



**COMUNE DI PONTE SAN NICOLÒ**  
**PROVINCIA DI PADOVA**

**COPIA**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N.46 del 27-04-2022**

**Oggetto:**  
**APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA**  
**CORRUZIONE E TRASPARENZA 2022-2024, AI SENSI ART. 1, LEGGE 190/2012.**

L'anno **duemilaventidue** addì **ventisette** del mese di **aprile** alle ore **23:00** nella sala delle adunanze in Municipio, si è riunita la Giunta Comunale.

Presiede il Sig. SCHIAVON MARTINO, nella sua qualità di SINDACO.

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO GENERALE MERLO ANNALISA.

Alla trattazione dell'argomento sono Presenti e Assenti i Signori:

SCHIAVON MARTINO	SINDACO	Presente
DE BONI GABRIELE	VICESINDACO	Presente
RINUNCINI ENRICO	ASSESSORE	Presente
NARDO ROBERTO	ASSESSORE	Presente
ZIGLIO ALESSIA	ASSESSORE	Assente
GASPARIN ALESSIA	ASSESSORE	Presente

---

Verbale letto, approvato e firmato digitalmente, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

IL PRESIDENTE  
SCHIAVON MARTINO

[firma digitale sull'originale]

IL SEGRETARIO GENERALE  
MERLO ANNALISA

[firma digitale sull'originale]

## LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione presentata dal Sindaco;

Premesso che:

- la Legge n. 190/2012 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*, come modificata dal D.Lgs. n. 97/2016 *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza”*, all’art. 1, comma 8, dispone che l’Organo di indirizzo politico, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, individuato ai sensi del comma 7, adotti, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e pone in capo alla Giunta la sua approvazione;
- il D.Lgs. n. 33/2013 sul riordino della disciplina del diritto di accesso e degli obblighi di pubblicità e trasparenza della Pubblica Amministrazione, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, dispone la piena integrazione del Programma Triennale della Trasparenza e dell’integrità nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, ora anche della Trasparenza, come già indicato nella Delibera ANAC n. 831/2016;
- il Comune di Ponte San Nicolò con deliberazione di G.C. n. 10 del 31.01.2014, esecutiva, ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016, con deliberazione di G.C. n. 12 del 18.02.2015, esecutiva, ha adottato l’aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015-2017, con deliberazione di G.C. n. 14 del 17.02.2016, esecutiva, ha adottato l’aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016/2018, con deliberazione di G.C. n. 11 del 08.02.2017 ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2017-2019, con deliberazione di G.C. n.12 del 31.01.2018 ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2018-2020, con deliberazione di G.C. n. 8 del 30.01.2019 ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2019-2021, con deliberazione di G.C. n. 9 del 29.01.2020 ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2020-2022, con deliberazione di G.C. n. 48 del 31.03.2021 ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2021-2023;

Visto il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato dalla Commissione Indipendente per la Valutazione e l’Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT) ora Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con Delibera n. 72/2013, la Determinazione dell’ANAC n. 12 del 28.10.2015 di aggiornamento al PNA, la Delibera n. 831 del 03.08.2016 di approvazione definitiva del PNA 2016, la Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 - Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione, la Delibera n.1074 del 21 novembre 2018 - Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione;

Dato atto che l’Autorità nazionale anticorruzione ha elaborato ed approvato il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019 con deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019 che prevede nuove indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo, confluite nel documento metodologico Allegato 1 al Piano stesso, applicate in modo graduale, a partire dal PTPCT 2021-2023;

Considerato che con decreto sindacale n. 21 del 06.11.2020 è stata nominata Responsabile per la prevenzione della corruzione del Comune di Ponte San Nicolò la Dott.ssa Annalisa Merlo, nominata segretario comunale titolare della sede di segreteria comunale di questo Comune con decorrenza dal 15.10.2020;

Dato atto che il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza ha predisposto il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), prevedendo:

- una apposita sezione dedicata alla trasparenza con precisi obiettivi strategici e con l’indicazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati di cui al D.Lgs. n. 33/2013;
- le schede di analisi del rischio e le relative azioni a carico dei Responsabili del Servizio che costituiranno obiettivi del Piano della Performance 2021-2023;
- la mappatura dei processi con la corrispondente valutazione del rischio corruzione prevedendo specifiche misure di contrasto in tutti i casi in cui il livello di rischio sia medio o alto;

Dato atto che si è proceduto, quindi, alla consultazione pubblica sul Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2021-2023 e delle relative schede, invitando cittadini e soggetti portatori di interessi a fare pervenire eventuali proposte e osservazioni alla bozza pubblicata sul sito internet istituzionale nel periodo 01.12.2021-27.12.2021 e che non sono pervenute proposte o osservazioni in relazione al predetto Piano;

Dato atto che dopo la redazione del Piano e la sua approvazione da parte della Giunta Comunale, verrà pubblicato un ulteriore avviso denominato “Avviso per la consultazione relativa al Piano Triennale di prevenzione della corruzione” per 15 giorni sul sito istituzionale comunale, con cui si inviteranno ulteriormente i soggetti suindicati a presentare al Responsabile della Prevenzione della corruzione, osservazioni e suggerimenti sul Piano approvato.

Ritenuto, pertanto, di procedere all’approvazione del PTPCT 2022-2024, dando atto che il *Codice di comportamento del Comune di Ponte San Nicolò* ne costituisce specifica sezione;

Visto il comunicato del Presidente dell’Autorità Nazionale Anticorruzione del 14 gennaio 2022 che differisce al 30 aprile 2022 il termine per la predisposizione e la pubblicazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2022-2024 - tenuto conto dell’emergenza sanitaria da Covid-19;

Visto l’art. 48 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Acquisiti i pareri, resi ai sensi dell’art. 49 del T.U. approvato con Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267, sulla proposta di deliberazione;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

#### **DELIBERA**

1. Di approvare il **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022-2024** ed i relativi allegati:
  - a) Mappatura dei processi analisi del rischio e azioni
  - b) Elenco obblighi di pubblicazione
  - c) Codice di comportamento del Comune di Ponte San Nicolò
2. Di incaricare il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione all’attuazione del PTPCT 2022-2024, con il supporto dell’Ufficio Controlli Interni, e di incaricare i Capi Settore ad attuare le azioni e i compiti previsti nel Piano;
3. Di incaricare il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione alla diffusione del PTPCT 2022-2024 a tutti i dipendenti e collaboratori dell’Ente;
4. Di dare atto che dopo la redazione del Piano e la sua approvazione da parte della Giunta Comunale, verrà pubblicato un ulteriore avviso denominato “Avviso per la consultazione relativa al Piano Triennale di prevenzione della corruzione” per 15 giorni sul sito istituzionale comunale, con cui si inviteranno ulteriormente i soggetti suindicati a presentare al Responsabile della Prevenzione della corruzione, osservazioni e suggerimenti sul Piano approvato;
5. Di dare atto che il PTPCT 2022-2024 verrà pubblicato sul sito internet istituzionale nella sezione “Amministrazione trasparente” sottosezione “Altri contenuti” – “Corruzione”.

ALLEGATI:

A) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza 2022-2024

---

Successivamente,

**LA GIUNTA COMUNALE**

Ritenuta l'urgenza di cui all'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000;  
Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi di legge,

**DELIBERA**

Di dichiarare immediatamente eseguibile il presente atto.

---

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA  
CORRUZIONE E TRASPARENZA 2022-2024, AI SENSI ART. 1, LEGGE 190/2012**

---

**PARERI, RESI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL T.U. APPROVATO CON D.LGS. 18.08.2000, N.  
267, SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE.**

Il sottoscritto MERLO ANNALISA, Responsabile del Servizio interessato, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime **parere Favorevole** in merito alla **regolarità tecnica** sulla proposta di deliberazione.

27-04-2022

Il Responsabile del Servizio  
F.to MERLO ANNALISA

**Visto:** la proposta di deliberazione non presenta aspetti contabili.

27-04-2022

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
F.to QUESTORI LUCIO



***Comune di Ponte San Nicolò***

*Provincia di Padova*

*Piano Triennale di Prevenzione  
della  
Corruzione e Trasparenza*

***2022 - 2024***

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA**  
**2022 - 2024**

**INDICE**

<b>1. PREMESSA</b> .....	2
<b>2. ANALISI DEL CONTESTO</b> .....	4
2.1 CONTESTO ESTERNO .....	4
2.2 CONTESTO INTERNO .....	7
2.3 UFFICIO DI SUPPORTO AL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE .....	10
<b>3. INDIVIDUAZIONE DEL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b> .....	10
<b>4. INDIVIDUAZIONE DEI REFERENTI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b> .....	11
4.1 I REFERENTI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE .....	11
4.2 COMPITI OPERATIVI DEI REFERENTI .....	11
<b>5. ALTRI SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b> .....	11
5.1 UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI .....	11
5.2 DIPENDENTI COMUNALI: .....	11
5.3 COLLABORATORI A QUALSIASI TITOLO: .....	12
<b>6. SOGGETTI COINVOLTI NELLA PROCEDURA DI ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E FORME DI CONSULTAZIONE</b> .....	12
<b>7. MODALITÀ DI DIFFUSIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DEGLI AGGIORNAMENTI</b> .....	12
<b>8. CANALI DI ASCOLTO INTERNI ED ESTERNI</b> .....	13
<b>9. MAPPATURA DEI PROCESSI E AREE A RISCHIO CORRUZIONE</b> .....	14
9.1. MAPPATURA DEI PROCEDIMENTI E DEI PROCESSI .....	14
9.2. AREE A RISCHIO CORRUZIONE E CLASSIFICAZIONE DEI RISCHI .....	14
<b>10. RACCORDO CON IL PIANO DELLE PERFORMANCE 2022-2024</b> .....	16
<b>11. MISURE DI CONTRASTO</b> .....	17
11.1. MISURE DI CARATTERE TRASVERSALE .....	17
11.1.1 La trasparenza .....	17
11.1.2 Informatizzazione dell'attività .....	17
11.1.3 Accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e loro riutilizzo .....	17
11.2 ALTRE MISURE .....	17
11.2.1 Controlli interni .....	17
11.2.2 Formazione in materia di prevenzione della corruzione e rispetto dei codici di comportamento .....	18
11.2.3 Rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione .....	19
<b>12. ALTRE INIZIATIVE</b> .....	21
12.1 MODIFICHE AI REGOLAMENTI COMUNALI .....	21
12.2 SOCIETÀ PARTECIPATE .....	21
12.3 SOLUZIONE CONTROVERSIE IN MATERIA DI CONTRATTI RELATIVI A LAVORI, SERVIZI E FORNITURE .....	21
12.4 PATTI DI INTEGRITÀ E PROTOCOLLI DI LEGALITÀ .....	21
12.5 DISCIPLINA INCARICHI E ATTIVITÀ NON CONSENTITE AI PUBBLICI DIPENDENTI .....	21
12.6 INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ PER L'ATTRIBUZIONE DI INCARICHI .....	22
12.7 ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	22
12.8 FORMAZIONE DI COMMISSIONI E ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI .....	22
12.9 STANDARDIZZAZIONE PROCEDURE PER L'AFFIDAMENTO E L'ESECUZIONE DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE .....	23
<b>13. TRASPARENZA</b> .....	23
<b>14. CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DEL COMUNALI</b> .....	28

# PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

## 2022 - 2024

### 1. PREMESSA

Con l'approvazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) è stato introdotto nel nostro ordinamento un sistema organico per la prevenzione della corruzione, al fine di dare attuazione, tra l'altro, alla Legge 3 agosto 2009, n. 116, con la quale è stata ratificata la Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, che prevede l'elaborazione e l'applicazione, da parte di ciascuno Stato membro, di politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate.

Gli strumenti introdotti dalla Legge 190/2012 sono: il Piano Nazionale Anticorruzione e, per ciascuna amministrazione, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (ora Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza).

Quest'ultimo documento, previsto dall'articolo 1, commi 5 e 8, della Legge 190/2012, in cui sono confluiti i contenuti del PTTI, rappresenta uno strumento a garanzia della legalità e del buon andamento dell'azione amministrativa.

L'A.N.A.C., prima con la Deliberazione n. 12 del 28 ottobre 2015 e successivamente con la Deliberazione n. 831 del 3 agosto 2016 di approvazione del P.N.A. 2016, ha aggiornato il "P.N.A. 2013 - 2016" con l'intenzione di migliorare la qualità dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione delle amministrazioni pubbliche (P.T.P.C.), sulla base delle analisi effettuate presso le singole amministrazioni. Particolare risalto viene riservato alla materia della trasparenza, con revisione degli obblighi di pubblicazione nei siti delle PP.AA. e all'introduzione del nuovo, più esteso concetto di accesso civico, inteso quale accesso generalizzato ad atti, documenti e informazioni per i quali non è prescritta la pubblicazione obbligatoria. Ultimamente con Deliberazione n. 1208 del 22 novembre 2017 e successivamente con deliberazione n.1074 del 21 novembre 2018 l'A.N.A.C. ha provveduto all'aggiornamento del P.N.A.

L'Autorità nazionale anticorruzione ha elaborato ed approvato, inoltre, il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019 con deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019. Pur in continuità con i precedenti PNA l'Autorità ha ritenuto di sviluppare ed aggiornare le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo, confluite nel documento metodologico Allegato 1 al Piano stesso. Il nuovo approccio è stato applicato a partire dal PTPCT 2021/2023.

L'articolo 41 comma 1 lettera B del D.Lgs. n. 97/2016, ha stabilito che il PNA costituisca "*un atto di indirizzo*" al quale i soggetti obbligati devono uniformare i loro piani triennali di prevenzione della corruzione.

Nel PNA 2019 sono confermate le misure di semplificazione per i comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti, con specifico richiamo alla parte speciale del PNA 2016 relativa all'approfondimento "*Piccoli Comuni*" e dell'aggiornamento al PNA 2018 relativa all'approfondimento "*Semplificazione per piccoli comuni*".

Il P.N.A. ha il compito di promuovere l'adozione di misure di prevenzione della corruzione, attraverso:

- misure di prevenzione oggettiva che mirano, attraverso soluzioni organizzative a ridurre ogni spazio possibile all'azione di interessi particolari volti all'improprio condizionamento delle decisioni pubbliche;
- misure di prevenzione soggettiva che mirano a garantire la posizione di imparzialità del funzionario pubblico che partecipa, nei diversi modi previsti dall'ordinamento, ad una decisione amministrativa.

L'A.N.A.C. già con la Deliberazione n. 12 del 28 ottobre 2015, non manca di rilevare diverse carenze dei P.T.P.C., "*soprattutto per la mancata individuazione di adeguate misure di prevenzione della corruzione, che fossero il frutto di una compiuta autoanalisi organizzativa delle amministrazioni, alla ricerca di aree e attività più esposte al rischio di corruzione*", precisazione che riporta l'esigenza di stendere un documento corrispondente alla singola realtà territoriale (singola amministrazione), immedesimando le "*misure*" alle criticità emerse dal caso concreto.

Il presente Piano si configura come uno strumento dinamico che pone in atto un processo ciclico, nell'ambito del quale le strategie e le misure ideate per prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi vengono sviluppate o modificate a seconda delle risposte ottenute in fase di applicazione delle misure stesse. In tal modo si possono progressivamente mettere a punto strumenti di prevenzione e contrasto sempre più mirati e incisivi.

Il concetto di corruzione che viene preso a riferimento nel presente Piano ha un'accezione ampia e comprende varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

È bene precisare che la sostenibilità del P.T.P.C. dovrà considerare necessariamente la dimensione organizzativa dell'Ente, al fine di scongiurare misure non praticabili o solo teoriche oltre a servire da parametro certo per la mappatura dei procedimenti e dei processi, le risorse economiche messe a disposizione e la complessità dell'attività.

L'Aggiornamento, quindi, costituisce un nuovo punto di partenza per dare risposte unitarie e opportunità di miglioramento, indicare "*la via*" ("*correzioni di rotta*") di un cambiamento incisivo sul sistema di "*prevenzione della corruzione*" a livello istituzionale, nel quadro del mutato sistema normativo, che, oltre a trasferire all'A.N.A.C. compiti ulteriori, ha allargato la platea dei soggetti coinvolti (le società e gli enti di diritto privato in controllo pubblico o partecipati da pubbliche amministrazioni).

Sono da segnalare, in particolare, le più recenti novità introdotte nell'Ordinamento degli enti locali per effetto della emanazione prima del D.Lgs. 18.04.2016, n. 50, come successivamente integrato e modificato con il D.Lgs. n. 56/2017, contenete il Nuovo Codice degli Appalti pubblici e del successivo D.Lgs. 25.05.2016, n. 97, recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'art. 7 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

Sul presupposto di tali ultime disposizioni, l'ANAC ha approvato, con propria Deliberazione n. 831 del 0308.2016, il Piano Nazionale Anticorruzione, inteso quale atto di indirizzo generale cui devono uniformarsi gli altri enti ai fini della redazione dei Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

Di rilievo sono anche le norme dettate con il D.L. 18 aprile 2019, n. 32 (cd *Sblocca Cantieri*), convertito con modificazioni nella Legge 14 giugno 2019, n. 55, le quali anticipando la futura riforma degli appalti, superano il sistema del c.d. soft law, cioè delle Linee Guida ANAC, in particolare di quelle vincolanti, che dovevano integrare la disciplina del Codice Appalti, a favore di un ritorno al passato, cioè al Regolamento Unico Appalti, che sarà di esecuzione, attuazione e integrazione del Codice.

Nelle more dell'entrata in vigore del regolamento, le linee guida e i decreti attuativi restano in vigore «*in quanto compatibili [...] e non oggetto delle [...] procedure di infrazione nn. 2017/2090 e 2018/2273*» avviate dalla Commissione Europea e, a tutt'oggi, il Regolamento non è stato ancora emanato.

Obiettivo del PNA è, inoltre, quello di rafforzare il ruolo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, richiamando un maggiore coinvolgimento degli Organi di indirizzo politico e dell'Organismo Indipendente di Valutazione sin dalla fase della formazione del Piano e della sua attuazione.

## 2. ANALISI DEL CONTESTO

### 2.1 Contesto Esterno

Nella redazione del PTPCT il PNA prevede sia prevista l'analisi del contesto esterno che ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione o l'ente opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'amministrazione o ente, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Come evidenziato negli anni precedenti la Regione Veneto è dotata di un tessuto economico ed imprenditoriale molto sviluppato. Il territorio, infatti, è caratterizzato dalla capillare presenza di piccole e medie imprese. Inoltre, sono presenti importanti snodi di comunicazione, quali il porto di Venezia-Marghera e l'aeroporto internazionale "Marco Polo" di Venezia-Tessera, che agevolano la commissione di reati transnazionali.

La diffusa ricchezza ha attratto, nel tempo, la criminalità mafiosa, interessata a riciclare e reinvestire capitali illeciti nei settori degli appalti pubblici, della cantieristica navale, delle società di intermediazione finanziaria, dell'edilizia, dei rifiuti e della grande distribuzione.

In particolare, si registra la presenza di elementi legati ad organizzazioni criminali siciliane, campane e calabresi.

Le citate compagini delinquenziali manifestano, in questa regione, una predilezione per reati quali usura, reimpiego di denaro di provenienza illecita, frode fiscale, truffa aggravata nei confronti dello Stato, riciclaggio, corruzione, reati fallimentari, societari e tributari. Infatti, trascorse attività investigative hanno portato al sequestro di numerose società finanziarie e ingenti capitali, per svariati milioni di euro, nonché alla confisca di numerosi beni mobili ed immobili. Inoltre sono stati documentati alcuni tentativi di infiltrazione nei settori della Pubblica Amministrazione.

Inoltre vi sono stati tentativi di infiltrazione nei settori della Pubblica Amministrazione, documentati da trascorse operazioni condotte dalla Guardia di Finanza ("Chalet", conclusa nel 2013 e "Antenora" nel 2014), che hanno consentito di accertare l'esistenza di una lobby affaristica che, attraverso un vasto giro di tangenti e la realizzazione di illeciti di natura tributaria, aveva monopolizzato il sistema degli appalti pubblici in Veneto.

In riferimento in particolare alla provincia di Padova, nella relazione viene evidenziato che detta provincia "è interessata dalla presenza di soggetti riconducibili alle note consorterie criminali meridionali, in particolare soggetti campani e calabresi, che reinvestono, in loco, i proventi delle attività illecite avvalendosi anche della collaborazione di soggetti legati all'imprenditoria locale. Le attività investigative hanno, infatti, documentato la capacità di infiltrazione, nel tessuto economico di questo comprensorio territoriale, di soggetti affiliati alla cosca degli "Iona-Marrazzo", operante a Cosenza e Crotone, come documentato dall'operazione condotta il 19 ottobre 2016 dalla Polizia di Stato, nonché dei "Tripodi-Mantino". Si segnalano, in aggiunta, soggetti riconducibili ai clan camorristici dei "Casalesi" e dei "Fezza-D'Auria-Petrosino", operanti nel padovano, come documentato dall'operazione condotta dall'Arma dei Carabinieri il 7 luglio 2016.

Nella realtà provinciale si evidenziano anche una serie di fenomeni delittuosi tipici delle aree ad alta attitudine imprenditoriale; si rilevano, infatti, episodi di criminalità economica, quali riciclaggio, frodi comunitarie, frodi fiscali, reati societari, abusivismo finanziario e usura.

Si segnala, in proposito, l'operazione "Imperator", condotta nel 2016 dalla Guardia di Finanza, nel corso della quale è stata eseguita un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di due amministratori pubblici e tre imprenditori, tutti indiziati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e riciclaggio. L'attività di indagine ha disvelato un sistema corrotto posto in essere da amministratori pubblici di due comuni del Padovano con la connivenza di imprenditori e professionisti, attraverso una gestione illecita delle gare d'appalto indette o degli affidamenti diretti eseguiti. Nel corso dell'attività, sono stati deferiti altri 24 soggetti ritenuti responsabili, a vario titolo, di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, riciclaggio, turbata libertà degli incanti e abuso d'ufficio".

Un importante contributo nel definire il contesto esterno in generale è rinvenibile nella Relazione del Presidente della Sezione Giurisdizionale Regionale per il Veneto della Corte dei Conti in sede di inaugurazione dell'anno giudiziario 2017. Uno stralcio di tale relazione viene riportata integralmente qui di seguito in quanto aiuta a definire meglio il contesto in cui operano i funzionari e gli amministratori della

Pubblica amministrazione “L’azione della Giustizia contabile, inoltre, assume particolare rilievo in considerazione della persistenza, sempre pervasiva, dei fenomeni corruttivi nelle pubbliche amministrazioni, in essi ricomprendendo, *latu sensu*, ogni forma di malaffare e di illegalità, che trova fondamento in condotte gestionali finalizzate alla realizzazione di profitto personale e che assumono rilievo sotto il profilo della grave violazione del principio di economicità dell’azione amministrativa per spreco di risorse pubbliche.

La corruzione, purtroppo, comporta la distrazione di ingenti disponibilità finanziarie erariali che potrebbero essere destinate a fini pubblici, determinando effetti devastanti sul contesto organizzativo delle amministrazioni danneggiate, con inevitabili battute d’arresto per la regolarità dei servizi resi e conseguentemente per la crescita economica nel suo complesso.

Non è sufficiente, tuttavia, la sola azione repressiva e di prevenzione generale svolta in un contesto che facilmente agevola l’azione illecita di dipendenti infedeli. Intendo riferirmi, in primo luogo, alla normazione esistente, ancora caratterizzata, nonostante lodevoli iniziative legislative recentemente adottate, da un eccesso di regolamentazione che, indubbiamente, favorisce la realizzazione di condotte illecite indirizzate alla elusione del precetto normativo e che ostacola la corretta azione della pubblica amministrazione, impantanata nelle pastoie interpretative di norme stratificate nel tempo, talvolta in contrasto tra loro, e caratterizzate sovente da difficile comprensibilità.

Altrettanto necessaria è la costante azione di prevenzione da parte delle pubbliche amministrazioni, per le quali il contrasto alla illiceità amministrativa deve costituire un obiettivo primario da raggiungere, non solo con la trasparenza dell’attività svolta, l’efficienza, la preparazione e la motivazione dei propri funzionari, ma anche attraverso la tempestività dell’azione amministrativa e la semplificazione delle regole che la governano, spesso astruse e capaci di complicare la definizione di tanti procedimenti amministrativi, necessari per la realizzazione di obiettivi di benessere per la collettività.

La semplificazione della normativa e delle procedure burocratiche nonché l’eliminazione sostanziale di conflitti di interesse nella gestione della cosa pubblica, costituiscono il presupposto indispensabile per un’adeguata azione amministrativa e per un corretto rapporto con il destinatario di tale azione, al fine di assicurare al cittadino il godimento dei diritti sociali ed economici che uno Stato democratico, dotato di un’amministrazione trasparente ed efficiente, ha l’obbligo di garantire. È altresì necessaria, al di là dei numerosi e pur necessari codici etici e atti di pianificazione previsti dalla recente normativa, la formazione di una cultura di contrasto al malaffare amministrativo che, bandito il rischio di assuefazione, parta dalla necessità di un nuovo rapporto di fiducia tra la pubblica amministrazione e il cittadino, fondato su un patto di reciproca legittimazione idoneo a determinare un circolo virtuoso con effetti positivi anche per gli operatori economici”.

Preoccupante è inoltre l’illusione che non ci sia un pericolo di “criminalità organizzata”, da parte della cittadinanza.

Secondo i dati Demos per l’Osservatorio sul Nordest del gazzettino, sembra che l’opinione pubblica riesca a percepire a fatica questa presenza. A ritenere mafia, camorra e ‘ndrangheta molto o abbastanza diffuse nella propria zona è poco più di un intervistato su cinque (21%) mentre la stragrande maggioranza (76%) giudica poco o niente rilevante questa presenza. “Diglielo, che noi siamo i Casalesi di Eraclea”: questo è uno dei passaggi rivelatori delle intercettazioni effettuate nell’ambito di “At Last”, una delle principali inchieste anticamorra condotte in Veneto negli ultimi anni. Una realtà, quella della criminalità organizzata, che, stando alle numerose e ampie indagini delle forze dell’ordine, si fa sempre più presente e pesante in Veneto, Friuli-Venezia Giulia e in provincia di Trento.

Tutto questo deriva dalla capacità di nascondersi delle mafie nel Nordest e nel Veneto, dalla disattenzione dell’opinione pubblica, della sfera politica, e l’illusione che poiché qui non uccidono, non siano pericolose. Spesso si presentano dai soggetti sul territorio facendo offerte economiche vantaggiose per acquisire le attività che interessano, oppure intimidendo, in quanto nel Nordest la malavita investe soldi, li ricicla: da una parte li “pulisce”, dall’altra li moltiplica.

L’ulteriore pericolosità sta nel fatto che la criminalità organizzata possiede di nascosto attività economiche e distorce le politiche pubbliche favorendo speculazioni, piano regolatori cicli produttivi.

In tale contesto significativa è stata l’attività di prevenzione che ha determinato l’emissione, da parte della Prefettura di Verona e di Treviso, di alcune interdittive antimafia.

Si registra, inoltre, una non trascurabile incidenza del fenomeno dello sfruttamento della manodopera, che si verifica soprattutto in agricoltura, ad opera sia di singoli imprenditori del settore che di vere e proprie organizzazioni dedite all’intermediazione illecita della manodopera stessa. Un altro settore su cui deve rimanere alta l’attenzione, in quanto fortemente esposto alle mire imprenditoriali della criminalità organizzata è il settore dei rifiuti, che negli ultimi tempi è stato interessato da alcuni incendi, che hanno danneggiato le strutture di stoccaggio e smaltimento.

Analisi confermate attraverso le Relazioni sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata presentate al Senato della Repubblica dal Ministro dell'Interno e trasmesse alla Presidenza, nei diversi anni e che di seguito si riassumono:

Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata (Anno 2016) presentata al Senato della Repubblica dal Ministro dell'Interno e trasmessa alla Presidenza il 15 gennaio 2018, Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata” per l'anno 2018 trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei Deputati il 5 febbraio 2020 (Documento XXXVIII, numero 2), relazione disponibile alla pagina web:

[https://www.camera.it/leg18/494?idLegislatura=18&categoria=038&tipologiaDoc=elenco\\_categoria](https://www.camera.it/leg18/494?idLegislatura=18&categoria=038&tipologiaDoc=elenco_categoria)

“Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA)” relativa al 1° semestre 2020, trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei deputati il 29 gennaio 2021 (Documento LXXIV, numero 6), relazione disponibile alla pagina web:

<https://documenti.camera.it/ dati/leg18/lavori/documentiparlamentari/IndiceETesti/074/006/00000022.pdf>

Dall'Analisi del fenomeno e dei profili evolutivi, della direzione antimafia, effettuata nel corso del primo semestre dell'anno 2021, emerge che: [https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2022/03/Relazione\\_Sem\\_I\\_2021.pdf](https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2022/03/Relazione_Sem_I_2021.pdf)

Il territorio del Veneto è caratterizzato da una ricchissima e variegata realtà economica favorita da un sistema infrastrutturale funzionale allo sviluppo imprenditoriale efficiente peraltro oggetto di una costante azione di ampliamento e ammodernamento.

Le importanti infrastrutture insieme alla ricchezza generata dalle imprese regionali rappresentano significativi canali attraverso i quali la criminalità punta anche in questo territorio a infiltrare in maniera “silente” l'economia legale.

In tal senso si è anche espresso il Prefetto di Vicenza, Pietro Signoriello, che “nello svolgere brevi riflessioni sul tema dell'infiltrazione della criminalità organizzata nel contesto provinciale vicentino” preliminarmente evidenzia che in termini di macro area regionale, “il Veneto: ha contribuito per il 9% al PIL italiano nel 2018; ai dati disponibili (2016, “Eurostat”), risulta essere la settima Regione dell'U.E. per valore aggiunto lordo del settore manifatturiero, l'ottava nel settore industriale e la decima in quello agricolo; presenta un “Indice di Apertura” (Openness Index), ossia il valore di esportazioni e importazioni in rapporto al PIL, del 69% nel 2018 (ben superiore al valore nazionale pari al 50%), evidenziando un interscambio totale con l'estero nello stesso anno di 373 miliardi.

