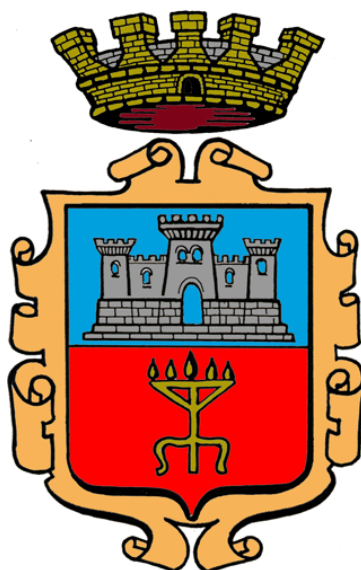


COMUNE DI PERNUMIA



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2026-2028

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

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

CONSIDERATO che il termine ultimo per l'approvazione del PIAO 2026-2028 per gli Enti locali è fissato al **30 marzo 2026**, in seguito al differimento del termine per l'approvazione del Bilancio di previsione al 28 febbraio 2026, disposto dal decreto del Ministro per l'Interno del 24/12/2025 (G.U.

n. 302 del 31/12/2025), così come reso noto anche dal comunicato del Presidente Anac n. 1 del 14 gennaio 2026;

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

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.

In proposito si rileva che nel periodo in considerazione non si è verificato alcun fatto corruttivo.

Scaduto il triennio di validità il Piano, esso è eventualmente modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione Semplificato (**DUPs**) **2026/2028**, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale **n. 31** del 29/12/2025 ed il **Bilancio di previsione finanziario 2026-2028 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 32 del 29/12/2025.**

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, il PIAO ricomprende:

- il Piano dei fabbisogni di personale;
- il Piano della performance;
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- il Piano organizzativo del lavoro agile;
- il Piano di azioni positive.

1. SCHEDA ANAGRAFICA

DENOMINAZIONE	Comune di Pernumia
INDIRIZZO	Piazza Ruzante n. 1
CODICE FISCALE E PARTITA IVA	00669550287
CONTATTI	0429 779040
SITO WEB ISTITUZIONALE	https://www.comune.Pernumia.pd.it
SINDACO	Marco Montin
RPCT	Paola Peraro
RUOLO SVOLTO DAL RPCT ALL'INTERNO DELLA AMMINISTRAZIONE	Segretario comunale
NUMERO DI ABITANTI	3769
NUMERO DI DIPENDENTI	11

Sezione 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Il Comune di Pernumia non è tenuto a compilare la Sezione 2.1, in quanto la sezione non è obbligatoria per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Per **valore pubblico**, secondo la definizione prevalente accolta a livello amministrativo, si intende l' *“impatto delle politiche e dei progetti predisposti dall'Ente, con effetti migliorativi del benessere complessivo e multidimensionale di cittadini e imprese, rispetto alla situazione di partenza”*.

A tal proposito si rinvia a quanto stabilito nel Documento Unico di programmazione 2026-2028, approvato con delibera di Consiglio comunale n. 31 del 29.12.2025.

2.2 PIANO DELLA PERFORMANCE

Sebbene le indicazioni contenute nel “Piano tipo”, allegato al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti (*ex multis* deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto) *“L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000*

abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]”, **pertanto si procede ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione** ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), secondo quanto stabilito dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 programmando gli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione.

Gli **obiettivi di performance** sono finalizzati alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente, esplicitati dal Consiglio Comunale nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e quindi dettagliano i contenuti degli obiettivi operativi e strategici del DUP.

Gli obiettivi sono proposti dal Segretario Generale con il coinvolgimento dei Responsabili di Area. L'Organismo Indipendente Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

I responsabili di Area possono proporre le modifiche al Segretario generale per il successivo adeguamento del PIAO.

Con il termine **obiettivo** si intende un insieme di azioni che portano ad un risultato misurabile, un esercizio di *management* che implica molta attenzione ai vincoli (risorse disponibili) e a quanto giudicato strategico dall'Amministrazione.

Con il termine **obiettivo gestionale** si intende un insieme di azioni legate all'attività ordinaria, che portano a risultati misurabili di carattere permanente, espressione di variabili influenzabili da ciascun Responsabile.

Con il termine **obiettivo strategico** si intende un insieme di azioni direttamente derivate dagli indirizzi di governo dell'ente.

Gli obiettivi assegnati, programmati su base triennale ma di durata annuale sono:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Di seguito sono indicati,, suddivisi per Area, gli obiettivi gestionali e gli obiettivi strategici assegnati ai diversi Responsabili di Area.

OBIETTIVI TRASVERSALI.

1) Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture e delle obbligazioni contratte dall'Ente –

Obiettivo trasversale da pesare nella misura del **30% per ciascun Responsabile.**

Descrizione:

Tutte le pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. n. 231/2002, sono tenute a pagare le proprie fatture entro 30 giorni dalla data del loro ricevimento, ad eccezione degli enti del servizio sanitario nazionale. L'art. 33 del D.lgs. 33 del 14 marzo 2013 dispone che le Pubbliche Amministrazioni pubblichino trimestralmente un indicatore relativo ai propri tempi medi di pagamento delle fatture, secondo le modalità precisate dagli artt. 9 e 10 del D.P.C.M. del 22 settembre 2014.

Il D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modifiche con L. 21 aprile 2023, n. 41 (c.d. "PNRR 3"), all'art. 4-bis, comma 2, ha disposto che per i dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e per i dirigenti apicali delle rispettive strutture sono stabiliti specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento.

Obiettivo strategico: Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture e delle obbligazioni contratte dall'Ente.

Obiettivo operativo: assicurare la tempestività dei pagamenti

AZIONI	TERMINE
Ricezione fatture da parte del protocollo e smistamento	Entro 2 giorni dalla ricezione
Liquidazione da parte del Responsabile Ufficio Competente	Entro 14 giorni dall'assegnazione
Pagamento da parte dell'Ufficio ragioneria	Entro 14 giorni dalla liquidazione
INDICATORI: Indice annuale di tempestività dei pagamenti	
VALORE ATTESO: pari o inferiore a zero	
RISORSE ASSEGNATE: umane, finanziarie e strumentali in dotazione all'Ente	

2) Attuazione delle misure in materia di anticorruzione –

Obiettivo trasversale da pesare nella misura del **10% per ciascun Responsabile.**

Descrizione: Porre in essere tutte le misure anticorruzione previste dalla successiva sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.

Obiettivo strategico: migliorare la qualità dell'azione amministrativa

Obiettivo operativo: predisporre strumenti di programmazione e verificarne l'attuazione

AZIONI	TERMINE
Attuazione del piano triennale per la prevenzione	Per tutto l'anno

della corruzione e della trasparenza 2026/2028	
Verifica della sostenibilità delle misure	Entro il 31/12
Proposta aggiornamento per le annualità successive	Entro il 31/12
INDICATORI:	
1) relazione sostenibilità misure del Piano	
2) nuovi modelli operativi per la migliore attuazione delle misure	
VALORE ATTESO:	
1) almeno 2 misure per Responsabile	
2) almeno 1 nuovo modello operativo per Responsabile	
RISORSE ASSEGNATE: umane, finanziarie e strumentali in dotazione all'Ente	

3)Attuazione degli obblighi di trasparenza.

- Obiettivo trasversale da pesare nella misura **del 10% per ciascun Responsabile.**

L'obiettivo è finalizzato a garantire la gestione di Amministrazione Trasparente e coinvolge tutti i Responsabili di Area, in quanto è stato deciso di suddividere la gestione e la pubblicazione di Amministrazione trasparente, ripartendo il carico tra le Aree secondo le rispettive competenze.

Obiettivo strategico: migliorare l'organizzazione dei servizi verso la cittadinanza e all'interno dell'Ente, perseguendo il benessere organizzativo.

Obiettivo operativo: predisporre strumenti di programmazione e verificarne l'attuazione

AZIONI	TERMINE
Pubblicazione degli atti in Amministrazione Trasparente	Per tutto l'anno
Verifica implementazione delle pagine di Amministrazione trasparente, anche in ottemperanza delle direttive espresse dal Garante della Privacy	Entro il 30/06 e il 30/11
INDICATORI:	
1) tempestività: decorso del tempo tra adozione/firma dell'atto e pubblicazione	
2) attestazione da parte del Nucleo di Valutazione	
VALORE ATTESO:	
1) Pubblicazione degli atti entro 5 giorni di media tra adozione e/o firma	
2) Verifica con esito positivo e/o in caso di rilievi critici, verifica dell'adeguamento alle osservazioni del Nucleo	
RISORSE ASSEGNATE: umane, finanziarie e strumentali in dotazione all'Ente	

4)Attuazione degli obblighi formativi.

- Obiettivo trasversale da pesare nella misura **del 5% per ciascun Responsabile.**

L'obiettivo è finalizzato a conseguire lo svolgimento delle 40 ore annuali di formazione per ciascun dipendente.

Obiettivo strategico: migliorare le competenze del personale dipendente e provvedere all'aggiornamento professionale.

Obiettivo operativo: predisporre strumenti di programmazione e verificarne l'attuazione

AZIONI	TERMINE
Predisposizione trimestrale di un calendario di occasioni formative rivolte ai dipendenti della propria Area fino a concorrenza di 40 ore formative per ciascun dipendente	31/3 – 30/06 – 30/09 – 31/12
Monitoraggio trimestrale dell'adempimento degli obblighi formativi	30/4 – 31/7 – 31/10 – 01/01
INDICATORI: ore di formazione per ciascun dipendente	
VALORE ATTESO: 40 ore di formazione per ciascun dipendente	
RISORSE ASSEGNATE: umane, finanziarie e strumentali in dotazione all'Ente	

OBIETTIVI AREA 1^

1) Affidamento della riscossione coattiva ad Agente della Riscossione iscritto all'Albo di cui all'art. 53, comma 1, D.lgs. 15 dicembre 1997, n. 446.

Espletamento della procedura ritenuta più adeguata per l'affidamento del servizio di riscossione coattiva dei tributi locali e delle sanzioni amministrative non riscosse volontariamente

Peso complessivo: 4%

AZIONI	TERMINE
Individuazione del contraente	Entro il 31/07/2026
Sottoscrizione del contratto	Entro il 30/09/2026
RISORSE ASSEGNATE: umane, finanziarie e strumentali in dotazione all'Ente	

2) Gestione tempestiva della performance 2025.

Espletamento delle attività necessarie per erogare l'indennità di risultato ai dipendenti incaricati di E.Q. e la performance organizzativa individuale agli altri dipendenti.

Peso complessivo: 4%

AZIONI	TERMINE
Verifica del raggiungimento degli obiettivi 2025	Entro il 15/05/2026
Richiesta delle valutazioni dei dipendenti non E.Q. ai Responsabili e dei dipendenti E.Q. al Sindaco	Entro il 15/05/2026
Valutazione dei dipendenti non E.Q. dell'Area 1^ e acquisizione delle altre valutazioni	Entro il 15/05/2026

Redazione della Relazione sulla performance	Entro il 20/06/2026
Approvazione da parte della GC della Relazione sulla performance	Entro il 30/06/2026
Liquidazione dell'indennità di risultato dei dipendenti E.Q. e del salario accessorio collegato alla performance dei dipendenti non E.Q.	Entro il 30/09/2026
RISORSE ASSEGNATE: umane, finanziarie e strumentali in dotazione all'Ente	

3) Tempestiva gestione della contrattazione integrativa decentrata.

Espletamento delle attività necessarie per addivenire alla stipula del CCDI.

Peso complessivo: 4%

AZIONI	TERMINE
Costituzione del fondo risorse decentrate	Entro il 30/04/2026
Avvio della contrattazione decentrata integrativa	Entro il 31/05/2026
Sottoscrizione del CCDI	Entro il 31/07/2026
RISORSE ASSEGNATE: umane, finanziarie e strumentali in dotazione all'Ente	

4) Elaborazione del Rendiconto di gestione.

Espletamento delle attività necessarie per presentare al Consiglio comunale la proposta di approvazione del rendiconto 2024

Peso complessivo: 10%

AZIONI	TERMINE
Approvazione del rendiconto 2025 (almeno di Giunta)	Entro il 30/04/2026
RISORSE ASSEGNATE: umane, finanziarie e strumentali in dotazione all'Ente	

5) Elaborazione del Bilancio di previsione.

Espletamento delle attività necessarie per presentare al Consiglio comunale la proposta di approvazione del bilancio di previsione 2027-2029

Peso complessivo: 10%

AZIONI	TERMINE
Predisposizione della proposta di approvazione del bilancio preventivo	Entro il 30/11/2026
Approvazione in CC del bilancio di previsione 2026-2028	Entro il 31/12/2026
RISORSE ASSEGNATE: umane, finanziarie e strumentali in dotazione all'Ente	

6) Emissione degli avvisi di accertamento IMU per l'anno d'imposta 2021.

Elaborazione ed emissione degli avvisi di accertamento IMU per l'anno d'imposta 2021

Peso complessivo: 10%

AZIONI	TERMINE
Elaborazione delle restanti posizioni debitorie IMU per l'anno d'imposta 2021	Entro il 30/10/2026
Notifica degli avvisi di accertamento IMU per l'anno d'imposta 2021	Entro il 30/11/2026
Bonifica del 20% della banca dati IMU per l'anno d'imposta 2021	Entro il 31/12/2026
RISORSE ASSEGNATE: umane, finanziarie e strumentali in dotazione all'Ente	

OBIETTIVI AREA 2^

1) Affidamento in concessione del servizio di Asilo nido comunale.

Espletamento di procedura ad evidenza pubblica per l'affidamento in concessione del servizio di asilo nido comunale

Peso complessivo: 10%

AZIONI	TERMINE
Elaborazione dei documenti di gara richiesti dalla Federazione del Camposampierese	Entro il 31/12/2026
Espletamento della procedura ad evidenza pubblica tramite la Federazione del Camposampierese	2027
Sottoscrizione del contratto	2027
RISORSE ASSEGNATE: umane, finanziarie e strumentali in dotazione all'Ente	

2) Aggiornamento del Regolamento comunale di Polizia mortuaria.

