiornamento ove i Comuni aderenti all'Unione procederanno all'attribuzione di nuove funzioni o nel caso si verificano nuovi fenomeni di rischio.

Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower).

Procedura in materia di segnalazione di illeciti e tutela del dipendente pubblico. Art. 54-bis del D. Lgs. n. n. 165/2001 – (c.d. whistleblower).

Con la presente sezione del Piano anticorruzione si porta a conoscenza di tutto il personale dipendente e cittadini la disciplina prevista dall'ordinamento a tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e la relativa procedura per la segnalazione di fatti illeciti attivabile all'interno di questa Pubblica Amministrazione.

Fonte normativa e natura dell'istituto

L'art. 1 comma 51 della Legge 190/2012 ha inserito nell'ambito del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, un nuovo articolo, il 54 bis, ad oggetto: "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta una misura finalizzata a favorire la segnalazione, da parte dei dipendenti comunali, di fattispecie di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi), misura nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

L'anzidetto articolo 54-bis del D.lgs. n. 165/2001 disciplina quanto segue:

"Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sotto-posto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia".

Nei commi successivi la norma prevede poi la tutela dell'anonimato del segnalante, il divieto di discriminazione e l'esclusione delle segnalazioni dal diritto di accesso di cui alla L. 241/1990.

Come disposto sin dalla determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 e dalle disposizioni normative di cui sopra, con la presente sezione si provvede a definire:

l'ambito soggettivo di applicazione;

l'oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela;

le procedure di segnalazione di presunti illeciti da parte dei dipendenti al Responsabile della prevenzione della corruzione (di seguito "Responsabile");

la procedura di gestione delle segnalazioni;

le misure di tutela del segnalante;

le misure di tutela della riservatezza del contenuto della segnalazione;

la responsabilità del segnalante.

Ambito soggettivo di applicazione

La tutela ex art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 è riconosciuta a tutti i dipendenti che in ragione del proprio rapporto di lavoro siano venuti a conoscenza di condotte illecite ed effettuano una segnalazione.

L'Unione dei Comuni "Comprensorio Naxos e Taormina" estende tale forma di tutela ai consulenti e collaboratori a qualsiasi titolo dell'ente. Al riguardo si specifica che viene definito whistleblower "colui il quale testimonia un illecito o un'irregolarità durante lo svolgimento delle proprie mansioni lavorative e decide di segnalarlo a un soggetto che possa agire ... Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano oggettivi comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse dell'ente (e non quelle relative a soggettive lamentele personali)".

Oggetto delle segnalazioni

Oggetto di segnalazione sono le condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Le condotte illecite oggetto di segnalazioni meritevoli di tutela sono:

- a) le fattispecie delittuose di cui al Titolo II, Capo I del Codice Penale;
- b) le situazioni in cui nel corso dell'attività amministrativa si riscontri l'abuso del potere affidato ad un soggetto per ottenere vantaggi privati e i casi in cui si evidenzino un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto a conoscenza direttamente per le quali il segnalante è tenuto a dichiarare:

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

In particolare, come previsto nel modello cartaceo per la segnalazione di condotte illecite, la segnalazione deve:

- descrivere il fatto (condotta ed evento);
- indicare l'autore del fatto (indicando i dati anagrafici, se conosciuti, e, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione);
- indicare eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;

- fornire eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti esposti.

In calce alla segnalazione deve essere apposta l'indicazione di luogo e data e la firma del segnalante.

Il "segnalante" non dovrà utilizzare, quindi, l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro superiori gerarchici o l'Amministrazione, per le quali occorre riferirsi alla disciplina e alle procedure di competenza di altri organismi o uffici.

Procedure di segnalazione

Per l'invio delle segnalazioni si può provvedere a mezzo consegna personale al Responsabile per la prevenzione della corruzione o mediante invio per posta elettronica alla mail g.piluso@comunecastelmola.it. La segnalazione si può effettuare compilando l'apposito modello (approvato quale ALLEGATO C della delibera di approvazione del Piao) reperibile nella rete Internet dell'Unione dei Comuni in "Amministrazione trasparente", nella sottosezione "Altri contenuti – corruzione".

Il modulo prevede l'indicazione di tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e controlli a riscontro della fondatezza dei fatti che sono ricompresi nell'oggetto della segnalazione.