Dopo le perdite percentuali elevate di quote di PIL conseguenti alla crisi pandemica in atto la Regione, e in specie la provincia berica, sta facendo registrare una rapida ripresa nei comparti produttivi e nell'occupazione.

Pare chiara in tale contesto l'attrattiva che questo sistema economico provinciale possa svolgere rispetto alle attenzioni del crimine organizzato sia orientato al riciclaggio di denaro sporco in impieghi nell'economia legale, sia preordinato a nuove occasioni di business”.

Una peculiarità dell'imprenditoria veneta è rappresentata dalle piccole e medie imprese per circa tre quarti a dimensione familiare le quali nei momenti di particolare crisi economica come quello generato dall'attuale pandemia più facilmente soffrono la mancanza di liquidità.

Questo potrebbe costituire un fattore di vulnerabilità alle infiltrazioni della criminalità organizzata nell'economia legale. Già da tempo il territorio regionale è risultato appetibile per le consorterie mafiose ed in particolare per la criminalità calabrese.

Anche la delinquenza campana ha fatto rilevare nel corso degli anni la propria operatività con il tentativo da parte della famiglia IOVINE del cartello dei CASALESI di riproporre in Veneto le medesime modalità d'azione adottate nella Regione d'origine per la commissione di estorsioni, rapine, usura, ricettazione e riciclaggio.

Con riguardo alla criminalità pugliese a Verona è stata riscontrata l'esistenza di una cellula del clan DI COSOLA di Bari attiva nel traffico di droga mentre per la commissione di “reati predatori” sarebbe anche emersa la presenza operativa di pregiudicati foggiani e brindisini.

Con riferimento a cosa nostra già alcune investigazioni del passato avevano evidenziato soggetti collegati a famiglie siciliane che riciclavano capitali mafiosi con investimenti immobiliari soprattutto a Venezia.

Più di recente è stato confermato l'interesse delle consorterie palermitane a infiltrarsi nei canali dell'economia legale attraverso la commissione di rilevanti frodi fiscali.

Anche le investigazioni svolte nel semestre confermano come tra i principali interessi della criminalità anche al di fuori dall'ambito mafioso vi siano i tentativi di infiltrazione nel tessuto economico-produttivo soprattutto attraverso la commissione di reati economico finanziari e di truffe finalizzate all'indebitato ottenimento di contributi pubblici.

Sul territorio sono inoltre presenti gruppi strutturati di matrice etnica o multi-etnica, in prevalenza albanesi<sup>140</sup>, nordafricani e nigeriani<sup>141</sup>, romeni e bulgari<sup>142</sup>, maghrebini, cinesi, filippini, senegalesi e gambiani che come confermato dalle investigazioni condotte nel semestre risultano attivi principalmente nel traffico e nello spaccio di droga.

Per ulteriori approfondimenti sulle specificità provinciali del Veneto si rimanda al capitolo 15.b143.

Uno studio specifico del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali 'Marco Fanno' dell'Università degli Studi di Padova su "La presenza di organizzazioni criminali nell'attività economica. Effetti, modelli operativi e strumenti di contrasto", è stato oggetto di uno specifico seminario fin dal luglio del 2020.

Al centro del seminario l'urgenza di arginare l'infiltrazione mafiosa nel tessuto economico e lo studio di modalità che consentano il riutilizzo sociale dei beni confiscati o sequestrati alla criminalità organizzata.

Il professor Antonio Parbonetti presentando i principali risultati della ricerca condotta afferma che: «Innanzitutto, c'è la grande capacità delle organizzazioni criminali di adattarsi rapidamente ai mutati contesti socio- economici: durante questo momento di grande difficoltà determinato dal Coronavirus, la criminalità organizzata ha affinato gli strumenti per penetrare all'interno delle aziende, trasferendo denaro, per esempio attraverso false fatturazioni, per acquisire imprese in difficoltà – ha spiegato il professore – Lo schema è circolare: il traffico di droga genera contante, utilizzato per impossessarsi di aziende commerciali; le aziende acquistano prodotti da imprese legate alla criminalità, per poi rivenderli sul mercato; si assiste così a una rapida crescita di realtà commerciali che si alimentano dal flusso di denaro prodotto dal traffico di stupefacenti: si realizza così il passaggio da una dimensione illegale a una che si muove nell'ambito di una apparente legalità». Per il professor Parbonetti la soluzione è «affrontare il problema in modo unitario, imparando a cogliere, da un'azienda che in apparenza lavora in modo perfettamente lecito, quei segnali premonitori che inducono ad alzare le antenne: in questo senso, è fondamentale il lavoro di vigilanza garantito da professionisti del mondo imprenditoriale e bancario».

Peraltro con decreto n. 72757 del 27.12.2021 dell'Agenzia Nazionale per l'Amministrazione e la Destinazione dei Beni Sequestrati e Confiscati alla Criminalità Organizzata - Direzione Generale beni mobili e immobili sequestrati e confiscati Ufficio Immobili sequestrati e confiscati Italia centrale, ritenendo meritevole di accoglimento la relazione sulla destinazione a scopi sociali che ha accompagnato la richiesta di assegnazione, ha disposto il trasferimento al patrimonio indisponibile del Comune di Ponte San Nicolò, un immobile confiscato alla mafia.

## 2.2 Contesto Interno

Il territorio di Ponte San Nicolò ha una superficie: 13,52 chilometri quadrati ed è situato ad un'altezza sul livello del mare: 12 metri.

La densità abitativa è nel 2021 pari a 990,61 abitanti per chilometro quadrato.

La popolazione di Ponte San Nicolò dal 2001 ad al 2020 è aumentata di 1.316 unità secondo l'andamento di seguito riportato:

<i>Anno</i>	<i>Data rilevamento</i>	<i>Popolazione residente</i>	<i>Variazione assoluta</i>	<i>Variazione percentuale</i>	<i>Numero Famiglie</i>	<i>Media componenti per famiglia</i>
<b>2001</b>	31 dicembre	<b>12.077</b>	-	-	-	-
<b>2002</b>	31 dicembre	<b>12.294</b>	+217	+1,80%	-	-
<b>2003</b>	31 dicembre	<b>12.467</b>	+173	+1,41%	4.741	2,63
<b>2004</b>	31 dicembre	<b>12.656</b>	+189	+1,52%	4.888	2,59
<b>2005</b>	31 dicembre	<b>12.937</b>	+281	+2,22%	5.055	2,56
<b>2006</b>	31 dicembre	<b>13.048</b>	+111	+0,86%	5.160	2,53
<b>2007</b>	31 dicembre	<b>13.188</b>	+140	+1,07%	5.250	2,51

<b>2008</b>	31 dicembre	<b>13.224</b>	+36	+0,27%	5.339	2,48
<b>2009</b>	31 dicembre	<b>13.292</b>	+68	+0,51%	5.386	2,47
<b>2010</b>	31 dicembre	<b>13.325</b>	+33	+0,25%	5.412	2,46
<b>2011 (1)</b>	8 ottobre	<b>13.360</b>	+35	+0,26%	5.477	2,44
<b>2011 (2)</b>	9 ottobre	<b>13.237</b>	-123	-0,92%	-	-
<b>2011 (3)</b>	31 dicembre	<b>13.247</b>	-78	-0,59%	5.510	2,40
<b>2012</b>	31 dicembre	<b>13.397</b>	+150	+1,13%	5.570	2,40
<b>2013</b>	31 dicembre	<b>13.492</b>	+95	+0,71%	5.654	2,39
<b>2014</b>	31 dicembre	<b>13.486</b>	-6	-0,04%	5.612	2,40
<b>2015</b>	31 dicembre	<b>13.529</b>	+43	+0,32%	5.684	2,38
<b>2016</b>	31 dicembre	<b>13.543</b>	+14	+0,10%	5.756	2,35
<b>2017</b>	31 dicembre	<b>13.508</b>	-35	-0,26%	5.741	2,35
<b>2018*</b>	31 dicembre	<b>13.576</b>	+68	+0,50%	(v)	(v)
<b>2019*</b>	31 dicembre	<b>13.544</b>	-32	-0,24%	(v)	(v)
<b>2020*</b>	31 dicembre	<b>13.393</b>	-151	-1,11%	(v)	(v)

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

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

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

(\*) popolazione post-censimento

(v) dato in corso di validazione

Nelle sotto riportate tabella si possono individuare i saldi demografici fra nascite e decessi:

<b>Anno</b>	<b>Bilancio demografico</b>	<b>Nascite</b>	<b>Variaz.</b>	<b>Decessi</b>	<b>Variaz.</b>	<b>Saldo Naturale</b>
<b>2002</b>	1 gennaio-31 dicembre	134	-	56	-	+78
<b>2003</b>	1 gennaio-31 dicembre	121	-13	74	+18	+47
<b>2004</b>	1 gennaio-31 dicembre	140	+19	69	-5	+71
<b>2005</b>	1 gennaio-31 dicembre	134	-6	64	-5	+70
<b>2006</b>	1 gennaio-31 dicembre	135	+1	75	+11	+60
<b>2007</b>	1 gennaio-31 dicembre	117	-18	70	-5	+47
<b>2008</b>	1 gennaio-31 dicembre	131	+14	64	-6	+67
<b>2009</b>	1 gennaio-31 dicembre	123	-8	83	+19	+40
<b>2010</b>	1 gennaio-31 dicembre	117	-6	73	-10	+44
<b>2011 (1)</b>	1 gennaio-8 ottobre	78	-39	57	-16	+21
<b>2011 (2)</b>	9 ottobre-31 dicembre	27	-51	20	-37	+7
<b>2011 (3)</b>	1 gennaio-31 dicembre	105	-12	77	+4	+28
<b>2012</b>	1 gennaio-31 dicembre	123	+18	83	+6	+40
<b>2013</b>	1 gennaio-31 dicembre	120	-3	84	+1	+36
<b>2014</b>	1 gennaio-31 dicembre	97	-23	91	+7	+6
<b>2015</b>	1 gennaio-31 dicembre	92	-5	97	+6	-5
<b>2016</b>	1 gennaio-31 dicembre	103	+11	83	-14	+20
<b>2017</b>	1 gennaio-31 dicembre	97	-6	86	+3	+11
<b>2018*</b>	1 gennaio-31 dicembre	82	-15	90	+4	-8

<b>2019*</b>	1 gennaio-31 dicembre	69	-13	94	+4	-25
<b>2020*</b>	1 gennaio-31 dicembre	75	+6	114	+20	-39

(<sup>1</sup>) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

(<sup>2</sup>) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

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

(\*) popolazione post-censimento

e le movimentazione dovute ai saldi migratori:

<i>Anno</i> <i>1 gen-31 dic</i>	<i>Iscritti</i>			<i>Cancellati</i>			<i>Saldo Migratorio con l'estero</i>	<i>Saldo Migratorio totale</i>
	<i>DA altri comuni</i>	<i>DA estero</i>	<i>altri iscritti (a)</i>	<i>PER altri comuni</i>	<i>PER estero</i>	<i>altri cancell. (a)</i>		
<b>2002</b>	471	18	8	337	19	2	-1	+139
<b>2003</b>	437	91	0	353	11	38	+80	+126
<b>2004</b>	474	82	3	426	9	6	+73	+118
<b>2005</b>	526	70	5	371	9	10	+61	+211
<b>2006</b>	448	45	5	430	14	3	+31	+51
<b>2007</b>	431	125	0	437	14	12	+111	+93
<b>2008</b>	326	104	4	429	23	13	+81	-31
<b>2009</b>	377	57	10	381	21	14	+36	+28
<b>2010</b>	389	60	7	433	11	23	+49	-11
<b>2011 (<sup>1</sup>)</b>	328	44	6	331	28	5	+16	+14
<b>2011 (<sup>2</sup>)</b>	114	14	3	105	2	21	+12	+3
<b>2011 (<sup>3</sup>)</b>	442	58	9	436	30	26	+28	+17
<b>2012</b>	471	57	72	467	23	0	+34	+110
<b>2013</b>	422	43	89	392	31	72	+12	+59
<b>2014</b>	350	53	23	383	41	14	+12	-12
<b>2015</b>	427	43	19	386	32	23	+11	+48
<b>2016</b>	416	64	28	431	23	60	+41	-6
<b>2017</b>	393	64	18	411	36	74	+28	-46
<b>2018*</b>	463	53	15	448	34	47	+19	+2
<b>2019*</b>	425	56	11	448	38	18	+18	-12
<b>2020*</b>	414	37	4	420	18	44	+19	-27

(a) sono le iscrizioni/cancellazioni in Anagrafe dovute a rettifiche amministrative.

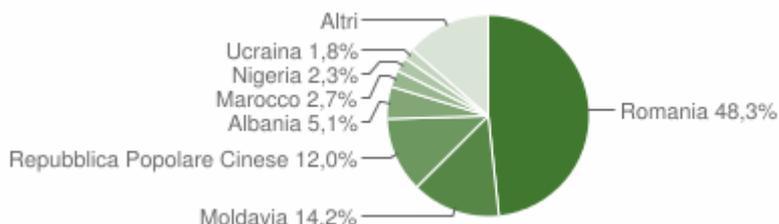
(<sup>1</sup>) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

(<sup>2</sup>) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

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

(\*) popolazione post-censimento

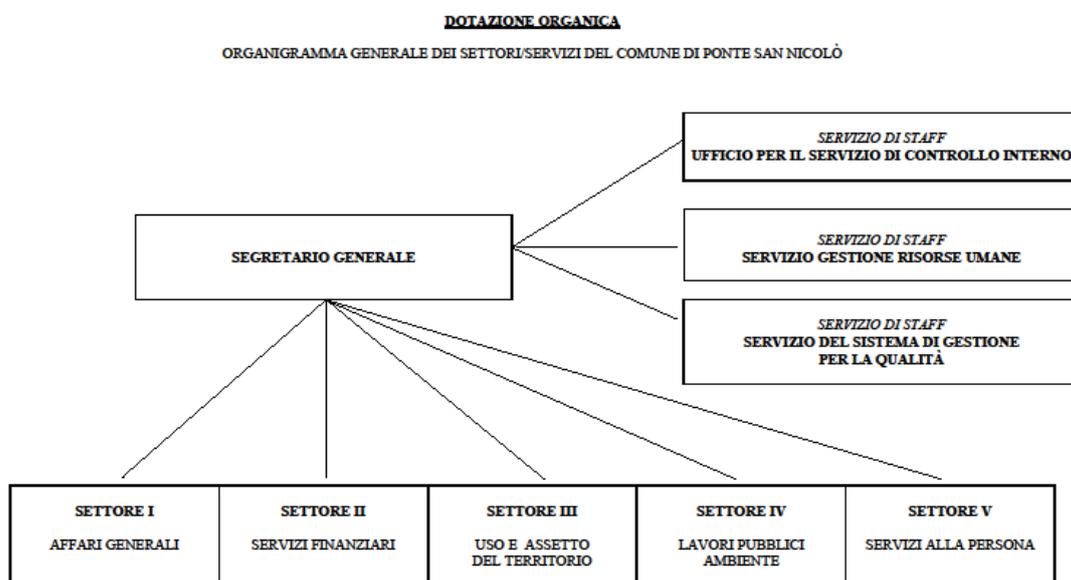
Gli stranieri residenti a Ponte San Nicolò al 1° gennaio 2021 sono **1.148** e rappresentano l'8,6% della popolazione residente, suddivisi fra i sottoindicati paesi di provenienza



Fonte dati: <https://www.tuttitalia.it/veneto/48-ponte-san-nicolò/>

## Organizzazione dell'Amministrazione Comunale

L'organizzazione del Comune di Ponte San Nicolò conta sul sottostante assetto organizzativo e 56 addetti:



1

### 2.3 Ufficio di supporto al Responsabile per la prevenzione della corruzione

L'Ufficio Controlli interni svolge attività di supporto al Responsabile per la prevenzione della corruzione nello svolgimento delle sue funzioni.

## 3. INDIVIDUAZIONE DEL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

L'art. 1, comma 7, Legge 06.11.2012, n. 190, come modificato dall'art.41 del D.Lgs. 25.05.2016 n. 97, individua nel Segretario Comunale il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per gli enti locali.

Il responsabile per la prevenzione della corruzione del Comune di Ponte San Nicolò è la dott.ssa Annalisa Merlo, nominata con decreto sindacale n. 21 del 06.11.2020.

Con delibera 27 del 19 gennaio 2022 ANAC ha istituito il registro dei responsabili, della prevenzione della corruzione e della trasparenza allo scopo di rendere rapida ed efficace l'interlocuzione con i responsabili presenti nelle amministrazioni e negli enti.

Il registro è funzionale al potenziamento dei canali di comunicazione tra ANAC e i responsabili anticorruzione e trasparenza, nonché alla creazione di una rete nazionale dei responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il Comune di Ponte San Nicolò ha già provveduto ad iscrivere in tale registro il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione dell'ente.

#### **4. INDIVIDUAZIONE DEI REFERENTI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

##### **4.1 I referenti per la prevenzione della corruzione**

I Capi settore sono individuati quali referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza per l'area di rispettiva competenza, essi:

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile per la prevenzione della corruzione, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'amministrazione e di costante monitoraggio sull'attività svolta, attraverso una serie di compiti operativi che saranno di seguito esplicitati;
- osservano le misure contenute nel presente Piano.

##### **4.2 Compiti operativi dei referenti**

I referenti per l'area di rispettiva competenza:

- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- forniscono le informazioni richieste dal Responsabile della prevenzione della corruzione per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte nel Settore 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.

E, secondo quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione:

- svolgono attività informativa nei confronti dell'Autorità Giudiziaria;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici - D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Ponte San Nicolò e verificano le ipotesi di violazione;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- svolgono azione comunicativa, attraverso il sito istituzionale comunale, di notizie o di risultati ottenuti, finalizzati a diffondere un'immagine positiva dell'Amministrazione e della sua attività;
- segnalano all'Amministrazione articoli di stampa o comunicazioni dei mass-media che appaiano ingiustamente denigratori dell'organizzazione o dell'attività amministrativa, affinché vengano divulgati precisazioni o chiarimenti che evidenzino il corretto agire dell'Amministrazione.

#### **5. ALTRI SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

##### **5.1 Ufficio Procedimenti disciplinari**

L'Ufficio Procedimenti disciplinari:

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- fornisce, tempestivamente, al Responsabile per la prevenzione della corruzione tutti i dati e le informazioni circa la situazione dei procedimenti disciplinari instaurati a carico dei dipendenti;
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'Autorità Giudiziaria;
- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

##### **5.2 Dipendenti comunali:**

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- ai sensi dell'art. 1, comma 14, Legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art 8, D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, osservano le misure contenute nel presente Piano. La violazione da parte dei dipendenti

dell'Amministrazione delle misure di prevenzione previste dal presente Piano costituisce illecito disciplinare;

- ai sensi dell'art 8, D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, prestano la loro collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e segnalano al proprio Capo Settore o al Responsabile della prevenzione della corruzione situazioni di illecito nell'Amministrazione di cui siano venuti a conoscenza, con le modalità di cui all'art.8) "Tutela dipendente che effettua segnalazioni di illecito".
- segnalano (art. 6-bis, Legge 7 agosto 1990, n. 241, artt. 6 e 7, D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62) ogni situazione di conflitto di interessi, anche potenziale.

### **5.3 Collaboratori a qualsiasi titolo:**

- sono collaboratori i seguenti soggetti nelle varie forme di lavoro "flessibile" quali: c.d. "nonni vigili", incaricati di lavoro accessorio (buoni lavoro), L.S.U., lavoratori a tempo determinato in somministrazione, incaricati di collaborazione coordinata e continuativa, prestatori di attività professionale e volontari;
- osservano le misure contenute nel presente Piano;
- ai sensi dell'art. 8, D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 segnalano le situazioni di illecito nell'Amministrazione, di cui siano venuti a conoscenza, al proprio Capo Settore o al Responsabile della prevenzione della corruzione.

## **6. SOGGETTI COINVOLTI NELLA PROCEDURA DI ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E FORME DI CONSULTAZIONE**

Allo scopo di ottenere il massimo coinvolgimento possibile nella procedura di adozione del presente Piano sono stati preliminarmente coinvolti i cittadini e tutte le organizzazioni portatrici di interessi collettivi, in generale, tutti coloro che utilizzano l'attività e i servizi resi dal Comune di Ponte San Nicolò, mediante un avviso denominato "Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza - consultazione preventiva" pubblicato dal 01.12.2021 al 27.12.2021, sul sito istituzionale comunale, con cui si sono invitati i predetti soggetti a presentare al Responsabile della Prevenzione della corruzione, proposte ed osservazioni in relazione al redigendo Piano, che sarebbero state valutate ai fini della redazione dello stesso. A seguito della pubblicazione del predetto avviso non è arrivata alcuna proposta od osservazione.

Dopo la redazione del Piano e la sua approvazione da parte della Giunta Comunale, verrà pubblicato un ulteriore avviso denominato "Avviso per la consultazione relativa al Piano Triennale di prevenzione della corruzione" per 15 giorni sul sito istituzionale comunale, con cui si inviteranno ulteriormente i soggetti suindicati a presentare al Responsabile della Prevenzione della corruzione, osservazioni e suggerimenti sul Piano approvato. Le osservazioni, proposte o suggerimenti pervenuti saranno valutati al fine di un eventuale adeguamento del Piano.

Per facilitare la presentazione delle osservazioni e delle proposte è stata predisposta e pubblicata una scheda-tipo.

Inoltre il Piano, una volta approvato, sarà inviato via posta elettronica a tutti i Consiglieri Comunali, ai Capi settore e ai Dipendenti del Comune perché possano presentare eventuali osservazioni, suggerimenti o proposte.

## **7. MODALITÀ DI DIFFUSIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DEGLI AGGIORNAMENTI**

L'adozione del presente Piano, nonché i suoi aggiornamenti, saranno portati a conoscenza della società civile attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale comunale; ai dipendenti del Comune di Ponte San Nicolò e ai collaboratori verrà data segnalazione via e-mail; nel caso di dipendenti e di collaboratori non dotati di casella di posta elettronica, sarà cura del Capo Settore preposto assicurarsi che vengano a conoscenza dell'adozione del presente Piano e degli aggiornamenti.

In occasione della prima assunzione o incarico sarà cura dell'Ufficio Personale portare a conoscenza dell'interessato il presente Piano.

## 8. CANALI DI ASCOLTO INTERNI ED ESTERNI

Al fine di mettere in atto l'azione di prevenzione e contrasto della corruzione, viene creato un canale di comunicazione per le segnalazioni di condotte illecite, conflitto di interessi, corruzione e altre fattispecie di reati contro la pubblica amministrazione (Whistleblowing) effettuate dai dipendenti e dai collaboratori nonché dagli utenti dei servizi e dai cittadini in generale

Il Whistleblowing è lo strumento messo a disposizione di dipendenti e utenti esterni (*Segnalatori*) e del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, finalizzato a gestire le segnalazioni di illeciti nell'ambito lavorativo. In linea con il dettato normativo, il software acquisito consente di regolamentare le procedure atte ad incentivare e proteggere le segnalazioni degli illeciti, permettendo ai "segnalatori" di inviare segnalazioni con la garanzia di estrema riservatezza.

In particolare, il "segnalatore" o "whistleblower" può al seguente indirizzo

<https://pontesannicolo.segnalazioni.net/> :

- Accedere in maniera riservata e sicura al sistema;
- Inserire le proprie segnalazioni tramite una procedura intuitiva e di facile compilazione;
- Comunicare con il Responsabile anticorruzione in maniera del tutto riservata, come da dettato normativo;
- Integrare le segnalazioni effettuate;
- Ricevere via e-mail un avviso di risposta alla propria segnalazione.

L'ambiente di amministrazione consente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione di:

- Ricevere via e-mail un avviso di presenza di segnalazione nel sistema;
- Accedere ad un'area riservata e prendere visione delle segnalazioni ricevute;
- Interagire con il segnalante e richiedere ulteriori informazioni o documenti, sempre preservandone l'identità;
- Monitorare e gestire la procedura in tutte le sue fasi, con la modifica dello stato della segnalazione (Nuova, Letta, In lavorazione, Archiviata, ecc.);
- Interagire con i dirigenti responsabili;
- Dare la possibilità di configurare il sistema in modo da avere più soggetti (RPCT e OdV ad esempio) in grado di ricevere e gestire la segnalazione.

Il servizio viene erogato garantendo la riservatezza del sistema, continui aggiornamenti di sicurezza del software ed efficienza dell'Help Desk dedicato. È quindi accessibile tramite la rete internet esclusivamente attraverso il protocollo HTTPS ed è ottimizzato per la visualizzazione su qualsiasi browser e qualsiasi dispositivo. Attraverso il protocollo HTTPS i dispositivi client si collegano ai server dedicati in maniera sicura, qui i dati relativi alla segnalazione vengono gestiti separatamente dalle utenze, tale separazione, in linea con le disposizioni dell'ANAC, assicura la totale riservatezza".

Inoltre, per coloro che non ritengono di utilizzare gli strumenti informatici, potranno effettuare le segnalazioni utilizzando il *Modello per la segnalazione di condotte illecite*, **Modello Allegato D1**) al presente Piano, o con qualsiasi altro modulo, purché contenente gli elementi essenziali per identificare la denuncia. In questo caso il modulo viene acquisito dall'Ufficio protocollo che raccoglierà le segnalazioni che consegnerà in busta chiusa al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Le segnalazioni di illeciti possono essere effettuate anche direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), utilizzando il "Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001" predisposto dalla stessa autorità e reperibile al seguente indirizzo:

<https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing> .

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvederà a dare adeguata pubblicità sul sito istituzionale comunale delle suindicate modalità di ascolto della società civile.

Con le linee guida n. 469/2021 è stata disciplinata la figura del custode dell'identità, quale figura ulteriore di garanzia per la tutela della riservatezza del segnalante. L'istituzione di tale figura non è obbligatoria, e tenuto conto delle dimensioni dell'Ente, l'amministrazione ritiene di affidare tale compito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

## 9. MAPPATURA DEI PROCESSI E AREE A RISCHIO CORRUZIONE

### 9.1. Mappatura dei procedimenti e dei processi

Per mappatura dei procedimenti si intende l'individuazione dei procedimenti maggiormente rilevanti per frequenza e mole, che sono stati oggetto, in adempimento degli obblighi del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, di mappatura e pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet istituzionale.

L'ANAC in ogni caso richiede una mappatura di tutti i processi svolti e delle relative aree di rischio "generali" o "specifiche", cui sono riconducibili.

Il Comune di Ponte San Nicolò ha già mappato tutti i processi in occasione dell'ottenimento della certificazione di qualità e nel corso del 2017 ha completato la revisione completa della mappatura di tutti i processi. La revisione ha comportato anche la valutazione del rischio corruzione prevedendo specifiche misure di contrasto in tutti i casi in cui il livello di rischio sia medio o alto come evidenziato nell'**Allegato A**). Per tutti i processi con livello di rischio basso per i quali non è stata prevista un'azione di contenimento specifica, in sede di controllo semestrale successivo di regolarità amministrativa, si procederà ad estrarre a sorte quelli che saranno oggetto di verifica da parte del Segretario Generale/RPCT.

### 9.2. Aree a rischio corruzione e classificazione dei rischi

1. Con Deliberazione n. 12/2015 l'ANAC estende le aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi, aggiungendo nuove "**aree a rischio**" (1. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; 2. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; 3. Incarichi e nomine; 4. Affari legali e contenzioso) a quelle "**comuni obbligatorie**".

Le Aree a rischio di corruzione, d'ora in poi denominate aree generali, all'interno dell'Ente, sono individuate nelle seguenti, articolate in rischi/azioni come evidenziato nell'**Allegato A**):

- a) acquisizione e progressione del personale;
- b) affidamento di lavori, servizi e forniture;
- c) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- d) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- e) provvedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- f) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- g) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- h) incarichi e nomine;
- i) affari legali e contenzioso.

Con il PNA 2019, l'elenco delle aree a rischio individuate dall'ANAC nei piani precedenti, vengono confermate le aree a rischio generali, relative ai procedimenti di:

- a) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (corrispondenti ad autorizzazioni e concessioni);
- b) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (corrispondenti alla concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati);
- c) Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture);
- d) Acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e progressione del personale);
- e) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- f) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- g) Incarichi e nomine;
- h) Affari legali e contenzioso;

mentre, per le aree a rischio specifiche, individua i procedimenti di:

- i) Governo del territorio;
- l) Gestione dei rifiuti;
- m) Pianificazione Urbanistica.

2. Per ogni area di rischio – e i procedimenti afferenti – l'individuazione delle attività a rischio più elevato avviene attraverso le fasi della identificazione, analisi e ponderazione del rischio:

#### **- Identificazione**

In un approccio graduale, attraverso il gruppo di lavoro verranno progressivamente estese le analisi sulle aree di rischio.

In questa prima fase, è stata realizzata una “catalogazione” dei rischi, come suggerito dall'ANAC nel PNA, come riportata nell'**Allegato A)** al presente Piano – Mappatura dei processi e catalogo dei rischi.

#### **- Analisi del rischio**

Una volta identificati i rischi, è necessario analizzarli attraverso i “fattori abilitanti” della corruzione, per poter stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività, che l'ANAC propone, come:

- 1) assenza di misure di trattamento del rischi (controlli); mancanza di trasparenza;
- 2) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- 3) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- 4) scarsa responsabilizzazione interna;
- 5) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi; inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- 6) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Per il livello di esposizione al rischio, l'ANAC, prevede due metodi, quello di tipo qualitativo, quello di tipo quantitativo, oppure un ibridazione tra i due.