Elaborazione di una bozza di Regolamento di Polizia mortuaria, discussione con il Segretario e la Giunta comunale, eventuali modifiche e integrazioni al fine di predisporre una proposta di Regolamento da sottoporre al Consiglio comunale.

Peso complessivo: 6%

AZIONI	TERMINE
Bozza di Regolamento	Entro il 30/06/2026
Proposta di Regolamento	Entro il 30/11/2026
RISORSE ASSEGNATE: umane, finanziarie e strumentali in dotazione all'Ente	

3) Redazione del Regolamento comunale di illuminazione votiva.

Elaborazione di una bozza di Regolamento di illuminazione votiva, discussione con il Segretario e la Giunta comunale, eventuali modifiche e integrazioni al fine di predisporre una proposta di Regolamento da sottoporre al Consiglio comunale

Peso complessivo: 6%

AZIONI	TERMINE
Bozza di Regolamento	Entro il 30/06/2026
Proposta di Regolamento	Entro il 30/11/2026
RISORSE ASSEGNATE: umane, finanziarie e strumentali in dotazione all'Ente	

4) Nuovo appalto servizio mensa scolastica in convenzione con il Comune di Monselice.

AZIONI	TERMINE
Supporto predisposizione atti gara gestiti dal Comune di Monselice	Entro il 31/08/2026
Convenzione con Comune di Monselice per partecipazione all'appalto	Entro il 31/08/2026
RISORSE ASSEGNATE: umane, finanziarie e strumentali in dotazione all'Ente	

5) Mantenimento di almeno 15 ore settimanali di apertura al pubblico degli Uffici demografici.

Garantire i Servizi demografici e di stato civile all'utenza anche in pendenza della eventuale assenza della dipendente addetta al *front office*.

Peso complessivo: 10%

AZIONI	TERMINE
Almeno 15 ore settimanali di apertura al pubblico degli uffici demografici	Tutto l'anno (salve chiusure eccezionali nel periodo estivo)
RISORSE ASSEGNATE: umane, finanziarie e strumentali in dotazione all'Ente	

OBIETTIVI AREA 3^

1) Piano della manutenzione della segnaletica verticale.

Censimento della segnaletica verticale nel territorio comunale e redazione di un piano pluriennale di manutenzione

Peso complessivo: 4%

AZIONI	TERMINE
Censimento della segnaletica verticale e orizzontale	Entro il 30/06/2026
Redazione del piano pluriennale di manutenzione	Entro il 30/09/2026
RISORSE ASSEGNATE: umane, finanziarie e strumentali in dotazione all'Ente	

2) Alimentazione del portale Ares per la ricognizione degli edifici scolastici presenti sul territorio comunale.

Ricognizione degli edifici scolastici presenti sul territorio comunale e inserimento dei dati nel portale Ares.

Peso complessivo: 2%

AZIONI	TERMINE
Alimentazione portale Ares per la ricognizione degli edifici scolastici presenti sul territorio comunale	Entro il 31/12/2026

3) Aggiornamento semestrale del portale MPA.

Rilevazione semestrale dell'attività di edilizia privata e dei lavori pubblici di importo superiore ad € 100.000,00 e aggiornamento del portale MPA

Peso complessivo: 2%

AZIONI	TERMINE
Aggiornamento semestrale del portale MPA	Entro il 31/01/2026 e entro il 30/06/2026

4) Digitalizzazione dei dati delle concessioni cimiteriali per le tombe di famiglia.

Inserimento dei dati (nomi dei defunti e concessioni delle tombe di famiglia) nell'apposito applicativo del gestionale in uso, al fine di popolare la relativa banca dati funzionale alla tempestiva gestione delle concessioni cimiteriali e alla corretta conservazione dei dati e degli atti.

Peso complessivo: 3%

AZIONI	TERMINE
Digitalizzazione dei dati delle concessioni cimiteriali per le tombe di famiglia	Entro il 31/12/2026
RISORSE ASSEGNATE: umane, finanziarie e strumentali in dotazione all'Ente	

5) Completamento opere del progetto "Strada solare".

Elaborazione del progetto, affidamento ed esecuzione delle opere del progetto "Strada solare" cofinanziata da Cariparo

Peso complessivo: 5%

AZIONI	TERMINE
Completamento delle opere	Entro il 30/06/2026
RISORSE ASSEGNATE: umane, finanziarie e strumentali in dotazione all'Ente	

6) Piano di classificazione acustica.

Elaborazione del Piano di classificazione acustica e sottoposizione dello stesso al Consiglio comunale entro il 30/09/2026

Peso complessivo: 2%

AZIONI	TERMINE
Predisposizione della delibera di CC di approvazione del piano di classificazione acustica con allegato documento tecnico	Entro il 30/09/2026
RISORSE ASSEGNATE: umane, finanziarie e strumentali in dotazione all'Ente	

7) Piano delle acque.

Elaborazione del Piano delle acque e sottoposizione dello stesso al Consiglio comunale entro il 30/09/2026

Peso complessivo: 2%

AZIONI	TERMINE
Predisposizione della delibera di CC di approvazione del piano di classificazione acustica con allegato documento tecnico	Entro il 30/09/2026
RISORSE ASSEGNATE: umane, finanziarie e strumentali in dotazione all'Ente	

8) Pista ciclabile via San Pietro Viminario.

Conclusione dei lavori di realizzazione della pista ciclabile su via San Pietro Viminario con emissione del CRE entro il 30/06/2026

Peso complessivo: 5%

AZIONI	TERMINE
Conclusione dei lavori di realizzazione della pista ciclabile su via San Pietro Viminario	Entro il 30/06/2026
RISORSE ASSEGNATE: umane, finanziarie e strumentali in dotazione all'Ente	

9) Progetto di accessibilità della Biblioteca PNRR M1C3 I1.2.

Conclusione delle opere di rimozione delle barriere fisiche e cognitive della Biblioteca comunale secondo il cronoprogramma approvato dal Ministero della Cultura, tenendo conto di eventuali proroghe

Peso complessivo: 5%

AZIONI	TERMINE
Realizzazione delle opere di rimozione delle barriere fisiche e cognitive della biblioteca comunale	Secondo il cronoprogramma
RISORSE ASSEGNATE: umane, finanziarie e strumentali in dotazione all'Ente	

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La legge 6 novembre 2012, n. 190 con cui sono state approvate le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" prevede, fra l'altro, la predisposizione di un Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) nonché, a cura delle singole amministrazioni, di un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC).

Il decreto legislativo n. 97/2016, nel modificare il d.lgs. n. 33/2013, ha previsto l'accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di prevenzione della corruzione; pertanto il PTPC, ora confluito nel PIAO, assorbe anche il programma della trasparenza.

Il Piano Nazionale ha la funzione di assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione e di fornire altresì specifiche indicazioni vincolanti per l'elaborazione della sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO. La pianificazione sui due livelli - Piano Nazionale e Piano della singola amministrazione - risponde alla necessità di conciliare l'esigenza di garantire una coerenza complessiva del sistema a livello nazionale e di lasciare autonomia alle singole amministrazioni per l'efficacia e l'efficienza delle soluzioni.

La sottosezione 2.3 del PIAO "Rischi corruttivi e trasparenza", pur avendo durata triennale, viene adottata annualmente con atto dalla Giunta comunale su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

A seguito dell'entrata in vigore del citato decreto-legge 80/2021 e del relativo D.M. Funzione pubblica 132/2022, attuativo della riforma, le pubbliche amministrazioni aventi un numero di dipendenti inferiore a 50 possono confermare per due anni consecutivi la sottosezione 2.3, salvo che si siano verificati fatti corruttivi, vi siano state rilevanti modifiche organizzative o ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Il primo PNA è stato approvato dalla CIVIT, ora ANAC, con deliberazione n. 72/2013. Con determinazione n. 12/2015 l'Autorità nazionale anticorruzione ha provveduto ad aggiornare il PNA fornendo indicazioni integrative e chiarimenti. Con successive deliberazioni n. 831/2016, 1208/2017 e 1074/2018 ANAC ha approvato il PNA 2016 e gli aggiornamenti 2017 e 2018 allo stesso nonché il PNA 2019.

Con deliberazione n. 16/2022 è stato approvato il PNA 2022, aggiornato con delibera n. 31 del 30/01/2025.

La presente sottosezione, pertanto, costituisce il documento in cui confluiscono, e risultano riepilogati, gli elementi del Sistema di gestione del rischio corruttivo e i contenuti indicati dall'art. 6, comma 2 lett. d) D.L. 9 giugno 2021, n. 80 nonché nell'art. 3, comma 1, lett. c) D.M. 30 giugno 2022, n. 132.

Le indicazioni di tali ultimi documenti sono state prese in considerazione per la redazione della presente sezione 2.3.

OBIETTIVI STRATEGICI

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012 (rinnovato dal d.lgs. 97/2016) prevede che l'organo di indirizzo definisca gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione. Gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza sono volti alla creazione del valore pubblico, inteso come efficiente ed efficace raggiungimento delle finalità pubbliche dell'ente.

Sono stati individuati i seguenti obiettivi strategici, elaborati in coordinamento con quelli delle altre sezioni del PIAO:

- 1) revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi);
- 2) miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione);
- 3) integrazione del monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni;
- 4) rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;
- 5) miglioramento della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Con **deliberazione n. 19 del 28 gennaio 2026** L'Anac ha approvato definitivamente il **PNA 2025**, le cui indicazioni valgono per la programmazione anticorruzione per il triennio 2026-2028.

Obiettivi prevalenti sono:

- Coordinare gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza con i documenti di programmazione strategico-gestionale, così da garantire il coordinamento fra gli strumenti di programmazione;
- Premettere un'analisi sia del contesto esterno che illustri la condizione della comunità sui versanti, in particolare, della presenza di forme di criminalità organizzata e di episodi di corruzione
- sia del contesto interno, anche e soprattutto per quanto concerne il quadro delle funzioni e delle competenze, che illustri le condizioni organizzative, l'articolazione dei compiti e delle responsabilità dei soggetti dell'Ente coinvolti nell'attività di prevenzione, anche con l'individuazione dei referenti;
- Individuare le attività che presentano più elevato rischio di corruzione in quelle già previste dalla legge n. 190/2012 e successivamente integrate dall'Anac, anche mediante aggiornamento dei documenti vigenti ed adeguamento dell'assetto dell'Ente;
- Attuare il processo di gestione del rischio secondo metodologie e parametri che riprendano le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione;
- Predisporre le misure di contrasto trasversali, oltre a quelle specifiche sopracitate;
- Individuare azioni idonee a prevenire il rischio del conflitto di interesse, anche monitorando i rapporti tra l'Ente e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono destinatari di provvedimenti nell'ambito delle aree di rischio, ed a garantire il rispetto delle disposizioni in tema di incompatibilità, inconferibilità, cumulo di impieghi e di incarichi;
- Individuare misure di prevenzione della corruzione in materia di *pantouflage*, secondo le linee guida n. 1 adottate dall'Autorità con delibera n. 493 del 25 settembre 2024;
- Disciplinare il flusso informativo verso il RPCT, al fine di incentivare sia i dipendenti, sia la collettività ad effettuare le segnalazioni di illecito, fermo restando il riconoscimento e le garanzie delle tutele poste dalla legge;

- Prevedere idonee forme di monitoraggio, consone all'esposizione al rischio e alle caratteristiche organizzative dell'Ente, volte alla verifica dell'attuazione delle misure di prevenzione e della loro efficacia, anche ai fini della individuazione e messa in atto di ulteriori strategie e misure;
- Confermare le forme di integrazione e di coordinamento con le attività di controllo successivo sugli atti, armonizzando le tipologie di atti da sottoporre a controllo con quelli adottati nell'ambito dei procedimenti e delle attività rientranti nelle aree di rischio sopracitate, con particolare attenzione ai procedimenti interessati da finanziamenti PNRR;
- Consolidare le forme di coordinamento con il ciclo di gestione della performance;
- Definire misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza che costituiranno apposita sezione nel PIAO, prevedendo le soluzioni idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione e di informazione previsti dalla normativa vigente, con chiara identificazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni stessi, promuovendo maggiori livelli di trasparenza.

Gli obiettivi di cui sopra sono declinati tra gli obiettivi trasversali nella precedente sezione 2.2 e nei relativi allegati, definendo le fasi e i tempi di realizzazione nonché gli indicatori di misurazione dei risultati.

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare eventuali caratteristiche dell'ambiente nel quale il Comune opera, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio che trova specifica descrizione all'interno del DUPS a cui si rimanda.

Per una mirata, consapevole e ben calibrata individuazione delle misure di prevenzione della corruzione e del riciclaggio adatte a questo Ente viene svolta un'analisi di contesto specifica per le finalità della Sottosezione anticorruzione e trasparenza, utile a individuare elementi significativi e rispondenti alle 15 esigenze della gestione del rischio corruttivo, costituendo tale analisi la prima fase del processo di gestione del rischio.

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

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

2.3.2.1 Contesto criminologico. Si rinvia alla piattaforma ANAC "MISURARE LA CORRUZIONE", accessibile alla pagina web <https://anacc1.board.com/#/screen/?capsulePath=Cruscoti%5CIndicatori%20di%20contesto.bcps&screenId=9a72833dfcc1-44ec-af2f-6f470eabd114&showMenu=false>, per la valutazione di impatto del contesto interno.

I dati sono accessibili dal DA CRUSCOTTO DEL CONTESTO e l'indicatore relativo è l'indicatore dei compositi della provincia di riferimento dell'ente, calcolato utilizzando i domini Istruzione, Criminalità, Economia e Territorio, Capitale.

RISULTATO COME DA CRUSCOTTO DEL CONTESTO PIATTAFORMA ANAC "MISURARE LA CORRUZIONE"

L'indicatore dei compositi della Provincia di Padova, calcolato utilizzando i domini Istruzione; Criminalità; Economia e Territorio; Capitale Sociale e' pari a: 93,0 (in un range tra 90.6 e 115.8). variazione anno precedente -0,36%

Inoltre, alcuni dati rilevanti sono stati estrapolati dalle ultime Relazioni ufficiali rese note dagli organi a ciò deputati (Relazione DIA al Parlamento, primo e secondo semestre 2024 - link: <https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/#relazione-sullattivita-nel2024/1/>).