All'atto del ricevimento della segnalazione, il "Responsabile" avrà cura di separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione per tutta la durata dell'istruttoria del procedimento, rendendo impossibile risalire all'identità del segnalante se non nell'eventuale procedimento disciplinare a carico del segnalato e, in generale, nei casi in cui l'anonimato non è opponibile per legge.

La conservazione dei dati avverrà a norma di legge e per il tempo necessario e, qualora i dati fossero costituiti da documenti cartacei, si provvederà alla custodia e conservazione in apposito armadio chiuso a chiave situato presso l'ufficio del "Responsabile" e accessibile solo alle persone appositamente autorizzate.

Al fine di garantire la sicurezza e la riservatezza delle informazioni raccolte, l'accesso ai dati sarà consentito esclusivamente, oltre che al "Responsabile" agli amministratori di sistema.

Procedura di gestione delle segnalazioni :

Dalla consegna al Responsabile per la prevenzione della corruzione ha inizio la procedura di gestione della stessa.

La segnalazione è presa in carico dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione che provvederà alla protocollazione delle segnalazioni in arrivo, in via riservata.

Nel caso di necessità di acquisire ulteriori chiarimenti, da richiedere al segnalante e/o ad eventuali altri soggetti, l'acquisizione è disposta dal "Responsabile".

Tutte le segnalazioni ricevute sono sottoposte ad istruttoria e definite nel termine di 120 giorni dalla loro ricezione fatta salva la proroga dei termini se l'accertamento risulta particolarmente complesso.

Il "Responsabile", a conclusione degli accertamenti nei termini di cui sopra, informa dell'esito o dello stato degli stessi il segnalante, inoltre sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione.

Nel caso, invece, all'esito delle opportune verifiche, la segnalazione risulti fondata, in tutto o in parte, in relazione alla natura della violazione, il Responsabile provvederà:

- a) a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile del Settore di appartenenza dell'autore della violazione accertata affinché adotti i provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare, purchè la competenza, per la gravità dei fatti, non spetti direttamente all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD);
- b) a presentare segnalazione all'Autorità Giudiziaria competente, se sussistono i presupposti di legge;
- c) ad adottare o a proporre di adottare, se la competenza è di altri soggetti o organi, tutti i necessari provvedimenti amministrativi per il pieno ripristino della legalità.

Nel caso di trasmissione a soggetti interni dell'amministrazione sarà inoltrato solo il contenuto della segnalazione eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante. Nel caso di soggetti esterni all'amministrazione la trasmissione avverrà avendo cura di evidenziare che trattasi di segnalazione pervenuta da un soggetto cui è riconosciuta una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001.

I dati e i documenti oggetto di segnalazione saranno conservati a norma di legge. Gli eventuali dati sensibili contenuti nella segnalazione sono trattati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento il Responsabile per la prevenzione della corruzione renderà conto nella relazione annuale in materia di anticorruzione di cui all'art. 1, comma 14, della L. n. 190/2012 adottando ogni cautela per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Misure di tutela del segnalante

Il procedimento di gestione della segnalazione garantisce la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

Il dipendente che inoltra una segnalazione deve essere individuabile e riconoscibile. Fermo restando quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione la segnalazione anonima non rientra nella fattispecie prevista dalla norma.

Nel caso di trasmissione a soggetti interni o esterni all'ente si osservano rispettivamente le modalità di cui al paragrafo "Procedura di gestione delle segnalazioni".

La tutela non trova applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa.

La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante è garantita anche nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato. Il nominativo del segnalante può essere rivelato solo nei casi in cui il procedimento disciplinare si basi unicamente sulla denuncia del dipendente pubblico e sia assolutamente indispensabile per la difesa del segnalato.

Spetta al responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinare valutare se ricorre la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. L'identità del segnalante viene rivelata al responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinare solo al momento della richiesta da parte del soggetto interessato.

Sia in caso di accoglimento della domanda, sia in caso di diniego, il responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinare motiva adeguatamente la scelta ai sensi della L. 241/1990.