L'approccio qualitativo si basa su valutazioni non espresse in termini numerici, che sono invece tipiche dell'approccio quantitativo, che prevede l'utilizzo anche di analisi statistiche o matematiche per giungere alla commisurazione del rischio in dati numerici. L'approccio qualitativo è l'ideale in situazioni, come quelle in esame, in cui non si dispone di serie storiche di analisi quantitativa e laddove le competenze professionali a disposizione non consentono l'utilizzo del metodo quantitativo.

Per la valutazione del rischio sono adottati specifici indicatori di rischio, che consentono di leggere il livello di esposizione al rischio. Gli indicatori di rischio proposti dall'ANAC nel Piano nazionale anticorruzione 2019, in un approccio secondo il principio di gradualità, possono essere in questa fase presi a riferimento, salvo sviluppi o ampliamenti successivi. Gli indicatori sono:

1. livello di interesse “esterno”: la sussistenza di interessi rilevanti, economici o anche di altra natura e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
2. grado di discrezionalità del decisore interno: un processo decisionale altamente discrezionale comporta un livello di rischio maggiore rispetto a un processo decisionale in tutto o in parte vincolato;
3. manifestazione di eventi corruttivi in passato: se si sono già manifestati in passato fenomeni di malaffare, è probabile che il rischio aumenti dal momento che il particolare ambito in cui si sono verificati possiede caratteristiche tali da renderlo verificabile;
4. trasparenza/opacità del processo decisionale: la scarsa o nulla trasparenza fanno salire il rischio, come al contrario strumenti di trasparenza formali ma soprattutto sostanziali lo abbassano;
5. livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano: un livello di collaborazione non adeguato può essere sintomatico di un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione;
6. grado di attuazione delle misure di trattamento: maggiore è il grado di attuazione delle misure di trattamento del rischio, minore è la probabilità che si verifichino fenomeni corruttivi.

Elaborati tali indicatori, l'analisi ottenuta è contenuta nell'**Allegato A)** – Mappatura dei processi - Analisi del rischio e azioni.

#### **Misurazione e ponderazione del rischio**

La fase finale di misurazione e ponderazione del rischio, ottenuta con il **metodo qualitativo** con l'individuazione di una graduazione dei valori come di seguito indicato:

<b>Livello di rischio</b>	<b>Sigla corrispondente</b>
Rischio basso	B
Rischio moderato	M
Rischio alto	A

Ha ottenuto i risultati indicati nel citato nell'**Allegato A)** – Mappatura dei processi - Analisi del rischio e azioni.

### **Misure di trattamento del rischio**

Una volta ottenuta la misurazione delle probabilità che si verifichino eventi corruttivi o di malaffare, occorre mettere in campo le misure idonee per il trattamento del rischio, privilegiando con la massima attenzione i processi risultati più a rischio e via via a scendere, secondo l'ordine sopra delineato.

Le misure di trattamento del rischio possono essere di carattere generale, ovvero specifiche. Le **misure generali** possono essere considerate di carattere trasversale poiché incidono sull'intera organizzazione amministrativa e hanno effetto diretto sul sistema generale di prevenzione della corruzione; le **misure specifiche** invece intervengono in modo preciso e particolare su alcuni specifici aspetti individuati nella fase di valutazione del rischio.

Le misure considerate nel Piano nazionale anticorruzione possono essere considerate valide sia come generali, che come specifiche o come entrambe per ambiti diversi e sono le seguenti:

- controllo;
- trasparenza;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- regolamentazione;
- semplificazione;
- formazione;
- sensibilizzazione e partecipazione;
- rotazione;
- segnalazione e protezione;
- disciplina del conflitto di interessi;
- regolazione dei rapporti con i portatori di interessi particolari (le cosiddette lobbies, fenomeno che, anche a livello locale, è molto complesso da regolamentare e far emergere).

Come caratteristica intrinseca di ogni singola misura:

- **misure adeguate o controlli specifici pre-esistenti sul rischio:** al fine di garantirne l'effettività, prima di progettare nuove misure, è opportuno verificare l'adeguatezza e la sufficienza delle misure già esistenti;
- **capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio;**
- **sostenibilità economica e organizzativa delle misure:** per evitare il rischio che le misure individuate restino soltanto teoriche;
- **adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.**

Le misure, generali e specifiche individuate, sono indicate per ogni area di rischio nelle singole colonne nell'**Allegato A)** – Mappatura dei processi - Analisi del rischio e azioni.

3. Il Responsabile Anticorruzione - Segretario Generale per le Aree che svolgano attività con rischio basso, opererà con propria discrezionalità a monitorare a campione gli atti per accertare periodicamente il fattore di rischio.

4. Il monitoraggio di cui ai commi precedenti può essere operato anche nell'ambito degli adempimenti previsti dal Regolamento sui Controlli Interni.

I processi relativi alle aree di cui sopra risultano mappati secondo quanto sopracitato.

## **10.RACCORDO CON IL PIANO DELLE PERFORMANCE 2022-2024**

Il Piano delle Performance è un documento programmatico triennale nel quale sono esplicitati, in coerenza con i contenuti e con il ciclo di gestione della programmazione finanziaria e di bilancio, gli obiettivi dell'Amministrazione, strutturati sui livelli strategico e operativo, e gli indicatori che ne misurano il raggiungimento, oltre che i risultati attesi.

Con gli inserimenti di tali obiettivi nel Piano delle Performance si è, quindi, creato il necessario raccordo tra il Piano delle Performance e il Piano di Prevenzione della Corruzione al fine di garantire un'efficace azione di prevenzione.

## **11.MISURE DI CONTRASTO**

### **11.1. MISURE DI CARATTERE TRASVERSALE**

#### **11.1.1 La trasparenza**

In materia di trasparenza con il D.Lgs. 97/2016, che tra l'altro ha modificato l'art. 10 del D.Lgs. 33/2013, in un'ottica di semplificazione e coordinamento degli strumenti di programmazione in materia di prevenzione della corruzione, si è disposta la confluenza dei contenuti del PTTI all'interno del PTPC.

In particolare, in base a queste ultime disposizioni il PTPC, ora PTPCT, contiene una apposita sezione la quale, oltre a definire gli obiettivi strategici in materia di trasparenza definiti da parte degli organi politici quale elemento necessario ed ineludibile, individua i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del D.Lgs. 33/2013. E, come espressamente enunciato nel P.N.A. 2016, "non per questo l'organizzata programmazione della trasparenza perde il suo peso: anzi, chiaramente le nuove disposizioni normative stabiliscono che devono essere indicati i soggetti cui compete la trasmissione e la pubblicazione dei dati, in un'ottica di responsabilizzazione maggiore delle strutture interne delle amministrazioni ai fini dell'effettiva realizzazione di elevati standard di trasparenza".

A questo adempimento viene data attuazione prevedendo un'apposita sezione del presente piano nella quale sono indicati, oltre agli obiettivi strategici in materia di trasparenza definiti da parte degli organi politici, gli obblighi di pubblicazione vigenti ed i contenuti previsti dal citato art. 10 del D.Lgs. 33/2016.

#### **11.1.2 Informatizzazione dell'attività**

Nel corso dell'anno 2017 si è proceduto ad implementare il sistema relativo all'informatizzazione dei provvedimenti dell'Ente prevedendo la completa dematerializzazione delle delibere di Giunta e di Consiglio nonché delle determinazioni. Dal primo gennaio del corrente anno si è provveduto ad informatizzare anche le liquidazioni completando il processo di dematerializzazione dei provvedimenti di spesa.

In questo modo si è proseguito nell'ottimizzazione della tracciabilità dei procedimenti relativi a tali atti, eliminando il rischio di una loro alterazione non controllabile, con emersione delle responsabilità in ciascuna fase. A ciò si aggiunge che, con l'introduzione della dematerializzazione delle determinazioni, si è proceduto ad introdurre anche la loro pubblicazione all'Albo pretorio, in un'ottica di promozione di maggiori livelli di trasparenza.

Sono, altresì, informatizzati a titolo meramente indicativo e non esaustivo i procedimenti relativi all'anagrafe, allo stato civile e al servizio elettorale, il sistema informatico per la gestione della contabilità finanziaria dell'ente, la rilevazione presenze dipendenti, gestione ferie, permessi, ecc. dipendenti, il protocollo, la procedura portale SUAP presentazione pratiche on line, procedura per la gestione IMU e TARI con accesso personalizzato del contribuente, PagoPa.

#### **11.1.3 Accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e loro riutilizzo**

Questa Amministrazione con la pubblicazione dei dati, documenti e procedimenti relativi all'attività posta in essere, e il loro riutilizzo con le modalità previste dal D.Lgs. 82/2005, ha consentito l'apertura dell'Ente verso l'esterno al fine di favorirne la diffusione e consentire il controllo sull'attività dell'Ente da parte dell'utenza.

## **11.2 ALTRE MISURE**

### **11.2.1 Controlli interni**

L'attività di prevenzione della corruzione si coordina con l'attività di controllo prevista dal Regolamento sui controlli interni, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 49 del 19.12.2012, con cui questa Amministrazione Comunale ha organizzato il proprio sistema dei controlli interni in osservanza di quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, in Legge 7 dicembre 2012, n. 213. In particolare, con il "Regolamento sui controlli interni" questa

Amministrazione ha istituito e disciplinato il sistema dei controlli dell'Ente quale sistema complesso e coordinato di strumenti e documenti, articolato secondo le funzioni e le attività descritte negli articoli 147 e seguenti del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, con il supporto dell'Ufficio controlli interni, verificherà anche nel 2022 (con periodicità semestrale), attraverso estrazioni a campione, la regolarità amministrativa degli atti elencati a titolo esemplificativo ma non esaustivo nella Direttiva n. 1/2014.

In particolare le verifiche riguarderanno la conformità e coerenza degli atti e dei procedimenti amministrativi agli standard di riferimento quali: correttezza formale del provvedimento, regolarità delle procedure, anche rispetto ai termini di conclusione del procedimento, affidabilità dei dati riportati nei provvedimenti, conformità al diritto vigente e ai regolamenti comunali, al P.E.G., agli atti di programmazione, alle circolari interne e agli atti di indirizzo in materia nonché esclusione di eventuali relazioni di parentela o affinità tra i soggetti di cui all'art. 1, comma 9, lett. e) della Legge 190/2012.

Il Servizio di Controllo Interno tiene in considerazione le risultanze della relazione del rendiconto dell'attuazione del Piano Anticorruzione al fine della valutazione dei Responsabili di Settore e del Segretario Generale nella qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione, con riferimento alle rispettive competenze.

Per la pianificazione delle attività anticorruzione e per la trasparenza del 2022 nelle istruzioni dell'ANAC sono state inserite delle check list che vogliono essere un ausilio per i responsabili anticorruzione e trasparenza chiamati a predisporre i nuovi Piani o la sezione del Piano dedicata alla prevenzione della corruzione e trasparenza, confermando al contempo le indicazioni fornite dall'Autorità con il Pna 2019.

Il documento contiene gli elementi raccolti dall'analisi che ANAC ha effettuato sui dati dei Piani inseriti dagli enti nella piattaforma informatica di ANAC, da cui è emersa l'utilità di un coordinamento tra Piani anticorruzione e Piano della performance, in quanto funzionale al sistema di risk management, considerato che i controlli interni permettono di valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani di determinazione dell'indirizzo politico e, quindi, di valutare la congruenza tra gli obiettivi predefiniti e i risultati conseguiti.

Dal documento emerge come l'incremento del grado di digitalizzazione di molti processi ha consentito di aumentare l'efficacia e l'efficienza dei processi amministrativi e il coordinamento del monitoraggio con il sistema dei controlli interni.

Il documento pubblicato da ANAC si contraddistingue per la presenza di check list e schematizzazioni che ne rendono agevole la lettura e la comprensione.

Si rinvia alle check list che l'organo di indirizzo potrà usare per verificare i criteri di scelta del responsabile anticorruzione e trasparenza presenti nel sito seguente:

[Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022 - www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)

### **11.2.2 Formazione in materia di prevenzione della corruzione e rispetto dei codici di comportamento**

Uno degli adempimenti previsti dalla Legge 06.11.2012, n. 190 riguarda la pianificazione di adeguati percorsi formativi.

Il contenuto dei percorsi formativi verrà stabilito dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

L'individuazione dei dipendenti destinatari dell'attività formativa di cui al Piano annuale di formazione in materia di prevenzione della corruzione e di rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici - D.P.R. 62/2013 - e del *Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Ponte San Nicolò* viene effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione di concerto con i Capi Settore.

Annualmente vengono, altresì, previsti interventi formativi specifici rivolti al Responsabile della prevenzione della corruzione e ai Capi Settore-referenti, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'Amministrazione.

L'ente ha, inoltre, aderito all'Associazione "Avviso Pubblico" per aumentare e diffondere la cultura della legalità.

### 11.2.3 Rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione

La rotazione “preventiva” o “ordinaria” rappresenta da sempre una delle misure per la prevenzione della corruzione soprattutto nei settori a più alto rischio, tuttavia la sua applicazione risulta a tutt’oggi molto complicata.

Anche se l’amministrazione conta una cinquantina di dipendenti le figure apicali sono solamente cinque e i titoli di studio richiesti o le professionalità necessarie sono così eterogenee che una rotazione continua comporterebbe una sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.

La rotazione nondimeno rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire da un lato alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore, elevando il livello di professionalità dello stesso in relazione alle capacità potenziali e future, e dall’altro ad elevare le capacità professionali complessive dell’Amministrazione, senza che ciò determini inefficienze e malfunzionamenti.

Con l’attuazione della rotazione, pertanto, si possono determinare effetti positivi sia a favore dell’Amministrazione sia a favore del dipendente al quale si offre l’opportunità di accumulare esperienze in ambiti diversi, perfezionando le proprie capacità e occasioni di progresso nella carriera.

Al fine di limitare in ogni caso i rischi e allo stesso tempo cogliere le opportunità offerte da una formazione continua del personale finalizzata ad una maggiore professionalizzazione utile all’interscambio del personale l’Amministrazione si è posta l’obiettivo, per prima cosa, di individuare gli Uffici da sottoporre a rotazione.

Le misure di rotazione vengono applicate nelle aree di rischio comuni e obbligatorie come individuate dall’ANAC e dal presente Piano triennale di prevenzione della corruzione.

[https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaDocumentazione/Anticorruzione/PianoNazionaleAntiCorruzione/\\_piani?id=7bac8baf0a77804244cfd88ec4fb0248](https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaDocumentazione/Anticorruzione/PianoNazionaleAntiCorruzione/_piani?id=7bac8baf0a77804244cfd88ec4fb0248)

A tal fine vengono considerati, innanzitutto, gli uffici maggiormente esposti al rischio di corruzione per poi considerare gli uffici con un livello di esposizione al rischio più basso.

Sono suscettibili di essere sottoposti a rotazione tutti i dipendenti di ruolo titolari di posizione organizzativa ed i dipendenti cui sono conferiti incarichi di sostituti dei responsabili di P.O., procedendo ad una Programmazione pluriennale della rotazione mediante una:

#### ***Gradualità della rotazione***

Tenuto conto dell’impatto che la rotazione ha sull’intera struttura organizzativa, la rotazione viene programmata su base pluriennale, tenendo in considerazione i vincoli soggettivi e oggettivi, sulla base delle aree a rischio corruzione e al loro interno degli uffici maggiormente esposti a fenomeni corruttivi, secondo un criterio di gradualità per mitigare l’eventuale rallentamento dell’attività ordinaria.

Con specifico riferimento al personale non dirigenziale, considerato che all’interno dell’Amministrazione l’unico dirigente è il Segretario Generale, il criterio della gradualità implica che le misure di rotazione riguardino in primo luogo i responsabili di P.O. nelle aree a più elevato rischio di corruzione con priorità per i soggetti che non sono mai stati destinatari di provvedimenti di rotazione.

**A decorrere dal presente piano** la misura della rotazione viene applicata ai sostituti dei responsabili di P.O. come individuati dai decreti del Sindaco nelle aree ad alto e a medio rischio corruzione **con una periodicità non inferiore a 5 anni.**

Allo scopo di evitare che la rotazione determini un repentino depauperamento delle conoscenze e delle competenze complessive dei singoli uffici interessati, si procede a programmare in tempi diversi, non simultanei, per la rotazione dell’incarico di Responsabile di P.O. e dei loro sostituti.

#### ***Rotazione del personale non dirigenziale***

La rotazione ordinaria del personale non dirigenziale può essere effettuata o all’interno dello stesso ufficio o tra uffici diversi nell’ambito dell’amministrazione.

Quale modalità per favorire la rotazione tra i propri funzionari, si prevede una procedura di interpello per individuare candidature a ricoprire ruoli di posizione organizzativa e alta professionalità.

#### ***Criteri di rotazione del personale titolare di posizione organizzativa***

La rotazione verrà attuata nei confronti dei titolari di posizione organizzativa che alla scadenza avranno maturato 5 anni ininterrotti nel medesimo incarico di responsabilità nei settori ad alto e a medio rischio corruzione. **Il calcolo decorre dal presente piano.**

Nel computo del termine non si tiene conto dei periodi che comportino un'assenza dal lavoro inferiore a sei mesi. Al titolare di posizione organizzativa al quale viene conferito il nuovo incarico dovrà essere garantito adeguato affiancamento utilizzando professionalità interne.

### ***Formazione e aggiornamento continuo***

Al fine di creare competenze trasversali e professionalità che possano essere utilizzate in una pluralità di settori, diminuendo in tal modo le problematiche connesse e conseguenti alla rotazione, è necessario assicurare percorsi di formazione e aggiornamento continuo, anche tramite sessioni formative in house, per i dipendenti.

### ***Azioni previste***

Alla luce di quanto sopra, attraverso una serie di misure complementari (valorizzazione della formazione, analisi dei carichi di lavoro), l'Amministrazione intende instaurare un processo di pianificazione volto a rendere fungibili le competenze, che possano porre le basi per agevolare, nel lungo periodo, il processo di rotazione.

A tal fine, collocando la misura di prevenzione della corruzione della rotazione all'interno di un processo integrato volto a coordinare diversi strumenti gestionali, si prevede di attuare nell'arco del triennio di validità del presente piano, quanto segue:

- iniziare l'attività di censimento delle competenze delle Strutture, definire in maniera stabile tali competenze al fine di eliminare eventuali sovrapposizioni, colmare eventuali lacune e affidare alle strutture le nuove competenze;
- una volta definite le competenze emergenti è necessario assicurare un'adeguata formazione per il personale afferente alle Strutture destinatarie di esse. A tal fine nel Piano di formazione del personale vengono costruite iniziative formative mirate allo scopo;
- in una logica di formazione viene adottata un'organizzazione del lavoro che prevede periodi di affiancamento del responsabile di una certa attività con un altro operatore che nel tempo potrebbe sostituirlo;

### **Rotazione straordinaria**

In caso di notizia formale di avvio del procedimento penale a carico di un dipendente (ad esempio perché l'amministrazione ha avuto conoscenza di un'informazione di garanzia o è stato pronunciato un ordine di esibizione ex art.256 c.p.p. o una perquisizione o sequestro) ed in caso di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto:

- il Sindaco, per il personale apicale, procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico ai sensi del dell'art.16, comma 1, lettera l-quater e dell'art. 55 ter, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001;
- i Responsabili, con riguardo al personale sottoposto, procedono all'assegnazione ad altro servizio ai sensi dell'art.16, comma 1, lettera l quater del D.Lgs. n. 165/2001.

Recependo i contenuti della delibera ANAC 2015 del 26 marzo 2019, ad oggetto "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera I-quater, del D.Lgs. 165/2001" in presenza di un procedimento penale si provvederà ad effettuare una valutazione della condotta del dipendente, nonché gli illeciti presupposto da tenere in conto ai fini della decisione di ricorrere o meno alla misura della rotazione straordinaria.

Al fine di stabilire l'applicabilità della rotazione straordinaria al singolo caso, si provvederà a verificare la sussistenza:

- a) dell'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente, ivi inclusi i dirigenti;
- b) di una condotta, oggetto di tali procedimenti, qualificabile come "corruttiva" ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. I-quater del D.Lgs. 165/2001.

In caso di notizia formale di avvio del procedimento penale a carico di un dipendente (ad esempio perché l'amministrazione ha avuto conoscenza di un'informazione di garanzia o è stato pronunciato un ordine di esibizione ex art.256 c.p.p. o una perquisizione o sequestro) ed in caso di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto:

- il Sindaco, per il personale apicale, procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico ai sensi del dell'art.16, comma 1, lettera l-quater e dell'art. 55 ter, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001;
- i Responsabili, con riguardo al personale sottoposto, procedono all'assegnazione ad altro servizio ai sensi dell'art.16, comma 1, lettera l quater del D.Lgs. n.165/2001.

Con deliberazione n. 215 del 26 marzo 2019, cui si rinvia, l'ANAC ha provveduto all'identificazione dei reati di cui tener conto nell'applicazione di tale misura.

## **12.ALTRE INIZIATIVE**

### **12.1 Modifiche ai regolamenti comunali**

Le modifiche ai regolamenti comunali, con particolare riferimento ai regolamenti per l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e attribuzione di vantaggi economici e ai regolamenti in materia di concorsi e selezione del personale, verranno effettuate qualora si ravvisi, in sede di loro applicazione, la necessità di adeguarli a quanto previsto dalla normativa in materia di anticorruzione.

### **12.2 Società partecipate**

Il Comune di Ponte San Nicolò ha un'unica partecipazione diretta. Si tratta della società per azioni Acque Venete che, al fine di dare attuazione alle norme contenute nella Legge 190/2012, è tenuta ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali.

### **12.3 Soluzione controversie in materia di contratti relativi a lavori, servizi e forniture**

La soluzione di eventuali controversie che dovessero sorgere tra Comune di Ponte San Nicolò e l'operatore economico durante l'esecuzione di lavori, servizi e forniture comprese quelle derivanti dal mancato raggiungimento dell'accordo bonario di cui agli articoli 205 e 206 del D.Lgs. 18 aprile 2016 n. 50, sarà rimessa alla competenza dell'Autorità Giudiziaria Ordinaria, con esclusione di qualsiasi forma di arbitrato.

### **12.4 Patti di integrità e protocolli di legalità**

Il Piano Nazionale Anticorruzione prevede che le pubbliche amministrazioni in attuazione dell'articolo 1 comma 17 della Legge 190/2012 predispongano e utilizzino protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse.

I patti di integrità e i protocolli di legalità configurano un complesso di regole di comportamento volte alla prevenzione del fenomeno corruttivo e a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti gli operatori economici.

Il Comune di Ponte San Nicolò si impegna a valutare e aderire ai protocolli di legalità che verranno proposti.

### **12.5 Disciplina incarichi e attività non consentite ai pubblici dipendenti**

Il tavolo tecnico a cui hanno partecipato il Dipartimento della funzione pubblica, la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, l'ANCI e l'UPI, avviato ad ottobre 2013, in attuazione di quanto previsto dall'intesa sancita in Conferenza unificata il 24 luglio 2013, ha formalmente approvato il documento contenente i criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti. Obiettivo del documento è quello di supportare le amministrazioni nell'applicazione della normativa in materia di svolgimento di incarichi da parte dei dipendenti e di orientare le scelte in sede di elaborazione dei regolamenti e degli atti di indirizzo. Attualmente nell'autorizzare lo svolgimento di incarichi da parte dei dipendenti, si utilizzano i criteri di cui al documento citato.

In sede di adunanza del 2 marzo 2022 il Consiglio dell'ANAC, in merito agli adempimenti previsti dagli artt. 18 e 37 del d.lgs. 33/2013, ha definito l'istruttoria di riferimento ed ha ritenuto che, al fine di un puntuale adempimento in materia di trasparenza, «Fermo restando quanto previsto dall'art. 9-bis, le pubbliche amministrazioni pubblicano l'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascuno dei propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante per ogni incarico.».

Ritiene, altresì, che risponda alla ratio della disposizione normativa che precede, la pubblicazione in apposite tabelle del nominativo del dipendente pubblico interessato e dei dati relativi agli incarichi ricevuti.

## **12.6 Inconferibilità e incompatibilità per l'attribuzione di incarichi**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, attraverso l'Ufficio personale, accerterà - all'atto del conferimento e nel corso dell'incarico, nei confronti dei titolari di incarichi previsti dai Capi II, III, V e VI del D.lgs. 08.04.2013, n. 39 per le situazioni ivi contemplate - la sussistenza di eventuali situazioni di inconferibilità e incompatibilità. **Modello Allegato D2).**

Qualora il RPCT venga a conoscenza del conferimento di un incarico in violazione delle norme del D.Lgs. 39/2013 o di una situazione di incompatibilità, deve avviare un procedimento di accertamento sia nei confronti dell'organo che lo ha conferito che nei confronti del soggetto incaricato. Tale accertamento, nel rispetto delle Linee Guida approvate dall'ANAC con delibera n. 833 del 3 agosto 2016, è di tipo oggettivo, per quanto concerne la violazione delle disposizioni di cui trattasi, e di tipo soggettivo per quanto concerne, in caso di sussistenza della violazione, la valutazione dell'elemento psicologico di cosiddetta colpevolezza in capo all'organo che ha conferito l'incarico, ai fini dell'eventuale applicazione della sanzione interdittiva di cui all'art. 18 del D.Lgs. 39/2013.

Al RPCT spetta pertanto, oltre al potere di avvio del procedimento, di accertamento e di verifica, la dichiarazione di nullità dell'incarico e il potere sanzionatorio di cui sopra.

L'ANAC ha poteri di vigilanza, a termini dell'art. 16 del D.Lgs. 39/2013, sul rispetto delle disposizioni contenute nel decreto, che può svolgere anche tramite l'esercizio di poteri ispettivi e di accertamento di singole fattispecie di conferimento degli incarichi, secondo quanto stabilito nella propria delibera n. 833/2016. Rimane comunque in capo al RPCT ogni atto conseguente ad eventuali accertamenti effettuati dall'ANAC.

Periodicamente si provvederà in ogni caso ad effettuare dei controlli sulla veridicità delle autodichiarazioni presentate.

## **12.7 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro**

Ai fini dell'applicazione dell'art. 53, comma 16 ter, D.Lgs. 165/2001, i Capi Settore competenti si atterranno alle seguenti direttive:

- nei contratti di assunzione del personale dovrà essere inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- negli atti di gara dovrà essere previsto che l'operatore economico dichiara 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 del Comune di Ponte San Nicolò nel triennio successivo alla cessazione del rapporto.

Ogni Settore interessato procederà, a campione, alla verifica di quanto dichiarato in sede di gara dall'operatore economico aggiudicatario, mediante la richiesta dell'elenco nominativo dei soggetti dipendenti e dei collaboratori dell'operatore economico stesso (susceptibile di verifica, ad esempio attraverso la produzione di documentazione fiscale e di contratti di incarico e/o di collaborazione).

## **12.8 Formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici**

L'articolo 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla Legge n. 190/2012 prevede che, al fine di prevenire il fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici 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".

In occasione della formazione di commissioni di cui alle precedenti lettere a) - c) dovrà essere accertata l'assenza delle cause ostative indicata dalla normativa sopracitata d'ufficio o mediante acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione, nei confronti dei membri delle Commissioni e da coloro che ricoprono incarichi di segreteria.

Il Responsabile del Servizio gestione risorse umane dovrà, per i dipendenti di cui alla suindicata lettera b) appartenenti al livello giuridico "D", prima di procedere all'assegnazione dell'Ufficio, acquisire d'ufficio i certificati o acquisire dall'interessato la dichiarazione sostitutiva di certificazione.

L'assenza delle cause ostative dovrà permanere per tutta la durata dell'incarico e dell'assegnazione all'Ufficio.

**Modelli Allegato D3) e Allegato D4)**

## **12.9 Standardizzazione procedure per l'affidamento e l'esecuzione di lavori, servizi e forniture**

Questa Amministrazione, al fine di uniformare l'attività dei Settori che effettuano affidamenti di lavori, servizi e forniture, provvederà ad elaborare e pubblicare in una cartella di rete condivisa, schemi tipo di determinazioni a contrattare, lettere di invito e disciplinari di gara, lettere d'ordine e schemi di contratto per l'affidamento in appalto ed in economia di lavori, servizi e forniture e altri modelli, che dovranno essere utilizzati da tutti i Settori del Comune. Eventuali scostamenti dai testi standard pubblicati dovranno essere motivati.

### **12.10 Strumenti di pagamento senza contanti (Cashless)**

Dall'analisi delle stime di The European House – Ambrosetti e Community Cashless Society è emerso che la velocità dell'Italia nel processo di transizione cashless rimane più bassa rispetto a quella dei competitori europei.

L'introduzione di strumenti di pagamento elettronico, senza contanti, anche per le transazioni che vengono effettuate nell'ambito delle attività di competenza dell'Ente, ha come obiettivo non solo il passaggio dai pagamenti cash da parte degli utenti/cittadini al cashless, ma anche la riduzione al minimo del maneggio di valori e denaro che potrebbe essere prodromica, ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di condotte organizzative individuali illecite.

Pur avendo previsto il pagamento a mezzo POS già da alcuni anni per i settori "Affari Generali" e "Servizi alla Persona", (indicare i settori) e non maneggiando alcun dipendente importi particolarmente rilevanti in contanti, dal 2021 la quasi totalità dei pagamenti da effettuare in favore del Comune si effettuano tramite il PagoPA, abolendo quindi quasi completamente il contante.

Nel periodo di validità del piano si conta di arrivare al pagamento tramite strumenti elettronici della totalità delle transazioni in favore del Comune.

## **13. TRASPARENZA**

In questi ultimi anni l'attività della pubblica amministrazione è stata caratterizzata da un progressivo processo di coinvolgimento del cittadino e dei così detti portatori di interessi di determinate categorie di utenti.