In particolare, dall'ultima Relazione pubblicata dalla Direzione Investigativa Antimafia, emerge quanto di seguito riportato in merito al **contesto criminologico della Regione Veneto**:

“La Regione Veneto ha visto nel 2023 una crescita moderata dell'attività economica, con segnali di rallentamento, principalmente a causa del calo degli ordini esteri, degli alti tassi di interesse e dell'erosione del potere d'acquisto delle famiglie. Tuttavia, il Veneto si distingue per una solida struttura economica, un settore manifatturiero resiliente e una ripresa nel comparto turistico, sostenuta soprattutto dai viaggiatori stranieri. La Regione, proprio per la vivacità del contesto economico-imprenditoriale e la posizione geografica strategica, in grado di attrarre investimenti sia statali che privati, risulterebbe maggiormente vulnerabile a infiltrazioni mafiose e a interessi di tipo crimino-affaristico. Le ingerenze nell'economia veneta di attori criminali mafiosi, in particolare della 'ndrangheta e della camorra, continuano a rappresentare una minaccia, come testimoniato da numerose indagini e sentenze passate in giudicato, nonché dall'analisi dei provvedimenti interdittivi emessi dalle prefetture venete. In particolare nel 2024, due aziende operanti nel settore delle costruzioni e del nolo a freddo di macchinari e fornitura di ferro lavorato (provincia di Verona) e un'altra attiva nel settore del commercio di autovetture (provincia di Treviso) sarebbero risultate vicine a cosche della 'ndrangheta, mentre nella provincia di Rovigo due imprese (settore delle compravendite immobiliari e delle costruzioni) riconducibili ad un soggetto legato ad una famiglia di cosa nostra palermitana hanno ricevuto il diniego di iscrizione nelle white list. Anche il Prefetto del capoluogo ha emesso due provvedimenti nei confronti di società operanti nel settore del commercio di alimenti e dell'edilizia, quest'ultima riconducibile a soggetti “vicini” alla stidda gelese e al clan camorristico dei CASALESI. Proprio alcune ingerenze dei CASALESI sono emerse ancora nel provvedimento emesso dal Prefetto di Vicenza nei confronti di una società attiva nel settore della raccolta, stoccaggio e riciclaggio di rifiuti. Il radicamento delle matrici criminali mafiose tradizionali è attestato da numerose sentenze passate in giudicato. La 'ndrangheta, negli anni si è radicata nel Veneto agendo con modalità operative “silenti” ma conservando la capacità di esprimersi con violenza, ovvero di far ricorso all'intimidazione e all'assoggettamento nei confronti di soggetti non collaborativi. È quanto sussumibile dalla sentenza della Corte di Cassazione che, condividendo le conclusioni della Corte d'Appello di Venezia, ha riconosciuto l'esistenza di una struttura di 'ndrangheta quale propaggine di quella attiva in Emilia Romagna. La stabile presenza in Veneto di organizzazioni criminali di matrice 'ndranghetista è rinvenibile anche in due sentenze della Corte di Appello di Verona riferite ai processi denominati “Isola Scaligera” e “Taurus” le cui misure cautelari sono state eseguite nel 2020. In merito, la Corte d'Appello di Verona ha riconosciuto, nel primo caso, l'esistenza sul territorio scaligero, come confermato anche della sentenza emessa dalla Cassazione e depositata nel giugno 2024, di un locale di 'ndrangheta, rappresentato dalla famiglia GIARDINO quale

estensione della cosca degli ARENA; nel secondo, l'esistenza nella provincia di Verona di 'ndrine della piana di Gioia Tauro (RC) quale espressione degli interessi illeciti delle famiglie calabresi GERACE-ALBANESE-NAPOLI-VERSACE. L'operatività sul territorio scaligero della famiglia GIARDINO sarebbe confermata anche dagli esiti di un'operazione conclusa dalla Guardia di Finanza di Verona, Lodi e Catanzaro il 12 novembre 2024. Nel periodo in esame, di particolare interesse risulta la sentenza della Corte di Appello di Venezia, nell'ambito del processo denominato "Papillon", con la quale è stata riconosciuta l'esistenza di un'organizzazione criminale di tipo mafioso, che avrebbe ripristinato l'operatività della c.d. mala del Brenta, mediante attività volte ad acquisire, in modo diretto o indiretto, la gestione, o, comunque, il controllo di alcuni rami del trasporto turistico lagunare della città di Venezia. Il territorio regionale non è risultato esente dagli interessi illeciti della criminalità campana, la quale nel corso degli anni ha dato prova della sua operatività soprattutto nel settore degli stupefacenti e nel riciclaggio. Sebbene nel periodo in esame siano state documentate condotte criminali perpetrate da soggetti ritenuti "vicini" alla camorra, esse rappresentano piuttosto una proiezione della criminalità campana la cui struttura organizzativa resta, invece, ancorata ai territori di origine. Controversa sul piano giudiziario, infatti, appare la presenza "stanziale" della criminalità campana in questo territorio. Ci si riferisce, in particolare, a quanto emerso dagli esiti delle sentenze emanate nel corso del 2023 e relative all'indagine "At last", che nel febbraio del 2019, consentì di rilevare come un gruppo camorristico, costituitosi ed insidiatosi dalla fine degli anni '90 in Veneto orientale, assunse il controllo del territorio operato sino a quel momento dagli ultimi rappresentanti della c.d. mafia del Brenta con la quale, tra l'altro, c'erano stati stabili contatti. Invero, il 5 giugno 2023, la 2^a Sezione penale del Tribunale di Venezia, chiamata a giudicare gli imputati che avevano intrapreso il rito ordinario, non ha riconosciuto "...l'agire mafioso dell'associazione...", diversamente dal verdetto di 1° grado per gli imputati che avevano scelto il rito abbreviato (confermato poi dalla Corte di Cassazione), tra i quali figura anche un ex amministratore locale riconosciuto responsabile di concorso esterno in associazione mafiosa. Pregresse attività investigative hanno appurato, inoltre, l'operatività di soggetti ritenuti contigui a cosa nostra. Il riciclaggio dei proventi illeciti – reinvestiti soprattutto nel settore immobiliare dell'area veneziana – e la commissione di una serie di reati economico-finanziari finalizzati a rilevanti frodi fiscali e truffe, restano il core business delle consorterie siciliane in grado, nel tempo, di inquinare l'economia legale. 17 Nel tempo, anche la criminalità pugliese ha manifestato la capacità di insinuarsi in mercati illegali al di fuori dei propri confini regionali al fine di riciclare i proventi illeciti, così come appurato da pregresse indagini che hanno interessato anche il Veneto. La presenza di soggetti contigui a tali gruppi criminali è confermata da un provvedimento cautelare che, il 4 dicembre 2024, ha portato all'arresto di 14 persone ritenute responsabili, tra l'altro, di procurata evasione e favoreggiamento personale finalizzate alla fuga dal carcere di Nuoro di un soggetto appartenente al clan RADUANO di Vieste (FG). L'indagine, conclusa dalla Polizia di Stato di Venezia e di Cagliari e dalla Polizia Penitenziaria, era stata avviata proprio a seguito dell'evasione dell'affiliato al clan nel febbraio 2023. Uno dei soggetti, originario del foggiano ma stabilitosi a Venezia, avrebbe organizzato il piano per la fuga dal carcere, grazie a due complici anch'essi di origine veneziana, per poi occuparsi del successivo appoggio logistico al fuggitivo mediante, ad esempio, la fornitura di telefoni criptati, di un computer e del denaro necessario per il sostentamento. Come sopra accennato, la vivacità economica del territorio rappresenta una valida opportunità anche per quelle organizzazioni criminali che, sebbene operanti fuori dai contesti mafiosi, sono da sempre interessate al perseguimento di obiettivi illeciti attraverso l'infiltrazione del tessuto economico-produttivo soprattutto tramite la commissione di reati economico-finanziari e di truffe, spesso

finalizzate all'indebito ottenimento di contributi pubblici. Infine, occorre rimarcare che nel territorio veneto è stata appurata, nel tempo, la proliferazione di complesse e strutturate organizzazioni criminali straniere del tutto autonome rispetto alle più note matrici mafiose italiane. I principali interessi illeciti di dette compagini si manifestano, principalmente, nel traffico di stupefacenti e di armi, nell'immigrazione clandestina e nello sfruttamento della prostituzione ma, talvolta, sono emersi coinvolgimenti in delicati e articolati meccanismi fraudolenti economico-finanziari. Alcune consorterie criminali straniere hanno assunto un pressante controllo delle attività illecite in alcune aree della regione evidenziando una spiccata metodologia mafiosa, tanto da essere giudiziariamente riconosciute quali mafie.

Provincia di Venezia Le attività investigative condotte su questo territorio nel corso degli anni hanno mostrato un quadro delinquenziale degno di un'accurata analisi, soprattutto avuto riguardo alle strutturate e note organizzazioni criminali italiane. Nel periodo di riferimento di particolare interesse è la sentenza emessa il 17 gennaio 2024 con la quale la Corte di Cassazione, rigettando i ricorsi di alcuni imputati e dichiarando inammissibili quelli dei rimanenti imputati nell'ambito del processo relativo all'indagine denominata "Camaleonte", ha certificato la presenza in Veneto di un'organizzazione criminale di tipo mafioso. La Suprema Corte conferma, di fatto, quanto promanato dalla sentenza d'Appello riguardo la presenza di una "...nuova ed autonoma articolazione criminosa della cosca denominata "Grande Aracri", organizzazione di tipo mafioso insediatasi originariamente in Cutro e già con un'autonoma articolazione nel territorio emiliano, operante nelle province di Padova e Venezia tra il 2012 e il 2019...".

Restando in tema di sentenze, nel periodo trattato, è in corso il processo d'Appello relativo agli sviluppi processuali della già citata indagine "At last" conclusa dalla Polizia di Stato nel 2019 e che consentì di ricostruire le capacità del clan camorristico dei CASALESI di permeare l'economia legale della provincia mediante il tipico metodo mafioso. Quanto sinora esposto indica, inconfutabilmente, come l'attore criminale guardi al Veneto e, in particolare la città di Venezia e il suo hinterland, come una "terra" di conquista dove, mimetizzandosi nel poliedrico tessuto imprenditoriale, ne sfrutta le vulnerabilità riciclando i patrimoni illecitamente accumulati. Sebbene le attività investigative poste in essere nell'arco temporale esaminato non abbiano fatto emergere l'attuale operatività delle mafie nel veneziano, i risultati conseguiti dall'attività preventiva finalizzata sia ad aggredire i patrimoni illeciti, sia ad evitare qualsiasi tentativo di infiltrazione nel tessuto economico veneziano. Al riguardo, il 6 maggio 2024, è stato eseguito un decreto di sequestro e contestuale confisca di un immobile, ubicato nella 18 provincia di Venezia, nei confronti di un esponente di spicco della già richiamata mafia del Brenta. L'azione dei Gruppi Interforze Antimafia coordinati dal Prefetto di Venezia ha consentito, invece, di raccogliere importanti elementi di illiceità inerenti ad alcune ingerenze mafiose tali da giustificare l'emissione di 2 provvedimenti interdittivi nei confronti di gruppi imprenditoriali ritenuti "vicini" ad ambiti mafiosi. Tra questi spicca quello emesso nei confronti di una società attiva nel settore dell'installazione, manutenzione e riparazione di impianti elettrici in edifici, la cui gestione è stata ritenuta fortemente inquinata da un gruppo criminale riconducibile alla stidda di Gela (CL). Gli amministratori della società infatti sono risultati legati da vincoli di parentela a esponenti stiddari coinvolti in importanti e complesse indagini. L'atto prefettizio ha evidenziato, inoltre, assidue interazioni tra uno degli amministratori della società interdetta con esponenti del clan camorristico dei CASALESI operante a Venezia. In particolare, è emersa l'ingerenza di questo clan negli interessi economici di un'attività di rivendita carburanti e bar riconducibile alla stidda gelese. Tale aspetto, sembrerebbe sintomatico di un verosimile patto mafioso raggiunto da due differenti consorterie e finalizzato alla realizzazione di reciproci interessi illeciti in "regime" di coesistenza sul territorio veneziano. Nel 2024 sono stati registrati alcuni