Il dipendente che effettua segnalazioni di condotte illecite non può, inoltre, "essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia", ove per misura discriminatoria si fa riferimento a:

- azioni disciplinari ingiustificate;
- molestie sul luogo di lavoro;
- qualsiasi forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Misure di tutela del contenuto della segnalazione

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione adotta ogni cautela per mantenere riservato, per quanto possibile, anche in riferimento ad esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa.

La documentazione attinente la segnalazione è sottratta al diritto di accesso di cui all'art. 22 della L. 241/1990.

La responsabilità del segnalante

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

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

Nel caso in cui, a seguito di verifiche interne, la segnalazione risulti priva di ogni fondamento saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione.

Disposizioni ulteriori

La procedura individuata nella presente sezione per il whistleblowing, nonché i profili di tutela del segnalante e le forme di raccordo con le altre strutture per i reclami potranno essere sottoposti a eventuale revisione, qualora necessario.

LA FORMAZIONE.

L'Unione essendo composta da quattro dipendenti con contratti a tempo determinato ex art. 1 comma 557 della legge 311/2004 si è avvalsa in passato della formazione anticorruzione svolta dai singoli Enti.

In considerazione del passaggio della formazione tra le funzioni dell'Unione, quando gli Enti trasferiranno le risorse all'Unione, si procederà ad attivare specifici percorsi di formazione anticorruzione che potranno essere condivisi da tutti gli Enti facenti parte dell'Unione.

INDICAZIONE DELLE INIZIATIVE PREVISTE NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ ISPETTIVE.

Il PNA 2019 in attuazione dell'articolo 1, comma 10, lettera a) della legge n. 190/2012 prevede che il responsabile della prevenzione della corruzione provveda alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione.

Con l'obiettivo di adempiere alla suddetta verifica, il responsabile della prevenzione della corruzione si avvale di una serie di referenti all'interno dell'Amministrazione. Per questi motivi, si incaricano i responsabili di settore competenti *ratione materiae* del compito di garantire un flusso di informazioni continuo al responsabile della prevenzione della corruzione, affinché lo stesso possa costantemente vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

RELAZIONE ANNUALE SULL'ATTUAZIONE DEL P.T.P.C.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della legge 6 novembre 2012, n. 190, il Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 15 dicembre di ogni anno, redige una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai P.T.P.C.. Questo documento dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale dell'Unione.

IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

Organizzazione e funzioni dell'amministrazione

Come già indicato, il programma è ormai trasfuso nel Piano di prevenzione della corruzione e la sua distinzione come sezione del Piano ha il solo scopo di chiarirne i contenuti.

I caratteri dell'ente e della sua organizzazione sono stati descritti in premessa.

Obiettivi e collegamento con gli altri strumenti di programmazione

Il Programma è finalizzato a dare organica, piena e completa attuazione al principio di trasparenza, livello essenziale delle prestazioni ex art. 117, co. 2, lett. m), Cost.

Il Programma contiene misure volte a:

garantire la massima diffusione degli atti, delle informazioni, dei documenti relativi all'attività dell'Unione dei Comuni;

favorire in tal modo la conoscenza dell'attività istituzionale dell'Unione, il controllo e la partecipazione popolare, implementando i principi di buon andamento e imparzialità (art. 97 Cost.) e di sussidiarietà orizzontale (art. 118, Cost.).

tutelare il diritto alla riservatezza dei dati personali, nelle forme previste dall'Autorità di garanzia per la protezione dei dati personali;

completare le prescrizioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, idonee a prevenire azioni e comportamenti implicanti corruzione, attraverso la pubblicazione delle informazioni e dei documenti previsti dalla normativa vigente.

Il Programma definisce le misure, i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative dirette ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi di cui all'art. 43, c. 3, d.lgs. 33/2013.

Livelli di trasparenza previsti

L'Unione garantisce la qualità delle informazioni inserite nel sito internet istituzionale, nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, secondo i principi di integrità, aggiornamento, completezza, tempestività, consultabilità, comprensibilità, omogeneità e accessibilità.

L'Unione, inoltre, assicura la conformità ai documenti originali in proprio possesso e l'indicazione della loro provenienza e la loro riutilizzabilità ai sensi dell'art. 6, d.lgs. n. 33/2013.

Nella pagina di apertura del sito istituzionale dell'Unione è presente una sezione denominata "Amministrazione trasparente", nella quale sono inseriti i dati e i documenti richiesti dalla legge.