L'accessibilità ai documenti, alle informazioni ed alle attività della pubblica amministrazione si è progressivamente evoluta sino ad evolversi nel concetto della pubblicità, ovvero della pubblicazione di determinati documenti ed informazioni nei siti istituzionali delle amministrazioni a disposizione di chiunque abbia interesse ad accedervi.

Oltre alle pubblicazioni obbligatorie previste dalla legge, si sono nel tempo affermati strumenti di carattere maggiormente volontaristico, quali la rendicontazione sociale, i bilanci partecipati ed altri che tendono a favorire l'inclusione del cittadino nei processi decisionali.

La conoscibilità dell'attività amministrativa deve infatti avere lo scopo, oltre a promuovere l'integrità dei comportamenti, di favorire la partecipazione dei cittadini alla gestione della "cosa pubblica", sviluppando virtuosi processi di miglioramento continuo dei servizi offerti al cittadino.

Appare fondamentale pertanto dare attuazione a quanto previsto dagli obblighi normativi focalizzando l'attenzione sulla sostanza dei contenuti della norma, ricordando che l'eccesso di informazione può paradossalmente risultare controproducente all'obiettivo di conoscibilità dell'azione amministrativa da parte dei non addetti ai lavori, cercando di produrre atti e documenti utilizzando un linguaggio facilmente

comprensibile e ricordando anche, nella fase di applicazione operativa, la necessità di prevedere comportamenti organizzativi retti da criteri di economicità, principio di pari dignità, a livello legislativo, rispetto a quelli di trasparenza e pubblicità.

Nell'attuale quadro normativo, la trasparenza concorre infatti a dare attuazione al principio democratico e ai principi costituzionali di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nell'agire pubblico. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

Con la redazione della presente sezione del Piano di prevenzione della corruzione, dedicata alla trasparenza, il Comune di Ponte San Nicolò intende dare attuazione al principio di trasparenza, introdotto inizialmente dalla Legge n. 241/1990 e, da ultimo, sviluppato organicamente dal D.Lgs. n. 33/2013 in materia di *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della pubblica amministrazione”* successivamente modificato dal D.Lgs. 97/2016, garantendo l'accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e le attività svolte.

### **13.1 Obiettivi strategici dell'ente in materia di trasparenza**

Il presente Piano trova attuazione anche attraverso lo specifico obiettivo strategico e gli obiettivi operativi da esso discendenti in materia di trasparenza della Mappa strategica, componente essenziale del Piano della performance che verrà approvato per il triennio 2022-2024 con delibera di Giunta comunale.

L'obiettivo strategico è il seguente:

- I Controlli.

Gli obiettivi operativi che ne discendono sono:

- Garantire attraverso monitoraggi periodici il rispetto della normativa vigente in materia di regolarità amministrativa degli atti, di prevenzione della corruzione e di trasparenza amministrativa;
- Garantire l'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Inoltre l'adempimento degli obblighi di pubblicazione dei dati individuati nell'**Allegato B)** costituisce integrazione dei Piani degli obiettivi annuali di ogni specifico responsabile e collegato a obiettivi di gruppo e/o individuali, il cui raggiungimento sarà accertato attraverso i vigenti sistemi di valutazione e misurazione della performance.

### **13.2 Collegamenti con il Piano della Performance**

Nel Piano della Performance ciascun obiettivo strategico ed operativo, è collegato ad uno specifico responsabile ed alla competente struttura organizzativa cui sono assegnati formalmente dotazioni, obiettivi e responsabilità. Gli obiettivi sono i risultati attesi con riferimento al responsabile/struttura organizzativa e possono essere di mantenimento o di sviluppo.

Lo stato d'attuazione degli obiettivi strategici ed operativi è misurato attraverso l'applicazione di specifici indicatori.

La trasparenza deve essere assicurata non soltanto sotto un profilo statico, consistente essenzialmente nella pubblicità di alcune categorie di dati, così come viene previsto dalla legge al fine dell'attività di controllo sociale, ma anche sotto il profilo dinamico direttamente correlato e collegato alla performance.

### **13.3 Soggetti coinvolti nella trasparenza**

Al processo di formazione del Piano concorrono:

- a) il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, che ha il compito di controllare il procedimento di elaborazione e di aggiornamento del Programma triennale e di farsi promotore della cultura della trasparenza all'interno dell'organizzazione comunale, anche attraverso periodiche comunicazioni ed organizzando specifici incontri con i Referenti;
- b) il Capo servizio controlli interni che supporta il Responsabile della trasparenza nel coordinamento dell'attività di raccolta dei dati da pubblicare e nella verifica della pubblicazione degli stessi;
- c) i Responsabili di tutti i settori, che hanno il compito di collaborare con il Responsabile della trasparenza per l'elaborazione del piano ai fini dell'individuazione dei contenuti e sono tenuti a

- individuare, elaborare o supervisionare l'elaborazione dei contenuti e vigilare per il tempestivo e regolare flusso delle informazioni ai fini della pubblicazione dei dati previsti dal Decreto;
- d) i Referenti di tutti i Settori/Uffici, che hanno il compito di inserire i dati e le informazioni oggetto di pubblicazione nella specifica sezione del sito denominata "Amministrazione trasparente". Nel caso di assenza del referente l'obbligo di pubblicazione viene assolto dal Capo Settore di riferimento;
- e) la Giunta Comunale, che approva il Piano e le sue variazioni.

L'indicazione dei Responsabili di Servizio preposti ai settori e dei Referenti preposti alla pubblicazione è esplicitata nell'**Allegato B**), che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Piano e che contiene:

- l'elenco degli obblighi di pubblicazione;
- la periodicità dell'aggiornamento dei dati/informazioni;
- l'individuazione delle Unità organizzative interessate per ogni singolo obbligo e dei relativi Responsabili;
- l'individuazione dei Referenti incaricati alla pubblicazione e/o alla trasmissione al Ced dei dati e delle informazioni per ogni singolo obbligo.

Il soggetto incaricato della gestione del Ced, ha il compito di supportare i referenti nelle operazioni di pubblicazione dei dati e di segnalare eventuali anomalie dei flussi informativi gestiti dagli uffici preposti, anche con riferimento alla qualità dei dati oggetto di pubblicazione, segnalando eventuali problematiche al Responsabile della Trasparenza.

#### **13.4 Disposizioni in materia di protezione dei dati personali**

Resta inteso sempre il necessario rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali (art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013), sia nella fase di predisposizione degli atti che nella successiva fase della loro divulgazione e pubblicazione (sia nell'Albo Pretorio online sia nella sezione "Amministrazione Trasparente" sia anche in eventuali altre sezioni del sito istituzionale web) – "La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino".

#### **13.5 Attività di promozione di una cultura dell'integrità**

Il presente Piano considera la trasparenza dell'attività amministrativa, così come definita dall'art. 11, comma 1 e 3 del D.Lgs. n. 150 del 2009, non soltanto come un mezzo per garantire forme di controllo diffuso da parte del cittadino sull'andamento del ciclo sulla performance, ma anche come mezzo funzionale all'affermazione della cultura dell'integrità.

L'integrità è considerata fondamentale per il corretto uso della libertà e della discrezionalità, al di fuori da qualunque forma di condizionamento, pressione e ricatto ambientale, per evitare i quali è indispensabile garantire adeguate forme di conoscenza immediatamente percepibili ed evidenti.

#### **13.6 Sistema di monitoraggio interno**

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) verifica periodicamente che sia stata data attuazione alla trasparenza, segnalando all'Amministrazione comunale eventuali significativi scostamenti (in particolare i casi di grave ritardo o addirittura di mancato adempimento degli obblighi di pubblicazione).

**Tale controllo verrà attuato:**

- nell'ambito dell'attività di monitoraggio dell'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- sulla base delle segnalazioni pervenute per l'esercizio del diritto di accesso civico (art. 5 D.Lgs. 33/2013).

Rimangono ferme le competenze dei singoli dirigenti Responsabili di Servizio relativamente all'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalle normative vigenti.

Il servizio controlli interni provvede al monitoraggio dell'attuazione del Piano secondo le prescrizioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC, Autorità Nazionale Anti Corruzione dal 31.10.2013,

precedentemente denominata CIVIT), tenendo conto degli esiti dello stesso in sede di valutazione della performance dei dirigenti.

### **13.7 Controlli, responsabilità e sanzioni**

Il RPCT ha il compito di vigilare sull'attuazione di tutti gli obblighi previsti dalla normativa, segnalando i casi di mancato o ritardato adempimento all'organo di indirizzo politico nonché, nei casi più gravi, all'ANAC e all'Ufficio competente per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare.

L'inadempimento degli obblighi previsti dalla normativa costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei dirigenti/responsabili di servizio e del personale dipendente incaricato di posizione organizzativa.

Il responsabile non risponde dell'inadempimento se dimostra, per iscritto, al RPCT che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

### **13.8 Accesso civico**

L'accesso civico è il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo nonché il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria.

A tal fine, l'art.5 del Decreto legislativo n.33 del 14.03.2013 dispone:

- Chiunque può richiedere alle Pubbliche Amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione obbligatoria (**accesso civico semplice**);
- Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni (e non anche alle informazioni che implicano rielaborazione di dati) ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti (**accesso civico generalizzato**);
- L'istanza di accesso civico (semplice e generalizzato) non richiede motivazione e può essere trasmessa per via telematica secondo le modalità previste dal Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e successive modificazioni.

L'istanza è presentata alternativamente:

1. all'Ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti (l'elenco degli uffici e dei servizi è disponibile al seguente link: ([http://www.comune.pontesannicolo.pd.it/dett.asp?id\\_doc=14564](http://www.comune.pontesannicolo.pd.it/dett.asp?id_doc=14564));
2. all'Ufficio Protocollo: [protocollo@comune.pontesannicolo.pd.it](mailto:protocollo@comune.pontesannicolo.pd.it) ;
3. tramite posta certificata (solo da caselle di posta certificata): [pontesannicolo.pd@cert.ip-veneto.net](mailto:pontesannicolo.pd@cert.ip-veneto.net) ;
4. al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza ( solo per le istanze di accesso civico semplice): [protocollo@comune.pontesannicolo.pd.it](mailto:protocollo@comune.pontesannicolo.pd.it); [pontesannicolo.pd@cert.ip-veneto.net](mailto:pontesannicolo.pd@cert.ip-veneto.net) (solo da caselle di posta certificata).

L'istanza può essere trasmessa anche personalmente, presentando al Protocollo del Comune di Ponte San Nicolò-Viale del Lavoro n. 1, il modello cartaceo, dal lunedì al venerdì dalle 9:00 alle 13:00 e il mercoledì anche dalle 15:30 alle 17:30.

- Il rilascio di dati o documenti in formato elettronico o cartaceo è gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'Amministrazione per la riproduzione di copie, per la ricerca e per le visure;
- L'Amministrazione, cui è indirizzata la richiesta di accesso generalizzato, se individua soggetti controinteressati è tenuta a dare comunicazione agli stessi. Entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione, i controinteressati possono presentare una motivata opposizione, anche per via telematica, alla richiesta di accesso. A decorrere dalla comunicazione ai controinteressati, il termine di cui al punto successivo è sospeso fino all'eventuale opposizione da parte degli stessi. Decorso tale termine, l'Amministrazione provvede sulla richiesta, accertata la ricezione della comunicazione;
- Il procedimento di accesso civico deve concludersi nel termine di trenta giorni dalla presentazione dell'istanza, con la comunicazione al richiedente e agli eventuali controinteressati di dati e documenti richiesti e, nel caso in cui l'istanza riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione

obbligatoria, l'Amministrazione provvede a pubblicarli sul sito e ad indicare al richiedente il relativo collegamento ipertestuale. In caso di accoglimento della richiesta di accesso civico, nonostante l'opposizione del controinteressato, l'Amministrazione ne dà comunicazione a quest'ultimo e provvede a trasmettere al richiedente i dati o i documenti richiesti non prima di quindici giorni dalla ricezione della stessa comunicazione da parte del controinteressato.

- Il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso devono essere motivati con riferimento ai casi e ai limiti stabiliti dall'articolo 5-bis del citato Decreto legislativo.

Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro i termini, il richiedente può presentare richiesta di riesame (utilizzando il modulo disponibile sul sito internet) al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza che decide, con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni;

- Avverso la decisione dell'Amministrazione competente o, in caso di richiesta di riesame, avverso quella del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, il richiedente può proporre ricorso al Tribunale amministrativo regionale;
- In alternativa alla richiesta di riesame, il richiedente può presentare ricorso al Difensore Civico competente per territorio, che nel caso del Comune di Ponte San Nicolò è quello della Regione Veneto. In tal caso il ricorso deve comunque essere notificato anche all'Amministrazione interessata. Il Difensore Civico deve pronunciarsi entro trenta giorni dalla presentazione del ricorso e, se ritiene illegittimo il diniego o il differimento, deve informare il richiedente e comunicarlo all'Amministrazione competente. Se questa non conferma il diniego o il differimento entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione del Difensore Civico, l'accesso è consentito;
- La decisione del Difensore Civico può essere impugnata di fronte al Tribunale amministrativo regionale, ai sensi dell'articolo 116 del Codice del processo amministrativo (D.Lgs. n. 104/2010).

Per facilitare la presentazione delle varie istanze sono stati aggiornati tutti i moduli già predisposti e messi a disposizione dei cittadini nella specifica sezione del sito denominata "Amministrazione trasparente", ricordando che l'istanza deve essere accompagnata da copia di un documento di identità valido.

### **Accesso civico e accesso agli atti: differenze**

L'accesso agli atti, di cui alla Legge 241/90, continua a sussistere, parallelamente all'accesso civico (generalizzato e non), in quanto consiste nel diritto degli interessati di prendere visione ed estrarre copia di documenti amministrativi non necessariamente oggetto di pubblicazione.

A differenza di quest'ultimo inoltre, la richiesta deve essere motivata trattandosi di un diritto di chi ha un interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento di cui chiede l'accesso.

Al fine di assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico, i Responsabili della pubblicazione dei dati dovranno verificare che i contenuti siano aggiornati, completi, comprensibili, facilmente accessibili e riutilizzabili.

Il RPCT controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico.

### **13.9 Tempi di pubblicazione e archiviazione dei dati**

I tempi di pubblicazione dei dati e dei documenti sono quelli indicati nel D.Lgs. n. 33/2013, con i relativi tempi di aggiornamento indicati nell'**Allegato B**).

Ove non siano previsti specificamente termini diversi e fatti salvi gli eventuali aggiornamenti normativi o i chiarimenti dell'Autorità Nazionale Anticorruzione si applicano per l'aggiornamento delle pubblicazioni le disposizioni sotto indicate, in analogia a quanto stabilito dall'art. 2, comma 2, Legge 241/90, in relazione al termine di conclusione del procedimento amministrativo.

*Aggiornamento "tempestivo"*

Quando è prescritto l'aggiornamento "tempestivo" dei dati, ai sensi dell'art. 8 D.Lgs. 33/2013, la pubblicazione avviene nei trenta giorni successivi alla variazione intervenuta o al momento in cui il dato si rende disponibile.

*Aggiornamento "trimestrale" o "semestrale"*

Se è prescritto l'aggiornamento "trimestrale" o "semestrale", la pubblicazione è effettuata nei trenta giorni successivi alla scadenza del trimestre o del semestre.

*Aggiornamento "annuale"*

In relazione agli adempimenti con cadenza “annuale”, la pubblicazione avviene nel termine di trenta giorni dalla data in cui il dato si rende disponibile o da quella in cui esso deve essere formato o deve pervenire all’amministrazione sulla base di specifiche disposizioni normative.

#### **14.CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DEL COMUNALI**

Il PNA 2019 conferma che gli enti sono tenuti all’adozione di codici che contengano norme e doveri di comportamento destinati a durare nel tempo, da calibrare in relazione alla peculiarità delle finalità istituzionali perseguite dalle singole amministrazioni: non quindi una generica ripetizione dei contenuti del codice di cui al D.P.R. 62/2013, ma una disciplina che, a partire da quella generale, diversifichi i doveri dei dipendenti e di coloro che vi entrino in relazione, in funzione delle specificità di ciascuna amministrazione. Al riguardo l’Autorità ha il compito di definire criteri, linee guida e modelli uniformi. Nell’esercizio di tale potere, l’Autorità ha definito le prime linee guida generali in materia con delibera n. 75 del 24 ottobre 2013 e sta predisponendo ulteriori approfondimenti e chiarimenti in nuove Linee guida poste in consultazioni a dicembre 2019.

A seguito dell’analisi delle pratiche esistenti e le conseguenti riflessioni sul tema da parte di un gruppo di lavoro dedicato, ANAC ha manifestato la necessità di emanare nuove Linee guida di carattere generale al fine di promuovere un sostanziale rilancio dei codici di comportamento presso le amministrazioni, per il valore che essi hanno sia per orientare le condotte di chi lavora nell’amministrazione e per l’amministrazione verso il miglior perseguimento dell’interesse pubblico, sia come strumento di prevenzione dei rischi di corruzione da armonizzare e coordinare con i PTPCT di ogni amministrazione. La tendenza a replicare nei codici di amministrazione i contenuti del codice nazionale, è ritenuta da ANAC elusiva dello scopo della nuova disposizione voluta dal legislatore del 2012, secondo cui ogni amministrazione “specifica ed integra” nel proprio codice di amministrazione i doveri del codice nazionale in base alle proprie caratteristiche organizzative e funzionali.

Per tale motivo ANAC, sta emanando, nuove Linee guida, poste in consultazione il 12 dicembre 2019, con le quali intende fornire indirizzi interpretativi e operativi che, valorizzando anche il contenuto delle Linee guida del 2013, siano volte a orientare e sostenere le amministrazioni nella predisposizione di nuovi codici di comportamento con contenuti più coerenti a quanto previsto dal legislatore e soprattutto, utili al fine di realizzare gli obiettivi di una migliore cura dell’interesse pubblico. A tal fine una parte importante delle Linee guida è rivolta al processo di formazione dei codici - in cui risulta fondamentale la partecipazione dell’intera struttura - alle tecniche di redazione consigliate e alla formazione che si auspica venga rivolta ai dipendenti.

Con deliberazione di G.C. n. 47 del 31.03.2021 si è provveduto ad effettuare l’aggiornamento del *Codice di comportamento del Comune di Ponte San Nicolò*, secondo le nuove Linee guida ANAC, delibera n. 177 del 19.02.2020, **Allegato C**).

#### **ALLEGATI:**

- A) Mappatura dei processi analisi del rischio e azioni
- B) Elenco obblighi di pubblicazione
- C) Codice di comportamento del Comune di Ponte San Nicolò
- D1) Modello segnalazione condotte illecite
- D2) Modello dichiarazione assenza situazioni di inconferibilità e incompatibilità incarichi di collaborazione esterna.
- D3) Modello dichiarazione per commissari di concorso.
- D4) Modello dichiarazione per commissari di concorso.

MAPPATURA DEI PROCESSI - ANALISI DEL RISCHIO E AZIONI

Settore	Servizio	MacroProcesso	Resp/Processo	AREA DI RISCHIO	Processo	Processo Operativo	RespAttività	Input	Ord	Attività	Output	Doc/Schema	Processo/Trasmissione	Descrizione Rischio	Presenza Rischio(es/no)	livello di interesse "esterno"	discrezionalità del decisore interno alla PA	manifestazione di eventi correlativi in passato	trasparenza del processo decisionale	livello di collaborazione del responsabile	grado di attuazione delle misure di trattamento	Valutazione complessiva presenza rischio	Azioni di Contenimento		
Servizi di Staff	Risorse Umane	Gestione Risorse Umane	Segretario	ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Acquisizione risorse umane	Reclutamento mediante concorso pubblico	Servizio Gestione Risorse Umane		18	esplicitamento delle prove concorsuali				formare informazioni sulle materie oggetto delle prove concorsuali	si	A	M	B	M	M	M	M	I titoli delle prove scritte e le domande della prova orale devono essere preparate lo stesso giorno in cui si svolgono.		
Servizi di Staff	Risorse Umane	Gestione Risorse Umane	Segretario	ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Acquisizione risorse umane	Reclutamento mediante concorso pubblico	Servizio Gestione Risorse Umane		19	approvazione graduatoria candidati idonei				parzialità nelle valutazioni al fine di approvare singoli candidati	si	A	A	B	M	M	M	M	Definire preventivamente dei criteri obiettivi di valutazione		
Servizi di Staff	Risorse Umane	Gestione Risorse Umane	Segretario	ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Acquisizione risorse umane	Reclutamento mediante mobilità tra enti	Servizio Gestione Risorse Umane		24	sveglimento colloqui per verifiati requisiti concorrenti				informazioni su contenuti del colloquio	si	A	M	B	M	M	M	M	Le domande oggetto del colloquio devono essere preparate lo stesso giorno in cui si svolgono.		
Servizi di Staff	Risorse Umane	Gestione Risorse Umane	Segretario	ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Acquisizione risorse umane	Reclutamento mediante mobilità tra enti	Servizio Gestione Risorse Umane		25	approvazione graduatoria candidati idonei				parzialità nelle valutazioni al fine di approvare singoli candidati	si	A	M	B	M	M	M	M	Definire preventivamente dei criteri obiettivi di valutazione		
Settore Affari Generali	servizi demografici	Gestione Servizi Demografici	Capo settore Aff. Generali	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI SFERA GIURIDICA PREVIA DI EFFETTO ECONOMICO	Stato Civile	Celebrazione Matrimoni e unioni civili	Ufficio Servizi Demografici		213	scelta del luogo per la cerimonia, calendarizzazione della celebrazione, riscossione della tariffa se dovuta				corretta riscossione delle tariffe per la celebrazione del matrimonio quando civile	si	A	M	B	M	M	M	B	M	Obbligo di allegare ad ogni istanza l'attestazione di pagamento	
Settore Affari Generali	servizi demografici	Gestione Servizi Demografici	Capo settore Aff. Generali	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO	Polizia mortuaria	Funerali e concessioni cimiteriali per inumazioni / tumulazioni e traslazioni	Ufficio Servizi Demografici		236	Raccolta dei dati per il funerale e consegna del modulo per il pagamento al tassatore comunale del costo per la concessione del loculo/ossario, o delle spese per il servizio d'inhumazione.				corretta riscossione delle tariffe di concessione	si	A	M	B	M	M	M	M	M	Obbligo di allegare ad ogni istanza l'attestazione di pagamento.	
Settore Affari Generali	servizi demografici	Gestione Servizi Demografici	Capo settore Aff. Generali	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO	Polizia mortuaria	Funerali e concessioni cimiteriali per inumazioni / tumulazioni e traslazioni	Ufficio Servizi Demografici		239	Predisposizione fascicolo per contratto di concessione loculo/ossario				corretta riscossione delle tariffe di concessione	si	A	M	B	M	M	M	M	M	Obbligo di allegare ad ogni istanza l'attestazione di pagamento	
Settore Affari Generali	Polizia Locale	Gestione servizi di Polizia Locale	Comandante Polizia Locale	CONTROLLI VERIFICHE, ISPEZIONI	Polizia stradale	Controllo stradale	Ufficio Polizia Locale	Fogli di servizio	254	Controllo stradale con eventuale accertamento violazioni con verbale di contestazione immediata o prima nota o previsto per la contestazione offerta.	Controllo della circolazione stradale, verbalizzazione infrazioni, registrazione veicoli controllati			mancata applicazione del codice della strada	si	A	A	B	M	M	M	M	M	Rotazione nella composizione delle pattuglie.	
Settore Affari Generali	Polizia Locale	Gestione servizi di Polizia Locale	Comandante Polizia Locale	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI SFERA GIURIDICA PREVIA DI EFFETTO ECONOMICO	Servizi amministrativi	Rilascio autorizzazioni - permessi	Ufficio Polizia Locale	Richiesta autorizzazione transito in deroga	267	Verifica motivazione e stesura autorizzazione transito in deroga a diverso disposto con ordinanza.	Rilascio autorizzazione all'interessato			mancata e/o parziale verifica istantanea	si	A	A	B	M	M	M	M	M	Controllo a campione, su almeno il 5% delle pratiche, da parte del Segretario Comunale - Responsabile del servizio di controllo, di un campione di regolarità amministrativa semestrale.	
Settore Affari Generali	Polizia Locale	Gestione servizi di Polizia Locale	Comandante Polizia Locale	CONTROLLI VERIFICHE, ISPEZIONI	Servizi amministrativi	Rilascio pareri, esecuzione controlli per uffici interni	Ufficio Polizia Locale	Richiesta accertamenti presunte violazioni in materia urbanistica e/o ambientale	272	Sopralluogo con il personale tecnico comunale per la verifica sullo stato di fatto dei luoghi.	Redazione rapporto ed eventuale segnalazione all'Autorità Giudiziarla.			mancato o parziale accertamento sullo stato dei luoghi	si	A	M	B	M	M	M	M	M	relazione ed eventuale documentazione fotografica ad ogni uscita.	
Settore Affari Generali	Polizia Locale	Gestione servizi di Polizia Locale	Comandante Polizia Locale	CONTROLLI VERIFICHE, ISPEZIONI	Servizi amministrativi	Rilascio pareri, esecuzione controlli per uffici interni	Ufficio Polizia Locale	Richiesta controlli anagrafici	273	sopralluogo all'indirizzo del richiedente per l'accertamento sull'effettiva dimora dichiarata	restituzione della scheda di accertamento controllata.			rapporto favorevole su residenza fisica	si	A	M	B	M	M	M	M	M	relazione ad ogni uscita.	
Settore Affari Generali	Polizia Locale	Gestione servizi di Polizia Locale	Comandante Polizia Locale	CONTROLLI VERIFICHE, ISPEZIONI	Servizi di pubblica sicurezza	Polizia di Pubblica Sicurezza	Ufficio Polizia Locale	Richiesta trasmessa dall'ufficio stranieri della Questura di Padova	276	accertamenti finalizzati alla verifica sull'effettiva dimora e/o convenienza di stranieri all'indirizzo dichiarato.	Trasmisione relazione in esito agli accertamenti eseguiti.			rapporto favorevole su dimora/e convenienza fisica	si	A	M	B	M	M	M	M	M	relazione del personale con relazione ad ogni uscita.	
Settore Affari Generali	Polizia Locale	Gestione servizi di Polizia Locale	Comandante Polizia Locale	GESTIONE ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	Servizi di pubblica sicurezza	Polizia di Pubblica Sicurezza	Ufficio Polizia Locale	Accertamento violazioni amministrative	280	Redazione verbale di contestazione.	Notifica verbale di accertamento violazione al trasgressore.			mancata applicazione delle norme di pubblica sicurezza	si	A	A	B	M	A	M	A	M	A	Definizione di un piano di controllo con evidenza dei controlli eseguiti (attraverso la compilazione, a consuntivo, di un verbale nel quale si dà atto dei controlli eseguiti)
Settore Affari Generali	Polizia Locale	Gestione servizi di Polizia Locale	Comandante Polizia Locale	CONTROLLI VERIFICHE, ISPEZIONI	Polizia amministrativa	Vigilanza del territorio	Ufficio Polizia Locale	Segnalazione e/o accertamento diretto di violazioni in ordine alle regolamentazioni comunali	287	Sopralluogo - accertamento responsabile violazione, redazione verbale di contestazione con notifica al trasgressore e/o provvedimento diffida se previsti dai termini ad eseguire o meno attività.	Notifica verbale di accertamento e/o contestazione con notifica al trasgressore e/o regolamento comunali			mancata applicazione delle norme contenute in ordinanze e/o regolamenti comunali	si	A	M	B	M	M	M	M	M	Definizione di un piano di controllo con evidenza dei controlli eseguiti (attraverso la compilazione, a consuntivo, di un verbale nel quale si dà atto dei controlli eseguiti)	
Servizi Finanziari	Tributi	Gestione Tributi	Capo Settore Servizi Finanziari	GESTIONE ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	Entrate a gestione diretta	Imposte sul patrimonio (IMU TASI)	Servizio Tributi	denuncia di inutilizzo/cessazione possesso	485	accertamento rispetto al dichiarato - verifica versamenti - ritenute	provvedimento di liquidazione (accantonamento/rimborso)			controlli non eseguiti entro la prescrizione	si	A	A	B	M	A	M	A	M	A	Definizione di un piano di controllo casuale posto in atto sulla base della lista delle anomalie segnalate dal sistema ad inizio anno.
Servizi Finanziari	Tributi	Gestione Tributi	Capo Settore Servizi Finanziari	GESTIONE ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	Entrate a gestione diretta	Imposte sul patrimonio (IMU TASI)	Servizio Tributi	caricamento in procedura di dati forniti da banche dati esterne (Agenzia del Territorio e delle Energie)	486	accertamenti rispetto ad omesse dichiarazioni di possesso/omessi versamenti	provvedimento di liquidazione (accantonamento)			controlli non eseguiti entro la prescrizione	si	A	A	B	M	A	M	A	M	A	Definizione di un piano di controllo casuale posto in atto sulla base della lista delle anomalie segnalate dal sistema ad inizio anno.
Settore Uso ed Assetto del Territorio	Attività Edilizia	Capo settore Uso Ass.to Territorio	GOVERNO DEL TERRITORIO	Attività Edilizia	Rilascio Permessi a costruire	capo servizio edilizia privata		analisi documentazione presentata istruttoria e verifica requisiti e conformità urbanistico edilizia	492		istruttoria tecnica			istruttoria non conforme alla normativa	si	A	A	B	M	A	M	A	M	A	monitoraggio a campione da parte del responsabile di settore su almeno il 10% delle pratiche
Settore Uso ed Assetto del Territorio	Attività Edilizia	Capo settore Uso Ass.to Territorio	GOVERNO DEL TERRITORIO	Attività Edilizia	Rilascio Permessi a costruire	capo servizio edilizia privata		nuova verifica su documentazione integrativa presentata	494					mancata verifica o verifica incompleta	si	A	A	B	M	A	M	A	M	A	monitoraggio a campione da parte del responsabile di settore su almeno il 10% delle pratiche
Settore Uso ed Assetto del Territorio	Attività Edilizia	Capo settore Uso Ass.to Territorio	GOVERNO DEL TERRITORIO	Attività Edilizia	Parere preventivo	capo servizio edilizia privata		analisi documentazione presentata istruttoria e verifica requisiti e conformità urbanistico edilizia	502		istruttoria tecnica			istruttoria non conforme alla normativa	si	A	A	B	M	A	M	A	M	A	monitoraggio a campione da parte del responsabile di settore su almeno il 10% delle pratiche
Settore Uso ed Assetto del Territorio	Attività Edilizia	Capo settore Uso Ass.to Territorio	CONTROLLI VERIFICHE, ISPEZIONI	Attività Edilizia	Interventi edili con SCIA	capo servizio edilizia privata		analisi documentazione presentata istruttoria e verifica requisiti e conformità urbanistico edilizia e calcolo contributo di costruzione	505		istruttoria tecnica			istruttoria non conforme alla normativa	si	A	M	B	M	M	M	M	M	M	monitoraggio a campione da parte del responsabile di settore su almeno il 10% delle pratiche
Settore Uso ed Assetto del Territorio	Attività Edilizia	Capo settore Uso Ass.to Territorio	CONTROLLI VERIFICHE, ISPEZIONI	Attività Edilizia	Interventi edili con SCIA	capo servizio edilizia privata		Conformazione pervenuta	507	verifica di ottemperanza alla conformazione edilizia	archiviazione pratica per conformazione positiva			mancata verifica o verifica incompleta	si	A	M	B	M	M	M	M	M	M	monitoraggio a campione da parte del responsabile di settore su almeno il 10% delle pratiche
Settore Uso ed Assetto del Territorio	Attività Edilizia	Capo settore Uso Ass.to Territorio	GOVERNO DEL TERRITORIO	Attività Edilizia	Interventi edilizia libera (CIL CILA)	capo servizio edilizia privata		analisi documentazione presentata istruttoria e verifica requisiti e conformità urbanistico edilizia e calcolo contributo di costruzione	512		istruttoria tecnica			istruttoria non conforme alla normativa	si	A	A	B	M	A	M	A	M	A	monitoraggio a campione da parte del responsabile di settore su almeno il 10% delle pratiche
Settore Uso ed Assetto del Territorio	Attività Edilizia	Capo settore Uso Ass.to Territorio	GOVERNO DEL TERRITORIO	Attività Edilizia	Interventi edilizia libera (CIL CILA)	capo servizio edilizia privata		analisi documentazione presentata istruttoria e verifica requisiti e conformità urbanistico edilizia	515		istruttoria tecnica			istruttoria non conforme alla normativa	si	A	A	B	M	A	M	A	M	A	monitoraggio a campione da parte del responsabile di settore su almeno il 10% delle pratiche
Settore Uso ed Assetto del Territorio	Attività Edilizia	Capo settore Uso Ass.to Territorio	GOVERNO DEL TERRITORIO	Attività Edilizia	Agibilità	capo servizio edilizia privata		SCIA per agibilità	524	analisi documentazione presentata istruttoria e verifica requisiti	istruttoria tecnica			istruttoria non conforme alla normativa	si	A	A	B	M	A	M	A	M	A	monitoraggio a campione da parte del responsabile di settore su almeno il 10% delle pratiche
Settore Uso ed Assetto del Territorio	Attività Edilizia	Capo settore Uso Ass.to Territorio	GOVERNO DEL TERRITORIO	Attività Edilizia	Agibilità	capo servizio edilizia privata		integrazione pervenuta	527	nuova verifica su documentazione integrativa presentata	comunicazione chiusura procedimento o non accoglimento in caso di verifica negativa			mancata verifica o verifica incompleta	si	A	A	B	M	A	M	A	M	A	monitoraggio a campione da parte del responsabile di settore su almeno il 10% delle pratiche
Settore Uso ed Assetto del Territorio	Attività Edilizia	Capo settore Uso Ass.to Territorio	GOVERNO DEL TERRITORIO	Attività Edilizia	Controllo del territorio (abusivismo)	Capo servizio Patrimonio		segnalazione da terzi o controllo ufficio	561	sopralluogo e redazione verbale	verbale di sopralluogo con conclusioni			rilevo incompleto o non veritiero	si	A	A	B	M	A	M	A	M	A	rotazione del personale con relazione ed eventuale documentazione fotografica ad ogni uscita.