episodi di illecita percezione di fondi pubblici, con particolare riferimento a quelli europei destinati al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), pur non rinvenendo la presenza di soggetti legati a contesti mafiosi. Si è trattato di fenomeni corruttivi maturati all'interno di circuiti di tipo crimino-affaristico che hanno coinvolto funzionari pubblici infedeli e imprenditori spregiudicati. Particolare importanza, in proposito, assume l'operazione denominata "Crimine resiliente", eseguita dalla Guardia di finanza di Venezia nel mese di marzo 2024, le cui risultanze investigative hanno disvelato l'esistenza di uno strutturato sodalizio criminale dedito alla perpetrazione di un numero indeterminato di truffe ai danni dell'Unione Europea. In tale contesto sono state riscontrate, inoltre, numerose modifiche agli assetti societari in capo alle aziende destinatarie dei suddetti fondi, nonché accertate una serie di complesse condotte delittuose in materia economico-finanziaria, finalizzate alla creazione, cessione e monetizzazione di crediti d'imposta inesistenti. Il provvedimento cautelare è stato emesso nei confronti di 22 persone ritenute gravemente indiziate di associazione per delinquere finalizzata alla truffa aggravata, al riciclaggio, all'autoriciclaggio e al falso. Inoltre, nel medesimo dispositivo è stato emesso il sequestro preventivo dei crediti di imposta, risultati attivi in seno alle società coinvolte nella frode, per un totale di circa 600 milioni di euro. Non meno rilevante è l'operatività sul territorio veneziano di importanti e strutturati sodalizi criminali stranieri dediti, prevalentemente, al traffico e allo spaccio sostanze stupefacenti. Al riguardo, si rappresenta che il 10 maggio 2024 la Guardia di finanza di Venezia ha tratto in arresto un noto latitante albanese sul quale gravava un Mandato di Arresto Europeo in quanto avrebbe preso parte ad un gruppo impegnato nel traffico internazionale di cocaina. Il successivo 12 giugno 2024, a conclusione di una indagine condotta dalla Polizia di Stato di Venezia, è stata disarticolata un'associazione finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti, composta in gran parte da cittadini albanesi, dedita in maniera stabile alla gestione dell'attività di spaccio. Restante territorio regionale Come ampiamente descritto nella parte generale, in Veneto nel recente passato è stata accertata l'operatività di stabili strutture criminali, soprattutto riconducibili alla 'ndrangheta e alla camorra, i cui interessi crimino-affaristici afferiscono, prevalentemente, a importanti operazioni economico-finanziarie finalizzate al riciclaggio e reinvestimento di proventi illeciti. Al riguardo, l'operazione conclusa il 12 novembre 2024 dalla Guardia di finanza di Verona, Lodi e Catanzaro, coordinata dalla DDA di Milano, avrebbe confermato l'operatività della locale 'ndranghetista dei GIARDINO sul territorio scaligero, quale espressione della cosca ARENA-NICOSCIA di Isola Capo Rizzuto (KR). L'indagine, che ha portato all'arresto di 8 soggetti, avrebbe consentito di ricostruire numerose operazioni commerciali poste in essere dai membri della famiglia calabrese, stabilitasi da anni nelle province di Lodi e Verona, attraverso una serie di imprese, alcune delle quali 19 già destinatarie di provvedimenti preventivi. In particolare, le ditte riconducibili all'associazione criminale emettevano fatture per operazioni inesistenti nei confronti di società operanti nel settore degli appalti pubblici per la manutenzione delle linee ferroviarie e metropolitane ed utilizzavano lavoratori nei cantieri ferroviari, aggirando la normativa sugli appalti e dissimulando con fatture per operazioni inesistenti, distacchi di manodopera. Tra le condotte fiscali illecite è emersa anche l'illegittima percezione di fondi europei per lo sviluppo rurale utilizzati in compensazione per il pagamento dei debiti erariali e previdenziali per quasi 1 milione di euro. Nel medesimo provvedimento è stato, altresì, disposto il sequestro di beni e aziende per circa 2 milioni di euro. I medesimi interessi illeciti sono, altresì, perseguiti anche da "proiezioni" delle mafie tradizionali le quali guardano a questa Regione come un valido territorio in cui espandere i propri business. È quanto emerge dagli esiti di un'indagine della Guardia di finanza di Firenze, conclusa nel mese di aprile 2024, che ha messo in luce le condotte fraudolente di un imprenditore vicentino attuate al fine di agevolare il clan camorristico

dei CASALESI. Sotto la lente degli inquirenti sono finiti alcuni sospetti bonifici disposti dall'imprenditore in favore di aziende riconducibili al predetto sodalizio campano, distraendo così il patrimonio aziendale di un'impresa avente sede nella provincia di Verona. Sempre in riferimento alla camorra, interessanti risultanze sono emerse dall'analisi di due distinti provvedimenti cautelari che hanno consentito di documentare particolari forme di "assistenzialismo" riservato ai sodali ristretti negli istituti penitenziari e che, nel Veneto, ha interessato la Casa circondariale di Rovigo. Le relative attività investigative, portate a termine nel marzo 2024 dalla Polizia di Stato, dai Carabinieri e dai Reparti "speciali" della Polizia Penitenziaria, hanno appurato come gli indagati, ritenuti appartenenti al clan VALDA-APREA, operante sul territorio di Barra (NA), e alla c.d. ALLEANZA DI SECONDIGLIANO, avessero escogitato un sofisticato metodo di sostentamento ai sodali detenuti in diversi istituti penitenziari, come quello di Rovigo, utilizzando droni in volo che puntualmente riuscivano a consegnare, all'interno delle mura carcerarie, schede telefoniche, denaro e sostanze stupefacenti. Come riscontrato nel capoluogo, anche nel restante territorio regionale si rileva una costante recrudescenza di reati economico finanziari spesso perpetrati da strutturati e complessi gruppi criminali, benché non contraddistinti dal carattere della "mafiosità". È quanto emerge dall'epilogo della complessa indagine "Spallone", conclusa il 19 marzo 2024 dalla Guardia di finanza di Vicenza, nell'ambito della quale è stata disarticolata un'associazione per delinquere, composta da 16 persone (3 vicentini, 9 bresciani, 2 cingalesi e 2 cinesi), operante tra Vicenza, Padova e Verona ma anche a Brescia, Mantova, Milano, Prato, Chieti e Roma, con collegamenti in Germania, Slovenia e Repubblica Popolare Cinese e specializzata nel riciclaggio di capitali realizzato attraverso i c.d. "money mules" o "spalloni", ovvero soggetti impiegati nel trasporto, da e verso l'estero, di denaro contante frutto di frode fiscale. L'attività investigativa, avviata grazie all'acquisizione di informazioni nei confronti di un soggetto di Arzignano (VI) sospettato di essere uno degli "spalloni", ha consentito di accertare numerosi viaggi avvenuti in un breve lasso di tempo e finalizzati al trasporto di corpose quantità di denaro provenienti da frodi fiscali realizzate da società attive, prevalentemente, nel settore del commercio di materiali ferrosi. In particolare, le frodi si sarebbero concretizzate attraverso l'emissione di fatture per operazioni inesistenti da parte di due società "cartiere", con sede a Brescia e a Roma, a favore di numerose società "clienti" principalmente del Nord Italia, alcune delle quali con sede nelle province di Vicenza, Verona e Rovigo. In pratica le società "clienti", attraverso periodici bonifici, saldavano le fatture false emesse dalle "cartiere" le quali, a loro volta, eseguivano successivi bonifici sui conti di società estere, una con sede a Hong Kong e una con sede in Belgio, ritenute il vero punto nodale dell'attività di riciclaggio. Infatti, il denaro inviato all'estero veniva successivamente reintrodotto in Italia attraverso l'utilizzo di "sportelli bancari illegali", riconducibili alla c.d. "China underground bank", un vero e proprio sistema bancario segreto con numerose "filiali" sparse anche sul territorio nazionale, capace di movimentare ingenti quantità di denaro verso la Cina per poi essere reimmesso nei mercati mondiali. Uno degli "sportelli bancari illegali" è risultato gestito da un cittadino cinese¹⁴⁹⁶, ritenuto il perno della "retrocessione" del denaro, il quale organizzava la consegna del contante agli "spalloni" attivi in varie località d'Italia (Padova, Prato, Mantova, Milano, Chieti e Roma) e all'estero (Slovenia e Germania). Infine, si rammenta che alcune attività investigative concluse nei due semestri in questione, confermano la presenza di gruppi criminali stranieri, soprattutto di origine albanese, nigeriana e magrebina attivi, in tutte le province venete, nei settori del traffico degli stupefacenti, dell'immigrazione clandestina e dello sfruttamento della prostituzione. In tal senso depongono gli esiti dell'attività investigativa "Neve d'estate", conclusa il 15 gennaio 2024 dai Carabinieri di Rovigo, nell'ambito della quale è stato disarticolato un sodalizio multi-etnico, i cui organizzatori sono risultati essere cittadini magrebini,

pronto a immettere nelle piazze di spaccio della provincia circa 50 kg di hashish rinvenuti e sequestrati dai Carabinieri in un casolare abbandonato. Nel corso delle indagini è emersa, altresì, una parallela e collaudata attività di spaccio di cocaina posta in essere da alcuni degli indagati. Il successivo 16 febbraio 2024 i Carabinieri di Treviso hanno eseguito un provvedimento di divieto di dimora in Veneto nei confronti di 5 soggetti di origine nigeriana, ritenuti gravemente indiziati di detenzione ai fini di spaccio di marijuana e cocaina. Il 5 aprile 2024, la Polizia di Stato di Padova ha eseguito un provvedimento cautelare in carcere nei confronti di 2 soggetti di origine tunisina, uno dei quali titolare di un'attività commerciale di vendita di cibi e bevande, ritenuti gli organizzatori di un vasto giro di spaccio di cocaina perpetrato anche con l'ausilio, per la vendita su strada, di minorenni "...prevalentemente magrebini, senza casa: minori non accompagnati, quindi facilmente manovrabili.". Altra indagine che conferma l'operatività di compagini multietniche nel traffico di sostanze stupefacenti è quella conclusa dai Carabinieri di Verona il 22 aprile 2024, con l'esecuzione dei provvedimenti cautelari eseguiti nei confronti di alcuni soggetti, in particolare uno di origine calabrese e due di origine albanese, capaci di organizzare una fiorente rete di spaccio di cocaina su tutto il territorio scaligero. La diffusione di sostanze psicotrope non ha risparmiato il territorio della provincia di Vicenza, infatti il 2 maggio 2024, i Carabinieri hanno eseguito un provvedimento cautelare nei confronti di 8 persone, di nazionalità albanese e italiana, ritenuti gravemente indiziati di spaccio di cocaina e marijuana sul territorio vicentino. Si rappresenta, infine, che l'attività repressiva dello spaccio di sostanze stupefacenti si è concretizzata, nel periodo di riferimento, anche con l'esecuzione di ordini di cattura internazionali, uno dei quali eseguito a Venezia e l'altro operato dalla Polizia di Stato di Padova a carico di un soggetto nigeriano sul quale pendeva un provvedimento di cattura, ai fini dell'extradizione, emesso dalla Corte Federale di Giustizia della Svizzera, poiché destinatario di una condanna a 20 anni di carcere, per aver introdotto nel Cantone di Vaud (Svizzera) circa 9 kg di cocaina, importandola dalla città di Padova. Così come per il capoluogo, anche nel restante territorio regionale resta alta l'attenzione istituzionale sul fronte dell'attività preventiva finalizzata ad anticipare l'azione di contrasto al crimine organizzato."

2.3.2.2 Contesto relazionale.

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

Ciò in relazione sia al territorio di riferimento, sia a possibili relazioni con portatori di interessi esterni che possono influenzarne l'attività, anche con specifico riferimento alle strutture che compongono l'Ente.

L'analisi è stata condotta sulla base delle fonti già disponibili e più rilevanti. Occorre preliminarmente chiarire che l'ambito territoriale si riferisce al territorio del Comune di Pernumia globalmente inteso come "territorio di riferimento".

Al fine di effettuare l'analisi del contesto esterno si è, in primo luogo, effettuata una verifica delle competenze istituzionali dell'Ente.

Dall'esame è emerso che i prevalenti ambiti di intervento dell'Ente verso l'esterno si possono identificare nei settori di attività come seguito elencati:

- Relazioni interistituzionali
- Ragioneria

- Gestione del Patrimonio
- Tributi
- Lavori pubblici
- Ambiente
- Paesaggistica
- Anagrafe – Stato Civile
- Edilizia privata e Urbanistica
- Suap e Commercio
- Servizi Sociali
- Servizi Scolastici
- Sport
- Biblioteca
- Cultura e manifestazioni
- Risorse Umane

Dall'analisi dei sopra elencati settori è possibile individuare i soggetti che interagiscono con l'Ente;

- Amministrazioni Pubbliche Centrali
- Amministrazioni Pubbliche Locali
- Imprese affidatarie di lavori servizi o forniture
- Associazioni, Comitati ed altri soggetti privati, comprese le Associazioni di categoria
- Cittadini
- Professionisti, consulenti
- Società ed altri Enti Partecipati ● Enti di previdenza
- Operatori economici
- Organizzazioni sindacali dei lavoratori

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Struttura organizzativa

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'ente sono:

- a) Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è il Segretario comunale: svolge i compiti attribuiti dalla legge, dal PNA e dal presente Piano, in particolare elabora la proposta della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO e ne verifica l'attuazione e l'idoneità in posizione di autonomia e indipendenza;
- b) Consiglio comunale, organo generale di indirizzo politico-amministrativo, definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- c) Giunta Comunale, organo esecutivo di indirizzo politico-amministrativo, adotta il PIAO e i successivi aggiornamenti annuali a scorrimento;
- d) Responsabili dei servizi partecipano al processo di gestione del rischio;

e) Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA), nominato con decreto n. 29 del 5/12/2022;

f) Nucleo di Valutazione: svolge i compiti propri connessi alla trasparenza amministrativa, esprime parere sul Codice di comportamento adottato dall'amministrazione e verifica che la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico/gestionale dell'Ente e che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza (art. 1, comma 8 bis della legge 190/2012 e art. 44 del decreto legislativo 33/2013).

Offre inoltre un supporto metodologico al RPCT per la corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo e verifica i contenuti della relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta;

g) Ufficio Procedimenti Disciplinari provvede ai compiti di propria competenza nei procedimenti disciplinari, con delibera di Consiglio comunale n. 22 del 30/11/2020 è stata approvata una convenzione con la Provincia di Belluno per la costituzione associata dell'Ufficio procedimenti disciplinari;

h) Dipendenti dell'ente partecipano ai processi di gestione dei rischi, osservano le misure contenute nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, segnalano le situazioni di illecito al proprio Responsabile;

i) Collaboratori dell'ente osservano le misure contenute nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO e nel codice di comportamento dei dipendenti e segnalano le situazioni di illecito al Responsabile di riferimento;

l) Struttura di controllo interno realizzano le attività di monitoraggio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO e verifica sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio;

m) Responsabili di Area sono individuati come referenti con il compito di fornire supporto al RPCT e di assicurare la continuità delle attività sia per la trasparenza che per la prevenzione della corruzione e garantire attività informativa nei confronti dello stesso RPCT affinché disponga di elementi per la formazione e il monitoraggio del PTPCT e riscontri sull'attuazione delle misure;

n) Nel caso di impedimento permanente o temporaneo o di assenza del Responsabile anticorruzione la relativa funzione viene svolta dal Responsabile del Area finanziaria;

La struttura organizzativa del Comune di Pernumia.

Nella struttura organizzativa del Comune, sono attualmente (31/12/2025) presenti n. 12 dipendenti, di cui n. 3 incaricati di Elevata Qualificazione, e il Segretario comunale, attualmente con incarico a scavalco.