La sezione "Amministrazione trasparente" è strutturata in sottosezioni, definite in aderenza alle indicazioni dell'ANAC, idonee a garantire la corretta pubblicazione dei dati richiesti dalla legge.

L'Unione assicura l'accesso civico, previsto dall'art. 5, D.Lgs 33/2013, nelle forme e limiti previsti dalla legge e dai regolamenti.

Competenze, misure organizzative, monitoraggio

La pubblicazione dei dati e dei documenti è effettuata come segue:

Le delibere di giunta e consiglio, le determine e ordinanze presidenziali sono pubblicati dal Responsabile del Settore amministrativo.

Le determine sono pubblicate dal Responsabile dell'area che ha redatto la determina. Il Responsabile di settore può autorizzare uno o più dipendenti del proprio settore.

Gli altri atti e informazioni sono pubblicati dal dipendente che ha adottato l'atto.

Considerate le limitate funzioni in capo all'Unione ogni dipendente è anche referente per la trasparenza, e ha, quindi, la responsabilità di pubblicazione degli atti di competenza e di segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di eventuali lacune.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza svolge annualmente un'attività di controllo sull'adempimento, da parte dell'Unione, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando progressivamente, per quanto possibile viste le funzioni limitate dell'Unione, la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate segnalando i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

DATI ULTERIORI

L'Unione si impegna a inserire nel proprio sito internet, nella pagina principale, avvisi per informare la popolazione delle attività che verranno svolte.

Ai sensi dell'art. 7 bis, c. 3, DLGS 33/2013, i provvedimenti degli organi di indirizzo politico e dei Responsabili di area vengono pubblicati integralmente, salvo il rispetto della disciplina in materia di riservatezza dei dati personali. La competenza alla pubblicazione sul sito istituzionale è del Responsabile del Settore tecnico.

Rotazione del personale

L'obbligo di rotazione del personale chiamato ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione è previsto dall'art. 1, comma 5 lett. b) della L. 190/2012, mentre il comma 4 lett. e) della stessa norma demanda al Dipartimento della Funzione Pubblica la definizione (non ancora attuata) di criteri per assicurare la rotazione di dirigenti e funzionari nei settori particolarmente esposti al rischio. Il comma 10, lett. b) della legge demanda al Responsabile della prevenzione la verifica dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione. Analogo obbligo di rotazione periodica del personale che svolge le proprie mansioni in settori esposti a rischi di infiltrazioni di tipo mafioso è previsto per le pubbliche amministrazioni della Regione Siciliana dall'art. 14 del c.d. Codice Vigna. Il par. 7.2 della PNA 2016, integrando i contenuti dell'intesa del 24.7.2013 che aveva dato le prime indicazioni per l'applicazione della misura negli enti locali soprattutto di minori dimensioni, detta una disciplina organica dell'istituto – definita criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale – distinguendo la rotazione ordinaria da quella straordinaria.

Nell'Unione dei Comuni “comprensorio Naxos Taormina” non è possibile applicare alcun tipo di rotazione data la presenza di solo 4 dipendenti a tempo determina ex art. 1 comma 557 della legge 311/2004.

Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità e di conflitto di interessi

L'Ente è tenuto ad applicare la già esaustiva e dettagliata disciplina del decreto legislativo 39/2013, dell'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001 e dell'articolo 60 del DPR 3/1957. Verranno intraprese adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse. L'Ente vigila in ordine alla sussistenza di eventuali cause di inconferibilità e incompatibilità di cui al Capo III e al Capo IV del D. Lgs. 39/2013, per ciò che concerne il conferimento di incarichi dirigenziali. Misure specifiche: il destinatario dell'incarico dirigenziale/responsabile di area produce dichiarazione sostitutiva di certificazione e la stessa va pubblicata sul sito istituzionale del Comune. Le violazioni in tema di inconferibilità determinano la nullità dell'incarico (cfr. art. 17 del D.Lgs. n. 39/2013) e l'applicazione delle connesse sanzioni (art. 18 del D.Lgs. 39/2013). Il RPC, se necessario, impartisce specifiche direttive in materia. Il controllo sul rispetto della normativa viene fatto: - all'atto del conferimento dell'incarico - annualmente - e su richiesta, nel corso del rapporto. Relativamente alla disciplina del conflitto di interessi, la materia è disciplinata da: • art. 1, comma 9, lett. e), legge n. 190/2012 • artt. 6 e 7 D.P.R. n. 62/2013 • art. 6 bis L.241/1990 • Piano Nazionale Anticorruzione

Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto (pantouflage)

La legge 190/2012 ha integrato l'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001 con un nuovo comma, il 16-ter, per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del suo rapporto di lavoro. La norma vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli. È fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti. Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, per poi ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui entra in contatto. La norma limita la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di eventuali accordi fraudolenti.

Ai sensi dell'art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs. 165/2001 è fatto obbligo di inserire la clausola nei contratti di assunzione del personale, in base alla quale è posto il divieto di prestare attività lavorativa subordinata o autonoma per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente cessato. Analogamente, nei bandi di gara o negli atti propedeutici agli affidamenti, anche attraverso procedura negoziata, deve essere inserita la clausola condizionale soggettiva, a pena di esclusione, in base alla quale non devono essere stati conclusi contratti di lavoro subordinato o autonomo e, comunque, non devono essere stati attribuiti incarichi a dipendenti cessati che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ente, nei confronti dei soggetti aggiudicatari per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. Ogni contraente e appaltatore dell'Ente, inoltre, all'atto della stipulazione del contratto deve rendere una dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e smi. L'ente verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni. .

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

La sottosezione struttura organizzativa illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e la sua funzionalità alla realizzazione degli obiettivi di valore pubblico, inteso come miglioramento del benessere della Comunità amministrata.

La delibera di Giunta dell'Unione n. 5 del 3 giugno 2021 ha disposto, per la prima volta, una organizzazione dell'Unione suddivisa in tre Settori. Il Settore è la struttura organizzativa di primo livello, aggregante Servizi secondo criteri di omogeneità e coordinata e diretta dal titolare di P.O. Il servizio è la struttura organizzativa di secondo livello.

Presso l'Unione, in considerazione dell'assenza di nuove funzioni attribuite, nonché la presenza delle uniche due funzioni di gestione del randagismo e formazione professionale (quest'ultima in concreto non ancora attuata) sono presenti solo 4 unità di personale in regime di scavalco di eccedenza. Si rinvia all'approvazione di un nuovo Piano Strategico di rilancio dell'Unione per procedere anche ad una rideterminazione dell'organizzazione della struttura dell'Unione.

3.2. Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile.

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. da parte del personale dipendente, di nuova istituzione. Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge n. 81/2017, che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto. Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali.

Il nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 16.11.2022, ha disciplinato tale forma contrattuale di prestazione lavorativa, confermandone le principali caratteristiche: - Prestazioni senza vincoli di orario o luogo di lavoro, senza una postazione fissa predefinita ma nel rispetto di misure di sicurezza per il lavoratore e per i dati trattati; - Organizzazione del lavoro per fasi, cicli ed obiettivi; - Parità di diritti e di opportunità lavorative.

L'Unione, anche alla luce delle novità contemplate dal nuovo contratto nazionale di lavoro del Comparto Funzioni locali, si riserva di adottare in un prossimo futuro un Piano organizzativo del lavoro agile.

[3.3 Sottosezione di Programmazione Piano del Fabbisogno del personale 2023-2025](#)

I Comuni aderenti all'Unione non hanno ceduto alcuna capacità assunzionale all'Unione dei Comuni "comprensorio Naxos Taormina". Tuttavia, in considerazione dell'avvio di un processo volto ad adottare un Piano Strategico di Rilancio dell'Unione, si procederà a valutare la riorganizzazione del capitale umano non appena gli Enti doteranno l'Unione di risorse e di capacità assunzionale.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO Il monitoraggio del Piano è obbligatorio solo per gli enti con almeno 50 dipendenti ed è relativo ad alcune specifiche sottosezioni: “valore pubblico” e “performance”, “Rischi corruttivi e trasparenza”, “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance, sulla base di quanto relazionato dall’OIV su base triennale. Benché non obbligato, l’Ente si riserva di valorizzare in futuro tale sezione, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all’avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l’erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all’aggiornamento anticipato della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”.