Settore	Servizio	MacroProcesso	RespMProcesso	AREA DI RISCHIO	Processo	Processo Operativo	RespAttività	Input	Ord	Attività	Output	DocSistema	Processo/Trasversale	Descrizione Rischio	Presenza Rischio(sì/no)	livello di interesse "esterno"	discrezionalità del decisore interno alla PA	manifestazione di eventi correlativi in passato	trasparenza del processo decisionale	livello di collaborazione del responsabile	grado di attuazione delle misure di trattamento	Valutazione complessiva presenza rischio	Azioni di Contenimento		
Settore Uso ed Assetto del Territorio		Attività Edilizia	Capo settore Uso Ass.to Territorio	GOVERNO DEL TERRITORIO	Attività Edilizia	Controllo del territorio (abusivismo)	Capo servizio Patrimonio	segnalazione da terzi o controllo d'ufficio	563	sopralluogo e redazione verbale	verbale di sopralluogo con rilievo di abuso di tipo amministrativo			rilevo incompleto o non veritiero	sì	A	A	B	M	A	M	A	rotazione del personale con relazione ed eventuale documentazione fotografica ad ogni uscita.		
Settore Uso ed Assetto del Territorio		Attività Edilizia	Capo settore Uso Ass.to Territorio	GOVERNO DEL TERRITORIO	Attività Edilizia	Controllo del territorio (abusivismo)	Capo servizio Patrimonio	comunicazione di ripristino dello stato dei luoghi	566	sopralluogo di ripristino e redazione verbale di sopralluogo	verbale di sopralluogo			rilevo incompleto o non veritiero	sì	A	A	B	M	A	M	A	Relazione con documentazione fotografica ad ogni uscita.		
Settore Uso ed Assetto del Territorio		Attività Edilizia	Capo settore Uso Ass.to Territorio	GOVERNO DEL TERRITORIO	Attività Edilizia	Controllo del territorio (abusivismo)	Capo servizio Patrimonio	segnalazione da terzi o controllo d'ufficio	569	sopralluogo e redazione verbale	verbale di sopralluogo con rilievo di tipo penale			rilevo incompleto o non veritiero	sì	A	A	B	M	A	M	A	rotazione del personale con relazione ed eventuale documentazione fotografica ad ogni uscita.		
Settore Uso ed Assetto del Territorio		Attività Edilizia	Capo settore Uso Ass.to Territorio	GOVERNO DEL TERRITORIO	Attività Edilizia	Controllo del territorio (abusivismo)	Capo servizio Patrimonio	comunicazione di ripristino	574	verbale di sopralluogo	verbale di sopralluogo			rilevo incompleto o non veritiero	sì	A	A	B	M	A	M	A	Relazione con documentazione fotografica ad ogni uscita.		
Settore Uso ed Assetto del Territorio		Concessioni aree telefonia	Capo settore Uso Ass.to Territorio	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO	Patrimonio	concessione area per telefonia mobile	Capo servizio Patrimonio	istanza di richiesta	580	analisi documentazione presentata istruttoria e verifica requisiti	Istruttoria tecnica Favorevole o con richiesta di rettificazione			istruttoria non conforme alla normativa	sì	M	M	B	M	M	M	M	M	monitoraggio a campione da parte del responsabile di settore su almeno il 10% delle pratiche.	
Settore Uso ed Assetto del Territorio		Concessioni aree telefonia	Capo settore Uso Ass.to Territorio	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO	Patrimonio	concessione area per telefonia mobile	Capo servizio Patrimonio	verifica documentazione	582	verifica documentazione	Istruttoria tecnica completa e favorevole			mancata verifica o verifica incompleta	sì	M	M	B	M	M	M	M	M	Relazione con documentazione fotografica ad ogni uscita.	
Settore Uso ed Assetto del Territorio		Planificazione e tutela del territorio	Capo settore Uso Ass.to Territorio	PIANIFICAZIONE URBANISTICA	Planificazione del territorio	strumento di Pianificazione urbanistica	capo servizio urbanistica		588	provvedimenti per individuazione dei professionisti per la redazione di strumenti di pianificazione urbanistica	determinazione di incarico			mancato rispetto della normativa in materia	sì	A	M	B	M	M	M	M	M	Controllo delle pratiche, da parte del Segretario Comunale - Responsabile Anticorruzione con firma su ciascun provvedimento.	
Settore Uso ed Assetto del Territorio		Planificazione e tutela del territorio	Capo settore Uso Ass.to Territorio	PIANIFICAZIONE URBANISTICA	Planificazione del territorio	Varianti ai PRG	capo servizio urbanistica	obiettivo amministrazione	601	studio della normativa, predisposizione bozza elaborati e proposte deliberazione di adozione				mancata applicazione dell'interesse pubblico o disomogeneità delle valutazioni	sì	A	A	B	A	A	A	A	A	Verifica da parte del Caposegretario della conformità dell'istruttoria al dettato normativo, con firma del parere sulla delibera.	
Settore Uso ed Assetto del Territorio		Planificazione e tutela del territorio	Capo settore Uso Ass.to Territorio	PIANIFICAZIONE URBANISTICA	Planificazione del territorio	Varianti ai PRG	capo servizio urbanistica		607	valutazione delle osservazioni pervenute e redazione istruttoria di accoglimento o non.	istruttoria tecnica			mancata applicazione dell'interesse pubblico o disomogeneità delle valutazioni	sì	A	A	B	A	A	A	A	A	Dare evidenza in sede istruttoria che la valutazione rispetta la normativa e gli scopi per cui è stata adottata la variante.	
Settore Uso ed Assetto del Territorio		Planificazione e tutela del territorio	Capo settore Uso Ass.to Territorio	PIANIFICAZIONE URBANISTICA	Planificazione del territorio	PIA	capo servizio urbanistica	istanza di richiesta	612	analisi documentazione presentata istruttoria tecnica ed eventuale richiesta documentale	istruttoria tecnica			mancato rispetto della normativa in materia	sì	A	A	B	A	A	A	A	A	visto del Responsabile sulle relazioni istruttorie	
Settore Uso ed Assetto del Territorio		Planificazione e tutela del territorio	Capo settore Uso Ass.to Territorio	PIANIFICAZIONE URBANISTICA	Planificazione del territorio	PIA	capo servizio urbanistica		617	valutazione delle osservazioni pervenute e redazione istruttoria di accoglimento o non.	istruttoria tecnica			disomogeneità di valutazione	sì	A	A	B	A	A	A	A	A	Dare evidenza in sede istruttoria che la valutazione rispetta la normativa e gli scopi per cui è stato adottato il piano urbanistico attuativo	
Settore Uso ed Assetto del Territorio		Planificazione e tutela del territorio	Capo settore Uso Ass.to Territorio	GOVERNO DEL TERRITORIO	Tutela del Paesaggio	Autorizzazione paesaggistica	capo servizio urbanistica	istanza di richiesta	625	analisi documentazione presentata istruttoria e verifica requisiti e conformità urbanistico edilizia e registrazione gestionale edilizia privata	istruttoria tecnica favorevole			istruttoria non conforme alla normativa	sì	A	A	B	M	A	M	A	A	monitoraggio a campione da parte del responsabile di settore su almeno il 10% delle pratiche	
Settore Uso ed Assetto del Territorio		Planificazione e tutela del territorio	Capo settore Uso Ass.to Territorio	GOVERNO DEL TERRITORIO	Tutela del Paesaggio	Accertamento di compatibilità	capo servizio urbanistica	comunicazione di parere espresso da parte dell'Ente stesso	632	redazione comunicazione di richiesta stima opere realizzate per determinazione sanzione ambientale	istruttoria non conforme alla normativa			istruttoria non conforme alla normativa	sì	A	A	B	M	A	M	A	A	monitoraggio a campione da parte del responsabile di settore su almeno il 10% delle pratiche	
Settore Uso ed Assetto del Territorio		Planificazione e tutela del territorio	Capo settore Uso Ass.to Territorio	GOVERNO DEL TERRITORIO	Tutela del Paesaggio	valutazione ambientale strategica	capo servizio urbanistica	Normativa di legge	638	istruttoria tecnica e redazione del rapporto ambientale preliminare di verifica di non assoggettabilità.	rapporto ambientale preliminare			istruttoria non conforme alla normativa	sì	A	A	B	M	A	M	A	A	monitoraggio a campione da parte del responsabile di settore su almeno il 10% delle pratiche	
Settore Uso ed Assetto del Territorio		Planificazione e tutela del territorio	Capo settore Uso Ass.to Territorio	GOVERNO DEL TERRITORIO	Tutela del Paesaggio	valutazione di incidenza ambientale	capo servizio urbanistica	Normativa di legge	642	istruttoria tecnica e redazione di non necessità di valutazione di incidenza ambientale	istruttoria non conforme alla normativa			istruttoria non conforme alla normativa	sì	A	A	B	M	A	M	A	A	monitoraggio a campione da parte del responsabile di settore su almeno il 10% delle pratiche	
Settore Uso ed Assetto del Territorio		Gestione del patrimonio	Capo settore Uso Ass.to Territorio	GESTIONE ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	Patrimonio	Alienazione patrimonio immobiliare	Capo servizio Patrimonio	Piano triennale alienazioni e valorizzazione	659	istruttoria tecnica e redazione perizia di stima del bene da alienare	perizia di stima			stima inferiore al valore di mercato	sì	A	A	B	M	M	M	M	M	Perizia di stima confermata da parte del Caposegretario	
Settore Lavori Pubblici, Servizi Tecnologici e Ambiente	Lavori Pubblici	Realizzazione Opere Pubbliche		CONTRATTI PUBBLICI	Programma Triennale	Progetto di fattibilità tecnica ed economica	Servizio Lavori Pubblici - Manutenzioni		676	individuazione responsabile del progetto				potenziale discrezionalità nell'affidamento verso soggetti esterni	sì	A	B	B	M	M	M	M	M	Rispetto delle previsioni di cui al D.Lgs 50/2016, in particolare: a)- Art. 36 commi 1-2; b)- Art. 157 comma 2; c)- L.G. Anac n.1 di affidamento dei servizi attinenti l'architettura e l'ingegneria. Rispetto del principio generale di rotazione degli incarichi. Controllo a campione da parte del Segretario Comunale - Responsabile Anticorruzione, in sede di controlli successivi di regolarità amministrativa semestrali.	
Settore Lavori Pubblici, Servizi Tecnologici e Ambiente	Lavori Pubblici	Realizzazione Opere Pubbliche		CONTRATTI PUBBLICI	Progettazione opera pubblica	Progettazione esterna	Servizio Lavori Pubblici - Manutenzioni		691	Bando/avviso di gara per incarico esterno				Favore il professionista in particolare per ambiti sottobloggi	sì	A	M	B	B	M	M	M	M	M	Rispetto delle previsioni di cui al D.Lgs 50/2016, in particolare: a)- Art. 36 commi 1-2; b)- Art. 157 comma 2; c)- L.G. Anac n.1 di affidamento dei servizi attinenti l'architettura e l'ingegneria. Rispetto del principio generale di rotazione degli incarichi. Controllo a campione da parte del Segretario Comunale - Responsabile Anticorruzione, in sede di controlli successivi di regolarità amministrativa semestrali.
Settore Lavori Pubblici, Servizi Tecnologici e Ambiente	Lavori Pubblici	Realizzazione Opere Pubbliche		CONTRATTI PUBBLICI	Progettazione opera pubblica	Affidamento coordinamento sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione	Servizio Lavori Pubblici - Manutenzioni		696	Verifica requisiti ed affidamento incarico				potenziale discrezionalità nell'affidamento verso soggetti esterni	sì	A	M	B	B	M	M	M	M	Rispetto delle previsioni di cui al D.Lgs 50/2016, in particolare: a)- Art. 36 commi 1-2; b)- Art. 157 comma 2; c)- L.G. Anac n.1 di affidamento dei servizi attinenti l'architettura e l'ingegneria. Rispetto del principio generale di rotazione degli incarichi. Controllo a campione da parte del Segretario Comunale - Responsabile Anticorruzione, in sede di controlli successivi di regolarità amministrativa semestrali.	

Settore	Servizio	MacroProcesso	RespMProcesso	AREA DI RISCHIO	Processo	Processo Operativo	RespAttività	Input	Ord	Attività	Output	DocSistema	Processo/Trasversale	Descrizione Rischio	Presenza Rischio(es, no)	livello di interesse "esterno"	discrezionalità del decisore interno alla PA	manifestazione di eventi corruttivi in passato	trasparenza del processo decisionale	livello di collaborazione del responsabile	grado di attuazione delle misure di trattamento	Valutazione complessiva - presenza rischio	Azioni di Contenimento	
Settore Lavori Pubblici, Servizi Tecnologici e Ambiente	Lavori Pubblici	Realizzazione Opere Pubbliche		CONTRATTI PUBBLICI	Progettazione opera pubblica	Affidamento direzione lavori	Servizio Lavori Pubblici - Manutenzioni		699	Avviso di gara o affidamento a personale interno				Favorire un professionista (in particolare per ambiti sottosoglia)	si	A	M	B	M	M	M	M	M	Rispetto delle previsioni di cui al D.Lgs. 50/2016, in particolare: a)- Art. 36 commi 1-2; b)- Art. 157 comma 2; c)- L.G. Anac n. 1 di affidamento dei servizi attinenti l'architettura e l'ingegneria. Rispetto del principio generale di rotazione degli incarichi. Controllo a campione da parte del Segretario Comunale - Responsabile Anticorruzione, in sede di controlli successivi di regolarità amministrativa semestrali.
Settore Lavori Pubblici, Servizi Tecnologici e Ambiente	Lavori Pubblici	Realizzazione Opere Pubbliche		CONTRATTI PUBBLICI	Realizzazione opera pubblica	Affidamento lavori	Servizio Lavori Pubblici - Manutenzioni		704	Determina a contrarre ed indizione gara di appalto				Favorire un'impresa (nella misura dei requisiti di partecipazione)	si	A	B	B	M	M	M	M	M	Rispetto delle previsioni di cui al D.Lgs. 50/2016, in particolare: a)- Art. 35-36 per quanto concerne la procedura di affidamento. b)- Art. 95-97 per quanto concerne la modalità di aggiudicazione. c)- L.G. Anac n. 4 attinenti la procedura di affidamento per contratti sottosoglia. Controllo a campione da parte del Segretario Comunale - Responsabile Anticorruzione, in sede di controlli successivi di regolarità amministrativa semestrali.
Settore Lavori Pubblici, Servizi Tecnologici e Ambiente	Lavori Pubblici	Realizzazione Opere Pubbliche		CONTRATTI PUBBLICI	Realizzazione opera pubblica	Affidamento incarico collaudo	Servizio Lavori Pubblici - Manutenzioni		709	Avviso di gara o affidamento a personale interno				Favorire un professionista (in particolare per ambiti sottosoglia)	si	A	M	B	M	M	M	M	M	Rispetto delle previsioni di cui al D.Lgs. 50/2016, in particolare: a)- Art. 36 commi 1-2; b)- Art. 157 comma 2; c)- L.G. Anac n. 1 di affidamento dei servizi attinenti l'architettura e l'ingegneria. Rispetto del principio generale di rotazione degli incarichi. Controllo a campione da parte del Segretario Comunale - Responsabile Anticorruzione, in sede di controlli successivi di regolarità amministrativa semestrali.
Settore Lavori Pubblici, Servizi Tecnologici e Ambiente	Lavori Pubblici	Realizzazione Opere Pubbliche		CONTRATTI PUBBLICI	Realizzazione opera pubblica	Controllo in corso di esecuzione	Servizio Lavori Pubblici - Manutenzioni		716	Gestione eventuali varianti in corso d'opera				Aumento ingiustificato dei costi e dei tempi di realizzazione	si	A	M	B	M	M	M	M	M	a) - Validazione del progetto in fase preventiva, in contraddittorio con il progettista. b) - Rispetto delle previsioni di cui al D.Lgs. 50/2016, in particolare art. 106 (Modifica di contratti durante il periodo di efficacia)
Settore Lavori Pubblici, Servizi Tecnologici e Ambiente	Lavori Pubblici	Realizzazione Opere Pubbliche		CONTRATTI PUBBLICI	Realizzazione opera pubblica	Controllo in corso di esecuzione	Servizio Lavori Pubblici - Manutenzioni		717	Verifica contabilità e S.A.L.				Mancato controllo di quantità e qualità dei materiali, e del rispetto dei requisiti previsti.	si	A	M	B	M	M	M	M	M	a) - Controllo del RUP della esistenza della documentazione di contabilità redatta dal DL e sommario riscontro del cantiere. b) - Rispetto delle previsioni di cui al D.Lgs. 50/2016, in particolare Parte II, Titolo V (Esecuzioni) c) - Raccolta di schede tecniche e dichiarazioni previste da normative di settore.
Servizi alla persona	Servizi Sociali	Gestione Servizi Sociali	Capo Settore Servizi alla Persona	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICOMI	Sostegno economico alla persona svantaggiata	Erogazione contributi comunali	Servizi Sociali		784	Verifica dati e possesso requisiti. Stesura della relazione con espressione del parere				Discrezionalità nell'individuazione dei requisiti necessari	si	A	A	B	M	M	M	M	M	validazione collegata della proposta e verifica collegata su completezza istruttoria
Servizi alla persona	Servizi Sociali	Gestione Servizi Sociali	Capo Settore Servizi alla Persona	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO	Sostegno sociale	Pasti caldi	Servizi Sociali		804	monitoraggio e gestione del servizio, comunicazione variazioni, comunicazione al cittadino importo mensile dovuto				VALUTAZIONE NON IMPARZIALE DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO/OMMISSIONE CONTROLLI CON CONSEGUENTE VANTAGGIO PER LA DITTA	si	A	A	B	M	M	M	M	M	coinvolgimento vari soggetti, compresi soggetti esterni alla P.A. nel controllo del servizio
Servizi alla persona	Servizi Sociali	Gestione Servizi Sociali	Capo Settore Servizi alla Persona	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO	Sostegno sociale	Assistenza domiciliare	Servizi Sociali		810	incontro settimanale con operatori e coordinatore per definizione del calendario settimanale del servizio, verifica e monitoraggio del servizio				VALUTAZIONE NON IMPARZIALE DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO/OMMISSIONE CONTROLLI CON CONSEGUENTE VANTAGGIO PER LA DITTA	si	A	A	B	M	M	M	M	M	incontri periodici di monitoraggio vitale domiciliari di verifica da parte del Ass. Sociale presso l'utenza; dispositivi di controllo previsti dal capitolato; sistemi di rilevazione presenza operatori.
Servizi alla persona	Servizi Sociali	Gestione Servizi Sociali	Capo Settore Servizi alla Persona	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO	Sostegno sociale	Ricoveri in strutture diurne e residenziali	Servizi Sociali		817	validazione del progetto di ricovero in équipe multidisciplinare per l'assegnazione del punteggio, ove previsto.				Discrezionalità nella valutazione e verifica del possesso dei requisiti necessari	si	A	A	B	M	M	M	M	M	validazione e verifica da parte dell'equipe multidisciplinare
Servizi alla persona	Servizi Sociali	Gestione Servizi Sociali	Capo Settore Servizi alla Persona	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO	Sostegno sociale	Ricoveri in strutture diurne e residenziali/Integrazione rete	Servizi Sociali	richiesta cittadini/ disposizioni di legge	818	validazione dell'eventuale integrazione retta da parte del Comune				Discrezionalità nell'individuazione dei requisiti necessari	si	A	A	B	M	M	M	M	M	validazione collegata della proposta e verifica collegata su completezza istruttoria
Servizi alla persona	Servizi Sociali	Gestione Servizi Sociali	Capo Settore Servizi alla Persona	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO	Sostegno sociale	Servizio educativo domiciliare	Servizi Sociali		827	Verifica e monitoraggio del servizio				VALUTAZIONE NON IMPARZIALE DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO/OMMISSIONE CONTROLLI CON CONSEGUENTE VANTAGGIO PER LA DITTA	si	A	A	B	M	M	M	M	M	incontri periodici di monitoraggio vitale domiciliari di verifica da parte del Ass. Sociale presso l'utenza; dispositivi di controllo previsti dal capitolato.
Servizi alla persona	Servizi Sociali	Gestione Servizi Sociali	Capo Settore Servizi alla Persona	CONTRATTI PUBBLICI	Promozione e integrazione	Servizi rivolti pop. Giovane/Inf.govani-an. Strada)	Servizi Sociali		832	Verifica e monitoraggio del servizio				VALUTAZIONE NON IMPARZIALE DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO/OMMISSIONE CONTROLLI CON CONSEGUENTE VANTAGGIO PER LA DITTA	si	A	M	B	M	M	M	M	M	incontri periodici di monitoraggio; dispositivi di controllo previsti dal capitolato
Servizi alla persona	Servizi alla Persona	Sostegno Associazioni Sociali / Enti no profit	Capo Settore Servizi alla Persona	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO	Sostegno economico ad associazioni sociali / altri enti no profit	Contributi su iniziative per attività complessive	Servizi Istruzione e Sport	richiesta	848	ricerca richieste contributi da associazioni per singole iniziative, come previsto da PEG e istruttoria				VALUTAZIONE NON IMPARZIALE DELLA DOCUMENTAZIONE CON CONSEGUENTE VANTAGGIO PER IL RICHIEDENTE	si	A	A	B	A	M	M	A	A	Controllo a campione, su almeno il 5% della pratica, da parte del Segretario Comunale - Responsabile Anticorruzione, in sede di controlli successivi di regolarità amministrativa semestrali.

Settore	Servizio	MacroProcesso	RespMProcesso	AREA DI RISCHIO	Processo	ProcessoOperativo	RespAttività	Input	Ord	Attività	Output	DocSistema	ProcessoTrasversale	Descrizione Rischio	Presenza Rischio(s), no	livello di interesse "esterno"	discrezionalità del decisore interno alla PA	manifestazione di eventi correlati in passato	trasparenza del processo decisionale	livello di collaborazione del responsabile	grado di attuazione delle misure di trattamento	Valutazione complessiva - presenza rischio	Azioni di Contenimento
Servizi alla persona	Servizi alla Persona	Sostegno Associazioni Sociali (Enti no profit)	Capo Settore Servizi alla Persona	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO	Sostegno economico ad associazioni sociali / altri enti no profit	Contributo per attività complessiva	Servizio Istruzione e Sport	predefinita proposta	849	deliberazione e determinazione come da Regolamento concessione contributi e del patrimonio comunale e comunicazione al beneficiario con indicazione documenti da presentare per liquidazione	lettera a richiedente			CONCESSIONE CONTRIBUTO NON SPETTANTE O PER IMPORTO SUPERIORE AL DOVUTO	si	A	A	B	A	M	M	A	Controllo a campione, su almeno il 10% delle pratiche, da parte del Segretario Comunale - Responsabile Anticorruzione, in sede di controlli successivi di regolarità amministrativa semestrali.
Servizi alla persona	Servizio Istruzione e Sport	Sostegno Associazioni / Enti	Capo Settore Servizi alla Persona	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO	Sostegno economico ad associazioni sportive / altri enti	Contributi su iniziative/ per attività complessiva	Servizio Istruzione e Sport	richiesta	851	raccolta richieste contributi da associazioni per singole iniziative, come previsto da PEG e istruttoria				VALUTAZIONE NON IMPARZIALE DELLA DOCUMENTAZIONE CON CONSEGUENTE VANTAGGIO PER IL RICHIEDENTE	si	A	A	B	A	M	M	A	Controllo a campione su almeno il 10% delle pratiche da parte del caposettore
Servizi alla persona	Servizio Istruzione e Sport	Sostegno Associazioni / Enti	Capo Settore Servizi alla Persona	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO	Sostegno economico ad associazioni sportive / altri enti	Contributo per attività complessiva	Servizio Istruzione e Sport	predefinita proposta	852	deliberazione e determinazione come da Regolamento concessione contributi e del patrimonio comunale e comunicazione al beneficiario con indicazione documenti da presentare per liquidazione	lettera a richiedente			CONCESSIONE CONTRIBUTO NON SPETTANTE O PER IMPORTO SUPERIORE AL DOVUTO	si	A	A	B	A	M	M	A	Controllo a campione su almeno il 10% delle pratiche da parte del caposettore
Servizi alla persona	Servizio Istruzione e Sport	Sostegno Alla Persona	Capo Settore Servizi alla Persona	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO	Sostegno allo studio	Refezione scolastica	Servizio Istruzione e Sport		861	Monitoraggio gestione del servizio (monitoraggi in loco, esiti schede, controllo HACCP e comitato mensa)				VALUTAZIONE NON IMPARZIALE DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO CON CONSEGUENTE VANTAGGIO PER LA DITTA	si	A	A	B	M	M	M	M	coinvolgimento vari soggetti, compresi soggetti esterni alla P.A., nel controllo del servizio
Servizi alla persona	Servizio Istruzione e Sport	Sostegno Alla Persona	Capo Settore Servizi alla Persona	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO	Nido	Monitoraggio del servizio	Servizio Istruzione e Sport		877	Monitoraggio gestione del servizio (monitoraggi in loco, esiti schede, controllo HACCP)				VALUTAZIONE NON IMPARZIALE IN SEDE DI CONTROLLO	si	A	M	B	M	M	M	M	coinvolgimento vari soggetti, compresa utenza, nel controllo del servizio
Servizi alla persona	Servizio Biblioteca e attività culturali	Attività culturali	Capo Settore Servizi alla Persona	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO	Attività culturali	Contributi alle associazioni per attività culturali	Servizio Biblioteca e attività culturali	PEG	929	Delibera e determina di concessione contributi alle associazioni	Contributi concessi			CONCESSIONE CONTRIBUTO NON SPETTANTE O PER IMPORTO SUPERIORE AL DOVUTO	si	A	A	B	M	M	M	M	Controllo a campione su almeno il 10% delle pratiche da parte del caposettore
Settore Tutti	Servizi Tutti	Attività di gestione	Capo Settore di Competenza	CONTRATTI PUBBLICI	affidamento di lavori, servizi e forniture (D.Lgs. 50/2016)	individuazione responsabile appalto e individuazione delle modalità di procedura di affidamento	Uffici - Settori Competenti		941	Individuazione della procedura di appalto (consip, Meppa, mercato libero) in relazione al tipo di bene/servizio/lavoro da affidare	presenza prodotto in Consip/Meppa oppure attuazione mercato libero			non corretta individuazione procedura	si	A	M	B	M	M	M	M	Controllo a campione, su almeno il 10% delle pratiche di ogni settore, da parte del Segretario Comunale - Responsabile Anticorruzione, in sede di controlli successivi di regolarità amministrativa semestrali.
Settore Tutti	Servizi Tutti	Attività di gestione	Capo Settore di Competenza	CONTRATTI PUBBLICI	affidamento di lavori, servizi e forniture (D.Lgs. 50/2016)	affidamento mediante il Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione	Uffici - Settori Competenti	Codice appalti e Griglia affidamenti con soglie previste	943	L'ufficio competente per materia per prodotti di valore superiore alla soglia stabilita dalla normativa per il periodo considerato procede obbligatoriamente all'acquisto del lavoro/servizio/fornitura in Meppa se presente	affidamento del servizio/prodotto alla ditta aggiudicatara presente in Meppa			rischio frazionabilità appalto	si	A	M	B	M	M	M	M	Controllo a campione, su almeno il 10% delle pratiche di ogni settore, da parte del Segretario Comunale - Responsabile Anticorruzione, in sede di controlli successivi di regolarità amministrativa semestrali.
Settore Tutti	Servizi Tutti	Attività di gestione	Capo Settore di Competenza	CONTRATTI PUBBLICI	affidamento di lavori, servizi e forniture (D.Lgs. 50/2016)	affidamento di lavori/servizi/forniture direttamente da parte del Comune	Uffici - Settori Competenti	Codice appalti e Griglia affidamenti con soglie previste	944	L'ufficio competente per materia svolge direttamente l'appalto quando per il lavoro/servizio/fornitura non c'è concessione. Consip, non c'è in Meppa e nell'ente, fissato dal Codice degli appalti.	affidamento dei lavori/ servizio/fornitura alla ditta aggiudicatara			rischio frazionabilità appalto	si	A	M	B	M	M	M	M	Controllo a campione, su almeno il 10% delle pratiche di ogni settore, da parte del Segretario Comunale - Responsabile Anticorruzione, in sede di controlli successivi di regolarità amministrativa semestrali.
Settore Tutti	Servizi Tutti	Attività di gestione	Capo Settore di Competenza	CONTRATTI PUBBLICI	affidamento di lavori, servizi e forniture (D.Lgs. 50/2016)	controllo del servizio/bene/lavoro appaltato	Uffici - Settori Competenti	affidamento bene/servizio/lavoro	946	definizione ed esecuzione dei controlli al fine di garantire la conformità del bene/servizio/lavoro richiesto	risultato del controllo			controllo non adeguato	si	A	M	B	M	M	M	M	Definizione di un piano di controllo al fine di verificare il rispetto dei requisiti indicati in sede di affidamento del lavoro / bene / servizio. Inserimento della verifica di corretta applicazione dei controlli nell'ambito dei controlli a campione da parte del Segretario Comunale Responsabile Anticorruzione.