L'articolazione della struttura è la seguente:

Id	Area organizzativa	Soggetto responsabile	Nominativo	Uffici/Servizi
1	I [^] FINANZIARIA E AFFARI GENERALI	Responsabile Area	Massimo Zanardo (dipendente di altro Ente, svolge attività nel Comune di Pernumia per 12 ore settimanali)	Ragioneria; Tributi; Personale; Economato; Partecipazioni societarie; Affari Generali, Segreteria Amministrativa, Protocollo, Ufficio Messi,

				Staff del Sindaco; rapporti con Enti, associazioni ed istituzioni, biblioteca, eventi e manifestazioni
2	II^ DEMOGRAFICI E SERVIZI SOCIALI	Responsabile Area	Elenia Bego	Servizi Anagrafici, Stato Civile, Elettorale, Leva, Polizia Mortuaria, Statistica, contrattualistica e gestione loculi e ossari, Toponomastica, Servizi Socioassistenziali, Servizi Scolastici;
3	III^ TECNICA	Responsabile Area	Roberto Rampega	Lavori Pubblici, gestione e manutenzione del Patrimonio, Edilizia Privata, Urbanistica, SUAP/SUE, CED, Ambiente, Protezione Civile, Polizia Locale, gestione tombe di famiglia e aree cimiteriali;

In ordine ai dipendenti non aventi incarico di elevata qualificazione complessivamente si qualificano in:

Area degli Operatori: nessuno,

Area degli Operatori esperti: 1,

Area degli Istruttori n. 7,

Area dei Funzionari n. 4.

La struttura organizzativa svolge tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce all'Ente locale.

Per l'anno 2025 non sono emersi fatti corruttivi, né sono pervenute segnalazioni di eventi corruttivi, neppure tramite il *whistleblowing*.

Il Comune gestisce alcuni **servizi in forma associata** con altri Comuni/enti ed in particolare:

- con deliberazione consiliare n. 4 del 17/04/2024 ha aderito alla Stazione Unica Appaltante "Centrale di Committenza della Federazione dei Comuni del Camposampierese";
- con deliberazione consiliare n. 22 del 30/11/2020 si è convenzionato con la Provincia di Belluno per la costituzione dell'Ufficio procedimenti disciplinari.

Per una maggior dettaglio della composizione del personale e delle risorse finanziarie si rinvia alla sezione 3.3 del presente PIAO.

In relazione ai dati emersi dall'analisi del contesto esterno ed interno, si ritiene che la loro incidenza sul **rischio di corruzione** dell'amministrazione possa così riassumersi:

<i>Fattore</i>	<i>Dato elaborato e incidenza nel PTPC</i>
<i>Tasso di criminalità generale del territorio di riferimento</i>	<i>Basso – nessuna conseguenza nel processo di analisi dei rischi</i>
<i>Tasso di presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso</i>	<i>Basso – nessuna conseguenza nel processo di analisi dei rischi</i>
<i>Rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo</i>	<i>Basso – nessuna conseguenza nel processo di analisi dei rischi</i>
<i>Reati contro la Pubblica Amministrazione nella Regione</i>	<i>Basso – nessuna conseguenza nel processo di analisi dei rischi</i>
<i>Reati contro la Pubblica Amministrazione nell'ente</i>	<i>Nessun evento</i>
<i>Procedimenti disciplinari</i>	<i>Nessun evento</i>

Mappatura dei processi

L'aspetto centrale e 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, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi.

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

Un **processo** può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

Sul piano del metodo si pone il problema del rapporto fra processo, come sopra definito, e i procedimenti amministrativi codificati dalla L. 241/1990. La differenza sostanziale sta nel fatto che i **procedimenti amministrativi** sono formalizzati, mentre il processo che qui viene in rilievo riguarda il modo concreto in cui l'Amministrazione ordinariamente agisce, e che tiene anche conto in particolare delle prassi interne e dei rapporti formali e non, con i soggetti esterni all'Amministrazione che nel processo intervengono.

L'aggiornamento al **PNA 2025** prevede che gli enti con meno di 5.000 abitanti e meno di 50 dipendenti procedano obbligatoriamente alla mappatura delle seguenti aree:

- 1) Area contratti pubblici (affidamento di lavori, forniture e servizi di cui al d.lgs. 36/2023, ivi inclusi gli affidamenti diretti)
- 2) Area contributi e sovvenzioni (erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati)
- 3) Area concorsi e selezioni (procedure svolte per l'assunzione del personale e per le progressioni di carriera)
- 4) Area autorizzazioni e concessioni (che con riguardo ai comuni ricomprende, ad esempio, il rilascio di permessi di costruire, le autorizzazioni edilizie anche in sanatoria, i certificati di agibilità, i certificati di destinazione urbanistica (CDU), la scia edilizia, il rilascio di licenza per lo svolgimento di attività commerciali, etc.)

e suggerisce la mappatura degli ulteriori processi di affidamento di incarichi di collaborazione e consulenza e di partecipazione del Comune a enti terzi, ritenuti particolarmente a rischio nei Comuni di piccole dimensioni.

Considerando che la mappatura di molti processi è stata già effettuata nei precedenti PTPCT e sezioni anticorruzione e trasparenza dei PIAO, si ritiene opportuno aggiornare la mappatura già effettuata, integrandola con le indicazioni ed esemplificazioni fornite da Anac con gli aggiornamenti del 2023 e del 2025.

Si elencano di seguito i processi mappati.

Area A - Contratti pubblici

1. Programmazione
2. Progettazione
3. Affidamento di lavori, servizi e forniture - selezione del contraente e aggiudicazione
4. Esecuzione del contratto - verifiche e collaudo

Area B - Contributi e sovvenzioni

1. Attribuzione di vantaggi economici diretti a seguito di bando
2. Erogazione di prestazioni assistenziali
3. Assegnazione di alloggi di edilizia sociale
4. Ammissione ai servizi educativi (asilo nido e scuola dell'infanzia)

Area C – Concorsi e selezioni

1. Concorso per l'assunzione di personale
2. Attingimento da graduatoria di altro ente
3. Mobilità volontaria
4. Assunzioni ex artt. 110 e 90 TUEL
5. Progressioni di carriera
6. Incentivi economici al personale
7. Gestione giuridica del personale
8. Gestione economica del personale
9. Contrattazione decentrata integrativi
10. Autorizzazione di incarichi esterni a dipendenti comunali
11. Nomina di Responsabili di servizio e Segretario
12. Nomina del Nucleo di valutazione e gestione economica del rapporto
13. Conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza

Area D – Autorizzazioni e concessioni

1. Rilascio di permessi di costruire, autorizzazioni edilizie (anche in sanatoria), certificati di agibilità, certificati di destinazione urbanistica (CDU), SCIA edilizia
2. Stipula di convenzione urbanistica
3. Rilascio di autorizzazione paesaggistica
4. Rilascio licenze attività commerciali
5. Rilascio autorizzazione al funzionamento di strutture sanitarie / strutture mediche private
6. Rilascio licenze o autorizzazioni di pubblica sicurezza
7. Fattispecie residuali

Area E – Gestione di entrate, spese e patrimonio

1. Gestione delle entrate
2. Gestione delle spese

3. Rimborsi tributari
4. Concessione di utilizzo di beni pubblici con procedura aperta
5. Concessione di utilizzo di beni pubblici su richiesta diretta
6. Espropriazioni e occupazioni temporanee
7. Prestito librario e gestione del patrimonio librario
8. Gestione delle sepolture e dei loculi
9. Esumazioni e estumulazioni straordinarie
10. Esumazioni e estumulazioni ordinarie

Area F – Controlli e verifiche

1. Verifiche e accertamenti IMU
2. Accertamenti e controlli sull'attività edilizia privata
3. Vigilanza sul rispetto del Codice della strada
4. Vigilanza e verifica sulle attività commerciali
5. Controlli sull'abbandono dei rifiuti
6. Vigilanza e verifica sulle attività commerciali
7. Controlli sulle presenze e assenze dei dipendenti
8. Controlli di residenza anagrafica

Area G – Altre attività

1. Gestione del contenzioso
2. Accesso agli atti
3. Gestione del protocollo
4. Gestione dell'archivio
5. Rilascio patrocini
6. Partecipazione in enti terzi
7. Acquisto della cittadinanza italiana, DAT, tenuta dei registri dello stato civile
8. Gestione residenze
9. Tenuta e revisione delle liste elettorali
10. Organizzazione e gestione della consultazione elettorale
11. Tenuta dei registri di leva
12. Relativamente alla **gestione dei rifiuti** si precisa che il D. Lgs. 152/2006 Codice dell'Ambiente stabilisce la competenza delle Regioni per la disciplina delle attività di gestione dei rifiuti. La Regione Veneto con D.G.R.V. n. 13 del 21/01/2014, secondo i criteri di efficacia, efficienza ed economicità previsti dal comma 1 dell'art. 3 della L.R. 52/2012, ha individuati i Bacini Territoriali per l'esercizio in forma associata delle funzioni di organizzazione e controllo del servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani, tra i quali il Bacino denominato “Padova Sud” al quale appartiene anche il Comune di Pernumia. L'organo di governo del Bacino Territoriale è il Consiglio di Bacino Padova Sud, istituitosi con convenzione dai rappresentanti dei Comuni appartenenti all'Ambito. Ai sensi della normativa vigente e delle delibere Arera, viene individuata in capo al predetto Ente territoriale la competenza dell'organizzazione e gestione del servizio di raccolta e smaltimento dei rifiuti. Pertanto, non sono stati mappati processi relativi all'area Gestione rifiuti in quanto non di competenza del Comune.
13. I processi relativi ai fondi PNRR e fondi strutturali sono inseriti nell'Area A – Contratti pubblici e sono soggetti a monitoraggio periodico da parte della Cabina di regia istituita con delibera di Giunta comunale n. 68 del 14/11/2024.

L'allegato 1 al PNA 2019 prevede che la mappatura dei processi si articoli nelle seguenti fasi:

- A) identificazione dei processi, consistente nell'elencazione completa dei processi svolti dall'amministrazione
- B) descrizione del processo, consistente principalmente nella descrizione delle attività che scandiscono e compongono il processo, dei soggetti che svolgono le attività e nell'individuazione della responsabilità complessiva del processo,
- C) rappresentazione, consistente nella rappresentazione grafica o tabellare degli elementi descrittivi del processo illustrati nella fase precedente.
- D)

Per addivenire all'identificazione dei processi sopra elencati, sono stati considerati in primo luogo i processi individuati dall'Aggiornamento 2024 al PNA 2022, approvato con **delibera Anac n. 31 del 30/01/2025**, e gli stessi sono **stati integrati** nei processi già mappati negli anni precedenti.

Il risultato è stato esaminato con la collaborazione di tutti i Responsabili dei servizi.

L'Allegato 1 – Descrizione dettagliata dei processi è il frutto della conoscenza da parte di ciascun Funzionario dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio settore.

La descrizione è avvenuta mediante indicazione delle fasi e delle attività che scandiscono e compongono il processo, dei soggetti che svolgono le relative attività e della responsabilità complessiva del processo e risulta riportata nel medesimo allegato in forma tabellare.

Secondo gli indirizzi del PNA, e in attuazione del **principio della “gradualità”** (PNA 2019) come ricordato anche nel PNA 2022, seppure la mappatura di cui all'allegato appaia comprensiva di tutti i processi riferibili all'Ente, i Responsabili dei servizi insieme al RPCT, se necessario, si riuniranno nel corso del corrente anno per addivenire alla individuazione di ulteriori processi dell'Ente.

Valutazione del rischio

Identificazione degli eventi rischiosi

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

L'attività di identificazione è stata effettuata **mediante l'analisi dei precedenti piani**, di eventuali episodi accaduti nel passato o di recente nell'amministrazione o di altre amministrazioni. L'identificazione degli eventi rischiosi è stata attuata, da parte del RPCT con la collaborazione dei Responsabili di Uffici e Servizi, partendo dalla mappatura dei processi già effettuata e utilizzando come unità di riferimento il processo in considerazione della ridotta dimensione organizzativa di questo Comune, nonché della scarsità di risorse e competenze adeguate allo scopo.

Per i processi maggiormente esposti a rischi corruttivi, si è proceduto all'individuazione dei rischi di singole attività, come indicato dall'aggiornamento 2025 al PNA 2022.

Analisi del rischio

L'analisi del rischio è stata effettuata tramite due strumenti:

- A) l'esame dei fattori abilitanti, cioè l'analisi dei fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione e

B) la stima del livello di esposizione al rischio, cioè la valutazione del rischio associato ad ogni processo.

Fattori abilitanti e indicatori di rischio

I fattori abilitanti, non solo consentono di individuare per ciascun processo le misure specifiche più appropriate per prevenire i rischi, ma in relazione al loro grado di incidenza sui singoli processi contribuiscono altresì alla corretta determinazione della loro esposizione al rischio.

Pertanto, sono stati individuati i seguenti fattori abilitanti e per ciascuno di essi è stato previsto un percorso guidato per analizzare la loro incidenza su ogni singolo processo.