PIANO TRASPARENZA 2022-2024 - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE								
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile contenuto/predisposizione atti dati e informazioni	Responsabile caricamento sul sito	Durata Pubblicazione
Disposizioni generali	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231) ( <a href="#">link alla sotto-sezione Altri contenuti/Anticorruzione</a> )	Annuale	Responsabile per la prevenzione della corruzione	Capo servizio Controlli Interni	anno di riferimento + cinque anni
	Atti generali	Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Riferimenti normativi su organizzazione e attività	Riferimenti normativi con i relativi <i>link</i> alle norme di legge statale pubblicate nella banca dati "Normattiva" che regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	permanente
			Atti amministrativi generali	Direttive, circolari, programmi, istruzioni e ogni atto che dispone in generale sulla organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi, sui procedimenti, ovvero nei quali si determina l'interpretazione di norme giuridiche che riguardano o dettano disposizioni per l'applicazione di esse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	permanente
			Documenti di programmazione strategico-gestionale	Direttive ministri, documento di programmazione, obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	permanente
		Art. 12, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Statuti e leggi regionali	Estremi e testi ufficiali aggiornati degli Statuti e delle norme di legge regionali, che regolano le funzioni, l'organizzazione e lo svolgimento delle attività di competenza dell'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	permanente
		Art. 55, c. 2, d.lgs. n. 165/2001 Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Codice disciplinare e codice di condotta	Codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni del codice disciplinare e relative sanzioni (pubblicazione on line in alternativa all'affissione in luogo accessibile a tutti - art. 7, l. n. 300/1970) Codice di condotta inteso quale codice di comportamento	Tempestivo	Responsabile Ufficio Personale	Capo servizio G.R.U.	permanente
	Oneri informativi per cittadini e imprese	Art. 12, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Scadenario obblighi amministrativi	Scadenario con l'indicazione delle date di efficacia dei nuovi obblighi amministrativi a carico di cittadini e imprese introdotti dalle amministrazioni secondo le modalità definite con DPCM 8 novembre 2013	Tempestivo	Responsabile trasparenza	Responsabile CED	permanente
		Art. 34, d.lgs. n. 33/2013	Oneri informativi per cittadini e imprese	Regolamenti ministeriali o interministeriali, provvedimenti amministrativi a carattere generale adottati dalle amministrazioni dello Stato per regolare l'esercizio di poteri autorizzatori, concessori o certificatori, nonché l'accesso ai servizi pubblici ovvero la concessione di benefici con allegato elenco di tutti gli oneri informativi gravanti sui cittadini e sulle imprese introdotti o eliminati con i medesimi atti	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del dlgs 97/2016	I dati pubblicati ai sensi della normativa previgente rimarranno accessibili sino all'originaria scadenza di pubblicazione		
		Burocrazia zero	Art. 37, c. 3, d.l. n. 69/2013	Burocrazia zero	Casi in cui il rilascio delle autorizzazioni di competenza è sostituito da una comunicazione dell'interessato	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del dlgs 10/2016	I dati pubblicati ai sensi della normativa previgente rimarranno accessibili sino all'originaria scadenza di pubblicazione	
	Art. 37, c. 3-bis, d.l. n. 69/2013		Attività soggette a controllo	Elenco delle attività delle imprese soggette a controllo (ovvero per le quali le pubbliche amministrazioni competenti ritengono necessarie l'autorizzazione, la segnalazione certificata di inizio attività o la mera comunicazione)	I dati pubblicati ai sensi della normativa previgente rimarranno accessibili sino all'originaria scadenza di pubblicazione			
		Art. 13, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico e per i tre anni successivi la cessazione
		Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico e per i tre anni successivi la cessazione
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico e per i tre anni successivi la cessazione

PIANO TRASPARENZA 2022-2024 - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile contenuto/predisposizione atti dati e informazioni	Responsabile caricamento sul sito	Durata Pubblicazione
Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi politici di cui all'art. 14, co. 1, del dlgs n. 33/2013  (da pubblicare in tabelle)	Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico e per i tre anni successivi la cessazione
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico e per i tre anni successivi la cessazione
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico e per i tre anni successivi la cessazione
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico e per i tre anni successivi la cessazione
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		4) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico
		Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico e per i tre anni successivi la cessazione
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico e per i tre anni successivi la cessazione
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico e per i tre anni successivi la cessazione
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico e per i tre anni successivi la cessazione
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico e per i tre anni successivi la cessazione
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico e per i tre anni successivi la cessazione

**PIANO TRASPARENZA 2022-2024 - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile contenuto/predisposizione atti dati e informazioni	Responsabile caricamento sul sito	Durata Pubblicazione
Organizzazione		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982	Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo di cui all'art. 14, co. 1-bis, del dlgs n. 33/2013	1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		4) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico
	Cessati dall'incarico (documentazione da pubblicare sul sito web)	Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Cessati dall'incarico (documentazione da pubblicare sul sito web)	Atto di nomina, con l'indicazione della durata dell'incarico	Nessuno	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico e per i tre anni successivi la cessazione
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Nessuno	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico e per i tre anni successivi la cessazione
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Nessuno	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico e per i tre anni successivi la cessazione
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Nessuno	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico e per i tre anni successivi la cessazione
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Nessuno	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico e per i tre anni successivi la cessazione
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Nessuno	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico e per i tre anni successivi la cessazione
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Nessuno	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte con riferimento al periodo dell'incarico (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Nessuno	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982		4) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico).	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	durata incarico

**PIANO TRASPARENZA 2022-2024 - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile contenuto/predisposizione atti dati e informazioni	Responsabile caricamento sul sito	Durata Pubblicazione
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonchè tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	anno di riferimento + cinque anni
	Articolazione degli uffici	Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Articolazione degli uffici	Indicazione delle competenze di ciascun ufficio, anche di livello dirigenziale non generale, i nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo servizio G.R.U.	permanente
		Art. 13, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Organigramma (da pubblicare sotto forma di organigramma, in modo tale che a ciascun ufficio sia assegnato un link ad una pagina contenente tutte le informazioni previste dalla norma)	Illustrazione in forma semplificata, ai fini della piena accessibilità e comprensibilità dei dati, dell'organizzazione dell'amministrazione, mediante l'organigramma o analoghe rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo servizio G.R.U.	permanente
		Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo servizio G.R.U.	permanente
	Telefono e posta elettronica	Art. 13, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Telefono e posta elettronica	Elenco completo dei numeri di telefono e delle caselle di posta elettronica istituzionali e delle caselle di posta elettronica certificata dedicate, cui il cittadino possa rivolgersi per qualsiasi richiesta inerente i compiti istituzionali	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile settore Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	permanente
		Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Estremi degli atti di conferimento di incarichi di collaborazione o di consulenza a soggetti esterni a qualsiasi titolo (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa) con indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ogni capo settore per competenza	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Aspetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	durata incarico + tre anni
				Per ciascun titolare di incarico:		Ogni capo settore per competenza	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Aspetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	durata incarico + tre anni
		Art. 15, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		1) curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ogni capo settore per competenza	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Aspetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	durata incarico + tre anni

**PIANO TRASPARENZA 2022-2024 - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile contenuto/predisposizione atti dati e informazioni	Responsabile caricamento sul sito	Durata Pubblicazione
Consulenti e collaboratori	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Art. 15, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	(da pubblicare in tabelle)	2) dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ogni capo settore per competenza	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Assetto territoriale Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	durata incarico + tre anni
		Art. 15, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		3) compensi comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, di consulenza o di collaborazione (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa), con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ogni capo settore per competenza	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Assetto territoriale Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	durata incarico + tre anni
		Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Tabelle relative agli elenchi dei consulenti con indicazione di oggetto, durata e compenso dell'incarico (comunicate alla Funzione pubblica)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Servizi Finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	durata incarico + tre anni
		Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse	Tempestivo	Ogni capo settore per competenza	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Assetto territoriale Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	durata incarico + tre anni
				Per ciascun titolare di incarico:				
		Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni
		Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni
		Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni
		Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni

PIANO TRASPARENZA 2022-2024 - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile contenuto/predisposizione atti dati e informazioni	Responsabile caricamento sul sito	Durata Pubblicazione
Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice		Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Incarichi amministrativi di vertice (da pubblicare in tabelle)	Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni
		Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi della nomina o dal conferimento dell'incarico	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni
		Art. 3, l. n. 441/1982		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni
		Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (non oltre il 30 marzo)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni
				Per ciascun titolare di incarico:		Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni
		Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni
		Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni
		Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni

**PIANO TRASPARENZA 2022-2024 - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile contenuto/predisposizione atti dati e informazioni	Responsabile caricamento sul sito	Durata Pubblicazione	
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)	Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione e titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali	Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni	
		Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni	
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982	(da pubblicare in tabelle che distinguano le seguenti situazioni: dirigenti, dirigenti individuati discrezionalmente, titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali)	1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico	
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi della nomina o dal conferimento dell'incarico	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico	
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico	
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni	
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni	
		Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (non oltre il 30 marzo)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni	
		Art. 15, c. 5, d.lgs. n. 33/2013	Elenco posizioni dirigenziali discrezionali	Elenco delle posizioni dirigenziali, integrato dai relativi titoli e curricula, attribuite a persone, anche esterne alle pubbliche amministrazioni, individuate discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del dlgs 97/2016	I dati pubblicati ai sensi della normativa previgente rimarranno accessibili sino all'originaria scadenza di pubblicazione			
		Art. 19, c. 1-bis, d.lgs. n. 165/2001	Posti di funzione disponibili	Numero e tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica e relativi criteri di scelta	Tempestivo	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	permanente	
		Art. 1, c. 7, d.p.r. n. 108/2004	Ruolo dirigenti	Ruolo dei dirigenti	Annuale	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	permanente	
		Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Nessuno	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni	
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Nessuno	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni	
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Nessuno	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni	
		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Nessuno	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni			

**PIANO TRASPARENZA 2022-2024 - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile contenuto/predisposizione atti dati e informazioni	Responsabile caricamento sul sito	Durata Pubblicazione
Dirigenti cessati		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Dirigenti cessati dal rapporto di lavoro (documentazione da pubblicare sul sito web)	Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Nessuno	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Nessuno	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Nessuno	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico).	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico
Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi dirigenziali	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonchè tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni	
Posizioni organizzative	Art. 14, c. 1-quinquies., d.lgs. n. 33/2013	Posizioni organizzative	Curricula dei titolari di posizioni organizzative redatti in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	durata incarico + tre anni	
Dotazione organica	Art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Conto annuale del personale	Conto annuale del personale e relative spese sostenute, nell'ambito del quale sono rappresentati i dati relativi alla dotazione organica e al personale effettivamente in servizio e al relativo costo, con l'indicazione della distribuzione tra le diverse qualifiche e aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	anno di riferimento + cinque anni	
	Art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo personale tempo indeterminato	Costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio, articolato per aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	anno di riferimento + cinque anni	
Personale non a tempo indeterminato	Art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, ivi compreso il personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	anno di riferimento + cinque anni	
	Art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo del personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Costo complessivo del personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Trimestrale (art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	anno di riferimento + cinque anni	
Tassi di assenza	Art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Tassi di assenza trimestrali (da pubblicare in tabelle)	Tassi di assenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale	Trimestrale (art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	anno di riferimento + cinque anni	
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)	Art. 18, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti) (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente (dirigente e non dirigente), con l'indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso spettante per ogni incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	anno di riferimento + cinque anni	
Contrattazione collettiva	Art. 21, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 47, c. 8, d.lgs. n. 165/2001	Contrattazione collettiva	Riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e accordi collettivi nazionali ed eventuali interpretazioni autentiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	anno di riferimento + cinque anni	
	Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Contratti integrativi	Contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa, certificate dagli organi di controllo (collegio dei revisori dei conti, collegio sindacale, uffici centrali di bilancio o analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	anno di riferimento + cinque anni	

**PIANO TRASPARENZA 2022-2024 - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile contenuto/predisposizione atti dati e informazioni	Responsabile caricamento sul sito	Durata Pubblicazione
	Contrattazione integrativa	Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009	Costi contratti integrativi	Specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, trasmesse al Ministero dell'Economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica	Annuale (art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	anno di riferimento + cinque anni
	OIV	Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	OIV  (da pubblicare in tabelle)	Nominativi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	anno di riferimento + cinque anni
Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Curricula		Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	anno di riferimento + cinque anni	
Par. 14.2, delib. CiVIT n. 12/2013		Compensi		Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	anno di riferimento + cinque anni	
<b>Bandi di concorso</b>		Art. 19, d.lgs. n. 33/2013	Bandi di concorso  (da pubblicare in tabelle)	Bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione nonche' i criteri di valutazione della Commissione e le tracce delle prove scritte	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	permanente
<b>Performance</b>	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Par. 1, delib. CiVIT n. 104/2010	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance (art. 7, d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	Responsabile Ufficio Controlli Interni	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
	Piano della Performance	Art. 10, c. 8, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Piano della Performance/Piano esecutivo di gestione	Piano della Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009) Piano esecutivo di gestione (per gli enti locali) (art. 169, c. 3-bis, d.lgs. n. 267/2000)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Controlli Interni	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
	Relazione sulla Performance		Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Controlli Interni	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
	Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Ammontare complessivo dei premi  (da pubblicare in tabelle)	Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	anno di riferimento + cinque anni
				Ammontare dei premi effettivamente distribuiti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	anno di riferimento + cinque anni
	Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Dati relativi ai premi  (da pubblicare in tabelle)	Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	anno di riferimento + cinque anni
				Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	anno di riferimento + cinque anni
Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti				Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Ufficio Personale	Capo Servizio G.R.U.	anno di riferimento + cinque anni	
Benessere organizzativo	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Benessere organizzativo	Livelli di benessere organizzativo	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lg.s 97/2016	I dati pubblicati ai sensi della normativa previgente rimarranno accessibili sino all'originaria scadenza di pubblicazione			
	Art. 22, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013			Elenco degli enti pubblici, comunque denominati, istituiti, vigilati e finanziati dall'amministrazione ovvero per i quali l'amministrazione abbia il potere di nomina degli amministratori dell'ente, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
Per ciascuno degli enti:					Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni	

**PIANO TRASPARENZA 2022-2024 - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile contenuto/predisposizione atti dati e informazioni	Responsabile caricamento sul sito	Durata Pubblicazione	
Enti pubblici vigilati	Enti pubblici vigilati	Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Enti pubblici vigilati  (da pubblicare in tabelle)	1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni	
				2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni	
				3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni	
				4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni	
				5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni	
				6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni	
				7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni	
				Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico ( <a href="#">link al sito dell'ente</a> )	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni	
				Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico ( <a href="#">link al sito dell'ente</a> )	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni	
				Collegamento con i siti istituzionali degli enti pubblici vigilati	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni	
	Enti controllati	Società partecipate	Art. 22, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Dati società partecipate  (da pubblicare in tabelle)	Elenco delle società di cui l'amministrazione detiene direttamente quote di partecipazione anche minoritaria, con l'indicazione dell'entità, delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate, ad esclusione delle società, partecipate da amministrazioni pubbliche, con azioni quotate in mercati regolamentati italiani o di altri paesi dell'Unione europea, e loro controllate. (art. 22, c. 6, d.lgs. n. 33/2013)	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
					Per ciascuna delle società:	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
					1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
					2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
					3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
					4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
					5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni					

**PIANO TRASPARENZA 2022-2024 - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile contenuto/predisposizione atti dati e informazioni	Responsabile caricamento sul sito	Durata Pubblicazione	
				7) incarichi di amministratore della società e relativo trattamento economico complessivo	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni	
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico ( <a href="#">link al sito dell'ente</a> )	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni	
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2014		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico ( <a href="#">link al sito dell'ente</a> )	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni	
		Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali delle società partecipate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni	
	Provedimenti	Art. 22, c. 1, lett. d-bis, d.lgs. n. 33/2013			Provvedimenti in materia di costituzione di società a partecipazione pubblica, acquisto di partecipazioni in società già costituite, gestione delle partecipazioni pubbliche, alienazione di partecipazioni sociali, quotazione di società a controllo pubblico in mercati regolamentati e razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche, previsti dal decreto legislativo adottato ai sensi dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (art. 20 d.lgs 175/2016)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
		Art. 19, c. 7, d.lgs. n. 175/2016			Provvedimenti con cui le amministrazioni pubbliche socie fissano obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
					Provvedimenti con cui le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
	Enti di diritto privato controllati	Art. 22, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013			Elenco degli enti di diritto privato, comunque denominati, in controllo dell'amministrazione, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
					Per ciascuno degli enti:		Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
		Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Enti di diritto privato controllati  (da pubblicare in tabelle)		1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria
2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione						Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
3) durata dell'impegno						Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione						Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante						Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari						Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo						Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013				Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico ( <a href="#">link al sito dell'ente</a> )	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni	
Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013			Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico ( <a href="#">link al sito dell'ente</a> )	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni		

PIANO TRASPARENZA 2022-2024 - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile contenuto/predisposizione atti dati e informazioni	Responsabile caricamento sul sito	Durata Pubblicazione
		Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali degli enti di diritto privato controllati	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
	Rappresentazione grafica	Art. 22, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Rappresentazione grafica	Una o più rappresentazioni grafiche che evidenziano i rapporti tra l'amministrazione e gli enti pubblici vigilati, le società partecipate, gli enti di diritto privato controllati	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanziari	Capo servizio Gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
	Dati aggregati attività amministrativa	Art. 24, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Dati aggregati attività amministrativa	Dati relativi alla attività amministrativa, in forma aggregata, per settori di attività, per competenza degli organi e degli uffici, per tipologia di procedimenti	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del dlgs 97/2016	I dati pubblicati ai sensi della normativa previgente rimarranno accessibili sino all'originaria scadenza di pubblicazione		
Attività e procedimenti	Tipologie di procedimento		Tipologie di procedimento (da pubblicare in tabelle)	<b>Per ciascuna tipologia di procedimento:</b>				
		Art. 35, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		1) breve descrizione del procedimento con indicazione di tutti i riferimenti normativi utili	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	ogni capo settore per competenza	Responsabile CED	permanente
		Art. 35, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		2) unità organizzative responsabili dell'istruttoria	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	ogni capo settore per competenza	Responsabile CED	permanente
		Art. 35, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		3) l'ufficio del procedimento, unitamente ai recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	ogni capo settore per competenza	Responsabile CED	permanente
		Art. 35, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		4) ove diverso, l'ufficio competente all'adozione del provvedimento finale, con l'indicazione del nome del responsabile dell'ufficio unitamente ai rispettivi recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	ogni capo settore per competenza	Responsabile CED	permanente
		Art. 35, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		5) modalità con le quali gli interessati possono ottenere le informazioni relative ai procedimenti in corso che li riguardano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	ogni capo settore per competenza	Responsabile CED	permanente
		Art. 35, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		6) termine fissato in sede di disciplina normativa del procedimento per la conclusione con l'adozione di un provvedimento espresso e ogni altro termine procedimentale rilevante	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	ogni capo settore per competenza	Responsabile CED	permanente
		Art. 35, c. 1, lett. g), d.lgs. n. 33/2013		7) procedimenti per i quali il provvedimento dell'amministrazione può essere sostituito da una dichiarazione dell'interessato ovvero il procedimento può concludersi con il silenzio-assenso dell'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	ogni capo settore per competenza	Responsabile CED	permanente
		Art. 35, c. 1, lett. h), d.lgs. n. 33/2013		8) strumenti di tutela amministrativa e giurisdizionale, riconosciuti dalla legge in favore dell'interessato, nel corso del procedimento nei confronti del provvedimento finale ovvero nei casi di adozione del provvedimento oltre il termine predeterminato per la sua conclusione e i modi per attivarli	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	ogni capo settore per competenza	Responsabile CED	permanente
		Art. 35, c. 1, lett. i), d.lgs. n. 33/2013		9) link di accesso al servizio on line, ove sia già disponibile in rete, o tempi previsti per la sua attivazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	ogni capo settore per competenza	Responsabile CED	permanente
		Art. 35, c. 1, lett. l), d.lgs. n. 33/2013		10) modalità per l'effettuazione dei pagamenti eventualmente necessari, con i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	ogni capo settore per competenza	Responsabile CED	permanente
		Art. 35, c. 1, lett. m), d.lgs. n. 33/2013		11) nome del soggetto a cui è attribuito, in caso di inerzia, il potere sostitutivo, nonché modalità per attivare tale potere, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	ogni capo settore per competenza	Responsabile CED	permanente
				<b>Per i procedimenti ad istanza di parte:</b>				
		Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		1) atti e documenti da allegare all'istanza e modulistica necessaria, compresi i fac-simile per le autocertificazioni	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	ogni capo settore per competenza	Responsabile CED	permanente

PIANO TRASPARENZA 2022-2024 - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile contenuto/predisposizione atti dati e informazioni	Responsabile caricamento sul sito	Durata Pubblicazione
		Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013 e Art. 1, c. 29, l. 190/2012		2) uffici ai quali rivolgersi per informazioni, orari e modalità di accesso con indicazione degli indirizzi, recapiti telefonici e caselle di posta elettronica istituzionale a cui presentare le istanze	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	ogni capo settore per competenza	Responsabile CED	permanente
	Monitoraggio tempi procedurali	Art. 24, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 28, l. n. 190/2012	Monitoraggio tempi procedurali	Risultati del monitoraggio periodico concernente il rispetto dei tempi procedurali	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016	I dati pubblicati ai sensi della normativa previgente rimarranno accessibili sino all'originaria scadenza di pubblicazione		
	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Art. 35, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Recapiti dell'ufficio responsabile	Recapiti telefonici e casella di posta elettronica istituzionale dell'ufficio responsabile per le attività volte a gestire, garantire e verificare la trasmissione dei dati o l'accesso diretto degli stessi da parte delle amministrazioni procedenti all'acquisizione d'ufficio dei dati e allo svolgimento dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile trasparenza	Responsabile CED	anno di riferimento + cinque anni
Provvedimenti	Provvedimenti organi indirizzo politico	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti organi indirizzo politico	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ( <i>link</i> alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Affari Generali	Capo Servizio Segreteria	anno di riferimento + cinque anni
	Provvedimenti organi indirizzo politico	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti organi indirizzo politico	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: autorizzazione o concessione; concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016	I dati pubblicati ai sensi della normativa previgente rimarranno accessibili sino all'originaria scadenza di pubblicazione		
	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ( <i>link</i> alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	ogni capo settore per competenza, economo	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Assetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	anno di riferimento + cinque anni

**PIANO TRASPARENZA 2022-2024 - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile contenuto/predisposizione atti dati e informazioni	Responsabile caricamento sul sito	Durata Pubblicazione
	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: autorizzazione o concessione; concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016	I dati pubblicati ai sensi della normativa previgente rimarranno accessibili sino all'originaria scadenza di pubblicazione		
Controlli sulle imprese		Art. 25, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Tipologie di controllo	Elenco delle tipologie di controllo a cui sono assoggettate le imprese in ragione della dimensione e del settore di attività, con l'indicazione per ciascuna di esse dei criteri e delle relative modalità di svolgimento	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016	I dati pubblicati ai sensi della normativa previgente rimarranno accessibili sino all'originaria scadenza di pubblicazione		
		Art. 25, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Obblighi e adempimenti	Elenco degli obblighi e degli adempimenti oggetto delle attività di controllo che le imprese sono tenute a rispettare per ottemperare alle disposizioni normative		I dati pubblicati ai sensi della normativa previgente rimarranno accessibili sino all'originaria scadenza di pubblicazione		
Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare		Art. 4 delib. Anac n. 39/2016	Dati previsti dall'articolo 1, comma 32, della legge 6 novembre 2012, n. 190 Informazioni sulle singole procedure  (da pubblicare secondo le "Specifiche tecniche per la pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 1, comma 32, della Legge n. 190/2012", adottate secondo quanto indicato nella delib. Anac 39/2016)	Codice Identificativo Gara (CIG)	Tempestivo	ogni capo settore per competenza, economo	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Assetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	anno di riferimento + cinque anni
		Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) d.lgs. n. 33/2013 Art. 4 delib. Anac n. 39/2016		Struttura proponente, Oggetto del bando, Procedura di scelta del contraente, Elenco degli operatori invitati a presentare offerte/Numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, Aggiudicatario, Importo di aggiudicazione, Tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, Importo delle somme liquidate	Tempestivo	ogni capo settore per competenza, economo	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Assetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	anno di riferimento + cinque anni
		Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) d.lgs. n. 33/2013 Art. 4 delib. Anac n. 39/2016		Tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto con informazioni sui contratti relative all'anno precedente (nello specifico: Codice Identificativo Gara (CIG), struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate)	Annuale (art. 1, c. 32, l. n. 190/2012)	ogni capo settore per competenza, economo	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Assetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	anno di riferimento + cinque anni

PIANO TRASPARENZA 2022-2024 - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile contenuto/predisposizione atti dati e informazioni	Responsabile caricamento sul sito	Durata Pubblicazione
<b>Bandi di gara e</b>		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 Artt. 21, c. 7, e 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture	Programma biennale degli acquisti di beni e servizi, programma triennale dei lavori pubblici e relativi aggiornamenti annuali	Tempestivo	ogni capo settore per competenza, economo	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Assetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	anno di riferimento + cinque anni
				Per ciascuna procedura:			Ogni capo Servizio per	
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016		<b>Avvisi di preinformazione</b> - Avvisi di preinformazione (art. 70, c. 1, 2 e 3, dlgs n. 50/2016); Bandi ed avvisi di preinformazioni (art. 141, dlgs n. 50/2016)	Tempestivo	ogni capo settore per competenza, economo	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Assetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	anno di riferimento + cinque anni
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016		<b>Delibera a contrarre o atto equivalente</b> (per tutte le procedure)	Tempestivo	ogni capo settore per competenza, economo	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Assetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	anno di riferimento + cinque anni
	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016		<b>Avvisi e bandi</b> - Avviso (art. 19, c. 1, dlgs n. 50/2016); Avviso di indagini di mercato (art. 36, c. 7, dlgs n. 50/2016 e Linee guida ANAC); Avviso di formazione elenco operatori economici e pubblicazione elenco (art. 36, c. 7, dlgs n. 50/2016 e Linee guida ANAC); Bandi ed avvisi (art. 36, c. 9, dlgs n. 50/2016); Bandi ed avvisi (art. 73, c. 1, e 4, dlgs n. 50/2016); Bandi ed avvisi (art. 127, c. 1, dlgs n. 50/2016); Avviso periodico indicativo (art. 127, c. 2, dlgs n. 50/2016); Avviso relativo all'esito della procedura; Pubblicazione a livello nazionale di bandi e avvisi; Bando di concorso (art. 153, c. 1, dlgs n. 50/2016); Avviso di aggiudicazione (art. 153, c. 2, dlgs n. 50/2016); Bando di concessione, invito a presentare offerta, documenti di gara (art. 171, c. 1 e 5, dlgs n. 50/2016); Avviso in merito alla modifica dell'ordine di importanza dei criteri, Bando di concessione (art. 173, c. 3, dlgs n. 50/2016); Bando di gara (art. 183, c. 2, dlgs n. 50/2016); Avviso costituzione del privilegio (art. 186, c. 3, dlgs n. 50/2016); Bando di gara (art. 188, c. 3, dlgs n. 50/2016)	Tempestivo	ogni capo settore per competenza, economo	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Assetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	anno di riferimento + cinque anni	
			Atti relativi alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, fornitura, lavori e opere, di concessione					

PIANO TRASPARENZA 2022-2024 - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile contenuto/predisposizione atti dati e informazioni	Responsabile caricamento sul sito	Durata Pubblicazione
contratti	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	formulare, avviare e operare, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni. Compresi quelli tra enti nell'ambito del settore pubblico di cui all'art. 5 del dlgs n. 50/2016	<b>Avviso sui risultati della procedura di affidamento</b> - Avviso sui risultati della procedura di affidamento con indicazione dei soggetti invitati (art. 36, c. 2, dlgs n. 50/2016); Bando di concorso e avviso sui risultati del concorso (art. 141, dlgs n. 50/2016); Avvisi relativi l'esito della procedura, possono essere raggruppati su base trimestrale (art. 142, c. 3, dlgs n. 50/2016); Elenchi dei verbali delle commissioni di gara	Tempestivo	ogni capo settore per competenza, economo	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Aspetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	anno di riferimento + cinque anni
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016		<b>Avvisi sistema di qualificazione</b> - Avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione, di cui all' Allegato XIV, parte II, lettera H; Bandi, avviso periodico indicativo; avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione; Avviso di aggiudicazione (art. 140, c. 1, 3 e 4, dlgs n. 50/2016)	Tempestivo	ogni capo settore per competenza, economo	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Aspetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	anno di riferimento + cinque anni
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016		<b>Affidamenti</b> Gli atti relativi agli affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile, con specifica dell'affidatario, delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie (art. 163, c. 10, dlgs n. 50/2016); tutti gli atti connessi agli affidamenti in house in formato open data di appalti pubblici e contratti di concessione tra enti (art. 192 c. 3, dlgs n. 50/2016)	Tempestivo	ogni capo settore per competenza, economo	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Aspetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	anno di riferimento + cinque anni
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016		<b>Informazioni ulteriori</b> - Contributi e resoconti degli incontri con portatori di interessi unitamente ai progetti di fattibilità di grandi opere e ai documenti predisposti dalla stazione appaltante (art. 22, c. 1, dlgs n. 50/2016); Informazioni ulteriori, complementari o aggiuntive rispetto a quelle previste dal Codice; Elenco ufficiali operatori economici (art. 90, c. 10, dlgs n. 50/2016)	Tempestivo	ogni capo settore per competenza, economo	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Aspetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	anno di riferimento + cinque anni
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Provvedimento che determina le esclusioni dalla procedura di affidamento e le ammissioni all'esito delle valutazioni dei requisiti soggettivi, economico-finanziari e tecnico-professionali.	Provvedimenti di esclusione e di ammissione (entro 2 giorni dalla loro adozione)	Tempestivo	ogni capo settore per competenza, economo	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Aspetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	anno di riferimento + cinque anni

PIANO TRASPARENZA 2022-2024 - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile contenuto/predisposizione atti dati e informazioni	Responsabile caricamento sul sito	Durata Pubblicazione
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti.	Composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti.	Tempestivo	ogni capo settore per competenza, economo	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Assetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	anno di riferimento + cinque anni
		Art. 1, co. 505, l. 208/2015 disposizione speciale rispetto all'art. 21 del d.lgs. 50/2016)	Contratti	Testo integrale di tutti i contratti di acquisto di beni e di servizi di importo unitario stimato superiore a 1 milione di euro in esecuzione del programma biennale e suoi aggiornamenti	Tempestivo	ogni capo settore per competenza, economo	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Assetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	anno di riferimento + cinque anni
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione	Tempestivo	ogni capo settore per competenza, economo	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Assetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	anno di riferimento + cinque anni
	Criteria e modalità	Art. 26, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Criteria e modalità	Atti con i quali sono determinati i criteri e le modalità cui le amministrazioni devono attenersi per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	ogni capo settore per competenza	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Assetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	anno di riferimento + cinque anni
		Art. 26, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	ogni capo settore per competenza	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Assetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	anno di riferimento + cinque anni
				Per ciascun atto:				

PIANO TRASPARENZA 2022-2024 - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile contenuto/predisposizione atti dati e informazioni	Responsabile caricamento sul sito	Durata Pubblicazione
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Atti di concessione	Art. 27, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Atti di concessione  (da pubblicare in tabelle creando un collegamento con la pagina nella quale sono riportati i dati dei relativi provvedimenti finali)	1) nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali o il nome di altro soggetto beneficiario	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	ogni capo settore per competenza	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Aspetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	anno di riferimento + cinque anni
		Art. 27, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		2) importo del vantaggio economico corrisposto	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	ogni capo settore per competenza	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Aspetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	anno di riferimento + cinque anni
		Art. 27, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		3) norma o titolo a base dell'attribuzione	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	ogni capo settore per competenza	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Aspetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	anno di riferimento + cinque anni
		Art. 27, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		4) ufficio e funzionario o dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	ogni capo settore per competenza	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Aspetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	anno di riferimento + cinque anni
		Art. 27, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		5) modalità seguita per l'individuazione del beneficiario	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	ogni capo settore per competenza	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Aspetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	anno di riferimento + cinque anni

PIANO TRASPARENZA 2022-2024 - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile contenuto/predisposizione atti dati e informazioni	Responsabile caricamento sul sito	Durata Pubblicazione	
		Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		6) link al progetto selezionato	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	ogni capo settore per competenza	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Assetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	anno di riferimento + cinque anni	
		Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		7) link al curriculum vitae del soggetto incaricato	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	ogni capo settore per competenza	Ogni capo Servizio per competenza Istruttore capo unità Uso Assetto territorio Istruttore Capo Unità Ambiente Istruttore Capo Unità LL.PP Istruttore Capo Unità Assistenza Sociale	anno di riferimento + cinque anni	
		Art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Elenco (in formato tabellare aperto) dei soggetti beneficiari degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Annuale (art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanz	Capo Servizio gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni	
<b>Bilanci</b>	Bilancio preventivo e consuntivo	Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26 aprile 2011	Bilancio preventivo	Documenti e allegati del bilancio preventivo, nonché dati relativi al bilancio di previsione di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanz	Capo Servizio gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni	
		Art. 29, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 e d.p.c.m. 29 aprile 2016		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanz	Capo Servizio gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni	
		Bilancio consuntivo	Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26 aprile 2011	Bilancio consuntivo	Documenti e allegati del bilancio consuntivo, nonché dati relativi al bilancio consuntivo di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanz	Capo Servizio gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
			Art. 29, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 e d.p.c.m. 29 aprile 2016		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci consuntivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanz	Capo Servizio gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Art. 29, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 - Art. 19 e 22 del dlgs n. 91/2011 - Art. 18-bis del dlgs n.118/2011	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, con l'integrazione delle risultanze osservate in termini di raggiungimento dei risultati attesi e le motivazioni degli eventuali scostamenti e gli aggiornamenti in corrispondenza di ogni nuovo esercizio di bilancio, sia tramite la specificazione di nuovi obiettivi e indicatori, sia attraverso l'aggiornamento dei valori obiettivo e la soppressione di obiettivi già raggiunti oppure oggetto di ripianificazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanz	Capo Servizio gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni	
<b>Beni immobili e</b>	Patrimonio immobiliare	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	Patrimonio immobiliare	Informazioni identificative degli immobili posseduti e detenuti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizio patrimonio	Capo Servizio Amm.vo Uso Assetto Territorio	anno di riferimento + cinque anni	

**PIANO TRASPARENZA 2022-2024 - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile contenuto/predisposizione atti dati e informazioni	Responsabile caricamento sul sito	Durata Pubblicazione
gestione patrimonio	Canoni di locazione o affitto	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	Canoni di locazione o affitto	Canoni di locazione o di affitto versati o percepiti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizio patrimonio	Capo Servizio Amm.vo Uso Assetto Territorio	anno di riferimento + cinque anni
Controlli e rilievi sull'amministrazione	Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Art. 31, d.lgs. n. 33/2013	Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	Annuale e in relazione a delibere A.N.AC.	ogni caposettore per competenza	ogni caposettore per competenza	anno di riferimento + cinque anni
				Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance (art. 14, c. 4, lett. c), d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	ogni caposettore per competenza	ogni caposettore per competenza	anno di riferimento + cinque anni
				Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, c. 4, lett. a), d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	ogni caposettore per competenza	ogni caposettore per competenza	anno di riferimento + cinque anni
				Altri atti degli organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe, procedendo all'indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	ogni caposettore per competenza	ogni caposettore per competenza	anno di riferimento + cinque anni
	Organi di revisione amministrativa e contabile	Art. 31, d.lgs. n. 33/2013	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile al bilancio di previsione o budget, alle relative variazioni e al conto consuntivo o bilancio di esercizio	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	ogni caposettore per competenza	ogni caposettore per competenza	anno di riferimento + cinque anni
	Corte dei conti		Rilievi Corte dei conti	Tutti i rilievi della Corte dei conti ancorchè non receipti riguardanti l'organizzazione e l'attività delle amministrazioni stesse e dei loro uffici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	ogni caposettore per competenza	ogni caposettore per competenza	anno di riferimento + cinque anni
Servizi erogati	Carta dei servizi e standard di qualità	Art. 32, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Carta dei servizi e standard di qualità	Carta dei servizi o documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	ogni caposettore per competenza	Responsabile CED	permanente
	Class action	Art. 1, c. 2, d.lgs. n. 198/2009 Art. 4, c. 2, d.lgs. n. 198/2009 Art. 4, c. 6, d.lgs. n. 198/2009	Class action	Notizia del ricorso in giudizio proposto dai titolari di interessi giuridicamente rilevanti ed omogenei nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizio pubblico al fine di ripristinare il corretto svolgimento della funzione o la corretta erogazione di un servizio	Tempestivo	ogni caposettore per competenza	ogni caposettore per competenza	anno di riferimento + cinque anni
				Sentenza di definizione del giudizio	Tempestivo	ogni caposettore per competenza	ogni caposettore per competenza	anno di riferimento + cinque anni
				Misure adottate in ottemperanza alla sentenza	Tempestivo	ogni caposettore per competenza	ogni caposettore per competenza	anno di riferimento + cinque anni
	Costi contabilizzati	Art. 32, c. 2, lett. a), d.lgs. n. 33/2013 Art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013	Costi contabilizzati (da pubblicare in tabelle)	Costi contabilizzati dei servizi erogati agli utenti, sia finali che intermedi e il relativo andamento nel tempo	Annuale (art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanz	Capo Servizio gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
Servizi in rete	Art. 7 co. 3 d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 8 co. 1 del d.lgs. 179/16	Risultati delle indagini sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete e statistiche di utilizzo dei servizi in rete	Risultati delle rilevazioni sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete resi all'utente, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, statistiche di utilizzo dei servizi in rete.	Tempestivo	ogni caposettore per competenza	ogni caposettore per competenza	anno di riferimento + cinque anni	
Dati sui pagamenti	Art. 4-bis, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Dati sui pagamenti (da pubblicare in tabelle)	Dati sui propri pagamenti in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Trimestrale (in fase di prima attuazione semestrale)	Responsabile servizi finanz	Capo Servizio gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni	

**PIANO TRASPARENZA 2022-2024 - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile contenuto/predisposizione atti dati e informazioni	Responsabile caricamento sul sito	Durata Pubblicazione
	Dati sui pagamenti del servizio sanitario nazionale	Art. 41, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Dati sui pagamenti in forma sintetica e aggregata (da pubblicare in tabelle)	Dati relativi a tutte le spese e a tutti i pagamenti effettuati, distinti per tipologia di lavoro, bene o servizio in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Trimestrale (in fase di prima attuazione semestrale)	Responsabile servizi finanz	Capo Servizio gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Art. 33, d.lgs. n. 33/2013	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi, prestazioni professionali e forniture (indicatore annuale di tempestività dei pagamenti)	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanz	Capo Servizio gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
			Indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti	Indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti	Trimestrale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanz	Capo Servizio gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
			Ammontare complessivo dei debiti	Ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanz	Capo Servizio gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
	IBAN e pagamenti informatici	Art. 36, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 82/2005	IBAN e pagamenti informatici	Nelle richieste di pagamento: i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonchè i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile servizi finanz	Capo Servizio gestione Finanziaria	anno di riferimento + cinque anni
<b>Opere pubbliche</b>	Nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici	Art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Informazioni reali ai nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici (art. 1, l. n. 144/1999)	Informazioni relative ai nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici, incluse le funzioni e i compiti specifici ad essi attribuiti, le procedure e i criteri di individuazione dei componenti e i loro nominativi (obbligo previsto per le amministrazioni centrali e regionali)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile LL.PP.	Responsabile LL.PP.	anno di riferimento + cinque anni
	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Art. 38, c. 2 e 2 bis d.lgs. n. 33/2013 Art. 21 co.7 d.lgs. n. 50/2016 Art. 29 d.lgs. n. 50/2016	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Atti di programmazione delle opere pubbliche ( <i>link</i> alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"). A titolo esemplificativo: - Programma triennale dei lavori pubblici, nonchè i relativi aggiornamenti annuali, ai sensi art. 21 d.lgs. n. 50/2016 - Documento pluriennale di pianificazione ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 228/2011, (per i Ministeri)	Tempestivo (art.8, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile LL.PP.	Responsabile LL.PP.	anno di riferimento + cinque anni
	Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche	Art. 38, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Tempi, costi unitari e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate.	Informazioni relative ai tempi e agli indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Informazioni relative ai tempi e agli indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Tempestivo (art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile LL.PP.	Responsabile LL.PP.
(da pubblicare in tabelle, sulla base dello schema tipo redatto dal Ministero dell'economia e della finanza d'intesa con l'Autorità nazionale anticorruzione )			Informazioni relative ai costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Informazioni relative ai costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Tempestivo (art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile LL.PP.	Responsabile LL.PP.	anno di riferimento + cinque anni
		Art. 39, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Atti di governo del territorio quali, tra gli altri, piani territoriali, piani di coordinamento, piani paesistici, strumenti urbanistici, generali e di attuazione, nonchè le loro varianti	Tempestivo (art. 39, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile urbanistica	Capo Servizio Urbanistica - Capo Servizio Amm.vo uso Assetto Territorio	anno di riferimento + cinque anni

**PIANO TRASPARENZA 2022-2024 - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile contenuto/predisposizione atti dati e informazioni	Responsabile caricamento sul sito	Durata Pubblicazione
<b>Pianificazione e governo del territorio</b>		Art. 39, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Pianificazione e governo del territorio  (da pubblicare in tabelle)	Documentazione relativa a ciascun procedimento di presentazione e approvazione delle proposte di trasformazione urbanistica di iniziativa privata o pubblica in variante allo strumento urbanistico generale comunque denominato vigente nonché delle proposte di trasformazione urbanistica di iniziativa privata o pubblica in attuazione dello strumento urbanistico generale vigente che comportino premialità edificatorie a fronte dell'impegno dei privati alla realizzazione di opere di urbanizzazione extra oneri o della cessione di aree o volumetrie per finalità di pubblico interesse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile urbanistica	Capo Servizio Urbanistica - Capo Servizio Amm.vo uso Assetto Territorio	anno di riferimento + cinque anni
	<b>Informazioni ambientali</b>		Art. 40, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Informazioni ambientali	Informazioni ambientali che le amministrazioni detengono ai fini delle proprie attività istituzionali:	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile ambiente	Responsabile ambiente
Stato dell'ambiente				1) Stato degli elementi dell'ambiente, quali l'aria, l'atmosfera, l'acqua, il suolo, il territorio, i siti naturali, compresi gli igrotopi, le zone costiere e marine, la diversità biologica ed i suoi elementi costitutivi, compresi gli organismi geneticamente modificati, e, inoltre, le interazioni tra questi elementi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile ambiente	Responsabile ambiente	anno di riferimento + cinque anni
Fattori inquinanti				2) Fattori quali le sostanze, l'energia, il rumore, le radiazioni od i rifiuti, anche quelli radioattivi, le emissioni, gli scarichi ed altri rilasci nell'ambiente, che incidono o possono incidere sugli elementi dell'ambiente	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile ambiente	Responsabile ambiente	anno di riferimento + cinque anni
Misure incidenti sull'ambiente e relative analisi di impatto				3) Misure, anche amministrative, quali le politiche, le disposizioni legislative, i piani, i programmi, gli accordi ambientali e ogni altro atto, anche di natura amministrativa, nonché le attività che incidono o possono incidere sugli elementi e sui fattori dell'ambiente ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile ambiente	Responsabile ambiente	anno di riferimento + cinque anni
Misure a protezione dell'ambiente e relative analisi di impatto				4) Misure o attività finalizzate a proteggere i suddetti elementi ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile ambiente	Responsabile ambiente	anno di riferimento + cinque anni
Relazioni sull'attuazione della legislazione				5) Relazioni sull'attuazione della legislazione ambientale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile ambiente	Responsabile ambiente	anno di riferimento + cinque anni
Stato della salute e della sicurezza umana				6) Stato della salute e della sicurezza umana, compresa la contaminazione della catena alimentare, le condizioni della vita umana, il paesaggio, i siti e gli edifici d'interesse culturale, per quanto influenzabili dallo stato degli elementi dell'ambiente, attraverso tali elementi, da qualsiasi fattore	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile ambiente	Responsabile ambiente	anno di riferimento + cinque anni
<b>Interventi straordinari e di emergenza</b>		Art. 42, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Interventi straordinari e di emergenza  (da pubblicare in tabelle)	Provvedimenti adottati concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente, con l'indicazione espressa delle norme di legge eventualmente derogate e dei motivi della deroga, nonché con l'indicazione di eventuali atti amministrativi o giurisdizionali intervenuti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	ogni caposettore per competenza	ogni caposettore per competenza	anno di riferimento + cinque anni
		Art. 42, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Termini temporali eventualmente fissati per l'esercizio dei poteri di adozione dei provvedimenti straordinari	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	ogni caposettore per competenza	ogni caposettore per competenza	anno di riferimento + cinque anni
		Art. 42, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Costo previsto degli interventi e costo effettivo sostenuto dall'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	ogni caposettore per competenza	ogni caposettore per competenza	anno di riferimento + cinque anni
<b>Altri contenuti</b>	<b>Prevenzione della Corruzione</b>	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231)	Annuale	Responsabile per la prevenzione della corruzione	Capo servizio Controlli Interni	anno di riferimento + cinque anni
		Art. 1, c. 8, l. n. 190/2012, Art. 43, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Tempestivo	Responsabile per la prevenzione della corruzione	Capo servizio Controlli Interni	anno di riferimento + cinque anni
			Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità	Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità (laddove adottati)	Tempestivo	Responsabile per la prevenzione della corruzione	Capo servizio Controlli Interni	anno di riferimento + cinque anni

**PIANO TRASPARENZA 2022-2024 - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile contenuto/predisposizione atti dati e informazioni	Responsabile caricamento sul sito	Durata Pubblicazione
	<b>Corruzione</b>	Art. 1, c. 14, l. n. 190/2012	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione recante i risultati dell'attività svolta (entro il 15 dicembre di ogni anno)	Annuale (ex art. 1, c. 14, L. n. 190/2012)	Responsabile per la prevenzione della corruzione	Capo servizio Controlli Interni	anno di riferimento + cinque anni
		Art. 1, c. 3, l. n. 190/2012	Provvedimenti adottati dall'A.N.A.C. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti	Provvedimenti adottati dall'A.N.A.C. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione	Tempestivo	Responsabile per la prevenzione della corruzione	Capo servizio Controlli Interni	anno di riferimento + cinque anni
		Art. 18, c. 5, d.lgs. n. 39/2013	Atti di accertamento delle violazioni	Atti di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 39/2013	Tempestivo	Responsabile per la prevenzione della corruzione	Capo servizio Controlli Interni	anno di riferimento + cinque anni
<b>Altri contenuti</b>	<b>Accesso civico</b>	Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 / Art. 2, c. 9-bis, l. 241/90	Accesso civico "semplice" concernente dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria	Nome del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale e nome del titolare del potere sostitutivo, attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	Responsabile per la trasparenza	Capo servizio Controlli Interni	anno di riferimento + cinque anni
		Art. 5, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Accesso civico "generalizzato" concernente dati e documenti ulteriori	Nomi Uffici competenti cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	Responsabile per la trasparenza	Capo servizio Controlli Interni	anno di riferimento + cinque anni
		Linee guida Anac FOIA (del. 1309/2016)	Registro degli accessi	Elenco delle richieste di accesso (atti, civico e generalizzato) con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione	Semestrale	Responsabile per la trasparenza	Capo servizio Controlli Interni	anno di riferimento + cinque anni
<b>Altri contenuti</b>	<b>Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati</b>	Art. 53, c. 1 bis, d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 43 del d.lgs. 179/16	Catalogo dei dati, metadati e delle banche dati	Catalogo dei dati, dei metadati definitivi e delle relative banche dati in possesso delle amministrazioni, da pubblicare anche tramite link al Repertorio nazionale dei dati territoriali (www.rndt.gov.it), al catalogo dei dati della PA e delle banche dati www.dat.gov.it e http://basidati.agid.gov.it/catalogo gestiti da AGID	Tempestivo	Responsabile Informatizzazione	Responsabile CED	anno di riferimento + cinque anni
		Art. 53, c. 1, bis, d.lgs. 82/2005	Regolamenti	Regolamenti che disciplinano l'esercizio della facoltà di accesso telematico e il riutilizzo dei dati, fatti salvi i dati presenti in Anagrafe tributaria	Annuale	Responsabile Informatizzazione	Responsabile CED	anno di riferimento + cinque anni
		Art. 9, c. 7, d.l. n. 179/2012 convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221	Obiettivi di accessibilità (da pubblicare secondo le indicazioni contenute nella circolare dell'Agenzia per l'Italia digitale n. 1/2016 e s.m.i.)	Obiettivi di accessibilità dei soggetti disabili agli strumenti informatici per l'anno corrente (entro il 31 marzo di ogni anno) e lo stato di attuazione del "piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione	Annuale (ex art. 9, c. 7, D.L. n. 179/2012)	Responsabile Informatizzazione	Responsabile CED	anno di riferimento + cinque anni
<b>Altri contenuti</b>	<b>Dati ulteriori</b>	Art. 7-bis, c. 3, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 9, lett. f), l. n. 190/2012	Dati ulteriori (NB: nel caso di pubblicazione di dati non previsti da norme di legge si deve procedere alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti, in virtù di quanto disposto dall'art. 4, c. 3, del d.lgs. n. 33/2013)	Dati, informazioni e documenti ulteriori che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente e che non sono riconducibili alle sottosezioni indicate	....	ogni caposettore per competenza	ogni caposettore per competenza	anno di riferimento + cinque anni

\* I dati oggetto di pubblicazione obbligatoria solo modificati dal dlgs 97/2016 è opportuno rimangano pubblicati sui siti (es. dati dei dirigenti già pubblicati ai sensi dell'art. 15 del previgente testo del dlgs 33/2013)

# COMUNE DI PONTE SAN NICOLÒ

## PROVINCIA DI PADOVA

---

# CODICE DI COMPORTAMENTO DEL COMUNE DI PONTE SAN NICOLÒ

*(approvato con atto di G.C. n. 120 del 31.12.2013  
modificato con atto di G.C. n.47 del 31.03.2021)*

### Premessa

1. Il presente Codice di comportamento è adottato e approvato ai sensi delle norme sotto citate e in riferimento agli atti di indirizzo emanati dalla Autorità Nazionale Anti Corruzione e per la valutazione e la trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche:
  - la Costituzione che impone che le funzioni pubbliche siano svolte con imparzialità (art. 97), al servizio esclusivo della Nazione (art. 98) e con e “disciplina onore” (art. 54, co. 2);
  - Articolo 54 del D.Lgs. 165/2001 (Codice di comportamento), come sostituito dall’art. 1, comma 44, della Legge 190/2012; articolo 1, comma 45, della Legge 190/2012;
  - D.P.R. n. 62/2013 “Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165”, indicato di seguito come “Codice generale”;
  - Intesa tra Governo, regioni ed enti locali per l’attuazione dell’articolo 1, commi 60 e 61, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, siglata in data 24 luglio 2013;
  - Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con delibera CIVIT n. 72/2013;
  - Delibera A.N.A.C., Autorità Nazionale Anti Corruzione e per la valutazione e la trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche, n. 75 del 24.10.2013 “Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, D.Lgs. 165/2011)”;
  - Delibera A.N.A.C., Autorità Nazionale Anti Corruzione e per la valutazione e la trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche, n. 177 del 19.02.2020 “Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni”.
2. Il codice di comportamento, fissa doveri di comportamento che hanno una rilevanza giuridica che prescinde dalla personale adesione, di tipo morale, del dipendente ovvero dalla sua personale convinzione sulla bontà del dovere. Esso va rispettato in quanto posto dall’ordinamento giuridico e, ad esso si applica il regime degli effetti e delle responsabilità conseguenti alla violazione delle regole comportamentali previste dall’art. 54, co. 3, del D.Lgs. 165/2001.
3. Il codice di comportamento integra e specifica i doveri individuati dal codice nazionale, con riferimento alla propria amministrazione. Con i doveri integrativi si persegue l’obiettivo di completare il quadro dei precetti, allo scopo di meglio conseguire gli obiettivi; con i doveri specificativi, invece, si traducono le prescrizioni generiche in prescrizioni specifiche.

### Art. 1

#### Disposizioni di carattere generale

1. Il presente Codice di comportamento, di seguito denominato “Codice”, integra, ai sensi dell’articolo 54, comma 5, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà imparzialità e buona condotta già individuati nel Codice di comportamento emanato con Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 (di seguito D.P.R. n. 62/2013) che i dipendenti del Comune di Ponte San Nicolò sono tenuti ad osservare.
2. Il Codice è pubblicato sul sito internet istituzionale, alla sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione “Disposizioni generali – Atti di carattere normativo ed amministrativo generale” e viene

comunicato a tutti i/le dipendenti. I/le dipendenti sottoscrivono all'atto dell'assunzione apposita dichiarazione di presa d'atto.

3. Il Codice è strumento integrativo del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, adottato annualmente dall'Amministrazione, che prevede modalità di verifica periodica del livello di attuazione del Codice e le sanzioni applicate per violazioni delle sue regole, e tiene conto dell'esito del monitoraggio ai fini del suo aggiornamento.
4. Le violazioni del Codice producono effetti disciplinari, secondo le specifiche del Codice stesso e in coerenza con le disposizioni delle norme e dei contratti vigenti in materia.

## **Art. 2**

### **Ambito di applicazione**

1. Il presente Codice si applica ai/alle dipendenti del Comune di Ponte San Nicolò sia a tempo indeterminato che determinato, anche in posizione di diretta collaborazione con gli organi politici. Le stesse disposizioni si estendono, per quanto compatibili, a collaboratori e consulenti dell'Ente, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione comunale.
2. A tale fine, nei contratti di assunzione verrà richiamato espressamente l'obbligo di osservanza delle disposizioni dettate dal Codice di Comportamento del Comune di Ponte San Nicolò e del Codice Generale.
3. Analogamente negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, sono inserite apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente Codice oltre che del D.P.R. n. 62/2013.
4. Per i collaboratori e consulenti, nei contratti di acquisizione delle collaborazioni e delle consulenze è richiamata l'osservanza degli obblighi previsti dal presente Codice nonché clausole di risoluzione e decadenza nei casi più gravi di inosservanza, mentre nei casi meno gravi, clausole comportanti penalità economiche, eventualmente in misura percentuale rispetto al compenso previsto.
5. In caso di violazioni di taluno degli obblighi derivanti dal presente Codice di comportamento da parte di soggetti non dipendenti, valutata la compatibilità dello stesso con il rapporto instaurato, il Responsabile del Settore che ha stipulato il contratto provvede alla contestazione assegnando un termine di 10 gg per presentare eventuali giustificazioni. Decorso infruttuosamente tale termine, ovvero ritenute le giustificazioni inadeguate o insufficienti a escludere la violazione, l'Amministrazione dispone, se del caso, la decadenza dall'incarico o la risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento di tutti i danni patiti.
6. L'Ufficio Personale raccoglie le dichiarazioni di presa d'atto delle disposizioni del Codice generale nonché del codice di comportamento del Comune di Ponte San Nicolò da parte dei dipendenti o dei collaboratori, per i controlli periodici da parte del Segretario Generale.

## **Art. 3**

### **Regali, compensi e altre utilità <sup>(1)</sup>**

1. Sono definiti "regali o altre utilità di modico valore", doni, sconti e altre utilità acquisibili sul mercato normale con una spesa di **€ 50,00**.
2. Il dipendente si attiene alle disposizioni dell'art. 4, commi da 1 a 4, e da 6 e 7, del D.P.R. n. 62/2013 in materia di regali, compensi o altre utilità.
3. Nel caso il dipendente riceva più di tre regali di modica entità nell'arco dell'anno dal medesimo soggetto, all'interno di un valore presunto di € 150,00, informa tempestivamente il Segretario Generale

nell'ambito delle sue funzioni di Responsabile per la prevenzione della corruzione, per verificare che non si siano create situazioni potenzialmente critiche o di corruzione latente.