FATTORE 1: PRESENZA DI MISURE DI CONTROLLO
Presso l'amministrazione sono già stati predisposti strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi?
Sì, il processo è oggetto di specifici controlli regolari da parte dell'ufficio o di altri soggetti
Sì, ma sono controlli non specifici o a campione, derivanti dal fatto che il processo è gestito anche da soggetti diversi dall'ufficio che lo ha istruito o ha adottato l'output
No, non vi sono misure e il rischio è gestito dalla responsabilità dei singoli
FATTORE 2: TRASPARENZA
Il processo è oggetto di procedure che ne rendono trasparente l'iter e/o l'output, all'interno dell'ente, stakeholder, soggetti terzi?
Sì il processo o gran parte di esso è pubblico, anche tramite Amministrazione trasparente
Sì ma è reso pubblico solo l'output (es. gli estremi del provvedimento) ma non l'intero iter
No il processo non ha procedure che lo rendono trasparente
FATTORE 3: COMPLESSITA' E SCARSA CHIAREZZA NORMATIVA
Si tratta di un processo complesso?
No il processo è meramente operativo o richiede l'applicazione di norme elementari
Sì, ma la complessità deriva dall'applicazione di norme di legge e regolamento note e generalmente conosciute
Sì il processo richiede l'applicazione di norme di dettaglio complesse e/o poco chiare, note nello specifico ai soli uffici competenti
FATTORE 4: NUMERO DI SOGGETTI COINVOLTI
Il processo è gestito sempre dai medesimi soggetti, da singoli o piccoli gruppi non sostituibili perché non è facilmente attuabile la rotazione del personale?
No il processo è trasversale ed è gestito da diversi dipendenti, su cui avvengono forme di rotazione (es. presenze allo sportello)
Sì il processo è gestito da uno o pochi funzionari, non facilmente sostituibili con criteri di rotazione, ma ciò impatta relativamente sul rischio corruttivo perché il processo in altre fasi viene visto o gestito indirettamente da altri soggetti dell'organizzazione
Sì il processo è gestito da uno o pochi funzionari, non facilmente sostituibili con criteri di rotazione, e ciò impatta sul rischio corruttivo perché il processo non viene visto o gestito indirettamente da altri soggetti dell'organizzazione
FATTORE 5: INADEGUATEZZA O ASSENZA DI COMPETENZE DEL PERSONALE ADDETTO
Il processo è gestito da soggetti la cui competenza è adeguata alla complessità dello stesso?
Sì, gli uffici hanno strutturazione e competenza adeguata alla gestione del processo

Non è un processo influenzabile dalla specifica competenza del personale
No, il processo è gestito da soggetti che non sempre hanno competenze sullo specifico argomento
FATTORE 6: INADEGUATEZZA O ASSENZA DI FORMAZIONE E CONSAPEVOLEZZA COMPORTAMENTALE E DEONTOLOGICA
Il personale che gestisce il processo è stato oggetto specifica formazione, sia tecnica sia relativa a questioni comportamentali, etiche e deontologiche?
Sì, il personale coinvolto è stato oggetto di formazione generale in materia di anticorruzione, sia specifiche ad hoc per il tipo di processo
Sì, il personale coinvolto è stato oggetto solo di formazione generale sulle tematiche delle responsabilità penali, comportamentali e deontologiche
No, il personale coinvolto non è stato oggetto di formazione

Il grado di incidenza di ciascun fattore abilitante è stato determinato mediante l'utilizzo di **una scala di misurazione ordinale** articolata in BASSO (in caso di risposta n. 1), MEDIO (in caso di risposta n. 2) e ALTO (in caso di risposta n. 3).

L'incidenza complessiva di tutti i fattori su ciascun processo è stata successivamente determinata utilizzando il concetto statistico della "moda", cioè attribuendo il valore che si è presentato con maggiore frequenza. Nel caso di più valori presenti con la stessa frequenza si è preferito scegliere quello più alto per evitare la sottostima del rischio.

Individuazione degli indicatori, misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio sintetico.

Anche il secondo strumento di analisi del rischio, comunque correlato al primo, è servito per definire completamente il livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi.

Tale attività è stata importante per individuare i processi su cui concentrare l'attenzione sia per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio, sia per l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Sono stati individuati i seguenti indicatori di rischio:

INDICATORE 1: LIVELLO DI INTERESSE ESTERNO
Esistono interessi, anche economici, a vantaggio di beneficiari o per i destinatari del processo?
No, il processo ha mera rilevanza procedurale senza benefici o vantaggi per terzi
Sì, anche se i benefici non sono di entità tale da destare interessi di sorta
Sì, il processo comporta interessi in qualche modo potenzialmente significativi
INDICATORE 2: GRADO DI DISCREZIONALITA' DEL DECISORE INTERNO ALLA PA
Il processo è caratterizzato da aspetti discrezionali in capo al personale istruttore o apicale?
No, il processo è totalmente disciplinato da norme di legge e regolamento, senza margini di discrezionalità
Sì, perché il processo è definito da norme di legge, con alcuni margini di discrezionalità in capo ai soggetti coinvolti
Sì, perché il processo è genericamente definito da norme di legge, ma lascia ampia discrezionalità ai soggetti coinvolti

INDICATORE 3: MANIFESTAZIONE DI EVENTI CORRUTTIVI IN PASSATO NEL PROCESSO/ATTIVITA' ESAMINATA
In passato si sono manifestati, presso l'ente o presso enti analoghi della regione, eventi corruttivi (penalmente o disciplinarmente rilevanti) riferibili al processo?
No, dall'analisi dei fattori interni non risulta
Sì, ma riferiti ad enti analoghi al nostro situati nel contesto territoriale provinciale
Sì
INDICATORE 4: GRADO DI ATTUAZIONE DELLE MISURE (STORICO)
Le misure di prevenzione previste negli anni precedenti sono state attuate?
Sì, sempre
Talvolta
Saltuariamente o mai

Il grado di incidenza di ciascun indicatore di rischio è stato determinato mediante l'utilizzo di una scala di misurazione ordinale articolata in BASSO (in caso di risposta n. 1), MEDIO (in caso di risposta n. 2) e ALTO (in caso di risposta n. 3).

L'incidenza complessiva di tutti gli indicatori su ciascun processo è stata successivamente determinata utilizzando il concetto statistico della "moda", cioè attribuendo il valore che si è presentato con maggiore frequenza. Nel caso di più valori presenti con la stessa frequenza si è preferito scegliere quello più alto per evitare la sottostima del rischio.

Formulazione di un giudizio sintetico.

Dopo aver attribuito i valori alle singole variabili dei fattori abilitanti e degli indicatori di rischio e aver proceduto all'elaborazione del valore sintetico di ciascun indicatore, come specificato in precedenza, si è proceduto alla definizione del livello di rischio di ciascun processo attraverso la combinazione logica dei due fattori secondo i criteri indicati nella tabella seguente

FATTORI ABILITANTI	INDICATORI DI RISCHIO	LIVELLO COMPLESSIVO DI RISCHIO
ALTO	ALTO	CRITICO
ALTO	MEDIO	ALTO
MEDIO	ALTO	
ALTO	BASSO	MEDIO
MEDIO	MEDIO	
BASSO	ALTO	
MEDIO	BASSO	BASSO
BASSO	MEDIO	
BASSO	BASSO	MINIMO

Trattamento del rischio

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione sulle priorità di trattamento.

Per misura si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione, o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a neutralizzare o ridurre il livello di rischio.

Le misure sono classificate in generali, che si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera Amministrazione e specifiche laddove incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

Le misure, sia generali che specifiche, sono state puntualmente indicate, descritte e ripartite per singola area di rischio nell'Allegato 2 – Mappatura dei processi, analisi dei rischi e misure specifiche.

Le principali misure generali sono riassunte nell'allegato 2 della deliberazione all'Aggiornamento 2025 del PNA 2022 elaborato da Anac, sottoposto all'esame e alle osservazioni degli stakeholders interessati e qui riportato nell'Allegato 3 – Misure generali.

Alcune di queste misure (trasparenza, formazione, codici di comportamento e obbligo di astensione) vanno applicate a tutti i processi individuati nel catalogo allegato al presente piano e da tutti i soggetti coinvolti negli stessi.

Relativamente alle singole **misure preventive generali** si evidenzia quanto segue.

1. Codice di comportamento

In ordine ai doveri di comportamento dei dipendenti pubblici si rinvia al Codice generale emanato con DPR n. 62/2013 nonché al Codice comunale integrativo e specificativo di quello generale, approvato con deliberazione della Giunta comunale 106 del 23/12/2022.

MISURA DI REGOLAMENTAZIONE: L'Amministrazione intende aggiornare il Codice di comportamento al fine di adeguarlo alle modifiche normative intervenute con il DPR 81/2023 e alle Linee guida Anac

PROGRAMMAZIONE: il procedimento, normato dall'art. 54 del d.lgs. 165/2001, sarà avviato nel 2025 e concluso nello stesso anno.

Indicatore: Adozione del nuovo Codice di comportamento

2. Autorizzazione di incarichi extraistituzionali

Lo svolgimento di incarichi extraistituzionali può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi. Conseguentemente non possono essere conferiti ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri d'ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da leggi o altre forme normative, o che non siano espressamente autorizzati.

In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da altri enti pubblici o privati o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti secondo quanto previsto dal regolamento comunale. Durante l'anno, se necessario si adeguerà il regolamento comunale alle indicazioni vigenti tenendo conto, nell'ambito dell'istruttoria relativa al rilascio dell'autorizzazione, della possibilità di svolgere incarichi anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di

valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie.

MISURA DI REGOLAMENTAZIONE/CONTROLLO: applicare la procedura di autorizzazione degli incarichi extraistituzionali del personale dipendente o di cui sopra.

PROGRAMMAZIONE: la misura è già applicata.

Indicatore: sottoporre al controllo sulla presenza dell'autorizzazione gli incarichi extraistituzionali.

3. Dichiarazione di assenza di conflitto di interesse e astensione in caso di conflitto di interesse

L'art. 6 bis nella legge n. 241/1990, introdotto dall'art. 1, comma 41 della legge 190/2012, stabilisce che "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale."

La norma contiene due prescrizioni:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

La norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentali o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e controinteressati.

Si rinvia a quanto stabilito al riguardo dagli artt. 6, 7 e 14 del Codice di comportamento generale emanato con DPR n. 62/2013, e dal Codice di comportamento comunale.

MISURA DI CONTROLLO: Verifica delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi negli atti di ciascun procedimento e verifica della dichiarazione di assenza di conflitto di interesse al momento dell'assunzione o del conferimento di incarichi (da rinnovare annualmente) Allegato 4 – Modello di dichiarazione conflitto di interesse per assunzione o affidamento di incarico.

PROGRAMMAZIONE: nell'ambito dei controlli interni.

Indicatore: Presenza delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi nei procedimenti relativi agli atti sottoposti a controllo interno e verifica della presenza del 10% delle dichiarazioni rese al momento dell'assunzione o del conferimento dell'incarico e del relativo rinnovo annuale.

Il PNA 2022 dedica una parte speciale ai contratti pubblici e, in particolare, alla situazione del conflitto di interesse nei medesimi contratti.

Il legislatore è intervenuto mediante disposizioni all'interno sia del Codice di comportamento per i dipendenti pubblici, sia della legge sul procedimento amministrativo circoscritto mentre il codice dei contratti pubblici contiene all'art. 16 una specifica norma in materia, anche avendo riguardo all'esigenza di garantire la parità di trattamento degli operatori economici.

La stessa normativa europea emanata per l'attuazione del PNRR assegna un particolare valore alla prevenzione dei conflitti di interessi.

Per quanto riguarda l'ambito soggettivo, l'Anac prevede che la disciplina si applica a tutto il personale dipendente (a prescindere dalla tipologia di contratto che lo lega alle stazioni appaltanti) che partecipa alla predisposizione della documentazione di gara (determina, bando, verbali, aggiudicazione) e alla fase esecutiva dei contratti pubblici, in ragione della rilevanza degli interessi coinvolti e dell'assenza di confronto competitivo, che costituisce una forma di controllo.

La disciplina su conflitto di interesse trova applicazione anche nel caso di nomina di collegi tecnici consultivi (CCT), sia per la parte pubblica che per la parte privata. L'art. 16 non si applica invece ai soggetti che si limitano a svolgere attività di natura operativa o che intervengono marginalmente nella fase esecutiva.

MISURA DI CONTROLLO: Verifica della presenza delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi al momento dell'incarico a RUP Allegato 5 – Modello di dichiarazione conflitto di interesse RUP

PROGRAMMAZIONE: nell'ambito dei controlli interni.

Indicatore: sottoscrizione della dichiarazione nelle procedure relative ai contratti, per ciascuna procedura di gara, della dichiarazione di assenza di conflitto di interessi del RUP per gli atti sottoposti a controllo.

4. Formazione

La formazione del personale assume un ruolo fondamentale nel processo di modernizzazione e digitalizzazione della PA.

La Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 16/01/2025 ha previsto l'obbligo di almeno 40 ore di formazione, comprensive anche della piattaforma *Syllabus*, della formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e di privacy.

MISURA DI CONTROLLO: Monitoraggio e verifica finale sull'adempimento degli obblighi formativi previsti dal Piano della formazione, in coerenza con le linee guida contenute nella predetta direttiva ministeriale.

PROGRAMMAZIONE: semestrale.

Indicatore: Adempimento degli obblighi formativi previsti dal Piano della formazione.

5. Whistleblowing

L'art. 54 del D. Lgs. 165/2001 prevede misure di tutela a favore di chi segnala illeciti e in forza del D. Lgs. 24/2023, le PA mettono a disposizione almeno due modalità di segnalazione, adottano misure organizzative idonee a garantire la tutela del segnalante (in primis, l'anonimato del segnalante) e a definire l'iter di gestione delle segnalazioni.

Con delibera di Giunta comunale n. 2 del 20/01/2025 sono state approvate le modalità di gestione delle segnalazioni.

Si segnala che anche l'Autorità nazionale anticorruzione è competente a ricevere le segnalazioni di illeciti di cui il pubblico dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. A tal fine è stato aperto un canale privilegiato a favore di chi, nelle situazioni di cui si è detto, scelga di rivolgersi all'Autorità e non alle vie interne come sopra stabilite dalla Pubblica Amministrazione di appartenenza.

Le segnalazioni dovranno in tal caso essere inviate all'indirizzo whistleblowing@anticorruzione.it.

MISURA DI CONTROLLO: L'ente ha implementato la procedura per l'inoltro e la gestione di segnalazioni secondo quanto previsto dall'Anac.

PROGRAMMAZIONE: la misura è già attuata.

Indicatore: controllo periodico di eventuali segnalazioni.

6. Rotazione e misure alternative

La rotazione del personale può essere classificata in ordinaria e straordinaria.

Rotazione ordinaria del personale

L'Amministrazione, pur riconoscendo che la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, rappresenta una misura di particolare rilievo nelle strategie di prevenzione della corruzione, evidenzia che, in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno, detta rotazione potrebbe causare inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa, tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini.

In ogni caso, l'Amministrazione, rilevato che l'allegato 2 al PNA 2019 suggerisce alle PA che si trovano nell'impossibilità di utilizzare la rotazione come misura di prevenzione, di operare scelte organizzative nonché di adottare altre misure di natura preventiva che possano avere effetti analoghi, ritiene opportuno implementare modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, avendo cura di favorire altresì la trasparenza interna delle attività.