4. Il dipendente non deve comunque accettare più di tre doni di modesta entità se il valore totale dei doni o utilità ricevute supera la cifra di € 150,00.
5. I dipendenti incaricati di svolgere procedure di gara per l'appalto di lavori e di acquisizione di beni e servizi nonché procedure di reclutamento del personale, non sono autorizzati ad accettare regali ed utilità anche di valore modesto.
6. I doni ricevuti al di fuori dei casi consentiti, se trattasi di oggetti materiali, sono trattenuti dall'Amministrazione. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione valuterà, insieme al responsabile del settore che gestisce le risorse finanziarie e quello incaricato dei servizi sociali, se provvedere alla loro vendita o alla devoluzione ad associazioni di volontariato o beneficenza.
7. Le utilità ricevute al di fuori dei casi consentiti (sconti, facilitazioni, ecc.) che non si configurano come beni materiali, vengono trasformate in valore economico. Il dipendente che le abbia accettate contro le regole del presente codice vedrà una decurtazione stipendiale di pari entità.

---

<sup>(1)</sup> **Art. 3 Regali, compensi e altre utilità**

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.
2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.
3. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.
4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.
5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, ad € 150, anche sotto forma di sconto. I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori, anche fino all'esclusione della possibilità di riceverli, in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle mansioni.
6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.
7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

## **Art. 4**

### **Incarichi di collaborazione extra istituzionali**

1. Il dipendente non deve accettare incarichi di collaborazione o di consulenza, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, da persone o enti privati:
  - a) che siano, o siano stati nel biennio precedente, iscritti ad albi di appaltatori di opere e lavori pubblici o ad albi di fornitori di beni o di prestatori di servizi tenuti dal servizio di appartenenza;
  - b) che partecipino, o abbiano partecipato nel biennio precedente, a procedure per l'aggiudicazione di appalti, sub-appalti, cottimi fiduciari o concessioni di lavori, servizi o forniture o a procedure per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere curate dal servizio di appartenenza;
  - c) che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, iscrizioni o provvedimenti a contenuto autorizzatorio, concessorio o abilitativo per lo svolgimento di attività imprenditoriali comunque denominati, ove i predetti procedimenti o provvedimenti afferiscano a decisioni o attività inerenti al Servizio di appartenenza.
  - d) che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti al servizio di appartenenza.
2. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, ciascun Responsabile di Settore

vigila sulla corretta applicazione del presente articolo da parte del personale assegnato. Il segretario comunale vigila sulla corretta applicazione del presente articolo da parte dei responsabili di Settore.

3. In ogni altro caso il dipendente interessato ad accettare incarichi di collaborazione, anche a titolo gratuito, si attiene alle norme previste per l'affidamento degli incarichi extraistituzionali vigenti.

## **Art. 5**

### **Partecipazione ad associazioni e organizzazioni <sup>(2)</sup>**

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati o ad associazioni religiose o legate ad altri ambiti riferiti a informazioni "sensibili". Rientrano nell'ambito di applicazione del comma 1. le associazioni od organizzazioni potenzialmente destinatarie di atti di competenza dell'ufficio di assegnazione del dipendente di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e comunque di vantaggi economici di qualunque genere.
2. La comunicazione di cui al comma 1, deve essere resa in modo tempestivo e comunque entro e non oltre 15 giorni dall'assegnazione del dipendente all'ufficio o dall'adesione, fermo restando l'obbligo di comunicazione immediata da parte del dipendente della propria adesione o appartenenza nel caso in cui allo stesso siano assegnate responsabilità di procedimento rispetto alle quali detta adesione o appartenenza possa generare situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi. Analogo dovere di comunicazione sussiste in caso di recesso da dette associazioni od organizzazioni.
3. A seguito della comunicazione di cui al comma 1, il dirigente è tenuto ad adottare le misure organizzative necessarie per prevenire, rispetto a quanto segnalato, che si determinino situazioni di conflitto di interessi reale o potenziale, secondo quanto indicato al successivo art. 8.
4. Il dipendente non fa pressioni con i colleghi o gli utenti dei servizi o con gli stakeholders con i quali venga in contatto durante l'attività professionale per aderire ad associazioni e organizzazioni di alcun tipo, indipendentemente dal carattere delle stesse o dalla possibilità o meno di derivarne vantaggi economici, personali o di carriera.
5. Per le violazioni delle disposizioni di cui ai commi precedenti si fa riferimento alle sanzioni di cui all'art. 3, comma 5, lettere g), l) del CCNL 11.04.2008 "Codice disciplinare".<sup>(3)</sup>

---

#### <sup>(2)</sup> **Art. 5 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni**

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

2. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

<sup>(3)</sup> **CCCN 11.04.2008** art. 3, comma 5: lettera g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi; lettera l) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente, le sanzioni sono la sospensione fino a 10 giorni, per casi non gravi.

## **Art. 6**

### **Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse <sup>(4)</sup>**

1. In materia di comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse si fa interamente riferimento alle disposizioni dell'art. 6 del D.P.R. n. 62/2013.
2. I Responsabili di Settore provvedono, **entro il 31 dicembre di ogni anno**, all'aggiornamento delle

informazioni, richiedendo formalmente a tutti i dipendenti loro assegnati di dichiarare, sotto la propria responsabilità, di essere o non essere posti in situazioni di conflitto di interesse o di avere o non avere sviluppato interessi finanziari con soggetti interessati all'attività del settore di riferimento. Per la prima applicazione della presente disposizione il termine del 31 dicembre è differito al 31 gennaio 2014.

3. Le dichiarazioni devono essere rese obbligatoriamente e conservate in apposito archivio presso l'Ufficio Personale.

---

<sup>(4)</sup> **Art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse**

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

- a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

**Art. 7**

**Comunicazione sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali <sup>(5)</sup>**

1. Il dipendente, avuta notizia di un rinvio a giudizio a proprio carico nell'ambito di un procedimento penale, deve comunicarlo tempestivamente al proprio Responsabile di Settore precisando il tipo di reato.
2. I Responsabili di Settore provvedono ad inviare le comunicazioni riguardanti i procedimenti penali pendenti dei propri dipendenti al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, così come le eventuali comunicazioni riguardanti se stessi. Nel caso in cui l'interessato alla comunicazione sia il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, egli la trasmette direttamente al Sindaco.

---

<sup>(5)</sup> **Art. 7 Comunicazione sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali**

Art. 57 del CCN1 Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018 "Obblighi del dipendente": Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'ente e i cittadini. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare: [...] q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

**Art. 8**

**Obbligo di astensione <sup>(6)</sup>**

1. Il dipendente, che si trovi nella situazione di doversi astenere dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività, sulla base delle circostanze previste dalla normativa vigente, comunica tale situazione al responsabile dell'ufficio di appartenenza che decide se far effettivamente astenere il dipendente dai procedimenti in questione.
2. Il responsabile dell'ufficio dà atto dell'avvenuta astensione del dipendente che ne riporta le motivazioni e la inserisce nella documentazione agli atti del procedimento.
3. Dei casi di astensione è data comunicazione tempestiva al Responsabile della prevenzione della corruzione, anche ai fini dell'eventuale valutazione circa la necessità di proporre uno spostamento dell'interessato a seconda della frequenza di tali circostanze, nonché all'Ufficio Personale per la relativa archiviazione.

---

<sup>(6)</sup> **Art. 8 Obbligo di astensione**

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

## **Art. 9** **Prevenzione della corruzione <sup>(7)</sup>**

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano triennale per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al Segretario Generale nelle sue funzioni di responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza. La segnalazione al proprio superiore può avvenire in forma scritta o verbale, o attraverso l'iter procedurale del Whistleblowing di cui alla Legge 30.11.2017, n. 179 nei modi e termini meglio specificati nel P.T.P.C.T.;
2. Il Piano triennale di prevenzione della corruzione prevede l'organizzazione del processo di raccolta delle segnalazioni prevedendo canali differenziati e riservati e predisponendo modelli per ricevere le informazioni utili ad individuare gli autori della condotta illecita e le circostanze del fatto, dando priorità a sistemi volti ad evitare il confronto diretto tra il segnalante e l'ufficio competente a ricevere le segnalazioni.
3. Il nome del dipendente che segnala l'illecito, in qualunque modo sia avvenuta la denuncia, rimane segreto e non è consentito applicare il diritto di accesso alla denuncia, a meno che non venga dimostrato che la rivelazione dell'identità sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. La decisione relativa alla sottrazione dell'anonimato del dipendente denunciante è rimessa al responsabile della prevenzione della corruzione.
4. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione:
  - a) al responsabile della prevenzione della corruzione; il responsabile valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al Responsabile sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione; il Responsabile di valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione,
  - b) all'Ufficio Procedimenti Disciplinari; l'U.P.D., per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione, valutando la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della pubblica amministrazione;
  - c) all'Ispettorato della Funzione pubblica; l'Ispettorato della Funzione pubblica valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni;
  - d) può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione; l'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile per la prevenzione della corruzione.
  - e) può dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.); il presidente del C.U.G. deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della Funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile per la prevenzione della corruzione;
  - f) può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere:
    - un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente;

- l'annullamento davanti al T.A.R. dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del lavoro e la condanna nel merito per le controversie in cui è parte il personale c.d. contrattualizzato;
- il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

5. La diffusione impropria dei dati collegati alla denuncia di illecito è passibile di sanzione disciplinare.

---

<sup>(7)</sup> **Art. 9 Prevenzione della corruzione**

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

**Art. 10  
Trasparenza e tracciabilità <sup>(8)</sup>**

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.
2. Il dipendente è tenuto a dare applicazione alle disposizioni contenute nel programma triennale della trasparenza e integrità e a fornire al responsabile, così come individuato dal Decreto Sindacale n. 9 del 28.05.2013, nonché al referente per la trasparenza, la collaborazione e le informazioni necessarie alla realizzazione del programma e delle azioni in esso contenute.
3. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.
4. I dipendenti sono tenuti a non emanare atti e disposizioni a valenza esterna, escluse le comunicazioni informali che pure sono possibili all'interno dei normali rapporti con enti e cittadini, che non siano stati protocollati elettronicamente.
5. È dovere del dipendente di utilizzare e mantenere aggiornati i dati e i documenti inseriti nei programmi informatici di gestione delle informazioni e dei procedimenti.

---

<sup>(8)</sup> **Art. 10 Trasparenza e tracciabilità**

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.
2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

**Art. 11  
Comportamento nei rapporti privati <sup>(9)</sup>**

1. Nei rapporti con i colleghi e i superiori o subordinati, il dipendente tiene un comportamento ispirato a fiducia, collaborazione e correttezza, rispetta le differenze di genere e favorisce le pari opportunità. Evita atti e atteggiamenti caratterizzati da animosità o conflittualità e in nessun caso lede la dignità di colleghi e superiori o subordinati.
2. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, ne' menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume alcun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

3. In particolare, nei rapporti privati con altri enti pubblici, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente:
  - a) non promette facilitazioni per pratiche d'ufficio in cambio di una agevolazione per le proprie;
  - b) non chiede di parlare con i superiori gerarchici dell'impiegato o funzionario che segue la questione privata del dipendente, facendo leva sulla propria posizione gerarchica all'interno del Comune;
  - c) non diffonde informazioni e non fa commenti, nel rispetto e nei limiti della libertà di espressione, volutamente atti a ledere l'immagine o l'onorabilità di colleghi, di superiori gerarchici, di amministratori, o dell'ente in generale.
4. Nei rapporti privati con altri enti o soggetti privati, il dipendente:
  - a) non diffonde dati e informazioni riservate o ufficiose sull'attività dell'Amministrazione in genere o su specifici procedimenti;
  - b) non anticipa i contenuti specifici di procedimenti di gara, di concorso, o di altri procedimenti che prevedano una selezione pubblica comparativa ai fini dell'ottenimento di contratti di lavoro, di prestazione di servizi o di fornitura, di facilitazioni, e benefici in generale;
  - c) non diffonde i risultati di procedimenti, prima che siano conclusi, che possano interessare il soggetto con cui si è in contatto in quel momento o di soggetti terzi.
5. Nei rapporti privati il dipendente in generale mantiene un comportamento corretto, rispettoso delle persone, delle istituzioni e delle norme, e contribuisce alla diffusione della cultura della legalità e della correttezza.

---

<sup>(9)</sup> **Art. 11 Comportamento nei rapporti privati**

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

## **Art. 12 Comportamento in servizio <sup>(10)</sup>**

1. Il dipendente segnala tempestivamente al proprio responsabile l'esistenza di cause ostative al normale o corretto svolgimento dei propri compiti, siano esse derivanti da cause interne all'organizzazione o esterne, e anche se non collegate ad azioni penalmente rilevanti.
2. Il dipendente svolge l'attività che gli viene assegnata nei termini e nei modi previsti, e non evita i compiti assegnati scaricandoli a propri colleghi o dilazionandone indefinitivamente i tempi di realizzazione. Il responsabile è tenuto a vigilare e a rilevare casi di squilibrio nella ripartizione dei carichi di lavoro, dovute alla negligenza dei dipendenti.
3. Il dipendente non abbandona il proprio posto di lavoro anche per periodi brevi, fatte salve ragioni imprescindibili, qualora il proprio allontanamento provochi l'assenza completa di custodia di uffici o aree in quel momento accessibili da parte degli utenti. Il dipendente è comunque tenuto ad informare i propri responsabili della necessità di abbandono temporaneo del posto di lavoro.
4. Il dipendente, durante l'attività lavorativa, salvo caso motivati ed autorizzati, non lascia l'edificio in cui presta servizio.
5. Il dipendente ha cura degli spazi dedicati e del materiale e della strumentazione in dotazione e li utilizza con modalità improntate al buon mantenimento e alla riduzione delle spese, anche energetiche, e all'uso esclusivamente pubblico delle risorse.
6. Il dipendente non utilizza per scopi personali il materiale di consumo disponibile (carta, penne, buste, ecc.), se non in misura estremamente ridotta e per motivi imprescindibili.
7. Il dipendente è tenuto, per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ad adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici; a non inviare messaggi di posta elettronica minatori o ingiuriosi e che esprimano commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine del Comune; a

non navigare sui siti internet con contenuti indecorosi e offensivi e comunque in modo non conforme ai fini istituzionali;

8. Il dipendente assicura, in caso di assenza dal servizio per malattia o altre cause autorizzate dal contratto, leggi e regolamenti, la tempestiva - e dove possibile preventiva - comunicazione ai propri responsabili, in tempi congrui a garantire il regolare funzionamento degli uffici e dei servizi, secondo le disposizioni contenute nei regolamenti dell'ente.
9. È a carico del responsabile di ciascun Settore la verifica dell'osservanza delle regole in materia di utilizzo dei permessi di astensione dal lavoro nonché del corretto utilizzo del sistema informatico di certificazione delle presenze (badge di timbratura) dei dipendenti ad esso facenti capo.

---

<sup>(10)</sup> **Art. 12 comportamento in servizio**

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.
3. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

### **Art. 13**

#### **Rapporti con il pubblico <sup>(11)</sup>**

1. Il dipendente nei rapporti con il pubblico consente il proprio riconoscimento attraverso l'esposizione in modo visibile del cartellino identificativo fornito dall'amministrazione, o con altro supporto identificativo messo a disposizione (targa sulla scrivania o sulla porta), salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti.
2. Il dipendente si rivolge agli utenti con cortesia ed opera con spirito di servizio, correttezza e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile, e nella massima tempestività.
3. Il dipendente è tenuto a indossare un abbigliamento consono al luogo di lavoro e al rispetto dell'utenza.
4. Il dipendente utilizza i mezzi più veloci ed immediati per le risposte alle istanze degli utenti dei servizi e dei cittadini in generale, avendo cura di mantenere nello stile di comunicazione proprietà e cortesia, e di salvaguardare l'immagine dell'amministrazione comunale. In ogni caso, ad una richiesta pervenuta tramite posta elettronica si deve rispondere utilizzando lo stesso mezzo, sempre garantendo esaustività della risposta e riportando tutti gli elementi necessari all'identificazione del responsabile del procedimento.
5. Il dipendente, qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione, facilitandone il raggiungimento da parte dell'utente, anche contattando personalmente in via preliminare l'ufficio competente e assicurandosi che le informazioni fornite siano effettivamente sufficienti per raggiungere (fisicamente o telematicamente) l'ufficio richiesto.
6. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità o il coordinamento, evitando tuttavia di esprimere di fronte agli utenti giudizi negativi di natura personale sui propri collaboratori, o assegnando agli stessi l'intera responsabilità di un ipotetico o accertato disservizio, riservandosi eventuali segnalazioni sensibili dal punto di vista disciplinare da considerare in altra sede.
7. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico di

arrivo delle istanze (anche se non protocollate) e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche.

8. A fronte di richieste non strettamente rientranti nei propri compiti d'ufficio il dipendente, prima di rifiutare la prestazione richiesta, al fine di agevolare gli utenti dei servizi ed evitare una molteplicità di accessi, verifica se abbia comunque la possibilità – dal punto di vista organizzativo e della gestione dell'ufficio/servizio – di farsi carico della richiesta, o individua l'ufficio a cui inoltrare l'istanza e indirizzare l'interessato.
9. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami. Devono comunque essere rispettati i termini del procedimento secondo le specifiche disposizioni di legge, e secondo quanto indicato nell'elenco dei procedimenti amministrativi, pubblicato sul sito internet dell'Ente.
10. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione, dei propri colleghi e dei responsabili.
11. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un settore che fornisce servizi al pubblico, indipendentemente dalla propria posizione gerarchica nella struttura, cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione e dai responsabili, anche nelle apposite carte dei servizi.
12. Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio, informando tempestivamente i responsabili di situazioni che potrebbero non consentirne il normale svolgimento. In caso di servizi forniti da molteplici enti erogatori (comune, società, cooperative, aziende, enti di diversa natura) il dipendente opera al fine, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori fornendo loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità previsti o certificati in sede di accreditamento.
13. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di consultazione del sito internet istituzionale.
14. Rilascia (anche attraverso trasmissione telematica di file) copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti.
15. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione. Il dipendente si astiene, altresì, dal divulgare ai mezzi di informazione le notizie riservate connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa e dal rilasciare dichiarazioni pubbliche che, per le forme o i contenuti, possano nuocere all'Amministrazione ledendone l'immagine o il prestigio o compromettendone l'efficienza.

---

<sup>(11)</sup> **Art. 13 Rapporti con il pubblico**

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione.
3. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione anche nelle apposite carte dei servizi. Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.
4. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione.
5. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione.

## **Art. 14** **Disposizioni particolari per i dirigenti** <sup>(12)</sup>

1. Per quanto attiene le disposizioni particolari per i dirigenti si fa riferimento all'art. 13 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 2013 e alle norme ivi richiamate.

---

### <sup>(12)</sup> **Art. 14 disposizioni particolare per i dirigenti**

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza.
2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.
3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.
4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.
5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.
6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.
7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.
8. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.
9. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

## **Art. 15** **Contratti e altri atti negoziali e rapporti privati del dipendente** <sup>(13)</sup>

1. Nella conclusione di accordi o nella stipula di contratti per conto dell'ente, nonché nella esecuzione, in applicazione delle previsioni dettate dal D.P.R. n. 62/2013:
  - è vietato il ricorso all'intermediazione di terzi e la corresponsione o promessa di utilità a titolo di intermediazione, fatti salvi i casi decisi dall'ente di ricorso a professionalità previste in specifici albi;

- è vietato al Responsabile di Settore di concludere per conto dell'Amministrazione contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con le imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 c.c. (contratti conclusi mediante moduli o formulari). In tali casi, egli si deve astenere, dandone comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.
2. I Responsabili di Settore garantiscono il rispetto del principio di pubblicità e ogni attività per gli adempimenti previsti dalla normativa e dal piano della anticorruzione e trasparenza dell'ente nelle procedure di individuazione dei soggetti esterni cui affidare beni, servizi ed opere pubbliche, qualunque ne sia l'importo, nonché di scelta sulla base di criteri selettivi predeterminati e finalizzati alla migliore tutela degli interessi dell'ente.
  3. Il dipendente che riceve, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'Amministrazione, rimostranze orali e/o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico, nonché il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.
  4. Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi e di collaborazione e consulenza esterna, è fatto l'obbligo al personale responsabile della gestione del contratto, oltre a quanto previsto per i dipendenti e collaboratori in generale, in particolare di:
    - a) agire con imparzialità, garantire parità di trattamento;
    - b) astenersi dal diffondere e dall'utilizzare, a scopo personale, le informazioni di cui dispone per motivi di ufficio, fermo restando il rispetto delle norme poste a tutela del diritto di informazione e di accesso;
    - c) mantenere la riservatezza circa l'intera procedura di gara e sui nominativi dei concorrenti fino all'aggiudicazione;
    - d) non svolgere alcuna attività contrastante con il corretto adempimento dei compiti di ufficio ed evitare situazioni, anche solo apparenti di conflitto di interessi;
    - e) segnalare tempestivamente al superiore gerarchico eventuali proposte, da parte del concorrente e dell'aggiudicatario, di impiego e/o commerciali che comportino vantaggi personali o offerte di denaro o doni per il dipendente o per i suoi parenti o affini entro il secondo grado, o per il coniuge o il convivente.
  5. Nelle attività finalizzate alla conclusione dei contratti ed altri atti negoziali, il dipendente si attiene rigorosamente alle procedure previste dai vigenti regolamenti, con particolare riferimento alla trasparenza e tracciabilità, seguendo le direttive impartite dal Piano triennale di prevenzione della corruzione.

---

<sup>(13)</sup> **Art 15 Contratti ed altri atti negoziali**

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.
2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.
3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.
4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente apicale responsabile della gestione del personale.
5. Il dipendente che riceve, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

**Art. 16**

## **Vigilanza, monitoraggio e attività formative <sup>(14)</sup>**

1. Sull'applicazione del Codice di comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013, nonché del presente Codice, vigilano i responsabili di ciascuna struttura, l'ufficio dei controlli interni e l'ufficio incaricato di attendere ai procedimenti disciplinari.
2. Le attività di vigilanza e monitoraggio sull'applicazione del Codice rientrano tra le azioni previste dal Piano di prevenzione della corruzione adottato annualmente, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190.
3. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del Codice di comportamento dell'amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 in materia di tutela dell'identità di chi ha segnalato fatti rilevanti a fini disciplinari.
4. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione al Responsabile della qualità dell'Ente dei risultati del monitoraggio, in collaborazione con l'ufficio procedimenti disciplinari.
5. L'attività di formazione rivolta ai dipendenti in materia di trasparenza e integrità, prevista dai piani annuali di prevenzione della corruzione, prevede anche contenuti che consentano la piena conoscenza del Codice.

---

### <sup>(14)</sup> **Art. 16 Vigilanza, monitoraggio e attività formative**

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del presente Codice e dei codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici etici e di disciplina.
2. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, le amministrazioni si avvalgono dell'ufficio procedimenti disciplinari istituito ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che svolge, altresì, le funzioni dei comitati o uffici etici eventualmente già istituiti.
3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione adottati dalle amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il responsabile della prevenzione di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012.
4. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione dei codici di comportamento, l'ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera d), della legge n. 190 del 2012.
5. Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.
6. Le Regioni e gli enti locali, definiscono, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, le linee guida necessarie per l'attuazione dei principi di cui al presente articolo.
7. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni provvedono agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente.

## **Art. 17**

### **Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice <sup>(15)</sup>**

1. Gli obblighi previsti dal presente Codice integrano le disposizioni del Codice di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013, e quindi la loro violazione rientra tra i comportamenti contrari ai do-

veri d'ufficio, ai quali saranno applicate, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, e in ragione del pregiudizio, anche morale, derivatone, le sanzioni disciplinari previste dalle norme e dai contratti vigenti, secondo quanto disposto dall'art. 16, comma 2 del citato Decreto.

---

<sup>(15)</sup> **Art. 17 responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice**

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone, al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

## **Art. 18** **Norme finali**

1. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Codice di riferimento alle disposizioni del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 (in vigore dal 19 giugno 2013) "Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" e alle norme ivi richiamate.

\* \* \*

**MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE**

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) di cui sono venuti a conoscenza nell'Amministrazione debbono utilizzare questo modello.

Si rammenta che l'ordinamento tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito. In particolare, la legge e il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) prevedono che:

- l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante;
- l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 ss. della Legge 7 agosto 1990, n. 241;
- il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia, può segnalare (anche attraverso il sindacato) all'Ispettorato della funzione pubblica i fatti di discriminazione.

Per ulteriori approfondimenti è possibile consultare il P.N.A.

NOME e COGNOME del segnalante	
QUALIFICA o POSIZIONE PROFESSIONALE <sup>1</sup>	
SEDE DI SERVIZIO	
TEL/CELL	
E-MAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	gg/mm/aaaa
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo della struttura)  ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo)
RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO <sup>2</sup> :	penalmente rilevanti; poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico; suscettibili di arrecare un pregiudizio alla immagine dell'amministrazione; altro (specificare)
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	

AUTORE/I DEL FATTO <sup>3</sup>	1. .... 2. .... 3. ....
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO <sup>4</sup>	1. .... 2. .... 3. ....
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	1. .... 2. .... 3. ....

LUOGO, DATA E FIRMA

La segnalazione può essere presentata attraverso l'ufficio protocollo che opera quale interfaccia comunicativa interno / esterno, che raccoglierà le segnalazioni che consegnerà in busta chiusa al Responsabile della prevenzione della corruzione

- 
1. Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della presente segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.
  2. La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento al servizio competente per il personale e al Comitato Unico di Garanzia.
  3. Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione
  4. Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione

**Modello Allegato D2) al Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza**

Modello dichiarazione assenza situazioni di inconferibilità e incompatibilità incarichi di collaborazione esterna.

**DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELL'ATTO DI NOTORIETA'**

(ART. 47 del D.P.R. n. 445/2000)

La/Il sottoscritto .....

nata/o a ..... il .....

residente a ..... in via .....

C.F.: ..... - Partita Iva: .....

consapevole delle sanzioni penali, nel caso di dichiarazione mendace (art. 76 del D.P.R. 445 del 28/12/2000)

**DICHIARA**

- Ai sensi dell'art. 53, comma 14 del D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni, l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse per lo svolgimento dell'incarico;
- Di non svolgere incarichi, di non rivestire cariche presso enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione né di svolgere attività professionali (art.15, c.1, lett. c), D.Lgs. n. 33/13);
- Di svolgere i seguenti incarichi o di rivestire le seguenti cariche presso enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione ovvero di svolgere le seguenti attività professionali (art.15, c.1, lett. c), D.Lgs. n. 33/13);

Incarichi e cariche		
Soggetto conferente	Tipologia incarico/carica	Periodo di svolgimento dell'incarico

Attività professionali		
Attività	Soggetto	Periodo di svolgimento

Letto, confermato e sottoscritto.

Luogo e data,

Firma

**Modello Allegato D3) al Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza**

Modello dichiarazione per commissari di concorso.

**DICHIARAZIONE .... AL VERBALE N. ... DEL .....**  
**DELLA COMMISSIONE PER LA COPERTURA DI UN POSTO .....**

Il/la sottoscritto/a ..... , Componente ..... per la copertura di un posto  
..... mediante ..... , presso il Comune di Ponte San  
Nicolò (PD) nominato con determinazione n. ... del .....

Visto:

- l'art. 35 – comma 3, lett. e), del D.Lgs. n. 165/2001;
- l'art. 11 del D.P.R. 09/05/1994, n. 487;
- gli articoli 51 e 52 del Codice di procedura civile;
- gli articoli 314 e 335-bis del Capo I, del Libro II, del Codice Penale;

sotto la propria personale responsabilità, al fine del regolare svolgimento dei lavori per  
l'espletamento della succitata Selezione

**DICHIARA**

- ai sensi dell'art. 35 – comma 3, lett. e), del D. Lgs. n. 165/2001:
  - di non essere componente dell'organo di direzione politica dell'amministrazione;
  - di non ricoprire cariche politiche;
  - di non essere rappresentante sindacale;
- ai sensi degli articoli 314 e 335-bis, del Capo I, del Libro II, del Codice penale:
  - Di non essere stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Libro II del Codice Penale.
- di non essere incorso in risoluzione del rapporto per motivi disciplinari e per decadenza dall'impiego;

La presente dichiarazione è da allegare ai verbali della Commissione di Concorso.

Ponte San Nicolò, .....

Il Dichiarante

---

**Allegato D4) al Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza**

Modello dichiarazione per partecipazione a commissioni di concorso.

**DICHIARAZIONE ..... AL VERBALE N. .... DEL .....**

**OGGETTO: Procedura concorsuale, per .....**

Il/la sottoscritto/a ..... nata a ..... (...) il ..... codice fiscale ....., in qualità di ..... della Commissione Giudicatrice della **procedura concorsuale** ....., del Comune di Ponte San Nicolò nominata con determinazione n. .... del .....

Visto l'art. 11 del D.P.R. 09/05/1994. n. 487;

Preso visione dell'elenco dei candidati;

Consapevole della responsabilità penale cui può andare incontro in caso di dichiarazione falsa o comunque non corrispondente al vero, ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445/2000 al fine del regolare svolgimento dei lavori per l'espletamento della succitata Selezione:

**DICHIARA**

- ai sensi degli articoli 51 e 52 del codice di procedura civile:
  - che non sussistono cause di incompatibilità;
- di non trovarsi in nessuna situazione di conflitto di interesse con i candidati della procedura concorsuale o con gli altri membri della Commissione.

La presente dichiarazione è da allegare ai verbali della Commissione di Concorso.

*Ponte San Nicolò, .....*

**Il Componente**

---