L'Amministrazione promuoverà nell'ambito delle risorse umane tecniche e finanziarie disponibile, modalità operative che favoriscano una maggiore partecipazione del personale alle attività dell'ufficio o meccanismi di condivisione delle fasi procedurali.

MISURA DI CONTROLLO: evitare la segregazione delle competenze dei singoli responsabili qualora possibile e condividere i procedimenti concludendoli con una doppia sottoscrizione dei provvedimenti.

PROGRAMMAZIONE: la misura verrà attuata nell'arco del triennio 2026-2028.

Indicatore: 10% dipendenti nominati responsabili del procedimento.

Rotazione straordinaria del personale

L'art. 16, comma 1, lett. 1 quater, del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che "i dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva". Sarà cura di ogni Responsabile dei Servizi dare attuazione a quanto previsto dalla citata norma. Qualora ad essere coinvolto fosse un Responsabile spetterà al Sindaco adottare il relativo provvedimento.

MISURA DI ROTAZIONE Per tutti i profili che attengono alla rotazione straordinaria si rinvia alla delibera ANAC n. 215/2019.

PROGRAMMAZIONE: la misura verrà attuata sin dall'approvazione del presente.

Indicatore: applicazione della misura se ricorrono le condizioni.

7. Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali

In attuazione del comma 49, art. 1 della legge n. 190/2012, il legislatore ha adottato il D. Lgs. n. 39/2013 recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali e di vertice nelle PA, per la prima volta specificamente considerati nell'ottica di prevenzione dei fenomeni di corruzione e di cattiva amministrazione.

Si riporta di seguito uno schema riassuntivo dei specifici divieti previsti dal d.lgs. n. 39/2013 per i comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti per titolari di incarico amministrativo di vertice e titolari di incarichi dirigenziali, riportato nella delibera Anac n. 31 del 30/01/2025.

Soggetti	Norma (d.lgs. 39/2013)	Contenuto del divieto
Incarico amministrativo di vertice (Segretario comunale)	Articolo 3	Divieto di conferimento dell'incarico di Segretario comunale in caso di condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.
	Articolo 4	Divieto di conferimento dell'incarico di Segretario comunale nel caso in cui nell'anno precedente il soggetto abbia svolto incarichi e ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dal comune che conferisce l'incarico ovvero abbia svolto in proprio attività professionali, se queste sono regolate, finanziate o comunque retribuite dal comune che conferisce l'incarico.
	Articolo 9	Incompatibilità tra l'incarico di Segretario comunale e: <ul style="list-style-type: none"> • l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dal comune che conferisce l'incarico; • o svolgimento in proprio, da parte del soggetto incaricato, di un'attività professionale, se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dal comune che conferisce l'incarico.
Incarichi dirigenziali (Dirigenti e incarichi EQ)	Articolo 3	Divieto di conferimento dell'incarico dirigenziale in caso di condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.
	Articolo 4	Divieto di conferimento dell'incarico dirigenziale nel caso in cui nell'anno precedente il soggetto abbia svolto incarichi e ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dal comune che conferisce l'incarico ovvero abbia svolto in proprio attività professionali, se queste sono regolate, finanziate o comunque retribuite dal comune che conferisce l'incarico.
	Articolo 9	Incompatibilità tra l'incarico dirigenziale e: <ul style="list-style-type: none"> • l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dal comune che conferisce l'incarico; • svolgimento in proprio, da parte del soggetto incaricato, di un'attività professionale, se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dal comune che conferisce l'incarico.
	Articolo 12	Incompatibilità tra incarico dirigenziale e componente organo di indirizzo del medesimo comune.

MISURA DI CONTROLLO: In attuazione degli artt. 3, 9 e 12 nonché dell'art. 20 del citato decreto legislativo, è compito del Responsabile del Personale far sottoscrivere a tutti gli interessati e pubblicare sul sito istituzionale alla sezione Amministrazione Trasparente, apposita dichiarazione di insussistenza delle condizioni di inconferibilità e incompatibilità.

Sono obbligati al rilascio di detta dichiarazione, i dipendenti incaricati delle funzioni di Responsabile dei servizi nonché il Segretario comunale. Ai fini del controllo in capo ai soggetti interessati è cura dell'Ufficio segreteria richiedere almeno una volta all'anno certificato casellario giudiziario.

PROGRAMMAZIONE: al conferimento di ogni incarico, in caso di incarichi pluriennali con periodicità annuale

Indicatore: sottoporre una quota del 50% dei soggetti interessati al controllo della presentazione della dichiarazione e della richiesta del casellario giudiziario.

8. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*Pantouflage*)

L'art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. 165/2001 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 privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

I 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 PNA 2022 ha individuato dei limiti per l'applicazione del predetto divieto a cui si rinvia.

MISURA DI REGOLAMENTAZIONE: Ai fini dell'applicazione dell'articolo 53, comma 16 ter, del decreto legislativo n. 165/2001, è fatto obbligo di inserire:

- dichiarazione con cui il dipendente che cessa dal servizio, al momento della cessazione, si impegna al rispetto del divieto di pantouflage.

- indicazione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex-dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto e acquisizione di apposita dichiarazione da parte dell'operatore economico.

PROGRAMMAZIONE: la misura è in corso di attuazione

Indicatore: nell'ambito dei controlli interni viene effettuata la verifica della presenza delle dichiarazioni relative al pantouflage per almeno il 10% dei contratti superiore ad € 20.000,00, secondo il modello Allegato 6 – Dichiarazione assenza pantouflage.

9. Patti di integrità negli affidamenti

I patti d'integrità ed i protocolli di legalità sono un complesso di condizioni la cui accettazione viene configurata dall'Ente, in qualità di stazione appaltante, come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle procedure ad evidenza pubblica. Permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti. L'AVCP con determinazione 4/2012 si era pronunciata sulla legittimità di inserire clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità. Stante la dimensione ridotta dell'ente appare opportuno predisporre un proprio patto di integrità. Il patto di integrità deve essere sottoscritto congiuntamente nel caso di procedure ad evidenza pubblica di importo superiore ad € 20.000,00.

MISURA DI REGOLAMENTAZIONE: Schema di Patto d'integrità, già adottato dal Comune e ora confermato, Allegato 7 - Schema di Patto d'integrità.

PROGRAMMAZIONE: in attuazione

Indicatore: adozione dello schema del patto di integrità; nell'ambito dei controlli interni per almeno il 10% dei contratti superiore ad € 20.000,00 viene verificata la presenza dei patti di integrità.

10. RASA

Il Responsabile Anagrafe per le Stazioni Appaltanti (RSA) è incaricato della compilazione e dell'aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) istituita ai sensi dell'art. 33 ter del d.l. 179/2012 convertito con modificazioni dalla l. 221/2012.

MISURA DI REGOLAMENTAZIONE: Verifica semestrale dei dati inseriti in AUSA

PROGRAMMAZIONE: in attuazione

Indicatore: effettuazione della verifica a cura del RSA

11. Commissioni di gara e concorso

L'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001 prevede che “Coloro che sono 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:

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) non possono 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.”

MISURA DI REGOLAMENTAZIONE: Acquisizione di una dichiarazione attestante l'insussistenza delle condizioni indicate dall'art. 35 bis D.Lgs. 165/2001 all'atto del conferimento dell'incarico

PROGRAMMAZIONE: prima del conferimento dell'incarico.

Indicatore: nell'ambito dei controlli interni viene verificata la presenza della dichiarazione per tutti i componenti di commissioni di gara o e concorso

12. Monitoraggio dei tempi procedurali

Ciascun responsabile dei servizi e, in genere, ciascun dipendente, cui è affidata la “gestione” di un procedimento amministrativo, ha l'obbligo di monitorare il rispetto dei tempi dei procedimenti di propria competenza, e deve intervenire sulle anomalie che alterano il rispetto dei tempi procedurali. Siffatti casi di anomalia dovranno essere comunicati tempestivamente al Responsabile della prevenzione della corruzione.

MISURA DI CONTROLLO: rispetto dei tempi del procedimento previsti dalla normativa vigente

PROGRAMMAZIONE: nel corso del 2026 deve essere implementato un sistema di verifica dei tempi dei procedimenti che hanno maggiore impatto per i cittadini e le imprese triennio controllo del rispetto tempi.

Indicatore: dal 2026 una volta all'anno ciascun Responsabile provvede a monitorare, anche a campione, il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, con le modalità concordate tra tutti i responsabili e il RPCT.

TRASPARENZA

Il decreto legislativo 33/2013 ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa oggi come “accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche”.

L’**accessibilità** si realizza principalmente attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni sui siti istituzionali e l’accesso civico secondo le indicazioni della normativa vigente e tenuto conto della normativa (anche europea) riguardante la tutela dei dati personali. La pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dal legislatore è più che sufficiente per assicurare la trasparenza dell’azione amministrativa di questo ente. Pertanto, non è prevista la pubblicazione di ulteriori informazioni o dati.

Il Comune di Pernumia si è dotato di un sito web istituzionale, visibile al link <https://www.comune.Pernumia.pd.it/> nella cui home page è collocata la sezione denominata “Amministrazione Trasparente”, all’interno della quale vanno pubblicati i dati, le informazioni e i documenti indicati nel D. Lgs. 33/2013.

L’Allegato n. 3 all’Aggiornamento 2025 al PNA 2022 (approvato con delibera Anac n. 31 del 3/01/2025) indica in **formato tabellare tutti gli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente ed è allegato al presente PIAO al n. 8** dopo essere stato completato con l’indicazione dei Responsabili di ogni obbligo, con il termine entro il quale deve essere assolto e con la periodicità del monitoraggio.

La pubblicazione di dati, informazioni e documenti nella sezione “Amministrazione Trasparente” deve avvenire nel rispetto dei criteri generali di seguito evidenziati:

- 1) **Completezza:** la pubblicazione deve essere esatta, accurata e riferita a tutte le unità organizzative.
- 2) **Aggiornamento e archiviazione:** per ciascun dato, o categoria di dati, deve essere indicata la data di pubblicazione e, conseguentemente, di aggiornamento, nonché l’arco temporale cui lo stesso dato, o categoria di dati, si riferisce.
- 3) **Dati aperti e riutilizzo:** I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono resi disponibili in formato di tipo aperto e sono riutilizzabili secondo quanto prescritto dall’art. 7 D. Lgs. 33/2013 e dalle specifiche disposizioni legislative ivi richiamate, fatti salvi i casi in cui l’utilizzo del formato di tipo aperto e il riutilizzo dei dati siano stati espressamente esclusi dal legislatore. È fatto divieto di disporre filtri o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all’interno della sezione “Amministrazione Trasparente”.
- 4) **Trasparenza e privacy:** È garantito il rispetto delle disposizioni recate dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i. e dal Regolamento UE n. 679/2016 in materia di protezione dei dati personali.

Trasparenza e tutela dei dati personali

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di **liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza** tenendo anche conto del **principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento**.

In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati» par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1 lett. d).

Il d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, c. 4, dispone inoltre che *«Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione»*.

Il Responsabile della elaborazione del documento ha l'onere di verificare che il suo contenuto sia conforme a quanto sopra evidenziato anche ai fini della privacy.

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

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

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'Amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico	Area finanziaria: 1uomo/3 donne Area demografica: 0 uomo/2 donna Area tecnica: 3 uomini/1 donne	Area finanziaria: 1uomo/3 donne Area demografica: 0 uomo/2 donna Area tecnica: 3 uomini/1 donne	Area finanziaria: 1uomo/3 donne Area demografica: 0 uomo/2 donna Area tecnica: 3 uomini/1 donne	Area finanziaria: 1uomo/3 donne Area demografica: 0 uomo/2 donna Area tecnica: 3 uomini/1 donne

Differenza media retribuzioni complessive (con separata indicazione di quanto riconosciuto per incarichi extra istituzionali conferiti o autorizzati)	0	0	0	0
% donne vs % uomini titolari di part- time	0	0	0	0
% donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medio giorni fruiti su base annuale	-	-	-	-
% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale	-	-	-	-
n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria)	0	0	0	0
rapporto tra n° medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale	1	1	1	1

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro Paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese.

L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2025 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

Nel 2026 prosegue la campagna di dematerializzazione degli archivi cartacei, di ammodernamento sia software sia hardware e di informatizzazione sia del personale dipendente sia dell'utenza e della cittadinanza in genere.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	sì	sì	sì	sì
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	sì	sì	sì	sì
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	1	tutti	tutti	tutti
Dipendenti con firma digitale	3	tutti	tutti	tutti

L'amministrazione ha come obiettivo il totale passaggio in Cloud, attualmente sono utilizzati in cloud gli applicativi informatici, mentre il server è ancora presente fisicamente nei locali dell'Ente.

3.1.3. Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

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

Gli obiettivi di salute finanziaria dell'amministrazione prevedono necessariamente un miglioramento della tempestività dei pagamenti che verrà perseguita tramite una riorganizzazione delle attività degli uffici. La finalità è liberare risorse di parte corrente da destinare, fra l'altro, alla formazione e al benessere dei dipendenti.

La programmazione potrà essere oggetto di **revisione annuale "a scorrimento"**, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

3.1.4 Obiettivi per il miglioramento del welfare aziendale

L'Amministrazione Comunale intende valutare proposte di welfare sanitario-assistenziale da sottoporre ai sindacati in sede di contrattazione decentrata.

3.1.5 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Pernumia si pone l'obiettivo di approvare un apposito regolamento del lavoro agile.

La programmazione triennale del lavoro agile si è uniformata alle disposizioni della Direttiva del 29/12/2023 del Ministro per la Pubblica amministrazione, per la quale il lavoro agile nel pubblico impiego è regolato da **accordi individuali**, che calano nel dettaglio obiettivi e modalità *ad personam* dello svolgimento della prestazione lavorativa.

Per quanto riguarda in particolare i cosiddetti **lavoratori "fragili"**, l'ormai superata contingenza pandemica, nonché la disciplina contrattuale collettiva consolidata e la padronanza, da parte delle amministrazioni, dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività e alle esigenze dei lavoratori, ha fatto ritenere superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile.

L'attenzione per i dipendenti più esposti a situazioni di rischio per la salute, tuttavia, non viene meno: la direttiva evidenzia infatti la necessità **di garantire ai lavoratori che documentano "gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari"** la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, "anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza".

Nell'ambito dell'organizzazione di ogni amministrazione, sarà dunque responsabilità di ciascun Responsabile individuare le misure organizzative che si rendono necessarie in tal senso, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il Piano triennale dei fabbisogni di personale da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6- ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

L'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse. In materia di assunzioni, condizioni limitative sono stabilite dall'art. 9 comma 1 quinquies del D.L. 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 160/2016), in base al quale in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non possono procedere ad assunzioni di

personale a qualsiasi titolo.

Il D.L. n. 4 del 2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, ha previsto che le Regioni e gli Enti locali possano computare, ai fini della determinazione delle proprie capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over: art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26 *“fino al 2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità (..) le cessazioni dal servizio del personale di ruolo programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*.

Con il Decreto dell'8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”.

L'art. 33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, prevede una nuova disciplina in materia di **capacità assunzionale** dei Comuni, con l'introduzione di un sistema basato sulla **sostenibilità finanziaria della spesa di personale**. Con il Decreto Del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, avente ad oggetto *“Misure per la definizione della capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, si dispone la normativa di dettaglio in merito alle nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali, ed in particolare:

- a) all'art. 1 viene definita come decorrenza delle nuove regole la data del 20 aprile 2020;
- b) all'art. 3 vengono suddivisi i comuni in fasce demografiche;
- c) all'art. 4 vengono individuati i valori soglia di massima spesa del personale per fascia demografica.

Il valore soglia per fascia demografica viene determinato dal rapporto fra spesa del personale dell'ultimo esercizio considerato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (intendendosi il FCDE assestato – da ultimo CdC Campania del 111 del 27/07/2020). La circolare esplicativa emanata a firma congiunta dei Ministri della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e dell'Interno in data 8 giugno 2020 chiarisce come:

le entrate correnti da considerare siano quelle relative al Titolo I, II e III (al netto dell'FCDE) come riportate negli aggregati BDAP con l'unica eccezione rappresentata dalla contabilizzazione nelle entrate correnti anche della TARI (sempre al netto del FCDE di parte corrente) per i comuni che abbiano optato per la tariffa corrispettiva riscossa dal soggetto affidatario del servizio di gestione dei rifiuti urbani;

le spese di personale da considerare, siano quelle relative alle voci riportate nel macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000 (redditi da lavoro dipendente) nonché i codici di spesa U1.03.02.12.001 (acquisto servizi da agenzie interinali) U1.03.02.12.002 (quota LSU in carico all'ente) U1.03.02.12.003 (co.co.co. e co.co.pro.) U1.03.02.12.999 (altre forme di lavoro flessibile).

Per il calcolo del valore soglia ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2025-2027 vanno presi in considerazione gli ultimi tre rendiconti approvati, ossia alla data attuale quelli riferiti agli anni 2022, 2023 e 2024, mentre per le spese di personale va preso in considerazione il rendiconto 2024 e per il FCDE lo stanziamento previsto nel bilancio di previsione

2026/2028 per l'annualità 2026.

In base alle linee guida la dotazione organica si risolve in un **limite finanziario**, individuando la “dotazione” come spesa potenziale massima che per gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa di personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta il limite imposto dai vincoli di finanza pubblica pari alla spesa media del triennio 2011/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557 quater, della legge 296/2006 introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014 e quantificata per il Comune di Pernumia in **€ 562.589,94** al netto degli arretrati contrattuali e delle spese per le categorie protette.

Prima di procedere al calcolo delle facoltà assunzionali è necessario individuare il **valore soglia della spesa di personale**, la cui misura massima prevista dall'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020 corrisponde per il Comune di Pernumia al valore indicato per i comuni da 3.000 a 4.999 abitanti nella percentuale del 27,20%.

Il posizionamento del Comune di Pernumia rispetto al valore soglia è il seguente:

- Ente fascia D) popolazione tra 3.000 e 4.999 abitanti (valore soglia 27,20%)
Entrate correnti medie (2022/2024), al netto FCDE (prev. Assestate 2024): € 2.321.521

- Spesa di personale 2024 € 445.415 (da consuntivo) = 19,19%

Il valore soglia è comunque dinamico e deve essere determinato di anno in anno sulla base dei dati aggiornati con l'ultimo consuntivo approvato. Individuato l'incremento massimo di spesa ottenuto moltiplicando il valore soglia del 27,20% (tabella 1 DM 17 marzo 2020) per le entrate correnti come sopra determinate da cui si desume:

- € 2.321.521 x 27,20% = € 631.453 spesa massima non superabile (media entrate x valore soglia);

- € 631.453 - € 445.415 (spesa 2024) = € 186.038 incremento spesa massima tabella 1 spesa massima (spesa personale dell'ente). Poiché il Comune di Pernumia viene a trovarsi al di sotto del valore soglia massimo di cui all'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020, si applica la disposizione del comma 2 del medesimo articolo, secondo cui *“a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia”*.

La spesa prevista nello schema di bilancio di previsione finanziario 2026/2028 è, per ciascuna annualità, contenuta nei limiti della spesa media impegnata per il personale nel periodo 2011 - 2013 ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 557 quater della legge n. 296/2006 così come modificato dall'art. 16, comma 1, del D.L. n. 113/2016, volta a dimostrare il rispetto del principio di riduzione della spesa complessiva del personale, come di seguito dettagliato:

VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 557, L. 27/12/2006, N. 296

CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TE			Stanzamenti 2026	Stanzamenti 2027	Stanzamenti 2028
1	Totale intervento 1 - Personale	+	560.869,01	560.869,01	560.869,01
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato				
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori				
	incarichi a tempo determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557		0,00	0,00	0,00
	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+			
	Irap	+	54.908,00	54.908,00	54.908,00
	Somme reimpegnate, di competenza anni precedenti, per riaccertamento straordinario residui ex D.Lgs. n. 118/11	-			
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			615.777,01	615.777,01	615.777,01
	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	0,00	0,00	0,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE			615.777,01	615.777,01	615.777,01
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanzamenti 2026 (da previsione)	Stanzamenti 2027 (da previsione)	Stanzamenti 2028 (da previsione)
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	53.533,83	53.533,83	53.533,83
	spese elettorali rimborsate dallo stato	-	7.606,00	7.606,00	7.606,00
	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	0,00	0,00	0,00
	Spese per formazione del personale	-			
	Oneri progettazione Interna	-	0,00	0,00	0,00
	Assunzioni assistente sociale con fondi ministeriali e distretto	-			
	Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare tipologia di spesa e riferimento normativo) - es. MAGGIORE SPESA in applicazione art. 7 comma 1 del d.m. 17 marzo 2020 (attuativo art. 33 comma 2 d.l. 34/2019 e smi)	-		0,00	0,00
	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	1.760,00	1.760,00	1.760,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			62.899,83	62.899,83	62.899,83
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			552.877,18	552.877,18	552.877,18
TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)			562.589,94	562.589,94	562.589,94
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale (in termini assoluti)?			SI	SI	SI
Margine di spesa ancora sostenibile nel 2026-2027-2028			9.711,76	9.711,76	9.711,76

Sulla base delle considerazioni sopra espresse e dell'effettivo fabbisogno di personale, si stabilisce il programma delle assunzioni e la dotazione organica dell'ente come di seguito indicato:

Per l'anno 2026:

Per la prima parte dell'anno 2026 è prevista una figura di Responsabile dell'area affari generali/finanziari a tempo determinato per 12 ore settimanali.

Nella seconda parte dell'anno si valuta l'incremento del part time (incremento di 6 ore) per la figura suddetta, incremento o a mezzo incremento contratto attuale, o convenzione o assunzione, previo adeguamento capitoli di spesa.

PROFILO	NR.	TIPOLOGIA	MODALITA'	SPESA
---------	-----	-----------	-----------	-------

PROFESSIONALE	POSTI	CONTRATTO	ACCESSO	PREVISTA PER LA QUALIFICA
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	TEMPO PART TIME	CONCORSO PUBBLICO/ ATINGIMENTO GRADUATORIE/ MOBILITA' CONVENZIONE EXTRA TIME	€ 16.444,00 (INCREMENTO DI EURO 5.481,00 RISPETTO ALLA SPESA IN BILANCIO)
Oltre alla sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma <i>pro tempore</i> vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e Servizi;				
				€ 16.444,00

Per l'anno 2027:

Si prevede la sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma *pro tempore* vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e Servizi.

Per l'anno 2028:

Si prevede la sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma *pro tempore* vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e Servizi.

DOTAZIONE ORGANICA 2025				
QUALIFICA	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	COPERTO	VACANTE
AREA 1 – AREA FINANZIARIA E AFFARI GENERALI				
AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	*	0	2
AREA DEGLI ISTRUTTORI	3		3	
AREA 2 – AREA DEMOGRAFICI				
AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	2		2	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1		1	
AREA 3 – AREA TECNICA				
AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	1		1	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	3		3	
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1		1	

* Attualmente il posto è coperto con un incarico extra time di 12 ore settimanali

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

L'Amministrazione comunale ritiene la formazione del personale strategica e decisiva per lo sviluppo dell'Ente e per fornire un effettivo valore aggiunto alla cittadinanza. La formazione del personale verrà sviluppata secondo le seguenti direttrici:

- 1) Sviluppo di un ambiente che favorisca rapporti di sana collaborazione e lavoro di squadra;
- 2) Conseguimento di livelli elevati sia di conoscenze di base trasversali a tutti i settori, sia di capacità e competenze specialistiche.
- 3)

Risorse interne ed esterne disponibili e/o “attivabili” ai fini delle strategie formative:

Verranno attivati percorsi interni (Segretario, EQ) ed esterni (attraverso il ricorso a soggetti specializzati).

La direttiva del 23/03/2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione prevede che nel 2025 il 75% dei dipendenti di ogni Amministrazione abbiano completato sulla piattaforma *Syllabus* almeno 8 delle 11 “competenze digitali per la Pubblica Amministrazione” e che dal 2024 ogni dipendente fruisca di almeno 24 ore di formazione all'anno. La direttiva del 16/01/2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione ha innalzato a 40 il numero minimo di ore annue di formazione per ciascun dipendente.

I principali fabbisogni formativi sono individuati nelle seguenti aree tematiche:

AREE TEMATICHE e MODALITA' DI FREQUENZA	N. DI ORE (minimo)	2026	2027	2028
Competenze digitali per la pubblica amministrazione: completamento di 8 moduli sugli 11 presenti in Syllabus – formazione asincrona	6	75% dei dipendenti	100% dei dipendenti	aggiornamento
Conservazione documentale per addetti alla Segreteria	8	2	2	2
Sistemi di acquisizione di lavori, servizi e forniture tramite MEPA con focus su affidamento diretto – formazione in presenza e/o a distanza per tutti i dipendenti	8	12	12	12
Contratti pubblici d.lgs. 36/2023 – formazione in presenza e/o a distanza per i componenti dell'UTC e per i Responsabili di Area	20	3 con focus sulle parcelle dei professionisti	3	3
Contabilità accrual – formazione in presenza e/o a distanza per gli addetti all'Ufficio ragioneria	10	2	2	2
Fondo salario accessorio e contrattazione integrativa – formazione in presenza e/o a distanza per gli addetti all'Ufficio personale	8	2	2	2
Privacy base per tutti	3	12	12	12

Privacy corso avanzato per il personale addetto alla segreteria	6	1	1	1
Anticorruzione (aggiornamento annuale per tutti i dipendenti) con particolare focus su etica e codice di comportamento	3	12	12	12
Formazione continua per mantenimento nell'Albo degli Assistenti sociali – formazione in presenza e/o a distanza	20	1	1	1
Formazione specialistica in materia di servizi demografici e di stato civile – formazione in presenza e/o a distanza	16	2	2	2
Formazione specialistica in materia di tributi – formazione in presenza e/o a distanza	16 ore per personale addetto all'Ufficio tributi	1 focus su strumenti deflativi del contenzioso tributario e gestione delle procedure di crisi da sovraindebitamento	1	1
Formazione specialistica in materia di trattazione delle pratiche del commercio tramite SUAP	10 ore per personale addetto SUAP commercio	1	1	1

Le occasioni formative appena elencate rappresentano l'attività formativa minima che concorre al raggiungimento del monte ore di formazione previste dalla Direttiva del 16/01/2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e devono, quindi, essere integrate.

Sezione 4. MONITORAGGIO

La sezione 4_Monitoraggio, non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti (DM 132/2022, art.4, commi 3 e 4).

Si ritiene che siano fondamentali l'esame periodico dello stato di avanzamento degli obiettivi di performance, l'esame periodico dello svolgimento delle attività formative, l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e l'adempimento degli obblighi di trasparenza; pertanto il monitoraggio di queste attività viene svolto in corso d'anno secondo la periodicità indicata specificamente per le misure anticorruzione e gli obblighi di trasparenza e attraverso l'attività di rendicontazione periodica degli obiettivi delle Aree al fine di consentire la programmazione di eventuali interventi correttivi se necessari.

Si specifica che per la sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza, il monitoraggio verrà effettuato secondo le modalità indicate nelle tabelle allegate, in conformità a quanto definito dall'ANAC, nel paragrafo 10.2.1 del PNA 2022 rubricato "Monitoraggio rafforzato per gli enti di piccole dimensioni" e l'attività, ove possibile, sarà effettuata in concomitanza con i controlli interni.

Allegato 1 – Descrizione dettagliata dei processi

Allegato 2 – Mappatura dei processi, analisi dei rischi e misure specifiche

Allegato 3 – Misure generali

Allegato 4 – Dichiarazione conflitto di interesse nuova assunzione e incarico

Allegato 5 – Dichiarazione conflitto di interesse RUP

Allegato 6 – Dichiarazione assenza pantouflage

Allegato 7 – Schema di Patto d'integrità

Allegato 8 – Obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente