



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Approvato con deliberazione del Presidente del Libero Consorzio n. del



Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025 - 2027

Le finalità

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

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese,
- semplificare gli strumenti di programmazione mediante l'attività di coordinamento tra le diverse misure in atto vigenti e evitare duplicazioni di informazioni che discendono dalle diverse fasi di programmazione in atto.

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

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 - 2027, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.



SEZIONE 1

SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Ente	Libero Consorzio Comunale di Siracusa	
Indirizzo	Via Roma n.31	
Recapito telefonico	0931709111	
Indirizzo internet	www.provincia.siracusa.it	
e-mail	protocollo@provincia.siracusa.it	
PEC	ufficio.protocollo@pec.provincia.siracusa.it	
Codice fiscale	80001670894	
Commissario Straordinario fino al 27-04-2025	Ing. Mario La Rocca	
Presidente dal 28-04-2025	Dott. Michelangelo Giansiracusa	
Numero dipendenti al 31.12.2024	349	
Numero abitanti al 31.12.2024	382.690	

CONTESTO ESTERNO

Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholders esterni

Presentazione dell'Ente

Il Libero consorzio comunale di Siracusa subentrato nel 2015 alla soppressa provincia regionale di Siracusa è l'ente locale intermedio fra Comuni e Regione.

Situato nell'estrema punta sud-orientale dell'isola, copre una regione geografico-amministrativa che in epoca arabo-normanna veniva chiamata Val di Noto, e comprende Capo Passero che è uno dei tre vertici che formano il nome Trinacria, l'isola delle tre punte.

Confina a nord e nord-ovest con la Città metropolitana di Catania, a ovest con il Libero consorzio comunale di Ragusa, mentre ad est ed a sud è bagnato dai mari Ionio e Mediterraneo.

Il territorio è prevalentemente collinare, mentre la costa è uniforme, tranne nella parte centrale della sponda ionica, dove le estreme propaggini orientali degli Iblei si spingono fino al mare, dando origine ad alcuni vasti e ben riparati porti naturali, come quelli in cui sorgono le città di Siracusa e Augusta. Del resto, la principale catena montuosa, quella dei Monti Iblei, è costituita da rilievi di modesta entità, la cima più alta è il monte Lauro che raggiunge 986 m.s.l.m.

I corsi d'acqua che scendono dalla sommità degli Iblei verso la costa hanno portata variabile, sono brevi e a carattere torrentizio; i principali sono l'Anapo, il Ciane, il Lentini, il Cassibile, l'Asinaro e il Tellaro.

Numerose le zone protette istituite a salvaguardia delle bellezze paesaggistiche e naturalistiche del territorio, quali la **Riserva Naturale Fiume Ciane e Saline di Siracusa** dove ancora oggi si cerca di rivitalizzare la pianta del papiro; l'oasi faunistica di **Vendicari**, con i cosiddetti "pantani", complesso di acquitrini salmastri di elevato valore ambientale, vero paradiso per numerose specie di uccelli quali i fenicotteri, le pettegole, gli aironi, le spatole; Le riserve naturali **Cavagrande del Cassibile**, **Grotta Monello** e **Grotta Palombara** caratterizzate da fenomeni carsici; **l'isola di Capo Passero** di notevole interesse botanico; **Pantalica Valle dell'Anapo** creata dall'omonimo fiume, il cui nome in greco vuol dire "invisibile" (è sua caratteristica "ingrottarsi" per riemergere pochi chilometri dopo).

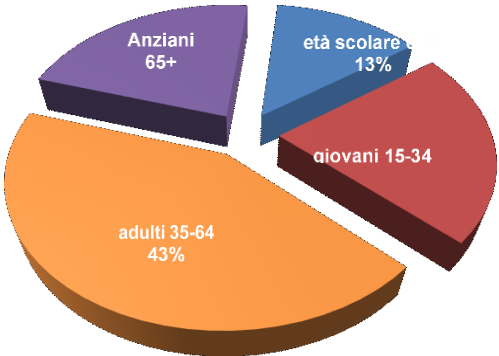
Il clima è di tipo mediterraneo, con inverni miti e piovosi, ed estati calde e secche, ma mitigate dalla brezza marina. Le escursioni termiche sono assai meno ampie sui rilievi collinari, dove gli inverni permangono miti e le estati sono alquanto fresche. Le precipitazioni sono concentrate normalmente nei mesi invernali e sono copiose sui rilievi e moderate nelle aree meno elevate.

Questo territorio racconta più di 3 millenni di storia della civilizzazione e presenta un patrimonio culturale molto variegato. L'architettura raggruppa gli stili di diverse epoche (greca, romana, barocca). Tanto che su questo territorio l'UNESCO ha individuato tre siti, quello di Siracusa e la Necropoli Rupestre di Pantalica, Noto e Palazzolo Acreide, che sono stati dichiarati patrimonio mondiale dell'umanità.

Con i suoi 2.124,09 kmq, comprende 21 comuni ed è per estensione uno dei più piccoli della Sicilia, ma ha una densità abitativa (180,1 abitanti per kmq) tra le maggiori dell'isola ed una popolazione complessiva di 382.690 ab. (dati provvisori al 31/12/2024 - ISTAT) di cui il 49,4% uomini e il 50,5% donne.



Libero consorzio comunale di Siracusa
popolazione residente per classe di età



(Fonte: dati Istat al 1° gennaio 2024)

Negli ultimi dieci anni, dal 2014 al 2024, la provincia di Siracusa ha registrato una diminuzione significativa di giovani tra i 14 e i 34 anni, con un calo di 14.972 unità (dati CGIA).

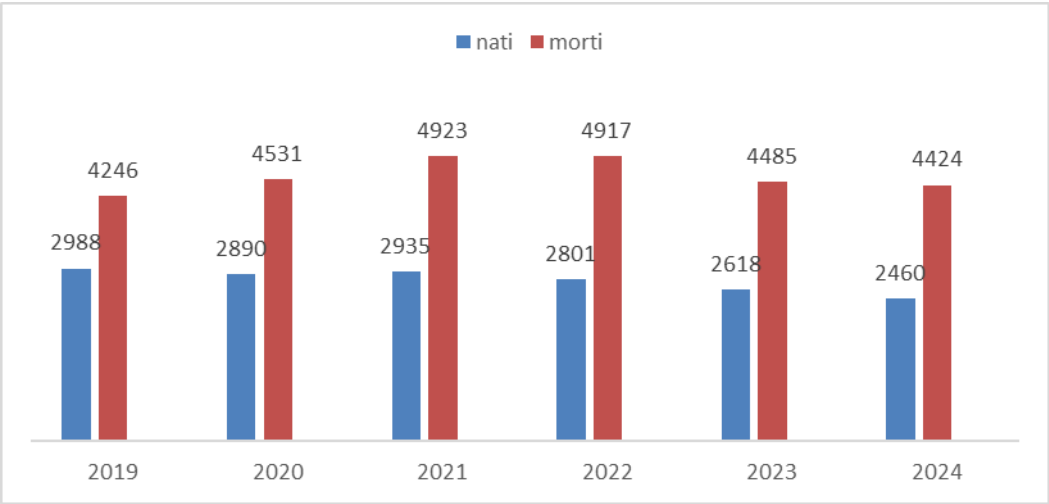
Dall’andamento demografico degli ultimi 6 anni si riscontra che il tasso di natalità diminuisce passando da 7,6 a 6,4 e il tasso di mortalità è in aumento passando da 10,8 a 11,5

anno	residenti	maschi	femmine	famiglie	immigrati	emigrati	nati	morti
2019	391.400	192.954	198.446	160.766	7.824	8.956	2.988	4.246
2020	389.344	191.804	197.540	164.460	6.900	7.915	2.890	4.531
2021	386.071	189.866	196.205	166.073	7.675	8.012	2.935	4.923
2022	385.900	190.283	195.617	167.833	8.230	8.270	2.801	4.917
2023	384.866	189.492	194.112	169.067	8.013	7.537	2.618	4.485
2024	383.858	189.630	194.228	(v)	8.692	7.896	2.460	4.424

(v) dato in corso di validazione - Dati Istat

Da ciò si evince che la contrazione demografica è dovuta quasi esclusivamente dal saldo negativo del movimento naturale della popolazione (differenza tra nascite e decessi), non integrato da flussi di immigrati, che permangono piuttosto esigui; a ciò si aggiunge un movimento migratorio verso altre province e verso il continente.

Nel Rapporto BES 2024 (Benessere equo e sostenibile dei territori) la provincia di Siracusa ha una bassa attesa di vita alla nascita pari a 81,6 anni (79,6 per gli uomini e 83,6 anni per le donne) rispetto gli 81,8 anni dei siciliani (79,9 per gli uomini e 83,8 anni per le donne) e rispetto gli 83,1 anni della media nazionale (81,1 per gli uomini e 85,2 anni per le donne).



Pur essendo la provincia siracusana ricca di risorse, è però meno ricca a livello economico. Nella classifica 2024 sulla qualità della vita dei 107 capoluoghi italiani stilata da Italia Oggi e Università La Sapienza di Roma, prendendo a misura nove dimensioni d'analisi quali affari e lavoro, ambiente, criminalità, disagio sociale e personale, popolazione, servizi finanziari e scolastici, sistema salute, tempo libero e tenore di vita, a loro volta articolate in 14 sottodimensioni e 92 indicatori di base, la provincia di Siracusa occupa il 102° posto, posizione invariata rispetto alle statistiche dell'anno precedente.

Il Libero Consorzio Comunale di Siracusa continua comunque a mantenersi nei primi posti tra le "province" siciliane per tenore di vita. Esso occupa il 27esimo posto a livello nazionale per maggiore incremento del valore aggiunto con +6,74 prodotto lo scorso anno, il 66esimo posto per aver prodotto un valore aggiunto di 8,3 miliardi, e 82esima posizione per quanto riguarda il reddito pro-capite con 21.723 euro (dati Unioncamere).

L'attività economica nel 2024 nel nostro territorio, è cresciuta del +0,23% e mettendo a confronto il valore aggiunto previsto nel 2024 con quello del 2019 (anno pre Covid) Siracusa ha registrato una variazione pari al +12,95%, la più alta di tutta la Sicilia (dati Cgia di Mestre).

Rimane ai primi posti in Italia per percentuale di PIL esportata con 3,8 miliardi, con un +4% (Centro Studi Guglielmo Tagliacarne).

Un contributo positivo alla crescita economica è stata data dagli interventi derivanti dal PNC e soprattutto dal PNRR (risorse, quest'ultime, del Next Generation Eu, strumento finanziario che l'Unione europea ha posto in essere per risanare i danni economici e sociali causati dalla pandemia attraverso investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale, migliorare la formazione dei lavoratori e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale), dalla transizione energetica, dalla rigenerazione urbana e dalla tutela ambientale.

Tutti questi interventi, soprattutto quelli legati agli investimenti infrastrutturali, hanno rappresentato uno stimolo importante per il settore edilizio.

I settori trainanti dell'economia siracusana rimangono, tuttavia, l'industria petrolchimica-energetica e il suo indotto che si estende tra i comuni di Priolo, Augusta e Melilli.

L'export siracusano del settore della raffinazione del petrolio è stato nel 2024 di 3.5 miliardi, con un +2% (Centro Studi Guglielmo Tagliacarne) e ha rappresentato il 56% del Pil siciliano.

Qui, infatti, si trovano grandi aziende come lo stabilimento petrolchimico Versalis, la Lukoil e la Sonatrach, compagnia petrolifera di Stato algerina, che è la più grande S.p.a. dell'Africa.

La provincia, infatti, è nota in Italia per aver uno dei più grandi poli petrolchimici d'Europa. In questo triangolo di costa si raffina il greggio che proviene dal Mar Nero, dal Medio Oriente e dall'Africa, tuttavia non vi sono adeguate politiche ambientali, non sono state effettuate bonifiche in senso radicale ma solo marginali di tutte le sostanze che da 60 anni a questa parte sono state disperse nei mari o nell'area, *per cui la suddetta area e la zona marina antistante hanno subito un grave inquinamento ambientale da mercurio, piombo, arsenico, esaclorobenzene, diossine, tanto da essere tra le più inquinate del paese* ed è denominata "Triangolo della morte".

Negli anni scorsi da da parte su imput degli organi deputati da parte della sono stati appurati livelli di inquinamento elevati causa la questione depuratore. Il governo ha disposto il proseguimento dell'attività industriale approvando il decreto "Salva Isab". E' evidente che tutti gli attori coinvolti intervengano per la risoluzione di questa problematica che è estremamente delicata.

Il tessuto imprenditoriale della provincia di Siracusa chiude il 2024 con un tasso di crescita complessivo del +0,94 %, con 1821 nuove iscrizioni e 1458 cessate, segnando un saldo positivo di ben 363 imprese fra cancellazioni e nuove iscrizioni. I comparti con saldo negativo sono soprattutto il settore del commercio e del turismo (dati Unioncamere). L'aumento generalizzato del livello dei prezzi di beni e servizi, il peggioramento del clima di fiducia, per colpa delle crescenti tensioni internazionali, l'incremento dei tassi di interessi voluto dalla Banca centrale europea, che ha fatto lievitare gli oneri finanziari delle imprese e il progressivo indebolimento degli incentivi fiscali per la riqualificazione e il miglioramento dell'efficienza energetica degli edifici hanno provocato una perdita del potere d'acquisto delle famiglie e di conseguenza una decisa decelerazione dei consumi.

Secondo i dati forniti dall'Istat relativi al mese di novembre 2024, elaborati dall'Unione nazionale dei consumatori, Siracusa risulta essere una della città più care d'Italia. Essa nella classifica nazionale risulta la seconda città più cara dopo Bolzano, con un'inflazione annua del 2%, ben di sopra alla media regionale che si attesta all'1,2% e a quella nazionale che si attesta all'1,3%.

I rincari maggiori hanno colpito i beni essenziali come alimenti e prodotti per la casa. In media l’aumento del costo della vita nel nostro territorio ha comportato un aggravio di spesa pari a circa 248 euro all’anno, con la conseguenza che coloro che ne risentono maggiormente sono le fasce più vulnerabili della popolazione, come pensionati, lavoratori precari e disoccupati.

Tutti questi fattori come l’aumento dei costi energetici, l’inflazione sui beni di consumo e la crescita dei salari inferiore rispetto all’aumento de costo della vita hanno favorito un costante aumento della povertà siracusana, basti pensare che 2024 il 25% della popolazione della provincia ha rinunciato alle cure sanitarie. Molte famiglie stanno scivolando verso la povertà relativa che nel 2023 ha raggiunto il 28% mentre quella assoluta è pari al 10% (dati Cgil).

Il contesto socio economico è caratterizzato da un elevato grado di disoccupazione ed emigrazione giovanile (la strutturale carenza di occasioni di lavoro qualificato sta determinando una “migrazione selettiva” dei giovani laureati con conseguente grave depauperamento del capitale umano), da una scarsa presenza di imprenditorialità privata e da una crisi economica nel settore delle costruzioni, manifatturiero, dell’agricoltura e della pesca.

Rispetto al periodo pre-Covid la provincia di Siracusa ha registrato una contrazione occupazionale pari a -4,3% con - 5.000 unità (Dati CGIA).

Dai dati Istat del 2022 si rileva che in questo territorio l’indice di ricambio era di 135,8, ciò dimostra che la popolazione in età lavorativa è molto anziana, mentre abbonda il lavoro precario e l’occupazione irregolare. In questo scenario drammatico dal punto di vista economico e sociale prolifera una povertà educativa con il più alto tasso di dispersione scolastica della Sicilia.

TASSO DI DISOCCUPAZIONE (15-64 anni)			
2021	21,8%	maschi	15,9%
		femmine	32,0%
2022	14,8%	maschi	13,3%
		femmine	17,6%
2023	16,6%	maschi	15,2%
		femmine	19,3%
2024	15,5%	maschi	14,1%
		femmine	17,7%

Dati ISTAT

TASSO DI DISOCCUPAZIONE (15-34 anni)			
2021	42,4%	maschi	30,2%
		femmine	59,7%
2022	28,8%	maschi	26,1%
		femmine	35,7%
2023	30,5%	maschi	29,0%
		femmine	33,4%
2024	28,7%	maschi	27,1%
		femmine	31,3%

Dati ISTAT

La Sicilia ha visto un’importante ripresa del turismo dopo la pandemia, con Siracusa e Taormina che si sono distinti come mete di punta della Sicilia Orientale nel 2024, in quanto offrono una combinazione unica di storia, cultura, paesaggi mozzafiato e offerta enogastronomica di eccellenza. Questo trend positivo, tuttavia, non ha ancora risolto alcune problematiche preesistenti, tra cui spicca il sistema di mobilità interna ed esterna all’isola, con collegamenti aerei insufficienti e costosi.

Il turismo siracusano rappresenta l’8% del Pil siciliano.

Significativa è stata la presenza di turisti francesi, tedeschi, spagnoli, statunitensi, inglesi e turisti provenienti dai Paesi del nord-Europa. Sensibile calo, invece, per il conflitto russo-ucraino, dei turisti russi, fetta importante del mercato di lusso. La crescita del turismo straniero nel 2024 ha inciso per l’80% sul totale delle presenze mentre si è avuto un calo del turista italiano e siciliano causato dalle difficoltà economiche come il caro vita, il caro voli e il costo crescente degli affitti auto.

I dati dell’Osservatorio Regionale del Turismo e dell’Istat confermano un trend estremamente positivo per il turismo a Siracusa nel 2024 con un aumento dei pernottamenti del 9,8% rispetto all’anno precedente. Questo successo è scaturito da una combinazione di fattori come le politiche attuate sui grandi eventi (Ferrari, le sfilate di Dolce&Gabbana e G7 agricoltura), le produzioni cinematografiche internazionali (Il Gattopardo, Cyrano, Indiana Jones), le produzioni Inda e i concerti al Teatro Greco.

Il settore primario continua a dare il suo contributo all'economia generale attraverso coltivazioni differenziate per zona: nella zona nord il territorio è a forte vocazione agrumicola, qui prevalgono le eccellenze come i tarocchi e le arance rosse di Sicilia mentre nel siracusano prevale il limone di Siracusa IGP, nelle tre varietà di *Primofiore*, *Bianchetto* e *Verdello*. Esso si distingue dagli altri per l'elevata succosità, la ricchezza di ghiandole oleifere nella buccia, l'alta qualità degli oli essenziali e l'elevata quantità di vitamina C e acido citrico nel succo tanto che viene adoperato da colossi come la birra Moretti e da Chanel e Dior nel campo della profumeria.

La pianta del limone arrivò a Siracusa, grazie alla dominazione araba, duemila anni fa dalla Birmania e iniziò a essere coltivata in maniera intensiva a partire dal XVII secolo dai Padri Gesuiti, diventando una delle principali fonti di sostentamento del territorio. Iniziarono a nascere aziende dedite alla lavorazione del limone per ricavare l'agrocotto, il citrato di calcio e l'acido citrico che venivano commercializzati soprattutto in Inghilterra e negli Stati Uniti.

Il limone aretuseo rappresenta oggi la maggiore produzione limoncola in Italia e la sua superficie di coltivazione è la maggiore dell'Unione europea: 3.500 ettari. Un altro prodotto agricolo del territorio siracusano è la patata novella di Siracusa, essa copre 3/4 della produzione siciliana, la sua coltivazione occupa 1.300 ettari (4.000 in tutta la provincia) e il 90% del prodotto resta sul territorio nazionale, mentre il rimanente viene esportato in Germania e Francia; nella zona sud importante è la coltivazione del pomodoro "*ciliegi*" di Pachino, e il melone "*cantalupo*"; nelle aree pianeggianti e collinari più fertili (specialmente nella zona di Noto e Avola) è fiorente la coltivazione di mandorle, olive e numerose sono le produzioni vinicole dai marchi DOP; altrove sono coltivati cereali ed è praticato l'allevamento di ovini e bovini. Importante è anche la produzione e la lavorazione del miele ibleo. Esso trae la propria origine principalmente dal timo, che in abbondanza cresce sui monti Iblei. Oltre al miele di timo viene prodotto anche il miele di cardo, zagara, carrubo e eucalyptus.

Diffusa è la pesca, in cui primeggiano Marzamemi, Portopalo di Capo Passero e Avola.

Il Terziario è concentrato soprattutto nel capoluogo e ad Augusta grazie al suo porto e alla presenza di una importante base della Marina Militare Italiana.

Invece il turismo, sia quello balneare (Brucoli, Agnone Bagni, Marina di Avola, Lido di Noto, Vendicari, Marzamemi, isole di Capo Passero e delle Correnti), sia quello culturale (in cui primeggia Noto, dichiarata patrimonio dell'umanità dall'UNESCO insieme ad altri centri del Val di Noto, e i paesi montani riconosciuti come bei borghi), sia quello archeologico (Siracusa, Pantalica, Noto Antica, *Leontinoi*, Megara Iblea, *Akrai*, Thapsos), è in crescita, grazie allo sviluppo di più adeguate strutture ricettive, anche se risente della mancanza di una rete viaria più funzionale.

L'economia del territorio siracusano è frenata anche dalla carenza di autostrade, strade, ferrovie, nodi logistici, aeroporti e porti.

La situazione infrastrutturale del territorio siracusano rispecchia quella siciliana, la quale dall'indagine di Unioncamere Sicilia in collaborazione con Uniontrasporti sulle priorità infrastrutturali delle imprese siciliane, si colloca al quarto posto delle regioni meridionali, con un indice Kpi di qualità delle infrastrutture pari a 81,2 inferiore alla media nazionale che è di 83.

Il principale asse viario è rappresentato dalle autostrade NSA339, che collega Siracusa con Catania e la A18 Siracusa Gela che è in corso di realizzazione.

Quest'ultima è un'opera infrastrutturale di fondamentale importanza per la Sicilia, che si sviluppa per circa 132 km lungo la costa sud orientale. Essa rappresenta un collegamento cruciale per il trasporto di merci e persone, con un impatto significativo sullo sviluppo economico e sociale della regione.

La progettazione dell'autostrada risale agli anni '70 con l'obiettivo di collegare i poli industriali di Augusta-Priolo e Gela, favorendo lo sviluppo economico della Sicilia orientale. Tuttavia il progetto ha subito una lunga interruzione di oltre 30 anni a causa dello smantellamento delle aree industriali interessate. I lavori per il completamento dell'autostrada sono ripresi nei primi anni 2000 e ad oggi sono stati completati 59km, mentre ne mancano 73km per terminare l'intera tratta.

Per quanto riguarda il collegamento ferroviario, solo alcuni comuni posseggono una propria stazione. Il territorio è interessato da due tratte: la Siracusa-Catania e la Siracusa-Gela entrambe a binario semplice, costruite nell'800 e che hanno subito nel tempo solo alcuni interventi di ammodernamento.

La provincia di Siracusa è sprovvista di aeroporti e gli scali aeroportuali più vicini sono quello di Catania/Fontanarossa "Vincenzo Bellini" e quello di Comiso "Pio La Torre".

I collegamenti marittimi sono garantiti dai porti di Siracusa e di Augusta.

Il complesso portuale di Siracusa, essendo l'intera area comunale affacciata sul mare, è costituito da diversi approdi. Esso, infatti, oltre ad essere uno scalo marittimo commerciale e industriale che accoglie uno dei più importanti pontili industriali d'Europa di attracco per le attività petrolchimiche, è uno scalo marittimo da pesca, uno scalo marittimo turistico da diporto che può accogliere circa 1000 imbarcazioni di diversa taglia, e uno scalo marittimo turistico da crociera che, tuttavia, può ospitare un numero limitato di navi da crociera non essendo molto attrezzato e con carenze infrastrutturali.

Il porto di Augusta, per la sua posizione baricentrica lungo le rotte del traffico internazionale è stato inserito nelle reti centrali trans-europee di trasporto come porto strategico dell’Unione Europea e in questi anni l’area è sottoposta a interventi necessari per la piena efficienza della struttura stessa.
Esso è anche una base strategica per la Marina Militare italiana.

Le difficoltà congiunturali dell’economia di questo territorio lasciano spazio alla criminalità organizzata che esercita la sua influenza in ambiti geografici ben definiti.

In questo territorio coesistono molteplici organizzazioni mafiose collegate con le famiglie di “Cosa nostra” catanese e, in misura ridotta, con la stidda gelese.

Dall’ultima relazione semestrale della Dia (Direzione investigativa antimafia) emerge che le attività più lucrose della criminalità organizzata in questo territorio sono le estorsioni, il traffico e lo spaccio di stupefacenti, l’usura e il gioco d’azzardo.

Queste organizzazioni mafiose, per reinvestire i capitali illeciti, si sono infiltrati anche nei canali dell’economia legale come la filiera dei prodotti petroliferi, la produzione e commercio di prodotti caseari, il settore dei trasporti su gomma di prodotti ortofrutticoli e quello edilizio influenzando i processi decisionali degli Enti locali. Quest’ultima, conosciuta come la mafia dei colletti bianchi, una mafia silenziosa, quella degli imprenditori infiltrata nella politica, che controlla la gestione della cosa pubblica (vedasi la gestione degli appalti e dei fondi pubblici, concorsi, nomine consulenze ecc.). Oggi la mafia-politica è la più potente delle lobby in campo per il controllo del potere economico, politico e sociale del territorio siracusano, basti ricordare il “Sistema Siracusa” un caso di corruzione a livello internazionale in cui compaiono cellule massoniche e piduiste.

La missione dell’Ente, definita in sede di programmazione, è quella di attuare uno sviluppo economico e sociale del territorio del Libero Consorzio comunale attraverso un confronto costruttivo riferibile non soltanto a tutti gli interlocutori istituzionali, quali i Comuni, la Regione e gli altri Enti, ma anche e soprattutto agli operatori interessati ai vari interventi, alle loro associazioni e ai loro rappresentanti.

La mappa dei portatori di interessi

Stakeholder					
1° Livello Intermedi	Cittadini	Il territorio	Gli operatori economici	La società civile organizzata	I partner pubblici e le risorse professionali
2° Livello Finali	Le famiglie e i bambini I ragazzi e i giovani Gli anziani I diversamente abili I cittadini in situazioni di disagio Gli stranieri I cittadini e la cultura Gli studenti Gli sportivi I turisti I contribuenti	L’ambiente e il paesaggio La mobilità La città La sicurezza	Gli artigiani e gli industriali I commercianti Gli agricoltori Gli Operatori turistici	Non profit e organizzazioni di volontariato Gli organismi di partecipazione	Regione Sicilia I partner pubblici Le risorse professionali (Professionisti ed Ordini)

CONTESTO INTERNO

Funzioni e Competenze dell'Ente

Lo Statuto regionale assegna al Libero Consorzio comunale il ruolo di Ente intermedio fra Comune e Regione.

Con la legge Regionale n.15 del 04/08/2015 come modificata con L.R. n. 8 del 17/05/2016 sono state definite le funzioni proprie dei Liberi Consorzi comunali, in parte coincidenti con quelle già attribuite con L.R. n. 9/1986.

Le aree di attività ed i settori in cui l'Ente esercita specifici compiti sono: Servizi sociali e cultura; Sviluppo economico; Organizzazione del territorio e della tutela dell'ambiente; Pianificazione territoriale ed urbanistica, generale e di coordinamento; approvazione degli strumenti urbanistici dei comuni; Organizzazione e gestione in materia di tutela ambientale, entro i limiti di programmazione regionale; Pianificazione dei servizi di trasporto nel territorio del Libero Consorzio comunale; Promozione, coordinamento e valorizzazione dello sviluppo economico e sociale; Sostegno e sviluppo dei Consorzi universitari; Promozione e coordinamento dei sistemi di informatizzazione e di digitalizzazione in ambito consortile; Organizzazione dello sviluppo turistico entro i limiti della programmazione regionale.

Allo stato attuale, nelle more dell'adozione dei decreti Presidenziali di definizione dei rapporti finanziari tra lo Stato e la Regione, intesi ad assicurare lo svolgimento dei compiti istituzionali dei Liberi Consorzi comunali, le funzioni da esercitare sono quelle attribuite alle ex Province Regionali, nei limiti delle disponibilità finanziarie in atto esistenti.

Il Libero Consorzio Comunale di Siracusa è stato sottoposto al commissariamento dal 20/06/2013 a causa della riforma sulle province, fino al 27 aprile 2025. Oggi è diretto dal Presidente Michelangelo Giansiracusa giuste elezioni cosiddette di secondo livello del 27 aprile 2025.

Con deliberazione del Commissario Straordinario n. 15 del 11.05.2018 è stato dichiarato il dissesto finanziario dell'Ente. Con D.P.R in data 12/07/2018 è stata nominata la Commissione Straordinaria di Liquidazione per l'amministrazione della gestione e dell'indebitamento pregresso, nonché per l'adozione di tutti i provvedimenti per l'estinzione dei debiti dell'Ente.

A seguito della presentazione del Piano di estinzione dei debiti da parte dell'Organismo Straordinario di Liquidazione, con nota prot. Gen. n. 27850 del 15.10.2025, il Dipartimento per gli affari interni e territoriali – Direzione Centrale della Finanza Locale, ha comunicato il parere favorevole al suddetto Piano.

COMPONENTI COMMISSIONE STRAORDINARIA DI LIQUIDAZIONE	
Romano dott. Filippo	Presidente
Guarrera dott. Gioacchino Salvatore	Componente
Scandura dott. Angelo	Componente



Enti partecipati

La programmazione non riguarda unicamente il Libero consorzio comunale di Siracusa, ma coinvolge anche gli organismi gestionali da esso partecipati.

Gli organismi partecipati dalla ex Provincia al 31/12/2024 sono elencati nella tabella sottostante:

Denominazione	Attività
Siracusa Risorse S.P.A. 100%	Servizi manutentivi Piccola manutenzione stradale, pronto intervento, diserbo e manutenzione ordinaria del verde lungo le strade provinciali e provincializzate; Piccola manutenzione, pronto intervento agli edifici Istituzionali, Patrimoniali e Scuole Superiori, compresi eventuali spazi a verde; Assistenza e manutenzione informatica, Progettazione del nuovo Portale istituzionale dell'Ente; Servizio MID – Servizio traslochi e facchinaggio; Servizio per il diserbo sentieri R. N.O. Fiume Ciane e Saline di Siracusa; Assistenza amministrativa informatica.
Società Consortile S.P.A SRR Siracusa Provincia 5%	
S.A.C. Società Aereoportuale Catania S.P.A. 12,22%	
ATO SR1 S.P.A. In Liquidazione 10%	
ATO SR2 S.P.A. In Liquidazione al 10%	
Consorzio di Siracusa Servizio Idrico integrato in Liquidazione 23,87%	
CO.SVI S.R.L. in Liquidazione 46,67%	

Delibera del Commissario Straordinario n.10 del 22/01/2024

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Il sistema integrato di pianificazione e controllo (D.Lgs.267/2000; D.Lgs 150/2009;D.L. 80/2021; DPR 81/2022) prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, oltre che degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- 1) Linee Programmatiche di mandato (art. 46 TUEL),
- 2) Documento Unico di Programmazione (DUP) (art. 170 TUEL), che costituisce la guida strategica e operativa dell'Ente.
- 3) Piano Esecutivo di Gestione (PEG) (art. 169 TUEL),

Per quanto riguarda il primo punto occorre specificare che i Liberi Consorzi Comunali in Sicilia sono stati gestiti fino al 27-04-25 da Commissari Straordinari. Con la nomina del Presidente del Libero Consorzio Comunale avvenuta 27-04-25 e con la **deliberazione nr. 4 del 13-05-2025** *“Giuramento del Presidente neo eletto Michelangelo Giansiracusa”* sono state riassunte sinteticamente, con il *“discorso di insediamento”*, le principali linee programmatiche, sottolineando le priorità e gli obiettivi importanti da raggiungere tra cui *(dal discorso di insediamento)* *“...istituire un tavolo aperto a tutti i portatori di interesse del nostro territorio, uno strumento operativo per costruire insieme un **Piano Strategico Territoriale**, un piano che partirà dall'ascolto delle emergenze, perché sappiamo che ci sono problemi che non possono aspettare:*

- *Il dissesto finanziario, che frena la nostra capacità di agire.*
- *La gestione delle scuole e delle strade, che riguarda la vita quotidiana dei nostri cittadini.*
- *La crisi industriale e la necessità di una riconversione sostenibile.*
- *La necessità di sostenere il potenziamento dei servizi sanitari territoriali e di vigilare sulla celere costruzione del nuovo Ospedale.*
- *La gestione delle risorse ambientali, la transizione energetica e la mobilità sostenibile”*

Con la **deliberazione nr. 5 del 13-06-25** *“Condizioni finanziarie del Libero Consorzio Comunale di Siracusa e sull'urgenza di chiedere un intervento straordinario utile al risanamento finanziario dell'ente. strategia "Salva Libero Consorzio di Siracusa" il Consiglio in seduta aperta con la partecipazione di alcuni Sindaci del LCC di Siracusa e alcuni Deputati Nazionali e Regionale della Provincia di Siracusa ha approvato a maggioranza dei presenti un documento che si riassume nel :*

“...dare mandato al Presidente del Libero Consorzio di Siracusa di promuovere una interlocuzione con la deputazione nazionale e regionale della provincia di Siracusa affinché si possa chiedere formalmente alla Regione Siciliana ed al Governo Nazionale, la costituzione urgente di un tavolo tecnico interistituzionale che veda coinvolti il Libero Consorzio Comunale di Siracusa, l'Assessorato Regionale alle Autonomie Locali, l'Assessorato Regionale al Bilancio, il Ministero dell'Interno e il Ministero dell'Economia e delle Finanze col fine di individuare misure straordinarie e urgenti necessarie a garantire la sopravvivenza istituzionale dell'Ente e i servizi da questi erogati;

dare mandato al Presidente del Libero Consorzio di Siracusa affinché, d'intesa con la deputazione nazionale e regionale, il Consiglio del Libero Consorzio ed i Sindaci della Provincia di Siracusa, sia sollecitato un intervento normativo di natura emergenziale a salvaguardia delle condizioni finanziarie del Libero Consorzio Comunale di Siracusa, ovvero la costituzione di un fondo straordinario per gli enti di area vasta in condizioni strutturali di disavanzo, che faciliti il Libero Consorzio Comunale di Siracusa all'approvazione di un bilancio riequilibrato compatibile con la reale capacità finanziaria dell'Ente;

dare mandato al Presidente del Libero Consorzio Comunale di Siracusa ad assumere ogni iniziativa utile allo scopo sopra individuato, anche attraverso il coinvolgimento dell'Unione Provincie Italiane e la costituzione, ove necessario, di una delegazione tecnica e istituzionale permanente per seguire il percorso di risanamento dell'ente”



Per ottemperare a quanto riportato nel documento di cui sopra e attivare ogni utile strumento di supporto tecnico-amministrativo, interno ed esterno, per la ricognizione complessiva delle poste contabili e per la predisposizione degli eventuali documenti necessari per la definizione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato è stata istituita con **Decreto n. 4 del 24-06-25** del Presidente dell'Ente una Cabina di Regia Tecnica interna sulla situazione economico finanziaria dell'ente e di supporto alla predisposizione del bilancio stabilmente riequilibrato.

Per quanto riguarda il punto 2 e 3 degli strumenti di programmazione, con **Deliberazione del Commissario Straordinario pro-tempore nella funzione di Consiglio Provinciale n° 15 dell'11.05.2018** è stato dichiarato il dissesto finanziario del Libero Consorzio Comunale di Siracusa, ai sensi dell'art. 244 del T.U. degli Enti Locali e che ad oggi non è ancora stato definitivamente approvato il bilancio stabilmente riequilibrato. Per quanto sopra, la pianificazione dell'Ente continua a risentire delle incertezze di prospettiva, determinate dal persistere delle criticità finanziarie e di governo ormai perduranti sotto molteplici punti di visti da diversi anni che influiscono prima di tutti sulla concreta declinabilità di obiettivi strategici.

Tuttavia, valutato che gli obiettivi strategici possono ben scaturire dalla missione assegnata ai Liberi Consorzi Comunali dalla normativa vigente, ivi inclusa la normativa in materia di programmazione di derivazione comunitaria, nazionale e regionale, nonché avuto riguardo alle missioni di bilancio che declinano l'attività gestionale con **decreto del Commissario Straordinario n. 29 del 18.12.2024** sono stati definiti gli Obiettivi Strategici di Intervento 2025-2027 che di seguito si riportano e che declinano gli obiettivi di valore pubblico;

MISSIONE DI BILANCIO	TEMA STRATEGICO	N.	OBIETTIVI STRATEGICI DI INTERVENTO
01. SERVIZI ISTITUZIONALI GENERALI E DI GESTIONE	AMMINISTRAZIONE EFFICACE, EFFICIENTE E TRASPARENTE	1	Stabilità finanziaria – Bilancio stabilmente riequilibrato. Rispetto Tempi di Pagamento Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Efficientamento dell'Organizzazione dell'Ente mediante procedure di informatizzazione. Aggiornamento Carta dei Servizi
09. SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E AMBIENTE 08. ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA ABITATIVA 14. SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITA'	SVILUPPO SOSTENIBILE, TUTELA E SALVAGUARDIA DEL TERRITORIO	2	Promuovere energia sostenibile e fonti rinnovabili Efficientamento energetico Promuovere misure di mobilità Tutela del territorio e misure contro il rischio idrogeologico
05. TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E ATTIVITA' CULTURALI 07. TURISMO	CULTURA E TURISMO	3	Promuovere strumenti di turismo sostenibile Valorizzazione del patrimonio culturale e paesaggistico



16. AGRICOLTURA, POLITICHE AGROALIMENTARI E PESCA			
04. ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO 15. POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE 06. POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO	LA SCUOLA FRUIBILE (SICURA E FUNZIONALE)	4	Migliorare la sicurezza degli edifici scolastici e la loro funzionalità Attuazione degli interventi di cui al piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) Sostegno alle istituzioni per la formazione delle nuove generazioni a favore dell'ingresso del mondo del lavoro
10. TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITA'	SICUREZZA VIABILITA'	5	Manutenzione e gestione della viabilità Potenziamento delle infrastrutture Garantire la sicurezza di strade e ponti
11. SOCCORSO CIVILE 12. DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	SOLIDARIETA' E SERVIZI SOCIALI	6	Garantire la funzionalità ed ogni intervento di competenza dei Liberi Consorzi Comunali a sostegno alle fasce deboli. Inclusione e Accessibilità.
09. SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO 17. ENERGIA E DIVERSIFICAZIONE DELLE FONTI ENERGETICHE	TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE	7	Valorizzazione e tutela del patrimonio paesaggistico. Implementazione di misure di fruibilità.

Nell'ambito della più ampia attività di strategia di risanamento finanziario in seno alla Cabina di Regia Tecnica sono stati individuati altri sei indirizzi di Valore Pubblico con specifiche richieste del Presidente ai Responsabili dei Settori che vengono di seguito riportati:



MISSIONE	TEMA STRATEGICO	N.	OBIETTIVI STRATEGICI DI INTERVENTO	FINALITA'	SETTORE COMPETENTE
01. SERVIZI ISTITUZIONALI GENERALI E DI GESTIONE	STRATEGIA DI RISANAMENTO FINANZIARIO				
		01	Aggiornamento registro contenzioso e segnalazione nuove costituzioni in giudizio	Aggiornamento Fondo rischi	Responsabile del XI Settore - <i>Avvocatura</i>
		02	Aggiornamento situazione contrattuale dei beni immobili dell'ente	Predisposizione delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari	Responsabile del V Settore – <i>Pubblica Istruzione – Servizi Sociali-Cultura e Sport</i>
		03	Rilevazione stato di avanzamento interventi finanziati con muti Cassa Depositi e Prestiti e altre forme di finanziamento	Verifica del flusso finanziario e supporto alla rendicontazione degli interventi	Tutti i Capi Settori
		04	Attività di pianificazione del personale e ricognizione cessazioni	Verifica Giuridico-Contabile	Responsabile del II Settore – <i>Risorse Umane</i>
		05	Ricognizione complessiva occupazioni su suolo provinciale soggette a TOSAP E COSAP	Valutare lo stato di gestione dle patrimonio stradale e delle aree pubbliche – Riscossione tributi	Tutti i Capi Settori
		06	Elenco Progetti, forniture e servizi finanziati o in fase di ricerca di fonte di finanziamento	Miglioramento del coordinamento e ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse disponibili	Tutti i Capi Settori

2.2 LA PERFORMANCE

2.2.1 La disciplina normativa e il Libero Consorzio Comunale di Siracusa

Il proposito del legislatore è quello di rendere la pubblica amministrazione sempre più funzionale alle esigenze dei cittadini e rispondente alle finalità di trasparenza in modo da poterne controllare l'azione e i risultati.

La centralità del cittadino ha caratterizzato il nostro sistema amministrativo dal 1990 e ha raggiunto il suo apice nel 2009 con il D.Lgs. n.150 ma soprattutto con il D.Lgs n.190 del 2012. Tali novità hanno apportato un radicale cambiamento nel modo di operare delle pubbliche amministrazioni.

Oggi la missione istituzionale della P.A. è la creazione di **Valore Pubblico** cioè, migliorare il benessere dei cittadini e migliorare la salute dell'Ente.

Il perseguimento delle finalità della pubblica amministrazione si basa su un'attività di programmazione che, partendo da un processo di analisi e valutazione dei bisogni dei cittadini e delle risorse disponibili, si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto ai piani e programmi dell'Ente. Pertanto la pianificazione di un ente è la sua capacità di cogliere la specificità dell'ambiente sociale di riferimento e di sapere tradurre le relative domande in servizi.

Il valore pubblico, quindi, è il nuovo orizzonte della performance.

Essenzialmente si deve fare in modo che la prestazione della pubblica amministrazione ovvero la sua *"performance"* sia la migliore possibile data la quantità di risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ed il Piano della Performance rappresentano dunque lo strumento utilizzato dagli Enti per misurare e valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi programmati secondo parametri di efficienza, di efficacia, di qualità e di impatto.

Misurare la performance significa, in primo luogo, verificare che stiamo percorrendo la strada giusta per giungere al traguardo e che le risorse per farlo sono sufficienti e correttamente allocate; diventa, quindi, un'attività fondamentale per supportare i processi decisionali, accrescere la trasparenza e meglio rispondere alle esigenze dei cittadini.

In questi termini, il Piano della Performance rappresenta uno strumento che il cittadino potrà utilizzare per avere maggiori informazioni riguardo alla gestione dell'Ente e per poter verificare l'attuazione delle politiche di sviluppo e di miglioramento poste in essere. Questo in un'ottica di rendicontazione *"trasparente"* così da rendere chiari anche tutti quegli aspetti di una amministrazione di qualità che spesso corrono il rischio di passare inosservati.

Il Piano della performance adottato dal Libero consorzio comunale di Siracusa è redatto in attuazione al D. Lgs. 27/10/2009 n.150, c.d. Decreto Brunetta e ss.mm.ii., oggi confluito nel PIAO, è quindi un documento programmatico, con orizzonte temporale triennale, adottato in stretta coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, al fine di individuare gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni dell'Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come recentemente novellato dal D.Lgs. 74 del 25 maggio 2017, ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale e fra queste occupa un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategica alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti.

Alla base del ciclo della performance, ai sensi degli art.66 e ss. del Regolamento degli Uffici e dei Servizi, vengono posti quali strumenti di programmazione che forniscono gli elementi di valutazione della performance dell'Amministrazione e delle singole strutture organizzative:

- il documento unico di programmazione (D.U.P.), allegato al bilancio di previsione, che, su base triennale, contiene l'individuazione generale dei programmi con le finalità da conseguire e l'attribuzione delle risorse umane e strumentali;
- il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), che determina gli obiettivi di gestione ed affida la loro attuazione ai dirigenti e contiene l'articolazione delle entrate in titoli, tipologie e categorie e la graduazione delle spese in missioni, programmi e titoli;
- il Piano della Performance, facente parte integrante del PIAO che, individua:
 - a) Obiettivi strategici e modalità operative di ciascuna Area, Settore, con l'indicazione dei risultati attesi;
 - b) Indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione
 - c) Indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dei Settori e Servizi



I documenti fondamentali del ciclo della performance sono:

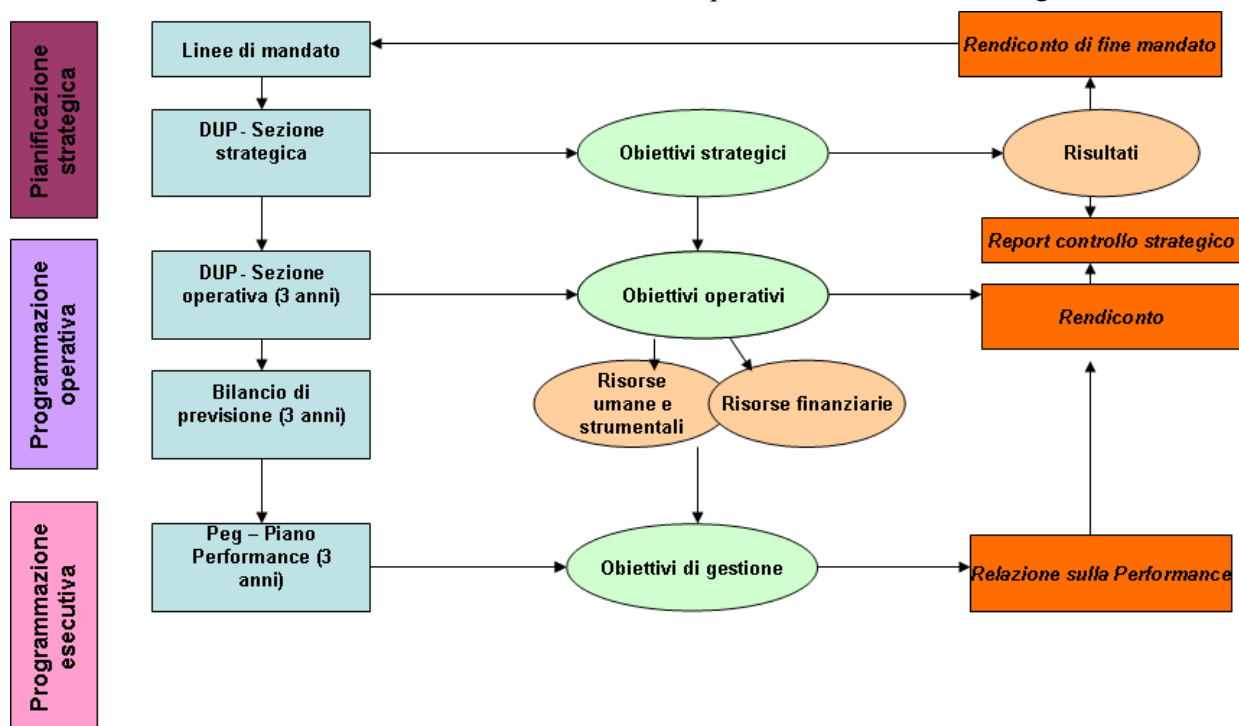
- Il Piano della Performance che è il documento con il quale l'Amministrazione individua e assegna gli obiettivi che si intendono raggiungere e le relative risorse umane, strumentali e finanziarie;
- La relazione sulla Performance che è il documento che chiude il ciclo della performance e rappresenta i risultati che l'Ente ha raggiunto per l'anno di competenza in aggiunta ai tradizionali strumenti di rendicontazione già previsti per gli enti locali.

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE E IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE
(art. 4 del D.Lgs. n. 150/2009)

Il processo di redazione dei documenti fondamentali del ciclo della performance è curato dal Segretario Generale



con il supporto dell'Ufficio Controllo di Gestione dell'Ente e si svolge in piena sinergia con i Responsabili degli uffici e servizi. Nella redazione del Piano importante è l'esperienza acquisita per risolvere vari problemi che si presentano è fondamentale la condivisione di esperienze di altre Amministrazioni e di best-practice.

La struttura del piano è coerente con le linee guida per il Piano della Performance dettate dal Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2017 come segue:

- Presentazione del Piano

Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni

- Obiettivi di Performance Organizzativa
- Obiettivi di Performance Individuale di Settore



Nel corso dell'anno è previsto un sistema di monitoraggio *in itinere* mediante un processo di ricognizione circa lo stato di attuazione dei programmi e successivamente, a chiusura dell'esercizio importante è la relazione di accompagnamento al rendiconto di gestione.

I documenti che compongono il Ciclo della Performance sono pubblicati in un paragrafo della sezione denominata "Amministrazione trasparente", raggiungibile dalla home page del sito dell'Ente, in adempimento a quanto stabilito dalle norme in materia di trasparenza contenute nel D.Lgs. n. 33/2013.

Il presente Piano della Performance viene redatto in un momento storico particolare caratterizzato da un importante processo, sia a livello nazionale che regionale, di riforma che non si è ancora concluso. Infatti, mentre a livello nazionale si è proceduto con l'applicazione della c.d. legge Delrio (n.56/2014) a livello regionale è stata approvata la L.R. n.8/2014 di "Istituzione dei Liberi consorzi comunali e Città metropolitane", a cui sono seguite le LL.RR. n.15/2015, n. 8/2016 e ss.mm.ii., con la quale sono state dettate disposizioni in materia di liberi Consorzi comunali e Città metropolitane.

Lo stato di incertezza, con riferimento alle elezioni degli Organi dell'Ente, più volte rinviate ha sottoposto l'Ente al commissariamento dal 20/06/2013 fino al 27 aprile 2025.

Oggi l'Ente è diretto dal Presidente Michelangelo Giansiracusa eletto con elezioni di secondo livello il 28 aprile 2025.

Inoltre, risente delle difficoltà finanziarie causate dalla procedura di dissesto finanziario in atto e della impossibilità a definire la proposta di bilancio stabilmente equilibrato

2.2.2 Il Sistema di Valutazione della Performance

Le modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa è definito nel Sistema di misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP) che disciplina la metodologia di misurazione e valutazione della stessa per i responsabili di posizione organizzativa e i dipendenti.

L'attuale SMIVAP è stato approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n.12 del 30/09/2016.

Si riporta, di seguito, una sintesi del suddetto regolamento al fine di individuare la correlazione diretta tra lo strumento di programmazione della performance e quello della sua valutazione e conseguente misurazione.

La valutazione si basa sui fattori che seguono.

Performance organizzativa

E' disciplinata dagli articoli 56, 57 e 58 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e si fonda sulla capacità di perseguire i compiti istituzionali dell'Ente secondo le priorità individuate dagli organi di indirizzo politico – amministrativo in risposta ai bisogni della collettività e del territorio. In ordine alle priorità individuate dagli organi di indirizzo politico amministrativo si rinvia per i contenuti alla sezione 2 "Valore pubblico" e agli obiettivi strategici già individuati dal Libero Consorzio Comunale. In ordine alla valutazione della performance organizzativa essa "...si incentra su profili organizzativi complessivi dell'intera unità organizzativa e prende in considerazione, congiuntamente alla capacità di perseguire gli obiettivi assegnati, l'adeguatezza dell'articolazione operativa interna adottata, la partecipazione attiva e coordinata alle tematiche e agli interventi trasversali, l'attenzione ad un utilizzo equilibrato delle risorse ed al rispetto dei vincoli di finanza pubblica" (art. 58 comma 5 del SMVP).

Performance individuale

- comportamenti organizzativi individuali in termini di capacità, competenze, abilità comprensiva della capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (max 50 punti)
- risultati collegati al grado di raggiungimento degli obiettivi individuati annualmente nel piano degli obiettivi e assegnati a ogni singolo Responsabile degli uffici e dei servizi (max 50 punti).

L'incidenza percentuale da attribuire ai parametri in cui si articola la scheda di valutazione del **personale delle aree degli operatori, operatori esperti, area degli istruttori e area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, categorie ex A, B, C, D**, è la seguente:

- raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (max 40 punti);
- qualità del contributo assicurato alla performance dell'area (max 10 punti);
- comportamento organizzativo (max 50 punti).

La valutazione della performance individuale rappresenta la misurazione del contributo del valutato al raggiungimento degli obiettivi assegnati e la definizione di azioni di miglioramento.

Ancora, si evidenzia/ribadisce la situazione di grave crisi finanziaria in cui versa l'Ente che prosegue nell'erogazione dei servizi nonostante la riduzione delle risorse finanziarie dovuta sia ai prelievi forzosi richiesti dallo Stato per sanare la finanza pubblica, sia ai trasferimenti allo Stato delle proprie entrate RCA e IPT.

A questa situazione si aggiunge la complicata fase della situazione finanziaria a causa del dissesto finanziario dell'Ente, giusta deliberazione del Consiglio Provinciale n. 15 del 11/05/2018 ai sensi degli art. 244 e segg. del D.Lgs. n. 267/2000.

Nelle more della definizione dell'iter di approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato si è ritenuto necessario predisporre il presente Piano della Performance 2025-2027 per potere:

- assegnare a ciascun Responsabile di Settore le risorse umane, strumentali, per il mantenimento degli ordinari servizi ed attività dell'Ente;
- individuare specifici obiettivi gestionali per ciascun settore.

Gli obiettivi assegnati sono sostanzialmente per consentire, ai sensi dell'art.5 del D.Lgs. 150/2009 nel testo novellato dal D.Lgs. 74/2017, la continuità dell'azione amministrativa.

In questa fase, l'assegnazione degli obiettivi è soggetta alle "limitazioni" di cui all'art.250 del TUEL, fino all'approvazione del bilancio di previsione stabilmente riequilibrato.

Con detto Piano vengono formalmente assegnate alle strutture organizzative dell'Ente obiettivi di performance organizzativa e obiettivi di performance individuale di settore non strettamente collegate con le risorse finanziarie del bilancio di previsione, in modo da poterne controllare l'avanzamento e consentire l'adozione, in tempo utile dei necessari interventi correttivi. Ciò renderà possibile, inoltre, al termine dell'esercizio finanziario di riferimento, l'attività di verifica dei risultati conseguiti dai vari settori.

A seguito delle elezioni di secondo livello già citate, quindi con una governance che supera la fase commissariale, sono stati definiti indirizzi tesi principalmente al superamento del dissesto finanziario. In particolare sono confluite nella performance dell'Ente le azioni poste in essere dal Presidente per la soluzione della grave criticità finanziaria in atto. A tal riguardo si evidenzia che con decreto del Presidente nr. 4 del 24.06.2025 è stata istituita una Cabina di Regia Interna sulla situazione economico finanziario dell'Ente e di supporto alla predisposizione del bilancio riequilibrato, per cui tutte le attività poste in essere dall'istituita Cabina di Regia, per quanto compatibile con il presente strumento, sono ivi confluite.

2.2.3 Obiettivi dei singoli settori.

Gli obiettivi individuali sono inseriti nell'**ALLEGATO n. 1**.

Inoltre, in ottemperanza alle direttive impartite dal Presidente dell'Ente dott. Michelangelo Giansiracusa, sono stati definiti per alcuni Settori dell'Ente degli ulteriori obiettivi operativi a completamento di quelli già definiti. (**ALLEGATO N.3**)

2.2.3.1 Performance – Rispetto tempi di pagamento

L'art. 4-bis, comma 2, del Decreto Legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito in Legge 21 aprile 2023, n. 41, dispone che "Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64".

La norma richiamata è funzionale al raggiungimento degli obiettivi della Riforma n. 1.11 del PNRR relativa alla "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie", con target fissati per il primo trimestre del 2025 e conferma nel 2026, volti a ridurre il tempo medio di pagamento e il ritardo nei pagamenti in quattro settori delle pubbliche amministrazioni: Amministrazioni Centrali, Regioni e Province autonome, Enti locali e Enti del Servizio Sanitario Nazionale.

Questa iniziativa risponde alle raccomandazioni della Commissione europea e rappresenta un impegno verso una maggiore efficienza amministrativa.

Con la circolare n. 1/2024, emanata il 3 gennaio 2024, il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e il Dipartimento della Funzione Pubblica hanno fornito prime indicazioni operative in merito all'applicazione della citata norma di Legge. In particolare, la seconda sezione della Circolare riguarda la valutazione della performance dei Dirigenti responsabili del pagamento delle fatture commerciali, mediante assegnazione, da parte delle Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di obiettivi annuali funzionali al rispetto dei tempi di pagamento. In base a quanto fin qui premesso è assegnato il seguente obiettivo di performance:

Come da indicazioni contenute nella seconda sezione della circolare n. 1/2024, emanata il 3 gennaio 2024, dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e dal Dipartimento della Funzione Pubblica, qualora l'indicatore di Amministrazione non dovesse raggiungere il target indicato, si verificherà quale o quali Dirigenti hanno portato al mancato raggiungimento dell'obiettivo e agli stessi sarà applicata una decurtazione della valutazione della performance pari al 30%.

Con nota prot. n. 8902 del 13.03.2024 il Segretario Generale ha convocato apposito incontro di coordinamento – tenutosi in data 18.03.2024 – in ordine al Decreto del 2 marzo 2024 n. 19, articolo 40, commi 6 e 7 (Predisposizione del Piano degli interventi ritenuti necessari per il superamento del ritardo dei pagamenti) e per un confronto sul redigendo PIAO.

Il Libero Consorzio Comunale di Siracusa con deliberazione del Commissario Straordinario n. 46 del 04.04.2024 ha deliberato – giusto Decreto del 2 marzo 2024 n. 19, articolo 40, commi 6 e 7 – la predisposizione del Piano degli interventi ritenuti necessari per il superamento del ritardo dei pagamenti ed è stata istituita un'apposita struttura costituita dai Responsabili degli Uffici e dei Servizi (CapiSettore) dedicata e preposta al pagamento.

Successivamente con decreto nr. 14 del 01-08-2024 del Commissario Straordinario, viene nominato il Capo del III Settore – Economico Finanziario Dott. Cappuccio Antonio quale Responsabile della struttura e degli atti conseguenziali.

Il Piano deliberato è stato trasmesso all'apposito Tavolo Tecnico istituito presso il MEF che ha proposto giuste modifiche. Con nota prot., nr. 24289 del 01-08-24 il MEF ha inviato l'accordo completo sottoscritto da entrambi i soggetti interessati, individuando un percorso metodologico e la tempistica per il raggiungimento dell'obiettivo di cui alla misura del PNRR.

Con deliberazione nr. 139 del 02-08-24 vengono adottate le misure organizzative necessarie al fine di velocizzare le procedure di pagamento delle fatture. A tal fine per esitare l'adempimento previsto nel "cronoprogramma del Piano degli interventi del Libero Consorzio Comunale di Siracusa" il Responsabile del III Settore – Dott. Cappuccio ha effettuato un monitoraggio bimestrale relativo a: "Luglio-Agosto 2024" – "Settembre-Ottobre 2024" – "Novembre-Dicembre 2024" – "Gennaio – Febbraio 2025" – "Marzo-Aprile 2025" e le relazioni trimestrali di "Agosto-Settembre -Ottobre" – "Novembre-Dicembre e "Gennaio 2025", e inviato dei report analitici ad ogni Settore per l'adozione di azioni correttive. A seguito delle esame delle relazioni il MEF ha evidenziato dei rilievi e invita ad emanare una circolare esplicativa sulla tempistica dei pagamenti ai Settori dell'Ente .

Con nota prot. nr. 16106 del 04-06-2025 il Responsabile del III Settore invia la circolare di cui sopra.

Con e-mail del 12-06-25 il tavolo tecnico del MEF ritiene conclusa la fase di monitoraggio.

2.2.3.2 Performance - Formazione

A seguito della Direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica avente per oggetto : *"Valorizzazione delle persone e produzione del valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"* che prevede, a partire dal 2025 la partecipazione attiva dei dipendenti alle attività di formazione, per una quota non inferiore alle 40 ore pro-capite annue, l'ente si è attivato già all'inizio dell'anno per individuare misure idonee. A tal riguardo si rinvia alla sottosezione di riferimento. In questa sede si sottolinea che i Responsabili di E.Q. sono tenuti alla formazione programmata e che la stessa programmazione deve essere effettuata rispetto ai dipendenti assegnati (prevedendo apposito obiettivo in tal senso).

2.2.3.3 Obiettivi di inclusione ed accessibilità

Il Libero Consorzio Comunale di Siracusa intende prestare particolare attenzione al tema dell'accessibilità, intendendola come inclusione di tutte le persone, senza discriminazione, alle attività dell'Ente che vanno dai servizi pubblici offerti ai cittadini agli eventi istituzionali. E' noto che il tema dell'accessibilità affonda le proprie basi giuridiche nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani del 1948, nella nostra costituzione del 1948 e a livello comunitario nella Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea del 2012.

Occorre, pertanto, porre in essere ogni azione possibile per garantire l'accessibilità di luoghi, prodotti e servizi anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di ausili.

Come previsto nel PIAO 2024-2026 con decreto del Commissario Straordinario n. 17 del 17-09-2024 è stato nominato il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo n. 222 del 13-12-2023 nella persona del Responsabile del II Settore – "Risorse Umane" dott.ssa Salvina Lupo e con decreto del Commissario Straordinario n. 19 del 02-10-2024 è stato nominato il Responsabile dell'Inclusione e Accessibilità dei Servizi Pubblici nella persona del Responsabile del V Settore – "Pubblica Istruzione – Servizi Sociali – Cultura e Sport" Dott.ssa Claudia Calore ai sensi dell'art. 3 comma 1 del D.Lgs 222/2023

Anche per l'anno 2025 si declinano le seguenti azioni:

- Opere per il superamento delle barriere architettoniche nell'ambito dei progetti PNRR;
- Promozione di progetti integrati, anche per persone con disabilità, incentrati sull'educazione allo sport e sul miglioramento della qualità della vita;
- avvio di consultazioni con gli Enti del Terzo Settore, per individuare strategie di intervento condivise, al fine di progettare azioni tese a facilitare l'inclusione e l'accessibilità delle persone disabili nei luoghi del Libero Consorzio, ai sensi dell'Art. 5 del D. Lgs. 222/2023;
- prosecuzione del processo di semplificazione della digitalizzazione informatica, per favorire la fruizione da remoto dei prodotti e dei servizi pubblici locali, attraverso la revisione dell'accessibilità del sito web istituzionale;
- revisione e aggiornamento della Carta dei Servizi dell'ente con i servizi erogati, secondo quanto disposto dall'art. 7 del D. Lgs. 222/2023.

L'obiettivo si pone lo scopo di attivare ogni percorso utile in materia e è da ritenersi trasversale in quanto tutti le E.Q. concorrono nell'ambito della loro competenza alla realizzazione dell'obiettivo.

2.2.4 Obiettivi organizzativi .

Vengono individuati come obiettivi di performance organizzativa, che coinvolgeranno per la loro realizzazione l'intera struttura organizzativa, obiettivi in tema di anticorruzione e trasparenza (per integrare e rendere coerente il P.D.O. con le misure del P.T.P.C.T. e per garantire la produzione e l'aggiornamento tempestivo e regolare del flusso di informazioni da pubblicare sul sito "Amministrazione trasparente"), sulla customer satisfaction, sul contenimento della spesa, sulla valutazione del personale, sullo stato di avanzamento degli obiettivi e schede di monitoraggio relative al Controllo di Gestione, etc. (Allegato n.2)

2.2.5 Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Anche il Libero Consorzio Comunale di Siracusa è coinvolto nel processo di attuazione del PNRR. Di seguito i progetti finanziati.

Cup	Oggetto	Importo del Finanziamento	Descrizione Progetto	Azioni attivate/da Attivare	Supporto Tecnico organizzativo funzionale
E31E20000130001	PALAZZO DEGLI STUDI DI SIRACUSA (O.M. CORBINO - A. RIZZA)- VIA ARMANDO DIAZ, 12- Siracusa- MIGLIORAMENTO SISMICO, MANUTENZIONES TRAORDINARIA E MESSA A NORMA DEGLI IMPIANTI	€ 2.500.000,00	Progetto in essere edilizia scolastica (finanziato con primo piano edilizia scolastica 855 milioni D.M. 13 del 08 gennaio 2021), riguardante: MIGLIORAMENTO SISMICO, MANUTENZIONES TRAORDINARIA E MESSA A NORMA DEGLI IMPIANTI	Concluse procedure di gara. Determina di aggiudicazione efficace n.114 del 14/09/2023 Esecuzione lavori in corso	Personale tecnico in servizio presso il IX Settore
E57B20000290001	ISTITUTO SUPERIORE "RUIZ" AUGUSTA-VIA CATANIA 83- ADEGUAMENTO SISMICO, MANUTENZIONE STRAORDINARIA E MESSA A NORMA IMPIANTI, EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	€ 4.000.000,00	Progetto in essere edilizia scolastica (finanziato con primo piano edilizia scolastica 855 milioni D.M. 13 del 08 gennaio 2021), Riguardante: ADEGUAMENTO SISMICO, MANUTENZIONE STRAORDINARIA E MESSA A NORMA IMPIANTI, EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	Concluse procedure di gara. Determina di aggiudicazione efficace n.115 del 14/09/2024 Esecuzione lavori in corso	Personale tecnico in servizio presso il IX Settore



E91E20000070001	ISTITUTO "P. CALLERI" DI PACHINO*VIALE FORTUNA snc - ADEGUAMENTO SISMICO, MANUTENZIONE STRAORDINARIA E MESSA A NORMA IMPIANTI	€ 2.400.000,00	Progetto in essere edilizia scolastica (finanziato con secondo piano edilizia scolastica 1.125 milioni D.M. 62 del 10 marzo 2021), Riguardante: ADEGUAMENTO SISMICO, MANUTENZIONE STRAORDINARIA E MESSA A NORMA IMPIANTI.	Concluse procedure di gara. Determina di aggiudicazione efficace n.116 del 14/09/2025 Esecuzione lavori in corso	Personale tecnico in servizio presso il IX Settore
E67B20000230001	ISTITUTO POLIVALENTE DI LENTINI*VIA RICCARDO DA LENTINI, 89*ADEGUAMENTO SISMICO, MANUTENZIONE STRAORDINARIA E MESSA A NORMA IMPIANTI	€ 4.050.000,00	Progetto in essere edilizia scolastica (finanziato con secondo piano edilizia scolastica 1.125 milioni D.M. 62 del 10 marzo 2021), Riguardante: ADEGUAMENTO SISMICO, MANUTENZIONE STRAORDINARIA E MESSA A NORMA IMPIANTI.	Concluse procedure di gara. Determina di aggiudicazione efficace n.117 del 14/09/2026 Esecuzione lavori in corso	Personale tecnico in servizio presso il IX Settore
E18B20001560001	ISTITUTO DI ISTRUZIONE SUPERIORE DI VIA A. UCCELLO - PALAZZOLO ACREIDE*VIA ANTONINO UCCELLO S.N.C.*PROGETTO DI TRASFORMAZIONE DELLA COPERTURA DELL'EDIFICIO SCOLASTICO POLIVALENTE DI VIA A. UCCELLO - PALAZZOLO ACREIDE	€ 2.050.000,00	Progetto in essere edilizia scolastica (finanziato con secondo piano edilizia scolastica 1.125 milioni D.M. 62 del 10 marzo 2021), Riguardante: TRASFORMAZIONE DELLA COPERTURA DELL'EDIFICIO SCOLASTICO POLIVALENTE DI VIA A. UCCELLO	Concluse procedure di gara. Determina di aggiudicazione efficace n.118 del 14/09/2027 Esecuzione lavori in corso	Personale tecnico in servizio presso il IX Settore
E31F25000260006	DIGITALIZZAZIONE DELLE PROCEDURE (SUAP E SUE)	106.022,02	Progetto di una Piattaforma tecnologica per la gestione delle pratiche SUAP da adeguare relativamente alla componente Enti Terzi alle "Specifiche tecniche" approvate con decreto del Ministro delle Imprese ed Made in Italy di concerto con il Ministro della Pubblica Amministrazione del 26 settembre 2023	Procedimento in itinere	Responsabile IV Settore
E39B25000010006	ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI LOCALI	931.712,00	Progetto per la ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI - PROVINCE E CITTÀ METROPOLITANE (APRILE 2025)" - M1C1 PNRR FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA - NextGenerationEU"	Procedimento in itinere	Responsabile IV Settore

**Progetti finanziati con Decreto del Ministro dell'Istruzione e del Merito del 14 novembre 2024 n.228 la cui procedura è demandata all'Unità di missione per il PNRR**

Cup	Oggetto	Importo del Finanziamento	Descrizione Progetto	Azioni attivate/da Attivare	Supporto Tecnico organizzativo funzionale
E59I25000400007	Riqualificazione palestra del Polivalente di Francofonte	775.269,26	Progetto Riguardante: MANUTENZIONE STRAORDINARIA E MESSA A NORMA IMPIANTI. Fondi strutturali europei – Programma Nazionale Scuola e competenze 2021-2027 “Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR)	Procedimento in itinere	Personale tecnico in servizio presso il IX Settore
E89I25000470007	Riqualificazione Palestra Polivalente di Noto	981.674,07	Progetto Riguardante: MANUTENZIONE STRAORDINARIA E MESSA A NORMA IMPIANTI. Fondi strutturali europei – Programma Nazionale Scuola e competenze 2021-2027 “Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR)	Procedimento in itinere	Personale tecnico in servizio presso il IX Settore
E69I25000330007	Riqualificazione palestra dell' I.I.S.S. Moncada Lentini	745.322,82	Progetto Riguardante: MANUTENZIONE STRAORDINARIA E MESSA A NORMA IMPIANTI. Fondi strutturali europei – Programma Nazionale Scuola e competenze 2021-2027 “Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR)	Procedimento in itinere	Personale tecnico in servizio presso il IX Settore
E69I25000320007	“Riqualificazione palestra Ist. Majorana di Avola sede staccata “E. Mattei”	816.346,28	Progetto Riguardante: MANUTENZIONE STRAORDINARIA E MESSA A NORMA IMPIANTI. Fondi strutturali europei – Programma Nazionale Scuola e competenze 2021-2027 “Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR)	Procedimento in itinere	Personale tecnico in servizio presso il IX Settore
E39I25000590007	Riqualificazione e adattamento delle aree esterne dell'Istituto di Istruzione Superiore “A.Rizza”	318.574,63	Progetto Riguardante: MANUTENZIONE STRAORDINARIA E MESSA A NORMA IMPIANTI. Fondi strutturali europei – Programma Nazionale Scuola e competenze 2021-2027 “Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR)	Procedimento in itinere	Personale tecnico in servizio presso il IX Settore
E39I25000600007	Riqualificazione e adattamento delle aree esterne dell'Istituto di Istruzione Superiore “A.Gagini”	300.306,00	Progetto Riguardante: MANUTENZIONE STRAORDINARIA E MESSA A NORMA IMPIANTI. Fondi strutturali europei – Programma Nazionale Scuola e competenze 2021-2027 “Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR)	Procedimento in itinere	Personale tecnico in servizio presso il IX Settore

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

L'Organo di indirizzo politico (Commissario Straordinario)

Le competenze dell'organo di indirizzo politico sono:

- la designazione del responsabile anticorruzione e trasparenza (art. 1, comma 7, della l. n. 190/2012);
- l'adozione del PTPCT e i suoi eventuali aggiornamenti;
- l'adozione di tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

L'Organo di indirizzo politico può chiamare il RPTC a riferire sull'attività e riceve dallo stesso segnalazioni su eventuali disfunzioni riscontrate inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)

Il RPCT esercita i compiti che gli vengono attribuiti dalla legge e dal presente Piano, così come esplicitati nei vari suoi contenuti.

In particolare svolge le funzioni ed i compiti disciplinati dall'art. 1, commi 8-10-12-14, della legge n. 190 del 2012 e dal d.lgs. n. 39/2013.

Sovrintende alla diffusione della conoscenza dei Codici di Comportamento dell'Amministrazione e al monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'art. 54 comma 7 del d.lgs. 165/2001, alla pubblicazione sul sito.

Per incrementare le garanzie del ruolo esercitato dal RPCT, l'Autorità nel caso di revoca del Responsabile, con la delibera di aggiornamento n. 1074/2018 ha chiarito che può attivare i propri poteri, previsti dal richiamato art. 15, comma 3 del d.lgs. 39/2013 (richiesta di riesame entro trenta giorni) pertanto, l'ente che dispone la revoca è tenuto a comunicarla tempestivamente all'ANAC, la quale può instaurare un contraddittorio con l'amministrazione L. 190/2012, art. 1, co. 2, lett. f.

E' affidata al RPTC la gestione della sezione Amministrazione Trasparente dell'Ente che si avvale della collaborazione del servizio Trasparenza ed Anticorruzione.

L'Autorità con la delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, ha dato indicazioni interpretative ed operative con riferimento ai poteri di verifica, controllo e istruttori del RPCT nel caso rilevi o siano segnalati casi di presunta corruzione; in particolare, nella delibera citata sono state fatte considerazioni generali sui poteri di controllo e verifica del RPCT, sul rispetto delle misure di prevenzione della corruzione, mentre per quanto riguarda i poteri conferiti al RPCT per l'accertamento delle inconferibilità ed incompatibilità di incarichi e a successivi atti regolatori per i poteri istruttori in caso di segnalazioni di whistleblower, si è rinviato alla Delibera 833/2016.

Il Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (RASA)

Il Commissario Straordinario con il primo decreto n. 3 del 29/01/2020 e con successivi atti, ultimo dei quali il decreto n. 10 del 29-08-2025 del Presidente Michelangelo Giansiracusa ha nominato il Capo del VII settore, dott. Gangi Salvatore, Responsabile per l'accesso e l'accreditamento alla Banca Nazionale Unica della documentazione anti mafia (BNDA) di cui al D. Lgs 159/2011 e s.m.i. e Responsabile per la stazione appaltante (RASA) ai sensi della L. 179/2012, il quale provvederà alla verifica e/o compilazione e successivo aggiornamento annuale delle informazioni e dei dati identificativi dell'Ente quale stazione appaltante.

I Referenti per la prevenzione della corruzione

I Capi Settore sono individuati quali Referenti per la prevenzione della corruzione e trasparenza per l'area di rispettiva competenza; svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della Trasparenza ed Anticorruzione per la pubblicazione dei dati per i quali deve essere assicurata la trasparenza nonché l'adozione delle iniziative di competenza previste nel Piano; partecipano al processo di gestione del rischio; propongono le misure di prevenzione; svolgono il monitoraggio sull'attività svolta dai dipendenti del settore; assicurano l'osservanza del Codice di Comportamento e verificano le ipotesi di violazione; adottano le misure gestionali, quali l'avvio dei provvedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale; osservano le misure contenute nel presente Piano.

Al riguardo, si ricorda che l'art. 46 del d.lgs. n. 33/2013 e ss. mm. e ii. stabilisce che il mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'Amministrazione ed è comunque valutato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.



Il Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione contribuisce all'attività di mappatura dei processi di gestione dei rischi; svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa; esprime parere obbligatorio sul Codice di Comportamento adottato dall'Ente; verifica la coerenza tra gli obiettivi di performance organizzativa e individuale e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e degli obblighi di trasparenza (art. 44 D. Lgs 97/2016).

Si ribadisce quanto già formulato precedentemente che i Nuclei di Valutazione svolgono una funzione rilevante nel sistema di gestione della performance e della trasparenza, ai sensi dell'art. 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e del D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105, art. 6; la riforma in materia di valutazione della performance intervenuta con il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, ha precisato i suddetti compiti.

L'*audit* svolto dai Nuclei di Valutazione è funzionale anche all'individuazione di inadempimenti che possono dar luogo alla responsabilità prevista dall'art. 46 del d.lgs. n. 33/2013 e ss .mm. e ii.

L'Ufficio del Segretario Generale e il sistema dei Controlli Interni

I controlli interni sono disciplinati dal un apposito regolamento approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 28 del 06.12.2018, che in particolare disciplina:

- Controllo di regolarità amministrativa e contabile
- Controllo di gestione
- Controllo strategico
- Controllo sulla qualità dei servizi
- Controllo sugli equilibri finanziari
- Controllo sulle società partecipate.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari

Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza anche con espresso riferimento alle misure di prevenzione della corruzione e alla violazione del Codice di Comportamento, provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti del RPCT e dell'Autorità Giudiziaria; svolge un ruolo di collaborazione con il RPCT per l'attuazione del PTPC, promuove ove occorra l'aggiornamento del Codice di Comportamento.

IL PERSONALE

Tutti i dipendenti dell'Ente sono tenuti alla conoscenza del Piano e devono darvi esecuzione. Ogni dipendente che esercita competenze su attività sensibili informa il proprio capo settore in merito al rispetto dei tempi procedurali e a qualsiasi anomalia accertata, segnalando in particolare l'eventuale mancato rispetto dei termini o l'impossibilità di eseguire i controlli nella misura e tempi prestabiliti, spiegando le ragioni del ritardo.

I dipendenti, nell'ambito del doveroso rispetto del Codice di Comportamento nel suo complesso, in caso di conflitto di interessi e/o incompatibilità anche potenziale sono tenuti ad astenersi, segnalando tempestivamente al capo settore la situazione di conflitto. Il personale impiegato nei settori a rischio deve, ove possibile, essere sottoposto a rotazione periodica, secondo un intervallo compreso tra tre e cinque anni, salvaguardando comunque l'efficienza e la funzionalità degli uffici.

Per quanto riguarda la rotazione del personale addetto alle aree di maggior rischio, si dà rilievo alla sua funzione di contromisura obbligatoriamente prevista dalle disposizioni di legge, pur evidenziando la concreta difficoltà attuativa che questo adempimento implica, in quanto la necessità di ovviare alla continuità nelle funzioni ed attività più esposte, di fatto contrasta con l'esigenza di professionalità e continuità nello svolgimento dei servizi.

Ai sensi dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 46 della L. 190/2012, 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:

1. non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
2. 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;
3. 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.

Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare, non appena ne viene a conoscenza, al RPCT, di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per reati previsti nel capo 1 del titolo II del libro secondo del codice penale.



Il personale che partecipa a vario titolo ai procedimenti amministrativi, contabili e tecnici dell'Ente e comunque alle attività degli uffici rendono al responsabile del Settore di appartenenza, apposita dichiarazione, ove dovranno essere indicati ed attestati ai sensi e per gli effetti di cui al D.P.R. 445/00:

1. i rapporti di collaborazione, sia retribuiti e/o a titolo gratuito, svolti nell'ultimo quinquennio e se sussistono ancora rapporti di natura finanziaria o patrimoniale con il soggetto per il quale la collaborazione è stata prestata;
2. eventuali relazioni di parentela o affinità fino al secondo grado, sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che con l'Ente stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, limitatamente agli ambiti di lavoro di competenza.

I dati acquisiti avranno in ogni caso carattere riservato, nel rispetto di quanto previsto in materia di tutela della privacy. Sarà cura del Responsabile del Settore di appartenenza, adottare, nel caso in cui si ravvisino possibili conflitti d'interessi, le opportune iniziative in sede di assegnazione dei compiti d'ufficio, ai sensi dell'art. 53, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 1, comma 42, della L. 190/2012.

Fermo quanto previsto dal D. Lgs. 165/2001 per tutti i dipendenti pubblici in materia di incompatibilità, non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

In attuazione di quanto disposto dall'art. 53, comma 3-bis, del D. Lgs. N. 165/2001 e s.m. i., è vietato ai dipendenti svolgere, anche, anche a titolo gratuito, i seguenti incarichi:

1. attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti ai quali abbiano, nel biennio precedente, aggiudicato, e/o concorso all'aggiudicazione, per conto dell'Ente di appartenenza, appalti di lavori, forniture o servizi;
2. attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti con i quali l'Ente di appartenenza ha in corso di definizione qualsiasi controversia civile, amministrativa o tributaria;
3. attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti pubblici e/o privati con i quali l'Ente ha instaurato, o è in procinto di instaurare, un rapporto di partenariato.

Il personale addetto alle aree soggette a maggior rischio di corruzione sarà suscettibile di turn over secondo quanto previsto dai sistemi di rotazione del personale (comma 4, lett. E), comma 5, lett. B), comma 10, lett. B), l 190/2012 art. 16, comma 1, lett. L- quater del D. Lgs. 165/2000).

I responsabili dei settori provvedono a:

- collaborare con il RPCT alla realizzazione del PTPCT;
- collaborare, per quanto di competenza alla relazione rendiconto di attuazione del piano dell'anno di riferimento di norma entro il mese di gennaio di ogni anno, in quanto l'approvazione si basa sui rendiconti presentati dai responsabili di settore sui risultati realizzati;
- collaborare con il RPCT all'individuazione, tra le attività della propria direzione, di quelle più esposte al rischio corruzione e delle relative contromisure (check list);
- individuare i responsabili della trasmissione e della pubblicazione degli atti, dei documenti , delle informazioni e dei dati ai sensi dei D. Lgs. 33/2013 e 97/2016 ;
- verificare la corretta applicazione delle misure di contrasto e relazionare al RPCT;
- attivare misure che garantiscano la rotazione del personale addetto alle aree di rischio;
- attivare tempestivamente le azioni correttive laddove vengano riscontrate mancanze/difformità nell'applicazione del Piano e dei suoi contenuti;
- vigilare e monitorare in merito al rispetto del Codice di Comportamento dell'Ente (P. N. A. 2016);
- applicare le contromisure previste dal Piano Anticorruzione e la vigilanza sulla corretta attuazione da parte del personale dipendente delle relative prescrizioni;
- segnalare tempestivamente al RPCT anomalie registrate;
- trasmettere l'annuale dichiarazione di "*Insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità*" ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 39/2013, "*condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico*" che "*sono pubblicate nel sito della Pubblica Amministrazione*".
- verificare con azioni più incisive le dichiarazioni sulla insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità ai sensi del D. Lgs. 39/2013 (P .N. A. 2016) ed effettuare il continuo controllo .

I responsabili di settore provvedono al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali e alla , tempestiva eliminazione delle anomalie e di qualsiasi altra anomalia accertata, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendo le azioni sopra citate ove non rientrino nella competenza normativa, esclusiva e tassativa dirigenziale.

Analogamente i Responsabili dei servizi relazionano, a loro volta, al capo settore delle eventuali anomalie.



I capi settore provvedono, previa verifica della professionalità necessaria da possedersi, ove se ne ravvisi la necessità, con atto motivato, alla rotazione degli incarichi dei dipendenti, compresi i Responsabili dei servizi, che svolgono le attività a rischio di corruzione; la rotazione è obbligatoria nella ipotesi di immotivato rispetto del presente Piano.

I Capi settore hanno l'obbligo di inserire nei bandi di gara le regole di legalità o integrità del presente Piano, prevedendo la sanzione dell'esclusione dei partecipanti.

Ciascun capo settore può proporre al RPCT il Piano annuale di formazione del proprio settore, con esclusivo riferimento alle materie inerenti le attività a rischio di corruzione individuate nel presente Piano.

La proposta deve contenere:

- le materie oggetto di formazione;
- i dipendenti, i funzionari, i responsabili di servizio che svolgono attività nell'ambito delle materie sopra citate;
- il grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti nelle materie/attività a rischio di corruzione;
- le metodologie formative: prevedendo se sia necessaria la formazione applicata ed esperienziale (analisi dei rischi tecnici) e/o quella amministrativa (analisi dei rischi amministrativi); le metodologie devono indicare i vari meccanismi di azione formativi da approfondire (analisi dei problemi da visionare, approcci interattivi, soluzioni pratiche ai problemi ecc.).

Altresì ciascun responsabile di settore entro il mese di dicembre di ogni anno trasmette al Responsabile della Prevenzione della Corruzione una relazione sullo stato di attuazione del presente piano.

Quanto alla natura dei provvedimenti adottati, occorre rilevare che il trasferimento di ufficio conseguente a rinvio a giudizio e la sospensione dal servizio in caso di condanna non definitiva, non hanno natura sanzionatoria ma sono misure amministrative, sia pure obbligatorie, a protezione dell'immagine di imparzialità dell'amministrazione (si vede l'esplicito riferimento al "discredito" citato nel comma 1 dell'art. 3), mentre solo l'estinzione del rapporto di lavoro ha carattere di pena accessoria (l'estinzione viene aggiunta alle pene accessorie di cui all'art. 19 del CP, proprio dall'art. 5, comma 1, della legge n. 97).

Stakeholders

E' stata avviata la raccolta di proposte ed osservazioni utili all'aggiornamento del presente Piano da parte degli stakeholders con **nota prot.n. 515 del 10-01-2025 e contestuale pubblicazione dell'avviso pubblico e del modulo ad esso allegato, sia nella Home Page del sito istituzionale dell'Ente che nell'Albo Pretorio**. **Non è pervenuta nessuna proposta.**

Inoltre, con nota prot.n. 10468 del 03-04-25, si è proceduto a chiedere ai Titolari Di E.Q., n.q. di referenti del RPCT, di partecipare alla pianificazione della corruzione e trasparenza attraverso l'aggiornamento del vigente P.T.P.C.T. (oggi sottosezione del PIAO triennio 2024/26), mediante l'eventuale revisione della mappatura dei processi a rischio, di competenza di ogni Servizio.

Il Responsabile della Protezione dei Dati (R. P. D.)

Il Commissario Straordinario con il primo decreto n. 9 del 30/7/2019 e con successivi atti, ultimo dei quali il decreto del Presidente Michelangelo Giansiracusa n 7 del 01-07-2025 ha nominato dott.ssa M. Mantaci Responsabile della Protezione dei dati (RPD) ai sensi dell'art. 37 del Regolamento UE 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati), in vigore dal 24 maggio 2016 ed applicabile a partire dal 25 maggio 2018.

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

Il PTPCT può essere definito come lo strumento utile per porre in essere il processo di gestione del rischio per quanto concerne l'attività amministrativa dell'Ente.

La vigente disciplina in materia di prevenzione della corruzione assegna al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) un importante ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio.

Il processo è sviluppato attraverso le seguenti fasi:

- a) **Mappatura dei processi attuati dall'amministrazione.**
- b) **Valutazione del rischio per ciascun processo.**
- c) **Trattamento del rischio.**
- d) **Sistemi di monitoraggio.**

La gestione del rischio è lo strumento da utilizzare per la riduzione della probabilità che il rischio si verifichi. La fase principale della gestione del rischio è la mappatura dei processi attuati dall'Amministrazione, che consente " l'individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio".

La corruzione consiste in comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di un interesse proprio o di un interesse particolare di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio economico, dai propri doveri d'ufficio.

Nell'ordinamento penale italiano la corruzione non coincide con i soli reati più strettamente definiti come corruttivi (concussione art. 317, corruzione impropria art. 318, corruzione propria art. 319, corruzione in atti giudiziari art. 319-ter, induzione indebita a dare e promettere utilità art. 319-quater), ma comprende anche reati relativi ad atti che la legge definisce come "*condotte di natura corruttiva*".

L'Autorità, con la propria delibera n. 215 del 2019, sia pure ai fini dell'applicazione della misura della "rotazione straordinaria", ha considerato come "condotte di natura corruttiva" tutte quelle indicate dall'art. 7 della legge n. 69 del 2015, che aggiunge ai reati prima indicati quelli di cui agli art. 319-bis, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353-bis del codice penale.

La gestione del rischio di corruzione deve essere condotta in modo da realizzare l'interesse pubblico, dovendo supportare concretamente la gestione con l'introduzione di efficaci strumenti di prevenzione e interessando tutti i livelli organizzativi.

Per la Gestione del rischio va evidenziato che il Piano è stato redatto anche quest'anno sulla base dei contenuti e delle metodologie contenute nell'allegato 1) PNA 2019.

Il PTPC, quindi è un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio, dei processi maggiormente esposti a rischio, dei rischi specifici per ogni processo, delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura, dei tempi e degli obiettivi di neutralizzazione o riduzione del livello di rischio.

I reati contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale sui quali si è focalizzata l'attenzione al fine di prevenire il rischio corruzione riguarda le seguenti tipologie di reato:

- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.),
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.),
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.),
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.),
- Concussione (art. 317 c.p.),
- Indebita induzione a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.),
- Peculato (art. 314 c.p.),
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.),
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.),
- Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (art. 328 c.p.).

Al fine di attuare quanto sopra viene avviata la fase di gestione del rischio, utilizzando le schede allegate che soddisfano le seguenti esigenze:

- a. Identificazione: ricerca, individuazione e analisi degli eventi che possono produrre conseguenze sfavorevoli per l'organizzazione;
- b. Valutazione: determinazione dell'entità del rischio (probabilità-impatto);
- c. Trattamento: definizione delle azioni volte a contenere i rischi associati all'attività dell'organizzazione;
- d. Monitoraggio.

Per una questione di chiarezza espositiva e al fine di evidenziare graficamente gli esiti dell'attività di ponderazione nella relativa colonna delle tabelle di gestione del rischio, si è scelto di graduare i livelli di rischio emersi per ciascun processo, come indicato nel seguente prospetto:

valore numerico del livello di classificazione del rischio

INTERVALLO DA 0 A 5	BASSO
INTERVALLO DA 5,1 A 10	MEDIO
INTERVALLO DA 10,1 A 20	ALTO

Ai fini dell'individuazione delle attività maggiormente a rischio corruzione il punto di partenza valevole per tutti gli enti è stabilito dalla legge stessa, all'art.1 comma 16, ove sono indicati le seguenti tipologie di attività:

- a) le attività relative al rilascio di autorizzazioni e/o di concessioni;
- b) le attività nelle quali si sceglie il contraente per l'affidamento di lavori, forniture di beni e/o di servizi;
- c) le modalità di selezione prescelta ai sensi del nuovo codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50;
- d) le attività oggetto 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;
- e) i concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n. 150/2009.

Mappatura rischi (ALLEGATO N.5)

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi al fine di individuare quelli potenzialmente a rischio di corruzione sulla base delle esperienze rilevate nei singoli settori dell'Amministrazione. L'obiettivo è quello di far sì che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga negli anni gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Essa è culminata nella formulazione delle relative schede di mappatura dei processi e del relativo livello di rischio, della mappatura dei rischi specifici relativi ai processi individuati, della valutazione del rischio specifico, della proposta delle misure di prevenzione con la compilazione della tabella finale contenente responsabili, referenti, fasi, reporting, tempi e monitoraggio.

In questa sede, la mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi. Una mappatura adeguata dei processi consente di evidenziare duplicazioni, ridondanze e inefficienze e quindi di poter migliorare l'efficienza allocativa e finanziaria, l'efficacia, la produttività, la qualità dei servizi erogati e di porre le basi per una corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo.

Nel quadro delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione è stato chiesto ai capi settore di proporre eventuali proposte per la stesura definitiva del piano.

Sotto il profilo operativo, al fine di assicurare un approccio coerente e coordinato tra le diverse articolazioni organizzative è stato elaborato a cura del Responsabile della Prevenzione il seguente quadro di riferimento costituito dall'individuazione di:

- **Aree di rischio con indicazione delle fasi (analisi del contesto interno ed esterno),**
- **Valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio),**
- **Elenco dei rischi,**
- **Elenco delle contromisure (trattamento del rischio identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).**

L'individuazione di tali elementi è proposta non in forma statica, ma, così come previsto dalla normativa, nella previsione di eventuali aggiornamenti proposti dai Capi settore sulla base degli esiti della mappatura dei processi e individuazione per ciascuno di essi dell'area di rischio di assegnazione, dei più probabili rischi e delle più idonee contromisure.

L'elenco come sopra citato comprende le aree obbligatoriamente previste dal comma 16 dell'art. 1 della legge 190/2012, con l'integrazione di altre aree.

Si è poi proceduto all'individuazione di un elenco dei rischi intesi quali eventi dannosi che con maggior probabilità possono verificarsi, riconducendo le innumerevoli e varie ipotesi che possono in concreto verificarsi nell'ambito delle singole attività e processi, per dare unitarietà di impostazione e approccio al tema.

L'operazione di rilevazione dei processi è stata effettuata come sopra citato dal RPCT e si compone nei seguenti termini:

- raggruppare una serie di procedimenti sotto un'unica voce, quando le attività siano caratterizzate, sotto il profilo di interesse del piano anticorruzione, da una sostanziale unitarietà e analogia e ciò al fine di evitare un inutile, dispendioso e dispersivo dettaglio;
- distinguere alcuni procedimenti in più "tronconi" quando i rischi (e conseguentemente le "contromisure" da adottare) che caratterizzano le diverse fasi siano di natura diversa;
- individuare attività o processi che, pur non essendo "procedimenti" in senso tecnico, comportino rischi e pertanto debbano essere oggetto di attenzione.



Per quanto riguarda le contromisure è stato predisposto un elenco delle contromisure, ovvero delle azioni di contrasto del fenomeno corruttivo, al fine di ricondurre la molteplicità e varietà delle singole specifiche azioni in un quadro preordinato. Peraltro molte delle azioni sono già state enunciate nei precedenti Piani e prefigurate in specifici strumenti normativi e pertanto obbligatorie.

Il legislatore, di fatto, ha inserito la disciplina delle azioni di prevenzione e contrasto del fenomeno corruttivo in un quadro più ampio che prevede una rete, composita e a maglie sempre più strette, di attività, vincoli e obblighi preordinati a creare un ambiente sfavorevole ai fenomeni di *deviazione*.

Questo quadro normativo impone una serie di iniziative da mettere in atto, delle quali parte sfociano in contenuti propri del piano per la prevenzione, tra i quali il Programma per la Trasparenza e l'Integrità che fa parte integrante di questo Piano e parte costituiscono azioni organizzative generalizzate a livello di Ente, tese a creare una organica e sistematica strategia di contrasto e prevenzione.

Accanto a queste sono individuate misure specifiche e appropriate la cui organizzazione non può che essere demandata a livello "periferico" o misure di carattere specifico, strettamente correlate alle singole attività degli uffici ed alla relativa analisi dei rischi.

Pertanto, per utilità operativa, si è ritenuto opportuno operare una sorta di distinzione tra contromisure cosiddette "centralizzate o generiche" e contromisure "decentrate o specifiche"; cioè tra quelle la cui impostazione e disciplina ha carattere generale e trasversale e altre che devono essere organizzate e gestite al livello dei singoli titolari dei processi/attività.

Il rispetto delle misure già vigenti, il loro miglioramento e l'attuazione di quelle ulteriori previste costituiranno nell'anno 2025 obiettivi trasversali o puntuali a seconda della loro natura, con il contributo che ciascun capo settore può apportare.

In tale contesto le azioni potranno essere articolate e declinate con maggiore dettaglio, individuando indicatori, misure, tempistiche e risorse da parte di quei soggetti che hanno competenza specifica in quelle aree a rischio.

Sulla base dell'approccio metodologico, già elaborato sono state individuate le aree di rischio, i rischi e le contromisure esposti nelle tabelle allegate.

Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato e analizzato al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

La valutazione del rischio si articola in tre fasi:

- a. il processo di identificazione degli eventi rischiosi,
- b. analisi del rischio,
- c. ponderazione del rischio.

a) Identificazione del rischio: consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi. I potenziali rischi, intesi come comportamenti prevedibili, evidenziano una devianza dai canoni della legalità, del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa per il conseguimento di vantaggi da parte di privati.

Questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione.

L'attività di identificazione richiede che per ciascun processo siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione in considerazione del contesto esterno ed interno all'amministrazione.

Per quanto riguarda le azioni da intraprendere, una volta compiuta la valutazione del rischio, dovranno essere valutate le diverse opzioni per ridurre i processi o attività al rischio corruzione.

I rischi vengono identificati:

- mediante consultazione e confronto con i capi settore ;
- ricerca di eventuali precedenti giudiziari (penali o di responsabilità amministrativa) e disciplinari che hanno interessato l'amministrazione negli ultimi 5 anni.

b) L'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce; ciò determinerà il livello di rischio.

L'obiettivo della ponderazione del rischio è di «agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione». La fase di ponderazione del rischio ha lo scopo di stabilire:

- le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio.

Per ciascun rischio catalogato occorre stimare il valore delle probabilità e il valore dell'impatto.



c) La ponderazione del rischio consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi sopra citata e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento. L'analisi dei rischi permette di ottenere una classificazione degli stessi in base al livello di rischio più o meno elevato. Le fasi di processo, i processi o gli aggregati di processo per i quali siano emersi i più elevati livelli di rischio vanno ad identificare le aree di rischio, che rappresentano le attività più sensibili e da valutare ai fini del trattamento. La classifica del livello di rischio viene poi esaminata e valutata per elaborare la proposta di trattamento dei rischi.

Aree Di Rischio Generali (Sezione 2.3.7)

1. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (autorizzazioni e concessioni);
2. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto per il destinatario;
3. Attività di controllo, verifiche, ispezioni e sanzioni;
4. Gestione procedure di approvvigionamento di lavori, servizi e forniture;
5. Procedure di affidamento di incarichi e nomine;
6. Acquisizione e gestione del personale (progressioni del personale interno);
7. Atti autorizzativi;
8. Procedure di erogazione di qualsiasi forma di incentivazione al personale interno;
9. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
10. Affari legali e contenzioso;

Aree di Rischio Specifiche (Sezione 2.3.7)

11. Procedure di collaborazione fra settori nella trasmissione di atti e/o comunque di ogni notizia utile ai fini della corretta predisposizione dei provvedimenti amministrativi e/o ai fini della tutela degli interessi dell'Ente, ivi compresi quelli pendenti dinanzi l'Autorità Giudiziaria.

Elenco Dei Rischi

Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti;
Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità della selezione al fine di favorire particolari soggetti;
Motivazione generica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali;
Uso distorto e manipolato della discrezionalità, anche con riferimento a scelta di tipologie procedimentali al fine di condizionare o favorire determinati risultati;
Irregolare o inadeguata composizione di commissioni di gara e/o di concorso;
Previsione di requisiti "personalizzati" allo scopo di favorire candidati o particolari soggetti ;
Illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione – cessione indebita ai privati – violazione segreto d'ufficio/rivelazione di notizie riservate;
Omissione dei controlli di merito o a campione;
Abuso di procedimenti di proroga – rinnovo – revoca – variante;
Quantificazione dolosamente errata degli oneri economici o prestazionali a carico dei privati;
Quantificazione dolosamente errata delle somme dovute dall'Amministrazione;
Alterazione e manipolazione di dati, informazioni e documenti;
Mancata e ingiustificata applicazione di multe o penalità;
Mancata segnalazione di accordi collusivi;
Erogazione di compensi per attribuire vantaggi economici a persone che non sono in possesso dei requisiti per partecipare al procedimento previsto dalla legge in materia o che non hanno effettiva partecipazione al procedimento o che sono destinatarie di compensi in misura superiore a quanto effettivamente spettante per il grado di partecipazione;
Ritardo nella trasmissione di ogni utile notizia, l' incompletezza dei dati da fornire; la manipolazione dei dati forniti e/o descritti negli atti amministrativi con alterazione dei tempi per agevolare determinati soggetti;
Elusione delle procedure di svolgimento delle attività e di controllo;
Conflitto di interessi.

Con riferimento a quanto descritto, va ricordata la legge n. 97 del 2001, «Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni». In particolare, l'art. 3, comma 1, della richiamata legge stabilisce che «quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza».



Tale norma ha introdotto per tutti i dipendenti a tempo determinato e indeterminato l'istituto del trasferimento ad ufficio diverso da quello in cui prestava servizio per il dipendente rinviato a giudizio per i delitti richiamati. Si tratta di una serie di reati molto più ristretta rispetto all'intera gamma di reati previsti dal Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice Penale.

In caso di condanna definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore ai due anni per gli stessi delitti, è disposta l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego.

Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. In tale fase non si devono proporre delle misure astratte o generali, ma si devono attuare misure specifiche e puntuali. L'individuazione e la progettazione delle misure per la prevenzione della corruzione deve essere realizzata tenendo conto di alcuni aspetti fondamentali.

Distinzione tra misure generali e misure specifiche:

- le misure generali intervengono in maniera trasversale e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione;
- le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano per l'incidenza su problemi specifici.

Da ciò si deduce che sono entrambe altrettanto importanti e utili ai fini della definizione complessiva della strategia di prevenzione della corruzione.

È inoltre importante ribadire che l'individuazione e la conseguente programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano il "cuore" del PTPCT.

Si ricorda, a tal proposito, che la stessa legge 190/2012 specifica che il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, deve necessariamente contenere "gli interventi organizzativi volti a prevenire il (...) rischio". La qualificazione del PTPCT quale documento di natura "programmatoria" evidenzia la necessità di garantire un'adeguata programmazione di tali "interventi organizzativi" (ossia le misure di prevenzione della corruzione). In conclusione, il trattamento del rischio rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta (fase 1) e si programmano le modalità della loro attuazione (fase 2).

Successivamente all'individuazione del livello di rischio, per ciascuno dei processi mappati, si passa al trattamento del rischio inteso con la definizione delle misure di prevenzione dei rischi.

Il trattamento del rischio si divide in due fasi:

1. Individuazione delle misure.
2. Programmazione delle misure.

1. Individuazione delle misure

L'obiettivo di questa prima fase del trattamento è quella di individuare, per quei rischi ritenuti prioritari, l'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione collegate a tali rischi. Per semplificare tale attività, si riportano le principali tipologie di misure che possono essere individuate sia come generali che specifiche in funzione delle esigenze dell'organizzazione.

2. Programmazione delle misure

La seconda fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione. La programmazione delle misure rappresenta un contenuto fondamentale del PTPCT in assenza del quale il Piano risulterebbe privo dei requisiti di cui all'art. 1, comma 5, lett. a) della legge 190/2012. La programmazione delle misure consente, inoltre, di creare una rete di responsabilità diffusa rispetto alla definizione e attuazione della strategia di prevenzione della corruzione. La programmazione operativa delle misure deve essere realizzata prendendo in considerazione almeno gli elementi descrittivi riportati.

Elementi descrittivi delle misure:

- fasi (e/o modalità) di attuazione della misura;
- tempistica di attuazione della misura e/o delle sue fasi. La misura, deve essere cadenzata nel tempo. Ciò consente ai soggetti che sono chiamati ad attuarle, così come ai soggetti chiamati a verificarne l'effettiva adozione (in fase di monitoraggio), di programmare e svolgere efficacemente tali azioni nei tempi previsti;
- responsabilità connesse all'attuazione della misura. Occorre indicare chiaramente i responsabili dell'attuazione della misura e/o delle sue fasi, al fine di evitare fraintendimenti;
- indicatori di monitoraggio e valori attesi, al fine di poter agire tempestivamente su una o più delle variabili sopra elencate definendo i correttivi adeguati e funzionali alla corretta attuazione delle misure.

Sulle tabelle di gestione del rischio sono state indicate le diverse misure di prevenzione laddove con il termine “misura” si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione, o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a neutralizzare o mitigare il livello di rischio connesso ai processi amministrativi posti in essere dall’Ente.

Dati oggettivi per la stima del rischio

Per migliorare il processo di misurazione del livello di rischio è necessario supportare l’analisi di tipo qualitativo con l’esame dei dati statistici che possono essere utilizzati per stimare la frequenza di eventi corruttivi. In particolare:

- i dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell’amministrazione.
- le segnalazioni pervenute, nel cui ambito rientrano certamente le segnalazioni ricevute tramite apposite procedure di whistleblowing, ma anche quelle pervenute dall’esterno dell’amministrazione o pervenute con altre modalità.
- ulteriori dati in possesso dell’amministrazione.

2.3.3 Obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza – Misure di contrasto

La misura di intervento deve essere descritta con accuratezza, al fine di far emergere concretamente l’obiettivo che si vuole perseguire e le modalità con cui verrà attuata per incidere sui fattori abilitanti il rischio.

Tipologie di misure di prevenzione generali o centralizzate (Sezione 2.3.8)

- 1) Misure di controllo;
- 2) Misure di trasparenza;
- 3) Misure di promozione dell’etica e di standard di comportamento;
- 4) Misure di semplificazione;
- 5) Misure di formazione per il personale con priorità per coloro che operano nelle aree maggiormente a rischio;
- 6) Misure di sensibilizzazione e partecipazione sui temi anticorruzione e trasparenza;
- 7) Misure di rotazione del personale addetto alle aree soggette a maggior rischio di corruzione (P.N.A.2016);
- 8) Monitoraggio e controllo dei tempi procedurali;
- 9) Misure di disciplina del conflitto di interessi.

Tipologie di misure di prevenzione specifiche o decentrate (Sezione 2.3.8)

1. Verifica delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali e di vertice (P.N. A. 2016 e 2017);
2. Sviluppare un sistema informatico che non consenta modifiche non giustificate in materia di procedimenti e provvedimenti dei capi settori e dei responsabili dei servizi;
3. Attività ed incarichi extra – istituzionali vietati ai dipendenti;
4. Verifica incompatibilità e inconfiribilità in formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici;
5. Misure di segnalazione e protezione Whistleblowing;
6. Predisposizione di programmi e protocolli:
 - Protocollo di legalità.
 - Patti di integrità.

Con riferimento alle principali categorie di misure, in questo Piano si ritengono particolarmente importanti quelle relative alla semplificazione e sensibilizzazione interna (promozione di etica pubblica).

Le misure di contrasto generali di prevenzione della corruzione.

Il presente Piano annuale, in linea con quanto descritto nei precedenti piani, individua le seguenti misure di contrasto alla corruzione. In relazione alla loro portata, le misure possono essere state definite “generali” in quanto si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull’intera amministrazione di questo ente; “specifiche” laddove invece incidono su problemi specifici individuati tramite l’analisi del rischio e contestualizzati rispetto all’amministrazione di questo Ente.



Misure di controllo

Questa tipologia di controllo è ritenuta fondamentale ai fini della prevenzione della corruzione all'interno dell'ente. Si ritiene, infatti, che produrre atti chiari, adeguatamente motivati, corretti dal punto di vista amministrativo e uniformi, consenta di limitare azioni "devianti", tali da poter favorire taluni soggetti o non seguire le corrette procedure.

Il controllo successivo di regolarità amministrativa ha come obiettivo le seguenti finalità:

- rispetto della normativa comunitaria, statale e regionale,
- rispetto delle norme interne dell'Ente,
- rispetto dei contratti collettivi nazionali e decentrati di lavoro,
- correttezza e regolarità delle procedure,
- correttezza formale nella redazione dell'atto.

Gli esiti dei controlli (effettuati secondo gli indicatori di controllo standardizzati) sono stati raccolti in report semestrali. Inoltre è stata effettuata la verifica sui contratti, in merito all'inserimento della clausola ex art. 53 comma 16 ter D.Lgs.165/2001, in attuazione di quanto previsto dalla normativa e dal Regolamento sui Controlli Interni dell'ente.

Si è provveduto al controllo del 100% dei provvedimenti inerenti alla fase di attuazione del PNRR degli Appalti Pubblici adottando una nuova check-list degli atti PNRR.

Risultati attesi: verifica sull'attività amministrativa in termini efficienza efficacia e buon andamento.

Misure di Trasparenza

Per quanto riguarda l'applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e degli indirizzi in materia di prevenzione della corruzione dettati dal PNA alla fine dell'anno 2023 l'Ente si è dotato di applicativi del gruppo "Finmatica", per aumentare la facilità di accesso e rendere trasparente il percorso dei documenti, secondo le disposizioni normative: - l'applicativo "Casa di Vetro", definito "Amministrazione Trasparente", ha semplificato la gestione dei dati soggetti agli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 33/2013, come modificato dal decreto legislativo 97/2016; l'utilizzo di tale applicativo, operativo a pieno regime, consente, attraverso una rimodulazione dei ruoli del personale coinvolto per l'assemblaggio, l'elaborazione ed il caricamento dei dati nella piattaforma, un'agevole pubblicazione finale degli stessi sul sito istituzionale; - l'applicativo "Sfera - Gestione atti amministrativi versione 2.1", utilizzato per la gestione degli atti amministrativi (redazione, caricamento, trasmissione e sottoscrizione), già nella predisposizione dell'atto amministrativo consente l'avvio automatico della procedura di pubblicazione in alcune delle apposite sezioni (es. estratti, provvedimenti, deliberazioni/determinazioni a contrarre) predisposte per gli adempimenti di cui agli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. 33/2013. L'attivazione del sistema di adozione degli atti amministrativi in modalità informatica, in esecuzione delle disposizioni di cui all'art. 40 del D. Lgs. 82/2005 "Codice dell'Amministrazione Digitale", mediante l'utilizzo dell'applicativo "Sfera Finmatica", integrato con l'applicativo "Casa di Vetro" rappresenta un fondamentale passo per il raggiungimento della massima trasparenza nell'attività dell'azione amministrativa e nella prevenzione e della corruzione.

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

Tra le misure di prevenzione della corruzione i codici di comportamento rivestono nella strategia delineata dalla legge 190/2012 un ruolo importante, costituendo lo strumento che, più di altri, si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in connessione con i PTPCT.

Il codice dovrà caratterizzarsi per un approccio concreto in modo da consentire al dipendente di comprendere con facilità il comportamento eticamente e giuridicamente adeguato nelle diverse situazioni critiche, individuando modelli comportamentali per i vari casi e fornendo i riferimenti ai soggetti interni all'amministrazione per un confronto nei casi dubbi circa il comportamento da seguire.

Il codice di comportamento fissa "i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti a osservare sul posto di lavoro, così traducendo principi generici in regole di comportamento concrete e facilmente applicabili che vanno a integrare i doveri d'ufficio e le altre ipotesi di responsabilità disciplinare previsti dalle norme di legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi,

doveri di comportamento che hanno una rilevanza giuridica che prescinde dalla personale adesione, di tipo morale, del funzionario ovvero dalla sua personale convinzione sulla bontà del dovere.

Esso va rispettato in quanto adottato dall'ordinamento giuridico e, applica il regime degli effetti e delle responsabilità conseguenti alla violazione delle regole comportamentali, previsto dall'art. 54, comma 3 del D.Lgs. 165/2001.

Risultati attesi: buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa.



Misure di semplificazione

Tra le azioni finalizzate alla realizzazione dell'efficienza e semplificazione al fine di avvicinare gli utenti, questa Amministrazione prosegue un progetto di riorganizzazione per processi, avviato a partire dal 2016, per assicurare il raggiungimento degli obiettivi programmati. Il fine principale è quello di un miglioramento qualitativo del servizio reso al cittadino.

La semplificazione, in particolare, è utile laddove l'analisi del rischio abbia evidenziato fattori abilitanti i rischi corruttivi in presenza di una regolamentazione eccessiva o non chiara (che si traduce in una eccessiva complessità e/o non corrette interpretazioni delle regole), tali da generare una forte criticità informativa tra il cittadino e colui che ha la responsabilità nel processo.

Per ovviare a tali difficoltà sarebbe utile attivare iniziative di automatizzazione dei processi per ridurre i rischi di corruzione. La standardizzazione delle procedure assicura maggiore trasparenza e tracciabilità delle decisioni e dei comportamenti, contribuendo a migliorare la qualità dell'azione amministrativa e a rendere conoscibile e comprensibile da parte dei cittadini il modo di operare dell'Ente, determinando il presupposto indispensabile per impedire violazioni della regolarità amministrativa su cui possano manifestarsi fenomeni corruttivi; ciò può costituire un elemento determinante per condividere all'interno dell'Ente prassi e consuetudini operative note agli addetti ai lavori e come tale facilitare anche gli interventi di rotazione resi obbligatori dalla legge 190/2012.

Risultati attesi: snellimento delle procedure amministrative.

Misure di formazione per il personale con priorità per coloro che operano nelle aree maggiormente a rischio.

La legge n. 190/2012 prevede che il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo.

Tra le principali misure di prevenzione della corruzione da disciplinare e programmare nell'ambito del PTPCT rientra la formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo. L'incremento della formazione dei dipendenti, l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza possono costituire obiettivi strategici che gli organi di indirizzo dell'amministrazione sono tenuti ad individuare quale contenuto necessario del PTPCT.

Tutti i dipendenti pubblici, a prescindere dalle tipologie contrattuali (ad esempio, a tempo determinato o indeterminato) devono ricevere una formazione iniziale sulle regole di condotta definite nel Codice di comportamento nazionale (fermo restando che attualmente per difficoltà finanziarie si può ricorrere all'autoformazione e corsi gratuiti).

Le linee di azione relative alla formazione devono prevedere le seguenti fasi:

- I capi settore individuano i dipendenti da inserire nei programmi di formazione e ne propongono i nominativi al RPCT;
- La scelta dovrà ricadere sui soggetti coinvolti nei processi di lavoro con maggiore esposizione al rischio di corruzione.

Con riferimento alle materie di propria competenza ciascun capo settore deve trasmettere al RPCT ai fini della redazione del Piano Annuale della Formazione, una propria proposta contenente:

- a) le materie oggetto di formazione;
- b) i dipendenti che svolgono attività nell'ambito delle materie sopra citate;
- c) le metodologie formative ritenute necessarie.

A tal fine con nota prot. 2256 del 27-01-25 è stato richiesto ai Responsabili dei Settori di comunicare ogni iniziativa già intrapresa o che si intende intraprendere in materia di formazione del personale assegnato alla luce anche della Direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica avente per oggetto : *“Valorizzazione delle persone e produzione del valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”* che prevede, a partire dal 2025 la partecipazione attiva dei dipendenti alle attività di formazione, per una quota non inferiore alle 40 ore pro-capite annue.

L'Amministrazione ha provveduto alla registrazione sulla piattaforma denominata “Syllabus” dei nominativi di tutti i Capi Settori. Quest'ultimi dopo aver completato il proprio profilo nella piattaforma hanno inserito e abilitato i propri dipendenti assegnando un ambito tematico specifico, oltre a quelli più generici che interessano tutto il personale.



I percorsi formativi assegnati a tutti i dipendenti sono i seguenti:

- Competenze digitali per la PA;
- Adottare l'intelligenza artificiale nella PA;
- La cultura del rispetto;
- La difesa dell'integrità pubblica: un pilastro del Governo aperto;
- Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione

Anche per il 2025 è stata confermata l'adesione ad altra offerta formativa denominata "**Valore PA2025**", proposta ed interamente finanziata dall'INPS, a cui questa Amministrazione partecipa sin dal 2019. Si è proceduto a individuare e scegliere, come da regolamento, le due aree tematiche di particolare interesse tra quelle proposte ed in particolare:

- Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare strumenti digitali che favoriscano la condivisione del lavoro anche a distanza
- Gestione delle relazioni e dei conflitti;
- Intelligenza Artificiale: Come funziona, perchè interessa, come si può utilizzare. I sistemi di intelligenza artificiale per la cyber security.

Successivamente, appena verrà abilitata la procedura, si procederà all'inserimento dei nominativi di 4 dipendenti per ogni area tematica, i quali, a loro volta selezioneranno, direttamente in piattaforma, il corso/i di maggior gradimento nell'ambito di quelli che risulteranno attivabili per ogni area tematica. I corsi di formazione relativi al programma "Valore PA2025" verranno attivati a partire dal primo semestre 2026

Il presente Piano individua i seguenti livelli di formazione:

- **formazione base:** destinata al personale che opera nelle aree individuate come a rischio dal presente piano. Essa è finalizzata ad una sensibilizzazione generale sulle tematiche dell'etica e della legalità ed alla promozione di procedimenti amministrativi fondati su principi di correttezza, imparzialità e buon andamento. L'obiettivo è quello di diffondere la "cultura" dell'etica e della legalità quale strumento di prevenzione della corruzione oltre che della normativa e dei regolamenti interni in materia di prevenzione e lotta alla corruzione, con riferimento al PTPCT ed al Codice di Comportamento.
- **formazione tecnica:** destinata ai Capi settore e Responsabili dei servizi che operano nelle aree con processi classificati dal presente Piano a rischio medio, alto e altissimo. Dovrà essere impartita al personale sopra indicato mediante appositi corsi anche su tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto.

Programma triennale di formazione

- Codice di Comportamento del Libero Consorzio.
- Legge 190/2012. Prevenzione e contrasto della corruzione.
- La Trasparenza.
- Aspetti penali e i delitti contro la P.A.
- La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (Whistle blowing).

Nell'ambito del Servizio di formazione e supporto tecnico specialistico per l'adempimento del programma triennale di formazione sono stati attivati i seguenti corsi obbligatori di formazione anticorruzione rivolti a tutti i dipendenti, forniti dalla Società Soluzione Professionisti e riguardanti le seguenti materie:

- Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nelle Pubbliche Amministrazioni;
- Gli obblighi di pubblicazione in "Amministrazione Trasparente": adempimenti, competenze, responsabilità;
- Il conflitto d'interesse dopo l'abrogazione dell'art. 323 del Codice Penale

Risultati attesi: attività amministrativa improntata su principi di correttezza, imparzialità e buon andamento.

Misure di sensibilizzazione e partecipazione sui temi Anticorruzione e Trasparenza

Poiché la corruzione è spesso causata da un problema culturale e/ o dalla mancanza di conoscenze delle regole di comportamento, per ovviare su tali tipologie di fattori è utile mettere in atto adeguate misure di sensibilizzazione e di promozione dell'etica, come formazione ad hoc, informazione e comunicazioni sui doveri e sui comportamenti da tenere in particolari situazioni concrete, coinvolgendo tutto il personale dell'Ente.



È utile in questi casi inoltre analizzare con i responsabili di settore quali situazioni reali sono a rischio corruttivo, in cui si può incorrere durante la normale attività lavorativa e discutere attraverso incontri o tavoli tecnici sui comportamenti che possono favorire l'emergere di criticità, attraverso riflessioni su temi come il ruolo della dirigenza, la relazione tra comportamenti privati e di lavoro in ufficio, l'utilizzo improprio dei beni dell'amministrazione. La individuazione delle misure per la gestione del rischio per essere efficaci devono essere fatte con il coinvolgimento della struttura organizzativa, valutando e recependo le indicazioni dei soggetti interni interessati (responsabili e addetti ai processi), ma anche promuovendo ove possibile opportuni canali di ascolto degli stakeholder. La proposta, pertanto, di misure di prevenzione non può essere considerata come compito esclusivo del RPCT, ma è piuttosto responsabilità di ogni capo struttura che, in quanto competente per il proprio ufficio e a conoscenza dei processi e delle rispettive attività, è il soggetto più idoneo ad individuare misure realmente incisive per prevenire gli specifici rischi. A tal fine è opportuno un confronto continuo tra RPCT e responsabili di settore e dei servizi volti a trovare soluzioni concrete e ad evitare misure astratte, poco chiare o irrealizzabili.

Risultati attesi: favorire il rapporto costante e continuo tra i soggetti coinvolti nel piano ed il RPCT.

Misure di rotazione del personale addetto alle aree soggette a maggior rischio di corruzione.

La rotazione del personale è una misura organizzativa finalizzata a limitare il consolidarsi di comportamenti e relazioni che possano determinare dinamiche di cattiva amministrazione da parte di dipendenti che ricoprono il medesimo ruolo da tempo. L'alternanza pertanto riduce il rischio che un dipendente, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, e instaurando rapporti sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

L'ANAC suggerisce che ove non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, le amministrazioni sono tenute a operare scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi.

La rotazione avverrà, sulla base delle aree identificate a rischio alto, e tenuto conto del temperamento delle esigenze di funzionalità dell'Ente.

- La rotazione straordinaria

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

Al fine di stabilire l'applicabilità della rotazione straordinaria al singolo caso, l'amministrazione è tenuta alla revoca dell'incarico dirigenziale ovvero al trasferimento del dipendente ad altro ufficio se sussistano:

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

L'istituto è previsto dall'art. 16, comma 1, lett. l- quater) d.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva»

Con la delibera 215/2019, l'Autorità ha ritenuto di dover precisare e rivedere alcuni propri precedenti orientamenti in materia di rotazione straordinaria. In particolare si fa riferimento:

- alla identificazione dei reati da tener in conto ai fini dell'adozione della misura;
- al momento del procedimento penale, l'Amministrazione deve adottare il provvedimento di valutazione della condotta del dipendente, adeguatamente motivato, ai fini dell'eventuale applicazione della misura.

- La rotazione ordinaria

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

Il ricorso a tale rotazione deve, infatti, essere considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione, specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo.

In particolare occorre considerare che detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti



Ove, pertanto, non sia possibile utilizzare la rotazione “ordinaria” come misura di prevenzione della corruzione, le amministrazioni sono tenute a operare scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi.

E' altamente consigliato che le amministrazioni introducano nei codici di comportamento l'obbligo per i dipendenti di comunicare all'amministrazione la sussistenza, nei propri confronti, di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

Risultati attesi: riduzione casi di cattiva amministrazione ed eliminazione di dinamiche inadeguate.

Il Libero Consorzio Comunale di Siracusa presenta in termini di risorse umane un forte squilibrio tra le diverse ex categorie di personale. In particolare ad essere particolarmente sкомпensate sono le c.d. fasce più alte in (ex categorie C e D). Il dato è facilmente leggibile, ma a titolo meramente esemplificativo si rappresenta che a fronte di n. 349 dipendenti al 31.12.2024, solo n. 25 sono ascrivibili all'Area dei Funzionari. Ciò ha reso nel corso degli ultimi anni difficile una rotazione ordinaria, anche se sia pure in maniera ridotta la rotazione è in parte avvenuta a seguito della rivisitazione dell'organigramma dell'Ente e di alcuni pensionamenti.

Monitoraggio e controllo termini procedurali.

Dal combinato disposto dell'art.1, comma 9, lett. d) e comma 28 della legge n. 190/2012 deriva l'obbligo per l'amministrazione di provvedere al monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti, provvedendo altresì all'eliminazione di eventuali anomalie.

Risultati attesi: rimozione di eventuali anomalie o abusi nelle procedure.

Misure di disciplina del conflitto di interessi

L'articolo 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012 prevede l'obbligo di monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che vengono in contatto con la stessa o per la stipula di contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere. La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente. Si tratta dunque di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria.

A tal fine, devono essere verificate le ipotesi di relazione personale o professionale che possono dar luogo a circostanze sintomatiche di un possibile conflitto d'interesse secondo quanto prescritto sia dall'articolo 6 del D.P.R. n. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" nonché quelle in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza" secondo quanto previsto dal successivo articolo 7 del medesimo decreto.

Negli ambiti di attività a rischio di corruzione il dipendente ha il dovere di astenersi dall'interferire nell'attività di altri uffici dell'Ente qualora soggetti, anche esterni, si facciano portatori di richieste volte alla violazione delle procedure amministrative o a favorire impropriamente il contatto diretto con gli uffici competenti.

Inoltre i Responsabili del procedimento e i titolari degli Uffici che adottano pareri, valutazioni tecniche, atti e provvedimenti finali, devono astenersi in caso di conflitto di interesse, segnalando tale situazione di conflitto ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n. 241/1990 e s. m. i.

La segnalazione del conflitto di interesse deve essere indirizzata al Capo settore/Funzionario responsabile, il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione integra un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa dell'Ente.

Qualora il conflitto di interessi riguardi il Capo settore, le eventuali iniziative da assumere sono valutate dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il conflitto di interessi nel codice dei contratti pubblici

Particolare attenzione è stata data dall'ANAC alla disciplina del conflitto di interessi in materia dei contratti pubblici (art. 16 del dlgs. n.36 del 31 marzo 2023 modificato dall'art. 15 quater, comma 1, lettera a) del decreto legge n.132 del 29-09-2023 convertito dalla legge n.170 del 23-11-2023 al comma 1) che così recita:



1. Si ha conflitto di interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione.
2. In coerenza con il principio della fiducia e per preservare la funzionalità dell'azione amministrativa, la percepita minaccia all'imparzialità e indipendenza deve essere provata da chi invoca il conflitto sulla base di presupposti specifici e documentati e deve riferirsi a interessi effettivi, la cui soddisfazione sia conseguibile solo subordinando un interesse all'altro.
3. Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 1 ne dà comunicazione alla stazione appaltante o all'ente concedente e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione.
4. Le stazioni appaltanti adottano misure adeguate per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti e delle concessioni e vigilano affinché gli adempimenti di cui al comma 3 siano rispettati.

La disciplina si applica quindi a tutto il personale dipendente, a prescindere dalla tipologia del contratto che lo lega all'Ente (ossia contratto a tempo determinato o contratto a tempo indeterminato) e a tutti coloro che in base ad un valido titolo giuridico legislativo o contrattuale siano in grado di impegnare l'Ente nei confronti dei terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto un ruolo di intervento con compiti funzionali e tale da poterne obiettivamente influenzare l'attività esterna. La principale misura di prevenzione anticorruzione è la dichiarazione resa dai dipendenti a vario titolo e dai soggetti esterni coinvolti.

Risultati attesi : lealtà e correttezza dell'azione amministrativa.

Le misure specifiche di prevenzione della corruzione

-

Verifica delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali e di vertice.

La disciplina dettata dal decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, concerne le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma. 2, del d.lgs. 165/2001. Gli incarichi rilevanti ai fini dell'applicazione del regime delle incompatibilità e inconferibilità sono gli incarichi dirigenziali interni ed esterni, gli incarichi amministrativi di vertice, di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico, le cariche in enti privati regolati o finanziati, i componenti di organo di indirizzo politico, come definiti all'art. 1 del d.lgs. 39/2013.

Si ritiene necessario individuare una specifica procedura di conferimento degli incarichi, tale da garantire: la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e/o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico e la successiva verifica entro un congruo arco temporale, da predefinire; la pubblicazione dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, deve essere contestuale alla dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e/o incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, comma 3, del d.lgs. 39/2013.

L'art. 35-bis del D.lgs. 165/2001, statuisce: *“coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo 1 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”.

Risultati attesi: lealtà, correttezza e buon andamento dell'azione amministrativa.



Un sistema informatico adeguato.

Considerato che tra gli obiettivi strategici dell'Amministrazione rientra il processo di trasformazione della propria struttura burocratica, principiando dall'implementazione di un sistema informatico si è provveduto alla modernizzazione e implementazione del sistema mediante l'adesione al modello nazionale di "riuso di software per le pubbliche amministrazioni" di AGID (Agenzia per l'Italia Digitale) secondo la modalità "Riuso software" dei programmi applicativi inerenti alla Soluzione Software INTEGRA (Integra soluzioni per la Pubblica Amministrazione efficiente e innovativa)
Risultati attesi: massima trasparenza e riduzione margine di errori.

Attività ed incarichi extra – istituzionali vietati ai dipendenti.

L'art. 53 del d.lgs. 165/2001 disciplina lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, nonché del personale in regime di diritto pubblico di cui all'art. 3 del decreto. I dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o svolgere attività che presentano i caratteri dell'abitudine e professionalità o esercitare attività imprenditoriali, secondo quanto stabilito agli articoli 60 e seguenti del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, "Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato".

L'articolo 53, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che *"... con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, sono individuati, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2"*.

Al fine del rilascio dell'autorizzazione il responsabile del settore deve valutare con oggettività la richiesta del dipendente ed in particolare la natura, il tipo di incarico, la misura del compenso, la durata, l'impegno richiesto, e quanto necessario per verificare incompatibilità o conflitto, anche potenziale, di interessi connessi con l'incarico da svolgere. Viene, inoltre, valutata la gravosità dell'impegno e se questo possa incidere negativamente sul contenuto e sulla qualità della prestazione del dipendente, nonché l'assenza di cause di incompatibilità con le attività del servizio e la non sussistenza di esigenze organizzative tali da impedire il rilascio dell'autorizzazione, valutando anche la presenza di incarichi relativi all'anno in corso, già autorizzati e comunicati dall'interessato.

Il responsabile del settore Risorse Umane deve pubblicare tempestivamente in Amministrazione Trasparente gli elenchi dei dipendenti autorizzati al compimento di tali attività extra istituzionali.

Risultati attesi: correttezza e trasparenza dell'azione amministrativa.

Verifica incompatibilità e inconferibilità in formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici.

La normativa in materia di prevenzione della corruzione ha previsto divieti a svolgere determinate attività avendo riguardo a condizioni soggettive degli interessati. In particolare, le disposizioni attuative sono l'articolo 35 bis del d.lgs. n. 165/2001, introdotto dalla Legge n. 190/2012, e l'articolo 3 del d.lgs. 39/2013, attuativo della delega di cui alla stessa legge 190/2012.

Il citato articolo 35-bis stabilisce per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, il divieto:

- a) di far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) di essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati;
- c) di far parte di commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Ulteriore elemento da tenere in considerazione rispetto all'inconferibilità disciplinata dall'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001 è la sua durata illimitata, ciò in ragione della loro natura di misure di natura preventiva e della lettura in combinato degli artt. 25, comma 2, Cost. e 2, comma 1, c.p.

Risultati attesi: lealtà, correttezza e buon andamento dell'azione amministrativa.

Pantouflage

L'istituto del pantouflage è diretto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione. art.53 c.16 ter dlgs n.165/2001.

In pratica, con il divieto di pantouflage si preclude ai dipendenti pubblici, che abbiano esercitato “poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni”, di instaurare rapporti di lavoro, per un periodo di tre anni, con i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione di appartenenza. ANAC nel PNA 2022 specifica che rientrano nei “poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni”, sia provvedimenti afferenti specificamente alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la PA, sia provvedimenti adottati unilateralmente dalla pubblica amministrazione, quale manifestazione del potere autoritativo, che incidono, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.

Al fine di valutare l'applicazione del pantouflage agli atti di esercizio di poteri autoritativi o negoziali, occorrerà valutare nel caso concreto l'influenza esercitata dal Dipendente sul provvedimento finale nei seguenti ambiti: a) rilascio di pareri autoritativi: autorizzazioni, concessioni (di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere); b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, contratti di gara, contratti per l'acquisizione di beni e servizi ecc.); c) Attività correlate alle procedure di accreditamento e convenzionamento; d) Attività di ispezione/controllo/vigilanza a qualsiasi titolo espletata.

Tra le misure adottate è prevista, che nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici tra i requisiti generali di partecipazione, una specifica dichiarazione da parte dei concorrenti. L'operatore economico non deve aver stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici.

E anche previsto l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale che prevedono specificatamente il divieto di pantouflage

La norma prevede, inoltre, in caso di violazione del divieto, specifiche conseguenze sanzionatorie che svolgono effetto nei confronti sia dell'atto sia dei soggetti. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti.

Per quanto riguarda l'ambito di applicazione del divieto nonché sui chiarimenti formulati dall'ANAC sull'applicazione dell'istituto si rinvia alle indicazioni formulate dall'ANAC nella delibera n. 1074 del 21.11.2018 di approvazione dell'aggiornamento 2018 al PNA, al PNA 2019. e al PNA 2022.

Risultati attesi: lealtà ,correttezza e buon andamento dell'azione amministrativa.

Misure di segnalazione e protezione Whistleblowing

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il D.lgs. n. 24/2023 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali". Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le disposizioni ivi previste sono divenute efficaci dal 15 luglio 2023. Come stabilito da citato decreto l'ANAC con deliberazione n. 311 del 12 luglio 2023 ha adottato apposite Linee Guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne.

Il D.lgs. n. 24/2023 ha previsto i seguenti canali di segnalazione: - **“interno”** raggiungibile attraverso il sito dell'Ente Provincia al banner **“WHISTLEBLOWING”** - **“esterno, ANAC”**, raggiungibile all'indirizzo <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>; - **“divulgazione pubblica”** (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone); - denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile. La segnalazione o divulgazione pubblica deve essere effettuata utilizzando esclusivamente i canali previsti dalla norma. Si fa presente che a norma dell'art. 6 del D.lgs. n. 24/2023, la segnalazione deve sempre essere effettuata prima attraverso il canale interno messo a disposizione dell'Amministrazione, . Ai sensi dell'art. 4, comma 5 del D.lgs. n. 24/2023 la gestione del canale di segnalazione interno nella pubblica amministrazione è affidata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.



Il sistema di “**segnalazione interno**” attraverso la piattaforma dell’Ente, permette di gestire le segnalazioni con garanzia di riservatezza, anche con ricorso a strumenti di crittografia, per garantire l’identità del soggetto segnalante, della segnalazione, delle persone coinvolte e del contenuto. Il trattamento dei dati personali sarà improntato nel pieno rispetto del Regolamento UE 2016/679, del D. Lgs. N 196/2003 e del D.Lgs n.101/2018.

Le segnalazioni saranno esaminate dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, quale soggetto destinatario delle comunicazioni, il quale potrà interloquire con il soggetto segnalante, gestire la pratica, richiedere eventuali integrazioni.

La piattaforma garantisce:

- Protezione dei soggetti coinvolti: l’identità del soggetto segnalante (whistleblower), dei soggetti coinvolti e delle persone menzionate nella segnalazione non possono essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere la segnalazione sino alla conclusione del procedimento;
- Riservatezza della segnalazione: il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione viene mantenuta riservata in ogni fase di gestione della segnalazione;

La “**segnalazione esterna ANAC**”, può essere fatta solo se ricorre una delle seguenti condizioni:

- Nell’ambito del contesto lavorativo non è previsto un canale di segnalazione interna, è inattivo o non conforme;
- È stata già presentata una segnalazione interna e la stessa non ha avuto riscontro;
- Il segnalante ha fondato motivo di ritenere che una segnalazione interna sarebbe inefficace o possa determinare un rischio di ritorsione;
- Il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La “**divulgazione pubblica**” invece ricorre, quando il segnalante che ha prevalentemente effettuato una segnalazione interna ed esterna senza alcun riscontro, ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, secondo le condizioni e le modalità previste dall’art. 15 del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023.

Sono previste anche misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell’Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. È istituito presso l’ANAC l’elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L’elenco, pubblicato dall’ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

L’ANAC ha emanato il 30 luglio 2025 due nuove delibere (nn.328/2025 e 329/2025) che revisionano le modalità di archiviazione delle segnalazioni di illeciti, attraverso il whistleblowing. Nello specifico, viene rivisto l’elenco delle situazioni nella quali è possibile l’archiviazione delle segnalazioni all’Autorità anticorruzione, ovvero:

- manifesta infondatezza;
- contenuto generico;
- manifesta incompetenza;
- questioni di carattere prevalentemente personale del segnalante “tese ad ottenere l’accertamento nel merito di proprie vicende soggettive”;

Quanto all’incompatibilità degli incarichi verrà data priorità:

- alle segnalazioni provenienti da Autorità e Organi istituzionali deputati a svolgere attività di controllo e vigilanza come Guardia di Finanza, magistratura, prefettura;
- alle segnalazioni legate ad amministrazioni dello Stato ed enti pubblici nazionali e, nell’ambito di queste, a quelle concernenti i titolari di posizioni apicali;
- alle segnalazioni provenienti da RUP

Risultati attesi: maggiore garanzia dell’anonimato di colui che denuncia fatti illeciti e un’attenzione maggiore e approfondita nell’analisi e nel riscontro della segnalazione

Protocolli di legalità e patti di integrità

I protocolli di legalità o patti di integrità sono strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tali azioni, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (ex art. 97 Cost.) e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici.

Si tratta di un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzato ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - che sotto il profilo del contenuto - nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento nell'aggiudicazione del contratto.

L'A.V.C.P. con determinazione n. 4 del 2012 si è pronunciata circa la legittimità di prescrivere l'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità. Nella determinazione si precisa che *“mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, infatti, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara”* (cfr. Cons. St., sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., 9 settembre 2011, n. 5066).

- Il protocollo di legalità Dalla Chiesa stipulato a seguito dell'Accordo di programma Quadro tra “Carlo Alberto dalla Chiesa” tra il Ministero dell'Interno, il Ministero dell'Economia e delle Finanze e la Regione Siciliana avente lo scopo di contribuire ad una azione di prevenzione (*omissis*) e a favorire la collaborazione nella lotta alla criminalità nel territorio regionale e locale.

- Patti di integrità.

Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della legge 190/2012, di regola, predispongono e utilizzano protocolli di legalità o patti d'integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

In questo contesto le attività formative del personale impegnato in tali aree è fondamentale e necessario per prevenire i rischi corruzione.

I processi di formazione devono essere distinte in processi di formazione "base" e processi di formazione "continua" per aggiornamenti in ossequio alle prescrizioni dell'art. 8 del codice antimafia e anticorruzione della pubblica amministrazione, denominato codice "Vigna", costituente il codice comportamentale del dipendente pubblico, onde garantire il buon funzionamento dell'amministrazione e, al contempo, l'impermeabilità del sistema amministrativo ai fenomeni mafiosi e corruttivi.

Risultati attesi: incremento della sicurezza degli appalti e trasparenza delle relative procedure di gara onde prevenire eventi corruttivi.

I meccanismi di attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il rischio di corruzione

I meccanismi di attuazione e di controllo delle decisioni sono:

- la pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, nel sito istituzionale dell'Ente quale metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino-utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione disciplinate dal presente piano;
- per le attività indicate nel presente piano sono individuate le regole di legalità o integrità, già statuite dalla legislazione nazionale e/o regionale e comunque già adottate e/o da emanare;
- il decreto del 15 dicembre 2011 dell'Assessore regionale delle autonomie locali e della Funzione Pubblica che ha definito relativamente agli articoli 8, 9, 13, 14, 16, 17, 18 e 20 della l.r. 10/1991 e l.r. 5/2012, i profili applicativi stabilendo, per quanto concerne l'art. 8 che *“la disposizione impegna tutti gli enti di cui all'art. 1 l.r. n. 10/1991 ad adottare i percorsi formativi ed educativi per prevenire le infiltrazioni mafiose e la corruzione all'interno del ramo amministrativo di propria competenza”*.



Altresì fra i meccanismi di attuazione e di controllo delle decisioni sono da annoverare:

- la programmazione triennale delle forniture di beni e servizi, in forza della quale l'Ente procede, almeno sei mesi prima della scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura dei beni e servizi, all'indizione delle procedure di selezione secondo le modalità indicate dal D. Lgs. 50/2016;
- l'attuazione dei procedimenti del controllo di gestione, monitorando con la applicazione di indicatori di misurazione dell'efficacia ed efficienza (economicità e produttività) le attività individuate dal presente piano, quali a più alto rischio di corruzione;
- le sopra citate regole di legalità o integrità del presente piano della prevenzione della corruzione, riferente a forniture di beni, servizi o realizzazione di lavori, devono essere introdotte, a pena di esclusione (comma XVII legge 190/2012), nella lex specialis di gara;
- la comunicazione al cittadino, imprenditore, utente che chiede il rilascio del provvedimento autorizzativo, abilitativo, concessorio oppure qualsiasi altro provvedimento o atto dei seguenti dati:
 - a. il nominativo del responsabile del procedimento,
 - b. il termine entro il quale sarà concluso il procedimento amministrativo.

Il Responsabile di settore verifica periodicamente la corretta esecuzione dei regolamenti, protocolli e procedimenti disciplinanti le decisioni nelle attività a rischio corruzione ed assume la responsabilità della gestione dell'intero sistema anticorruzione nell'ambito del settore a cui è preposto. Provvede in qualsiasi momento ad informare il responsabile della prevenzione della corruzione delle eventuali azioni da porre in essere per la correzione delle anomalie e/o criticità riscontrate e/o verificatesi

2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Essendo il PTPCT un documento di programmazione, appare evidente che ad esso debba logicamente seguire un adeguato monitoraggio e controllo della corretta e continua attuazione delle misure.

La gestione del rischio, pertanto, si completa con la successiva azione di monitoraggio finalizzata alla verifica dell'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel PTPCT da parte delle unità organizzative in cui si articola l'amministrazione e dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate e, quindi, alla successiva messa in atto di eventuali ulteriori strategie di prevenzione.

A tal fine può essere utile prevedere, nel corso dell'anno, incontri tra il RPCT (e la struttura di supporto) e i responsabili dell'attuazione delle misure. Il RPCT potrà svolgere degli audit specifici, con verifiche sul campo che consentono il più agevole reperimento delle informazioni, evidenze e documenti necessari al miglior svolgimento del monitoraggio. I responsabili degli uffici e i dipendenti tutti, quando richiesto e nelle modalità specificate, hanno il dovere di fornire il supporto necessario al RPCT. Si rammenta che tale dovere, laddove disatteso, può dar luogo a provvedimenti disciplinari. Il monitoraggio è attuato dagli stessi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio, in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012, il RPCT entro il termine stabilito dall'ANAC redige una relazione sull'attività svolta nell'ambito della prevenzione e contrasto della corruzione relativo al precedente piano. Il Piano 2025-2027 prevede, come nel passato, due monitoraggi semestrali.

Salvi i controlli previsti dai regolamenti adottati ai sensi e per gli effetti di cui al D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, con cadenza semestrale, i Responsabili di Settore trasmettono al RPCT un report indicante, per le attività a rischio afferenti il settore di competenza:

1. Il numero complessivo dei procedimenti adottati;
2. Il numero dei procedimenti per i quali non sono stati rispettati gli standard procedurali previsti;
3. La segnalazione dei procedimenti per i quali non è stato rispettato l'ordine cronologico di trattazione;
4. Numero dei procedimenti adottati nelle aree a rischio;
5. Verifica attuazione delle misure definite nel Piano : Pantouflage – Rispetto della disciplina sulla tutela dei dati personali – Verifica insussistenza e conflitto di interessi;
6. Indicare eventuali criticità riscontrate;
7. Azioni correttive sulle modalità di svolgimento dei processi a rischio;
8. Analisi e successiva verifica di segnalazioni di reati di corruzione pervenute tramite il meccanismo del *whistleblowing* o attraverso fonti esterne;
9. Verifica dell'adeguatezza delle misure previste dal Piano sulla base di eventuali segnalazioni pervenute;
10. Rispetto degli obblighi di pubblicazione previste nel Piano;
11. Altre eventuali misure ritenute utili ai fini della prevenzione e contrasto della corruzione.

Il RPCT svolge, come previsto dall'art. 43 del D. Lgs. n. 33/2013, l'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, attraverso un monitoraggio semestrale o quando lo riterrà opportuno.

2.3.5 Programmazione della trasparenza

Il Programma, è elaborato in ottemperanza all' art. 10 del d.lgs. n. 33/2013, ed è ispirato al principio della trasparenza, inteso come accessibilità totale a tutti gli aspetti dell'organizzazione tenendo conto delle indicazioni contenute nella Delibera CiVIT n. 50/2013 "Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la Trasparenza e l'integrità 2014-2016", sulla scorta di quanto convenuto nell'Intesa sancita nella Conferenza Unificata del 24 luglio 2013, ai sensi dei commi 60 e 61 dell'art. 1 della legge n. 190/2012; l'ANAC ha indicato nella delibera n. 1310/2016 che il Piano deve contenere una sezione dedicata alla trasparenza, impostata come atto fondamentale, con il quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati. Al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni caratteristica essenziale della sezione è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione.

Le iniziative previste sono finalizzate a:

- garantire un adeguato livello di trasparenza nell'azione amministrativa;
- promuovere la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità;
- assicurare un controllo diffuso sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche;
- realizzare una amministrazione aperta e al servizio del cittadino.

Il Programma è anche improntato al principio generale di trasparenza così come specificato dall'art. 1 comma 1 del D. Lgs. N. 97/2016: "La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati, e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche...." pertanto con l'obbligo di definire nell'home page del sito istituzionale di una apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente" strutturata in sotto-sezioni, sono stati inseriti i documenti, le informazioni ed i dati previsti dal decreto 33/2013 e ss. mm. e ii. Le sottosezioni di primo e secondo livello sono denominate come indicato nella tabella 1 del decreto 33/2013 e sulla base di quanto previsto dallo stesso decreto.

I dati devono essere pubblicati tempestivamente ed aggiornati periodicamente, ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013, con le modifiche previste nel D. Lgs. 97/2016. La pubblicazione deve essere mantenuta per un periodo di 5 anni e comunque finché perdurano gli effetti degli atti (artt. 6, 7 e 8).

Le informazioni devono essere complete, di facile consultazione, comprensibili e prodotte in un formato tale da poter essere riutilizzate.

Ai sensi del disposto dell'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016 e per ultimo con Delibera ANAC 264/2023 è stato rappresentato nella tabella (Allegato 4) "**Mappa degli obblighi di pubblicazione**" i flussi per la pubblicazione dei dati, sono stati identificati gli uffici responsabili dell'elaborazione, della trasmissione e della pubblicazione dei dati; sono state definite le tempistiche per l'aggiornamento, la pubblicazione ed il monitoraggio. I Responsabili della pubblicazione e aggiornamento dei dati sono i Responsabili dei Settori che possono nominare dei collaboratori come referenti. I Responsabili di settore hanno il compito di collaborare con il Responsabile della Trasparenza per l'elaborazione del piano ai fini dell'individuazione dei contenuti del programma.

Pur rimanendo la responsabilità per la pubblicazione di dati ai Capi Settori sono stati individuati dai capi settori i seguenti referenti :

RESPONSABILE UFFICIO GABINETTO	SIG. BITTOLO GIROLAMO
1 SETTORE – AFFARI GENERALI	DOTT. SSA BONACCORSO APOLLONIA
2 SETTORE – RISORSE UMANE	SIG.RA CALVO CARLA
3 SETTORE – ECONOMICO FINANZIARIO	SIG.RA BASILE CORRADA
4- SETTORE – INFORMATIZZAZIONE-DIGITALIZZAZIONE – PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	SIG.RA DI STEFANO TERESA
5-SETTORE- PUBBLICA ISTRUZIONE-SERVIZI SOCIALI-CULTURA E SPORT	SIG.RA MILAZZO ANGELA
6-SETTORE – SVILUPPO ECONOMICO-AUTOSCUOLE-PROTEZIONE CIVILE	SIG.RA SARACENO ERMELINDA
7-SETTORE-APPALTI	SIG.RA ANNINO LOREDANA
8-SETTORE-VIABILITA'	SIG.RA CARPINTERI FILOMENA



9-SETTORE-MANUTENZIONE PATRIMONIO	ING. PAOLO TRIGILIO
10-SETTORE- TERRITORIO E AMBIENTE	ANGELOTTI SERGIO
11-SETTORE-AVVOCATURA	SIG.RA MONELLO ANTONELLA
12-SETTORE – POLIZIA PROVINCIALE	SIG. RUSCICA SEBASTIANO
13-TRANSIZIONE ENERGETICA	DOTT. VALLONE GIOVANNI

Il Responsabile per la Trasparenza è individuato nel Segretario Generale. Al RPCT è assegnato un ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione. In particolare, svolge stabilmente, avvalendosi dell'ufficio di supporto presente nel 1° Settore "Affari Generali", un'attività di controllo generale sull'adempimento, da parte dell'Amministrazione, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando, ai sensi dell'art. 43, comma 1 del D.lgs. n. 33/2013, la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'Organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi, all'Ufficio di Disciplina, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Il Nucleo di Valutazione esercita un'attività di impulso nei confronti del vertice politico-amministrativo nonché del responsabile per la trasparenza per l'elaborazione del Programma e "promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità" effettuando un monitoraggio in base alle indicazioni fornite dall'ANAC

Allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini e in base al principio generale di trasparenza che prevede l'accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, è possibile l'utilizzo dell'accesso civico nelle seguenti forme:

1. Accesso civico semplice che consente a chiunque di accedere a dati, documenti e informazioni delle pubbliche amministrazioni senza necessità di dimostrare un interesse legittimo (Art. 5, commi 1 e 2 del D Lgs 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n.97/2016). per i quali è stato disatteso l'obbligo di pubblicare (art.5, c.1).

2. Accesso civico generalizzato (o accesso FOIA) che è il diritto di chiunque di richiedere documenti, dati o informazioni ulteriori rispetto a quelli che le amministrazioni sono obbligate a pubblicare (art.5, c. 2). Accanto all'accesso civico, semplice e generalizzato, continua a sussistere l'accesso ai documenti amministrativi, definito "accesso documentale o qualificato" di cui alla L.241/1990, che consente al soggetto interessato di esercitare al meglio le proprie facoltà di partecipazione, opposizione o difesa giudiziale in quanto titolare di posizioni giuridiche qualificate.

Tutte le informazioni necessarie per presentare una richiesta di accesso civico sono indicate nell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti-Accesso Civico"

Inoltre, come raccomandato nelle Linee guida ANAC di cui alla delibera n.1309/2016, l'Ente ha provveduto alla realizzazione del "Registro degli accessi", pubblicato nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente "Altri Contenuti-Accesso Civico", contenente i dati relativi alle domande di accesso e al relativo esito.

L'istanza di accesso civico, per la quale è possibile utilizzare l'apposito modulo pubblicato in calce, va presentata alternativamente ad uno dei seguenti uffici:

- All'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;
- All'ufficio relazioni con il pubblico;
- Al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ove l'istanza abbia a oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del presente decreto.

L'attuazione della trasparenza deve essere in ogni caso temperata con l'interesse costituzionalmente protetto della tutela della riservatezza e di quanto previsto con la nuova disciplina della tutela dei dati personali (Regolamento UE 2016/679). Quindi nel disporre la pubblicazione si dovranno adottare tutte le misure necessarie per evitare un'indebita diffusione di dati personali, che comporti un trattamento illegittimo, consultando gli orientamenti del Garante per la protezione dei dati personali per ogni caso dubbio. In particolare si richiamano le disposizioni dell'art. 11 del D. Lgs. n. 196/2003, sui principi di non eccedenza e pertinenza nel trattamento, e degli artt. 4, commi 3-6, 26, comma 4, del D. Lgs. n. 33/2013, che contengono particolari prescrizioni sulla protezione dei dati personali.

2.3.6 La trasparenza degli appalti pubblici e la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici

In applicazione del Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 che ha imposto alle Stazioni Appaltanti l'uso obbligatorio di piattaforme di e-procurement certificate per la gestione delle procedure di affidamento contrattuale, dal mese di Gennaio 2024 si è provveduto ad affidare, alla ditta Tuttogare PA, il servizio di "GESTORE" della nostra piattaforma "Appalti&Contratti" (certificata AgID) ed è stata attivata, al contempo, la posizione sulla PDND e sui sistemi Anac.

Il D.lgs. n. 36/2023, all'art. 19, comma 3 stabilisce inoltre che l'intero ciclo di vita dei contratti pubblici deve essere svolto mediante le piattaforme e i servizi infrastrutturali digitali delle singole stazioni appaltanti e i dati contenuti in dette piattaforme sono oggetto di comunicazione alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) di cui è titolare ANAC ai sensi dell'art. 23 del D.lgs. n. 36/2023.

Gli obblighi di pubblicazione sono assolti mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in Amministrazione Trasparente T secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ssgg e dalle delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023

Le stazioni appaltanti pubblicano in Amministrazione Trasparente, sottosezione Bandi e contratti, il link (indicato da ANAC sul portale dati aperti) tramite il quale si accede alla sezione della BDNCP. In questa sezione, sono pubblicate, per ogni procedura di affidamento associata a un CIG, tutte le informazioni trasmesse attraverso Simog.

Con particolare riferimento alla sezione “Bandi di gara e contratti” (Allegato 4) “**Mappa degli obblighi di pubblicazione**” si fa presente che gli obblighi riportati sono quelli contenuti nell’allegato 1 alla deliberazione dell’ANAC n. 264 del 20 giugno 2023, come sostituito dall’allegato 1 alla deliberazione dell’ANAC n. 601 del 19 dicembre 2023, i quali non devono essere comunicati alla BDNCP e pertanto sono pubblicati nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dell’Amministrazione.

In merito al tema della trasparenza in materia di contratti pubblici del PNRR, resta ferma la disciplina speciale dettata dal MEF per quanto concerne la trasmissione al sistema informativo “ReGiS” descritta nella parte Speciale del PNA 2022, come aggiornata dalle Linee guida e Circolari successivamente adottate dal MEF.

2.3.7 AREE DI RISCHIO GENERALI - Mappatura dei rischi

AREE DI RISCHIO	NATURA DEI RISCHI	LIVELLO DEI RISCHI	SOGGETTO RESPONSABILE
Area 1 Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (autorizzazioni e concessioni) Fasi 1. Uso sale o spazi espositivi a soggetti terzi; 2. Classificazione strutture ricettive: 2.1. Ricezione istanza richiesta autorizzazione /concessione. 2.2. Esame istanza, accertamento documentazione ed eventuale richiesta di integrazioni, se mancante. 2.3. Rilascio provvedimento. 3. Autorizzazione per interventi stradali. 4. Concessione occupazione di spazi ed aree pubbliche e/o attraversamenti stradale: 4.1. Ricezione istanza richiesta autorizzazione /concessione. 4.2. Esame istanza, accertamento documentazione ed eventuale richiesta di integrazioni, se mancante. 4.3. Sopralluogo per verifica fattibilità nel rispetto del Codice della Strada e del Regolamento di Autorizzazione e concessione. 4.4. Rilascio provvedimento dopo avvenuta controfirma del disciplinare. 4.5. Trasmissione all’Ufficio Tributi.	1. Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l’adozione di atti o provvedimenti. 2. Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità della selezione al fine di favorire soggetti particolari. 3. Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l’adozione di scelte discrezionali. 4. Abuso di procedimenti di proroga- rinnovo. 5. Quantificazione dolosamente errata degli oneri economici a privati.	MEDIO	Responsabile di settore



4.6. Ricezione comunicazione della impresa richiedente inizio lavori. 4.7. Accertamento termini esecuzione lavori. 4.8. Ricezione comunicazione fine lavori con dichiarazione che i lavori sono stati eseguiti secondo l'autorizzazione. 5. Rilascio parere per Autorizzazione Integrata Ambientale. 6. Provvedimenti di adozione della Autorizzazione Unica Ambientale. 7. Autorizzazione Valutazione impatto ambientale. 8. Rilascio Licenza di pesca in acque interne. 8.1. Ricezione istanza richiesta. 8.2. Esame istanza, accertamento documentazione ed eventuale richiesta di integrazioni, se mancante. 8.3. Rilascio del provvedimento.			
---	--	--	--

AREE DI RISCHIO	NATURA DEI RISCHI	LIVELLO DEI RISCHI	SOGGETTO RESPONSABILE
Area 2 Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto per il destinatario Fasi 1. Acquisizione istanza di parte. 2. Istruttoria e Verifica documentazione ed eventuale richiesta di integrazioni secondo quanto stabilito dal regolamento vigente. 3. Accoglimento dell'istanza. 4. Predisposizione DD di impegno. 5. Predisposizione elenco beneficiari. 6. Acquisizione documentazione consuntiva (fatture, relazione, etc). 7. Liquidazione contributi.	1. Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti. 2. Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza ed imparzialità della selezione al fine di favorire soggetti particolari. 3. Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali. 4. Uso distorto e manipolato della discrezionalità in di scelta di tipologie procedimentali al fine condizionare o favorire determinati risultati. 5. Previsione dei requisiti "personalizzati" allo scopo di favorire candidati o soggetti particolari. 6. Omissione dei controlli di merito o a campione.	MEDIO	Responsabile di settore



AREE DI RISCHIO	NATURA DEI RISCHI	LIVELLO DEI RISCHI	SOGGETTO RESPONSABILE
Area 3 Attività di controllo, verifiche, ispezioni e sanzioni Fasi 1. Controllo- verifiche ed ispezioni 1.1. Monitoraggio delle attività di prevenzione incendi ed acquisizione rendicontazione per il rimborso spese. 1.2. Controlli amministrativi periodici sugli “autocontrolli” dell’impresa (cui è tenuta in base all’attività) alle emissioni in atmosfera ai sensi art.272 co. 3 D.lgs. 152/06. 1.3. Controlli ambientali con sopralluogo e verifica documentale a campione e/o su segnalazione. 1.4. Verifica prescrizioni contenute in autorizzazione e controllo del progetto di realizzazione dell’impianto di gestione rifiuti. 1.5. Controlli per le violazioni di natura ambientale relative alla gestione rifiuti emissione di processo verbale di illecito amministrativo. 1.6. Controlli per violazione di natura penale comunicazione di notizia di reato alla competente autorità giudiziaria. 1.7. Contributo alle famiglie: Verifiche a campione sulle dichiarazioni rese dai disabili/tutori/genitori. Verifiche a campione sulle dichiarazioni rese dai disabili/tutori/genitori. 1.8. Servizio di trasporto in favore di studenti in situazione di handicap grave. Vigilanza e controllo sul servizio reso. 2. Sanzioni 2.1. Acquisizione verbale di accertamento elevato da personale interno o altri enti. 2.2. Registrazione cartacea ed informatica. 2.3. Acquisizione eventuale pagamento o memorie difensive o richiesta di audizione. 2.4. Trasmissione eventuali ricorsi all’ufficio interno che ha effettuato l’accertamento per	1. Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l’adozione di atti o provvedimenti. 2. Omissione dei controlli di merito o a campione. 3. Quantificazione dolosamente errata degli oneri economici o prestazionali a carico dei privati. 4. Mancata e ingiustificata applicazione di multe o penalità.	MEDIO	Responsabile di settore



richieste di controdeduzione. 2.5. Trascorsi i termini, si procede all'emissione dell'ordinanza di ingiunzione. 2.6. In caso di ricorsi, trasmissione degli atti al Servizio Avvocatura in presenza di opposizione all'ordinanza presso il Tribunale. 2.7. Trascorsi i termini stabiliti dalla L. 689/81, si procede all'iscrizione a ruolo.			
---	--	--	--

AREE DI RISCHIO	NATURA DEI RISCHI	LIVELLO DEI RISCHI	SOGGETTO RESPONSABILE
Area 4 Gestione procedure di approvvigionamento di lavori, servizi e forniture Fasi 1. Procedura aperta 1.1. Programmazione. 1.2. Progettazione. 1.3. Acquisizione determina a contrarre ed elaborati progettuali con relativo C.I.G. e C.U.P. Verifica completezza atti pervenuti. 1.4. Elaborazione e pubblicazione bando di gara. 1.5. Fissazione dei termini per la ricezione delle offerte. 1.6. Trattamento e custodia della documentazione di gara. 1.7. Nomina della commissione di gara. 1.8. Verifica. Effettuazione delle comunicazioni. 1.9. Verifica. dei requisiti ai fini dell'aggiudicazione 1.10. Formalizzazione dell'aggiudicazione. 1.11. Stipula del contratto. 1.12. Esecuzione. 1.13. Rendicontazione. 2. Procedura ristretta. 2.1. Programmazione. 2.2. Progettazione. 2.3. Acquisizione determina a contrarre ed elaborati progettuali con relativo C.I.G. e C.U.P. Verifica completezza atti pervenuti. 2.4. Elaborazione e pubblicazione bando di gara. 2.5. Trattamento e custodia della documentazione di gara. 2.6. Gestione delle sedute di gara. 2.7. Verifica Effettuazione delle	1. Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza ed imparzialità della selezione al fine di favorire soggetti particolari. 2. Uso distorto e manipolato della discrezionalità, anche con riferimento a scelta di tipologie procedurali al fine di condizionare o favorire determinati risultati. 3. Irregolare composizione di commissione oppure nomina commissari non adeguati o compiacenti. 4. Previsione di requisiti "personalizzati" allo scopo di favorire candidati o soggetti particolari. 5. Illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione – cessione indebita ai privati – violazione segreto d'ufficio. 6. Omissione dei controlli di merito o a campione. 7. Mancata segnalazione accordi collusivi. 8. Accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso. 9. Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa. 10. Utilizzo della procedura	ALTO	Responsabile di settore



comunicazioni. 2.8. Verifica dei requisiti ai fini dell'aggiudicazione. 2.9. Formalizzazione dell'aggiudicazione. 2.10. Stipula del contratto. 2.11. Esecuzione. 2.12. Rendicontazione. 3. Procedura competitiva con negoziazione 3.1. Programmazione. 3.2. Progettazione. 3.3. Acquisizione determina a contrarre ed elaborati progettuali con relativo C.I.G. e C.U.P. Verifica completezza atti pervenuti. 3.4. Elaborazione e pubblicazione bando di gara. 3.5. Trattamento e custodia della documentazione di gara 3.6. Gestione delle sedute di gara. 3.7. Verifica Effettuazione delle comunicazioni 3.8. Verifica dei requisiti ai fini dell'aggiudicazione 3.9. Formalizzazione dell'aggiudicazione 3.10. Stipula del contratto. 3.11. Esecuzione 3.12. Rendicontazione 4. Procedura negoziata senza previa pubblicazione del bando 4.1. Programmazione. 4.2. Progettazione. 4.3. Acquisizione determina a contrarre ed elaborati progettuali con relativo C.I.G. e C.U.P. Verifica completezza atti pervenuti. 4.4. Elaborazione e pubblicazione bando di gara. 4.5. Trattamento e custodia della documentazione di gara. 4.6. Gestione delle sedute di gara. 4.7. Verifica Effettuazione delle comunicazioni. 4.8. Verifica dei requisiti ai fini dell'aggiudicazione. 4.9. Formalizzazione dell'aggiudicazione. 4.10. Stipula del contratto. 4.11. Esecuzione. 4.12. Rendicontazione.	negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa. 11. Ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare il ribasso effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni. 12. Adozione atti di contabilità al di fuori dei tempi e delle modalità di legge e di contratto per favorire l'appaltatore. 13. Scelta, conduzione ed esito procedimenti di risoluzione delle controversie alternativi alla tutela giurisdizionale per favorire appaltatore.		
---	--	--	--



AREE DI RISCHIO	NATURA DEI RISCHI	LIVELLO DEI RISCHI	SOGGETTO RESPONSABILE
Area 5 Procedure di affidamento di Incarichi e nomine. Fasi 1. Verifica requisiti. 2. Ricerca dei candidati. 3. Nomina o designazione. 4. Rappresentanti presso Enti. 5. Aziende, Consorzi, Istituzioni e Società Partecipate. 6. Nomina/rinnovo/sostituzione membri commissione d'esame.	1. Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità della selezione al fine di favorire soggetti particolari. 2. Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali. 3. Uso distorto e manipolato della discrezionalità in materia di scelta di tipologie procedimentali al fine di condizionare o favorire determinati risultati. 4. Omissione dei controlli di merito o a campione.	ALTO	Responsabile di settore

AREE DI RISCHIO	NATURA DEI RISCHI	LIVELLO DEI RISCHI	SOGGETTO RESPONSABILE
Area 6 Acquisizione e progressione del personale interno. Fasi 1. Assunzione del personale 1.1. Redazione del bando e pubblicazione. 1.2. Nomina Commissione 1.3. Ammissione candidati. 1.4. Sorveglianza in sede di espletamento delle prove. 1.5. Predisposizione contratto e stipula. 2. Aggiornamento Profili Professionali. 2.1. Sentenza su ricorso proposto da un dipendente ad una selezione o concorso bandito dall'Ente. 2.1.1. Esecuzione della Sentenza con predisposizione del relativo provvedimento. 2.1.2. Predisposizione e stipula del relativo contratto. 2.2. Istanza di parte. 2.2.1. Acquisizione domande o avviso pubblico. 2.2.2. Verifica requisiti. 2.2.3. Trasmissione elenco ammessi /esclusi. 2.2.4. Predisposizione determinazione di ammissione dei candidati.	1. Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti. 2. Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità della selezione al fine di favorire soggetti particolari. 3. Irregolare o inadeguata composizione di commissioni di concorso, ecc.. 4. Previsione di requisiti "personalizzati" allo scopo di favorire candidati o soggetti particolari. 5. Illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione – cessione indebita ai privati. Violazione segreto d'ufficio.	ALTO	Responsabile di settore



AREE DI RISCHIO	NATURA DEI RISCHI	LIVELLO DEI RISCHI	SOGGETTO RESPONSABILE
Area 7 Atti autorizzativi Fasi 1. Acquisizione istanze di parte. 2. Istruttoria e verifica documentazione ed eventuale richiesta di integrazioni mancanti. 3. Rilascio del provvedimento.	1. Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti. 2. Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali. 3. Abuso di procedimenti proroga – rinnovo - revoca-variante.	MEDIO	Responsabile di settore

AREE DI RISCHIO	NATURA DEI RISCHI	LIVELLO DEI RISCHI	SOGGETTO RESPONSABILE
Area 8 Procedure di erogazione di qualsiasi forma di incentivazione al personale interno. Fasi 1. Costituzione del fondo con Determinazione Dirigenziale e conseguente impegno delle somme. 2. Trasmissione proposta di ripartizione del fondo al Segretario Generale, quale presidente della contrattazione decentrata. 3. Ricezione delle comunicazioni dei dirigenti per la liquidazione dei vari istituti accessori ai dipendenti che ne hanno diritto. 4. Inserimento degli emolumenti accessori, agli aventi diritto, degli stipendi per la relativa liquidazione.	1. Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti. 2. Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità della selezione dei soggetti per partecipare al procedimento. 3. Previsione di requisiti "personalizzati" allo scopo di favorire soggetti particolari che non hanno effettiva partecipazione al procedimento o che sono destinatari di compensi in misura superiore a quanto effettivamente spettante per il grado di partecipazione. 4. Uso distorto e manipolato della discrezionalità in materia di scelta di tipologie procedurali al fine di condizionare o favorire determinati risultati.	ALTO	Responsabile di settore

AREE DI RISCHIO	NATURA DEI RISCHI	LIVELLO DEI RISCHI	SOGGETTO RESPONSABILE
Area 9 Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio Fasi 1. Gestione e accertamento Entrate Tributarie ed extra tributarie e altre entrate (ufficio TOSAP). 1.1. Emissione Avvisi Bonari. 1.2. Emissione Avvisi di Liquidazione/Accertamento 1.3. Iscrizione a ruolo. 1.4. Rintraccio abusivi o morosi.	1. Ufficio TOSAP. 1.1. Utilizzo esclusivo della procedura informatica per la creazione degli avvisi bonari e delle eventuali morosità. 2. Gestione Entrate. 2.1. Si evidenzia che il rischio corruttivo si manifesta solo quando l'accertamento si fa	BASSO	Responsabile di settore



1.5. Predisposizione determinazioni dirigenziali per eventuali rimborsi per pagamenti errati. 2. Gestione ed accertamento Entrate tributarie ed extra. Tributarie ed altre entrate. 3. Gestione delle spese 3.1. Istruttoria sulla regolarità contabile dell'atto di liquidazione, emissione del mandato di pagamento. 4. Gestione del Patrimonio 4.1. Classificazione delle strade provinciali. 4.2. Alienazione beni immobili inseriti nel Piano delle alienazioni - Asta pubblica. 4.3. Alienazione beni immobili inseriti nel piano delle alienazioni - trattativa privata. 4.4. Seduta pubblica per la presentazione dell'offerte. 4.5. Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto 4.6. Registrazione/Cancellazione dei beni dall'inventario.	coincidere con l'incasso al di fuori dei casi tassativamente indicati dai principi contabili. 3. Gestione Spese. 3.1. In relazione al processo "Impegno di spesa" non esiste di fatto un rischio corruzione. Tale evento corruttivo si può verificare semmai a chi emette il provvedimento di spesa ed assume obbligazioni verso terzi. 4. Gestione del Patrimonio. 4.1. Alterazione di dati al fine di vendere un immobile. 4.2. Alterazione dei requisiti. 4.3. Possibilità di manipolare le disposizioni al fine di pilotare l'aggiudicazione della gara.		
--	---	--	--

AREE DI RISCHIO	NATURA DEI RISCHI	LIVELLO DEI RISCHI	SOGGETTO RESPONSABILE
Area 10 Affari legali e contenzioso Fasi 1. Autorizzazione a stare in giudizio con incarico a liberi professionisti. 1.1. Acquisizione del giudizio 1.2. Scelta del professionista. 1.3. Determina di incarico. 1.4. Determina di liquidazione. 2. Nomina CTP 2.1. Ricerca consulente tecnico che assista l'amministrazione in giudizio. 2.2. Comunicazione nomina. 2.3. Verifica documentazione e dichiarazione. 2.4. D. D. di nomina con impegno di spesa. Acquisizione fatture e liquidazione. 3. Transazioni Giudiziali 3.1. Acquisizione istanza controparte. 3.2. Elaborazione relazione. 3.3. Acquisizione pareri 3.4. Comunicazione all'istante dell'esito della	1. Discrezionalità nella scelta del professionista. 2. Mancato controllo dei requisiti. 3. Omesso controllo. Transazioni Possibile accordo.	MEDIO	Responsabile di settore



transazione. 3.5. Atto di accettazione o rifiuto.			
--	--	--	--

AREE DI RISCHIO SPECIFICHE

AREE DI RISCHIO	NATURA DEI RISCHI	LIVELLO DEI RISCHI	SOGGETTO RESPONSABILE
Area 11 Procedure di collaborazione fra settori nella trasmissione di atti e/o comunque di ogni notizia utile ai fini della corretta predisposizione dei provvedimenti amministrativi e/o ai fini della tutela degli interessi dell'Ente, ivi compresi quelli pendenti dinanzi l'Autorità Giudiziaria. Fasi 1. Individuazione dell'Ufficio competente ad emettere l'atto. 2. Note interlocutorie con altri uffici. 3. Richieste di acquisizione atti. 4. Trasmissione di note e provvedimenti richiesti dall'Ufficio competente. 5. Adozione del provvedimento finale.	1. Ritardo nella trasmissione di ogni notizia utile all'Ufficio richiedente. 2. Incompletezza dei dati da fornire o forniti all'Ufficio richiedente. 3. Uso distorto e manipolato dei dati forniti e/o descritti negli atti amministrativi da adottare o adottati dagli Organi competenti.	ALTO	Responsabile di settore

2.3.8 Misure di prevenzione del rischio

AREE DI RISCHIO	MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO GENERALI	MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO SPECIFICHE	TEMPISTICA
Area 1 Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Formazione 1. Adozione di attività formative per il personale. Trasparenza 1. Attuazione Piano della Trasparenza. Conflitto di interessi. 1. Misure di verifica del rispetto dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi. Controllo. 1. Predisporre atti adeguatamente motivati e di chiara, puntuale e sintetica formulazione. Monitoraggio e controllo dei tempi procedurali 1. Compilazione tabella per ogni tipologia di procedimento e per i provvedimenti non adottati nei termini o adottati in ritardo.	Sviluppo di un sistema informatico 1. Predisposizione di linee guida operative, protocolli comportamentali e adozione di procedure standardizzate.	Entro due mesi dalla predisposizione degli atti finali



AREE DI RISCHIO	MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO GENERALI	MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO SPECIFICHE	TEMPISTICA
Area 2 Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto per il destinatario	Controllo 1. Controllo successivo di regolarità e monitoraggio sul rispetto dei regolamenti e procedure. Trasparenza 1. Rendere pubblici tutti i contributi erogati con identificazione del beneficiario, nel rispetto delle regole della tutela della riservatezza. Disciplina del conflitto di interessi 1. Misure di verifica del rispetto dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi. Monitoraggio e controllo dei tempi procedurali 1. Compilazione tabella per ogni tipologia di procedimento e per i provvedimenti non adottati nei termini o adottati in ritardo.	Sviluppo di un sistema informatico 1. Predisposizione di linee guida operative, protocolli comportamentali e adozione di procedure standardizzate.	Entro due mesi dalla predisposizione degli atti finali

AREE DI RISCHIO	MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO GENERALI	MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO SPECIFICHE	TEMPISTICA
Area 3 Attività di controllo, verifiche, ispezioni e sanzioni.	Rotazione del personale 1. Introduzione di sistemi di rotazione del personale addetto alle aree soggette a maggior rischio di corruzione. Conflitto di interessi 1. Adozione di misure per l'eliminazione di eventuali conflitti; 2. Osservanza dei regolamenti vigenti in materia. Monitoraggio e controllo dei tempi procedurali 1. Compilazione tabella per ogni tipologia di procedimento e per i provvedimenti non adottati nei termini o adottati in ritardo.	Sviluppo di un sistema informatico 1. Predisposizione di linee guida operative, protocolli comportamentali e adozione di procedure standardizzate.	Entro l'anno 2021



AREE DI RISCHIO	MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO GENERALI	MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO SPECIFICHE	TEMPISTICA
Area 4 Gestione procedure di approvvigionamento di lavori, servizi e forniture.	Formazione 1. Adozione di attività formative per il personale. Controllo 1. Controllo successivo di regolarità e monitoraggio sul rispetto dei regolamenti e procedure. Trasparenza 1. Pubblicazione di tutte le Determinazioni Dirigenziali. Conflitto di interessi 1. Misure di verifica del rispetto dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi.	Inconferibilità ed incompatibilità in formazione commissioni 1. Dichiarazione di inesistenza cause di incompatibilità per la partecipazione a commissioni di gara per l'affidamento di lavori, forniture e servizi. Protocolli di integrità 1. Predisposizione di linee guida operative, protocolli comportamentali e adozione di procedure standardizzate; 2. Predisporre atti adeguatamente motivati e di chiara, puntuale e sintetica formulazione.	Entro l'anno 2021

AREE DI RISCHIO	MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO GENERALI	MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO SPECIFICHE	TEMPISTICA
Area 5 Procedure di affidamento di Incarichi e nomine.	Controllo 1. Controllo successivo di regolarità e monitoraggio sul rispetto dei regolamenti e procedure. Trasparenza 1. Pubblicazione di tutti gli atti riguardanti incarichi e nomine. Conflitto di interessi 1. Misure di verifica del rispetto dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi.	Inconferibilità ed incompatibilità in formazione commissioni 1. Dichiarazione di inesistenza cause di inconferibilità e incompatibilità per la partecipazione a commissioni di gara per l'affidamento di lavori, forniture e servizi. 2. Verifica delle dichiarazioni di insussistenza e di incompatibilità.	Tempestivo



AREE DI RISCHIO	MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO GENERALI	MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO SPECIFICHE	TEMPISTICA
Area 6 Acquisizione e progressione del personale interno.	Controllo 1. Adozione di misure per l'attuazione delle disposizioni in materia sul personale; 2. Controllo di regolarità e monitoraggio sul rispetto dei regolamenti e procedure; 3. Predisporre atti adeguatamente motivati e di chiara, puntuale e sintetica formulazione. Trasparenza 1. Rendere pubblici tutti i dati del personale attraverso il Piano della Trasparenza. Codice di comportamento 1. Rispetto delle norme contenute nel Codice da parte di tutti i dipendenti e collaboratori.	Sviluppo di un sistema informatico 1. Predisposizione di linee guida operative, protocolli comportamentali e adozione di procedure standardizzate.	Entro l'anno

AREE DI RISCHIO	MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO GENERALI	MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO SPECIFICHE	TEMPISTICA
Area 7 Atti autorizzativi.	Semplificazione 1. Adozione di procedure semplificate; 2. Coordinamento dei settori ove coinvolti nella procedura. Conflitto di interessi 1. Verifica nella fase di assegnazione eventuali conflitti di interesse. Controllo 1. Controllo di regolarità e monitoraggio sul rispetto dei regolamenti e procedure. 2. Rispetto dei Regolamenti vigenti. 3. Predisporre atti adeguatamente motivati e di chiara puntuale e sintetica formulazione. Monitoraggio e controllo dei tempi procedurali 1. Compilazione tabella per ogni tipologia di procedimento e per i provvedimenti non adottati nei termini o adottati in ritardo.	Inconferibilità ed incompatibilità. 1. Dichiarazione di inesistenza cause di inconferibilità e incompatibilità .	Entro l'anno



AREE DI RISCHIO	MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO GENERALI	MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO SPECIFICHE	TEMPISTICA
Area 8 Procedure di erogazione di qualsiasi forma di incentivazione al personale interno.	Controllo 1. Controllo di regolarità e monitoraggio sul rispetto dei regolamenti e procedure. 2. Predisporre atti adeguatamente motivati e di chiara, puntuale e sintetica formulazione. Trasparenza 1. Pubblicazione di tutti gli atti inerenti alla procedura. Codice di comportamento 1. Rispetto delle norme contenute nel Codice da parte di tutti i dipendenti e collaboratori.	Verifica incompatibilità e inconfiribilità in formazione di commissioni 1. Dichiarazione di inesistenza cause di inconfiribilità e di incompatibilità. Sviluppo di un sistema informatico 1. Predisposizione di linee guida operative ed adozione di procedure standardizzate.	Tempestivo

AREE DI RISCHIO	MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO GENERALI	MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO SPECIFICHE	TEMPISTICA
Area 9 Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Controllo 1. Controllo di regolarità e monitoraggio sul rispetto dei regolamenti e procedure. Trasparenza 1. Pubblicazione di tutti gli atti di programmazione, consuntivi e di rilevanza finanziaria per l'Ente	Sviluppo di un sistema informatico 1. Utilizzo di procedure informatiche che non permettano l'alterazione di dati.	Tempestivo

AREE DI RISCHIO	MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO GENERALI	MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO SPECIFICHE	TEMPISTICA
Area 10 Affari legali e contenzioso	Controllo 1. Adozione di un nuovo regolamento ai sensi della linee guida ANAC n.12/2018 . 1.1. Consultazione all'Albo dell'Ente pubblicato sul sito istituzionale e applicazione del criterio di rotazione. Disciplina conflitto di interessi 1. Verifica nella fase di assegnazione della procedura di eventuali conflitti di interesse.	Inconfiribilità e incompatibilità 1. Dichiarazione di inesistenza cause di inconfiribilità e incompatibilità.	Tempestivo



AREE DI RISCHIO	MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO GENERALI	MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO SPECIFICHE	TEMPISTICA
Area 11 Procedure di collaborazione fra settori nella trasmissione di atti e/o comunque di ogni notizia utile ai fini della corretta predisposizione dei provvedimenti amministrativi e/o ai fini della tutela degli interessi dell'Ente, ivi compresi quelli pendenti dinanzi l'Autorità Giudiziaria.	Codice di comportamento 1. Rispetto delle norme contenute nel Codice da parte di tutti i dipendenti e collaboratori. Misure di sensibilizzazione e partecipazione 1. Misure per incentivare la semplificazione e la predisposizione di atti intersettoriali. Disciplina conflitto di interessi 1. Verifica nella fase di assegnazione della procedura di eventuali conflitti di interesse.	Inconferibilità e incompatibilità 1. Dichiarazione di inesistenza cause di inconferibilità e incompatibilità. Sviluppo di un sistema informatico 1. Predisposizione di linee guida operative, protocolli comportamentali e adozione di procedure standardizzate. 2. Misure di verifica ad incrocio con dati in possesso di altri soggetti.	Tempestivo

2.3.9 QUADRO SINOTTICO DEGLI ADEMPIMENTI

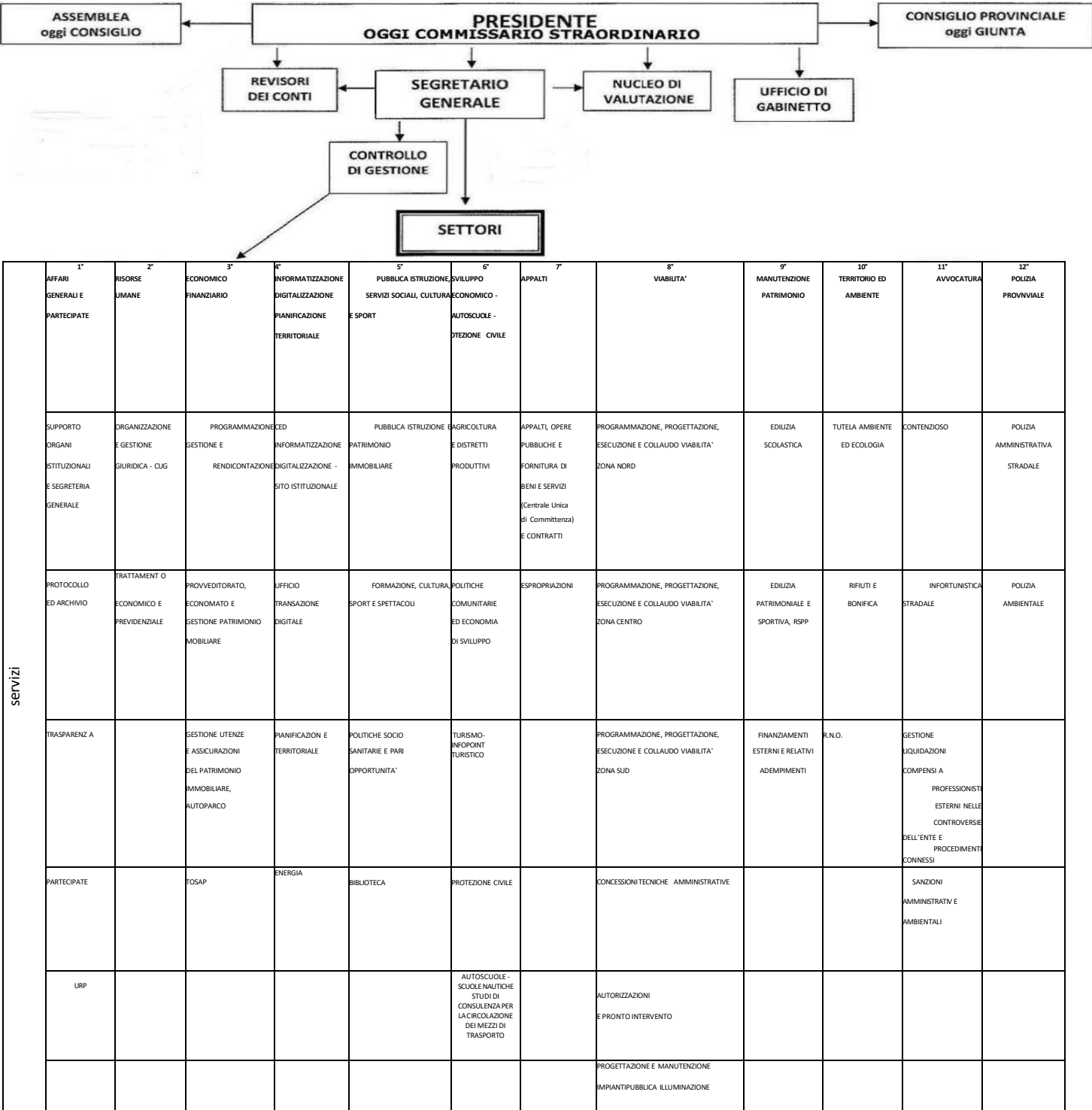
<i>data</i>	<i>Attività</i>	<i>soggetto competente</i>
in ogni momento	Proposta di aggiornamento del piano e relativa proposta di mappatura rischi di corruzione, con gli indicatori di misurazione dell'efficacia ed efficienza, indicando in quali procedimenti si palesano criticità, indicando le azioni correttive.	Responsabili di settore
in ogni momento	Informazione al Responsabile anticorruzione di qualsiasi anomalia riguardo attività a rischio corruzione ed azioni correttive.	Responsabili di settore
Report semestrali	Presentazione al Responsabile della prevenzione della corruzione della relazione sullo stato di attuazione del presente piano.	Responsabili di settore
31 gennaio di ogni anno	Relazione del rendiconto di attuazione	Il Responsabile anticorruzione

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 L’organizzazione dell’Ente e il capitale umano

L’Ente è caratterizzato da una macrostruttura organizzativa costituita da settori, servizi e uffici staff che fino alla data del 24-09-2025 era come da l’organigramma di seguito riportato:



(Organigramma del Libero Consorzio Comunale di Siracusa - Deliberazione del Commissario Straordinario n.21 del 07 febbraio 2024)

Successivamente con deliberazione del Presidente Michelangelo Giansiracusa n. 96 del 25-09-25 a seguito di un apposito atto di indirizzo con il quale il Presidente ha disposto che venga avviato il procedimento di una prima revisione della Struttura organizzativa dell'Ente, in coerenza con le esigenze funzionali e con i principi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa orientando l'attività di revisione alla valorizzazione e gestione ottimale delle risorse umane, riconoscendo al personale il ruolo di leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali

- che in data 22/09/2025, con nota prot. n. 25484 del 22/09/2025, si è provveduto ad informare le RR.SS.UU. e le OO.SS., ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNL F.L. del 16/11/2022, circa le modifiche da apportare all'attuale articolazione strutturale dei Settori;
- che in data 24/09/2025 il Presidente ha incontrato le Rappresentanze sindacali per illustrare nel dettaglio i contenuti della proposta di riorganizzazione e tener conto delle eventuali osservazioni espresse in tale sede;
- che, pertanto, l'Amministrazione ha adottato la seguente articolazione strutturale:

Agli attuali 12 Settori è stato aggiunto un **nuovo Settore** nonché una **Unità di supporto** e, nello specifico:

- **XIII Settore**, denominato **“Transizione energetica”**, articolato in n. 3 Servizi (*Servizi di frontoffice e uscierto – Autoparco, U.R.P., Efficientamento-Transizione Energetica*);
- **Unità di Supporto alla Presidenza** per pianificazione strategica e territoriale, comprendente n. 1 Ambito/Servizio (*“Supporto per la Pianificazione strategica e coordinamento programmazione investimenti ed attuazione interventi”*).

I Settori già esistenti sono stati interessati da parziali modifiche consistenti nella denominazione del Settore e/o dei Servizi, in particolare:

I Settore:

- il Servizio “U.R.P.” verrà spostato e incardinato nel XIII Settore;

II Settore:

- mantiene la medesima denominazione e articolazione;

III Settore:

- il Servizio “T.O.S.A.P.” verrà denominato “Canone Unico Patrimoniale” mentre il Servizio “Gestione utenze e assicurazioni del patrimonio immobiliare-Autoparco” diverrà “Gestione utenze e assicurazioni del patrimonio immobiliare”;

IV Settore:

- La denominazione “Informatizzazione – Digitalizzazione e Pianificazione territoriale” verrà modificata in “Informatizzazione – Digitalizzazione e Pianificazione”
- il Servizio “Energia” verrà soppresso;

V Settore:

- il Servizio “Pubblica istruzione e patrimonio immobiliare” diverrà “Formazione - Pubblica istruzione – Patrimonio immobiliare”;
- il Servizio “Formazione – Cultura Sport e Spettacoli” diverrà “Cultura Sport e Spettacoli”;

VI Settore:

- la denominazione “Sviluppo economico-Autoscuole-Protezione civile” verrà modificata in “Sviluppo economico e Servizi turistici territoriali - Autoscuole” e il Servizio “Protezione civile” verrà incardinato in altro Settore (X);

VII Settore:

- la denominazione “Appalti” verrà modificata in “Appalti e Portale CUP”;
- il Servizio “Appalti, Opere pubbliche e Forniture di beni e servizi (Centrale Unica di Committenza) e contratti” verrà denominato “Appalti, Opere pubbliche e Forniture di beni e servizi (Centrale unica di committenza) - Ufficio contratti”;

VIII Settore:

- il Servizio “Programmazione, progettazione, esecuzione e collaudo viabilità Zona Nord” verrà denominato “Viabilità provinciale Zona Nord: Programmazione, progettazione, esecuzione, manutenzione e collaudo”;
- il Servizio “Programmazione, progettazione, esecuzione e collaudo viabilità Zona Centro” verrà denominato “Viabilità provinciale Zona Centro: Programmazione, progettazione, esecuzione, manutenzione e collaudo”;
- il Servizio “Programmazione, progettazione, esecuzione e collaudo viabilità Zona Sud” verrà denominato “Viabilità provinciale Zona Sud: Programmazione, progettazione, esecuzione, manutenzione e collaudo”;
- il Servizio “Progettazione e manutenzione impianti pubblica illuminazione” verrà denominato “Progettazione e Lavori di Manutenzione impianti di pubblica illuminazione”;

IX Settore:

- la denominazione “Manutenzione-Patrimonio” verrà modificata in “Manutenzione patrimonio edilizio”;
- il Servizio “Edilizia patrimoniale e sportiva – RSPP” verrà denominato “Edilizia patrimoniale e sportiva: Programmazione, progettazione, esecuzione, manutenzione e collaudo”;
- la RSPP diventerà un Servizio di nuova istituzione denominato “RSPP”;
- il Servizio “Edilizia scolastica” verrà denominato “Edilizia scolastica: Programmazione, progettazione, esecuzione, manutenzione e collaudo”;

X Settore:

- la denominazione “Territorio ed ambiente” diverrà “Territorio e Ambiente – Protezione Civile”;
- verrà aggiunto il Servizio “Protezione civile” (scorporato dal VI Settore);
- il Servizio “R.N.O.” verrà denominato “Aree Naturali Protette”;
- il Servizio “Rifiuti e Bonifiche” verrà denominato “Controllo gestione rifiuti e siti contaminati”;

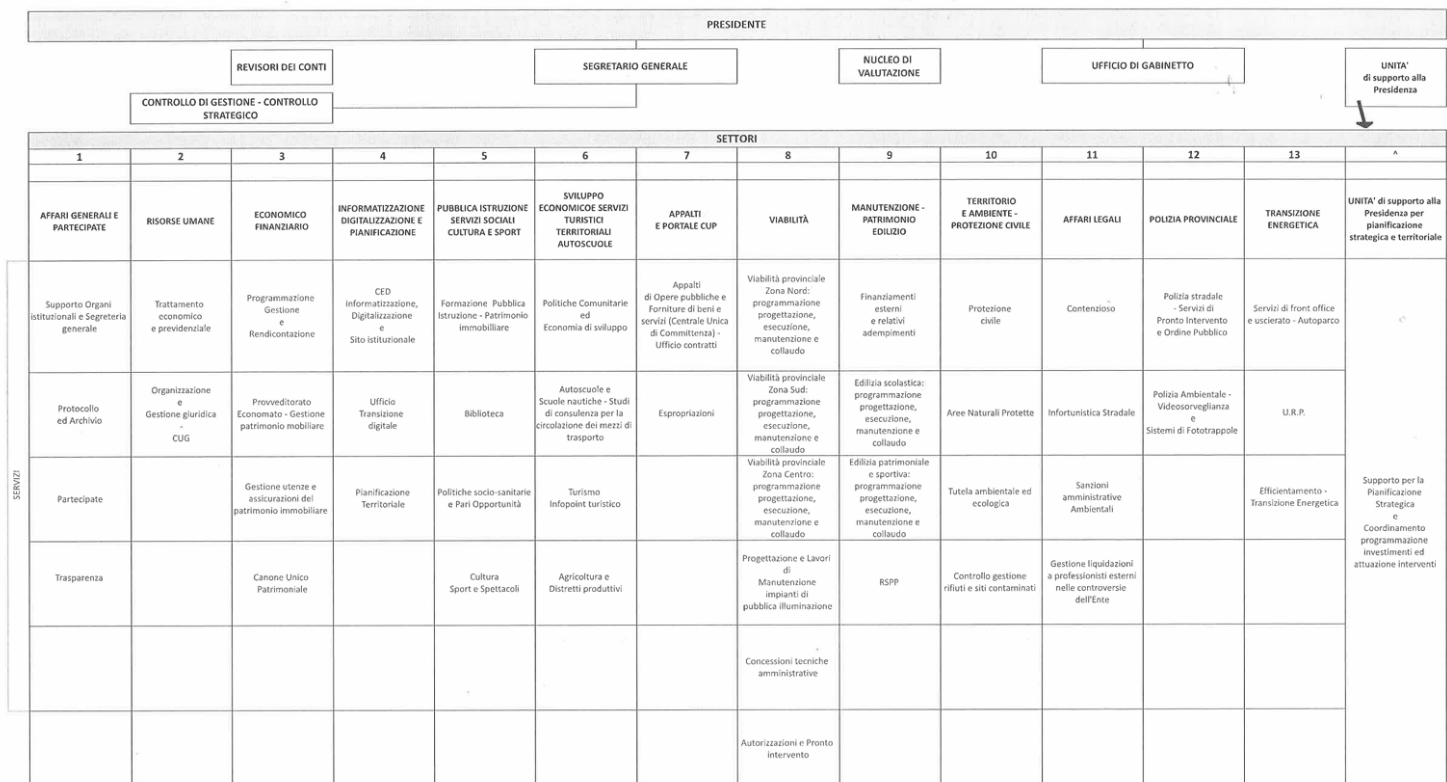
XI Settore:

- la denominazione “Avvocatura” verrà modificata in “Affari legali”

XII Settore:

- il Servizio “Polizia amministrativa e stradale” diverrà “Polizia stradale – Servizi di Pronto Intervento e Ordine Pubblico”;
- il Servizio “Polizia Ambientale” diverrà “Polizia Ambientale – Videosorveglianza e Sistemi di Fototrappole”;

L’organigramma dell’Ente, a seguito di quanto sopra riportato, risulta così composto :



Motivazione dell'istituzione Unità di staff: avere un "centro di regia" di riferimento per la Presidenza volto alla gestione coordinata di investimenti e procedure ai fini dell'efficientamento e della razionalizzazione dell'azione tecnica ed amministrativa e del risanamento economico-finanziario riorganizzando i settori con servizi ad alto grado di integrazione trasversale

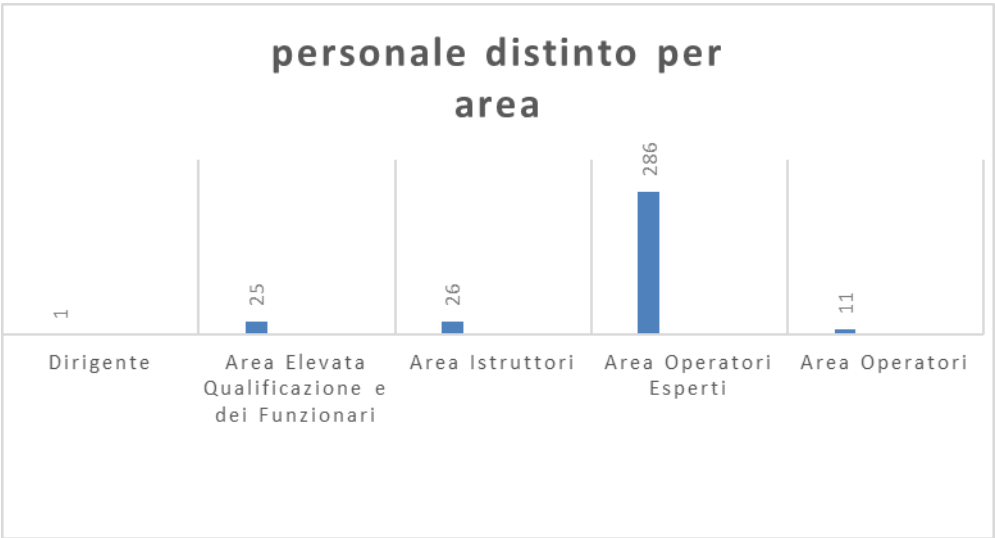
Risorse umane

Il personale in servizio presso l’Ente si è drasticamente ridimensionato negli ultimi anni a causa dei collocamenti a riposo e dalle numerose mobilità verso altri Enti.
Le risorse umane, in servizio al 31/12/2024, tenendo conto del nuovo modello di classificazione del personale dettato dal CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali 2019/2021, sono desumibili dalla seguente tabella:

Aree Professionali	Numero
Segretario Generale	1
Area Elevata Qualificazione e dei Funzionari	25
Area degli Istruttori	26
Area degli Operatori Esperti	286
Area degli Operatori	11
Totale	349

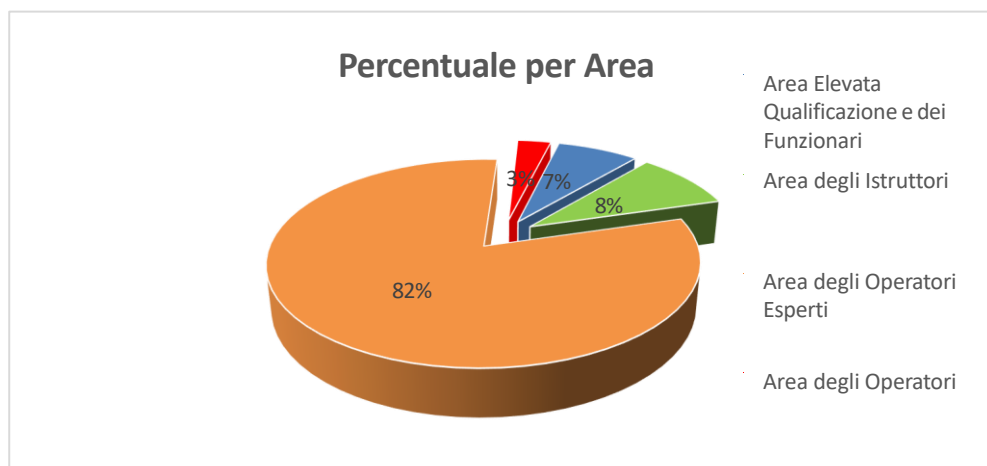
(Fonte: dotazione organica aggiornata al 31/12/2024)

Il procedimento di revisione della macrostruttura è stato completato dall’Amministrazione con l’adozione della deliberazione del Commissario con i poteri della Giunta n.12 del 30/09/2016 e successive modifiche ed integrazioni, in conformità ai principi di snellimento della struttura burocratica dell’Ente e con lo scopo di ridurre i costi e semplificare l’organizzazione.
Nella tabella che precede è stata rappresentata la macrostruttura dell’Ente con il personale distinto per Area di appartenenza; nella tabella della macrostruttura organizzativa è possibile verificare le attuali competenze delle diverse articolazioni della struttura.



Risorse Umane			
Aree professionali	Totale aree	Descrizione ex profili professionali	Totale
Segretario Generale	1		1
Area dell'Elevata Qualificazione e dei Funzionari	9	Funzionario Amministrativo Funzionario Finanziario Funzionario Tecnico Funzionario Analista	4 1 3 1
	16	Istruttore Dir.vo Contabile Istruttore Dir.vo Amm.vo Istruttore Dir.vo Tecnico Istruttore Dir.vo Analista Istruttore Dir.vo Socio-Assist.le Istruttore Dir.vo di Vigilanza	1 2 6 5 1 1
Area degli Istruttori	26	Istruttore Amministrativo Istruttore Tecnico Istruttore Polizia Prov.le Istruttore contabile	8 9 4 5
degli Operatori Esperti	286	Collab.re Prof.le Amm.vo Collab.re Prof.le Tecnico Collab.re Prof.le Tec. ambientale Coll.re Polizia Prov.le	124 49 4 6
		Esecutore Amministrativo Esecutore Tecnico Ausiliari di Poliz. Prov.	76 24 3
Area degli Operatori	11	Operatore Antincendio Operatore Operatore Commesso	1 9 1
Totale	349		349

Analizzando la distribuzione dei dipendenti per Area, il grafico sottostante evidenzia una netta prevalenza di dipendenti dell'Area degli Operatori Esperti, che si attesta al 82%.





Sett.	Distribuzione delle Risorse Umane	Segretario/ Dirigente	Personale dipendente per Area				Tot.
			Elevata Qualificazione e dei Funzionari	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	
1	AFFARI GENERALI		1	-	25	-	26
2	RISORSE UMANE E PARTECIPATE POLITICHE DEL LAVORO		2	3	35	9	49
3	ECONOMICO FINANZIARIO		1	4	21	-	26
4	INFORMATIZZAZIONE-DIGITALIZZAZIONE PIANIFICAZIONE TERRITORIALE		2	-	6	-	8
5	SOCIO TURISTICO - CULTURALE – SPORTIVO - PUBBLICA ISTRUZIONE		1	3	47		51
6	SVILUPPO ECONOMICO-AUTOSCUOLE-PROTEZIONE CIVILE		2	-	61	1	64
7	APPALTI- CONTRATTI-ESPROPRI		1	-	7	-	8
8	MANUTENZIONE - VIABILITA'		1	5	16	-	22
9	EDILIZIA		3	1	13	-	17
10	TERRITORIO ED AMBIENTE - PARCHI E RISERVE		8	4	25	1	38
11	AVVOCATURA		1	1	10	-	12
12	POLIZIA PROVINCIALE		1	4	11	-	16
	UFFICIO GABINETTO		1	1	8	-	10
	CONTROLLO DI GESTIONE				1		1
	Totali per categoria		25	26	286	11	348
	SEGRETARIO GENERALE	1					1
	Totale complessivo	1	25	26	286	11	349

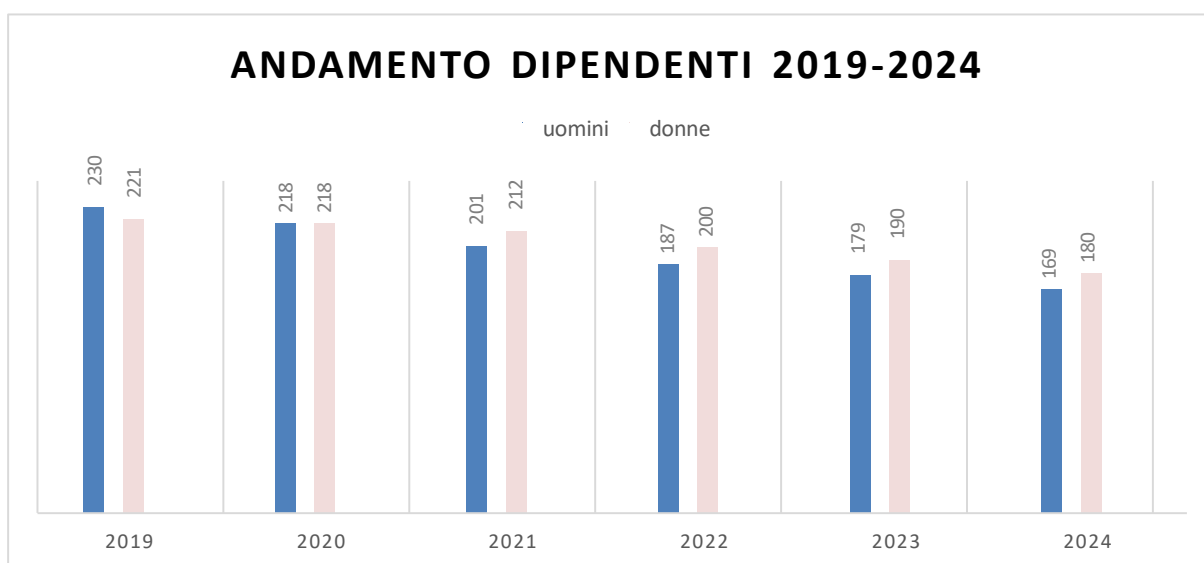


L'andamento del numero dei dipendenti dal 2019 al 2024 rispetto al numero degli abitanti (dati provvisori al 31/12/2024) risulta il seguente:

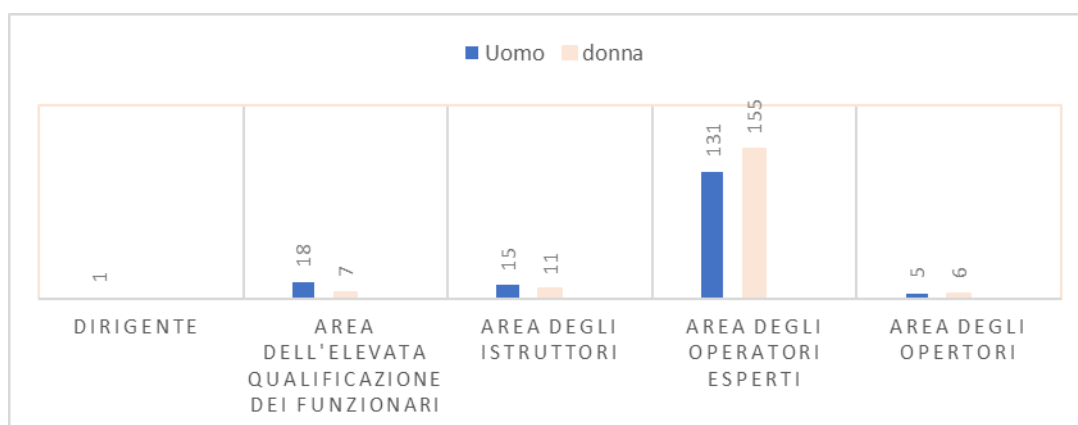
Anno	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Dipendenti	451	436	413	387	369	349
Abitanti	389.344	386.071	385.900	384.866	383.604	382.690
Abitanti per dipendente	863,29	885,48	934,38	994,48	1.039,57	1.096,53

Se si analizza la distribuzione del personale per genere, la prevalenza del sesso maschile su quello femminile è andato a diminuire fino a raggiungere un pareggio nel 2020 e a invertirsi dal 2021.

Anno	2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Uomini	230	50,99	218	50 %	201	48,66%	187	48,32%	177	47,97	169	48,42
Donne	221	49,00	218	50 %	212	51,33%	200	51,68%	192	52,03	180	51,58
Totali	451	100%	436	100%	413	100%	387	100%	369	100%	349	100%



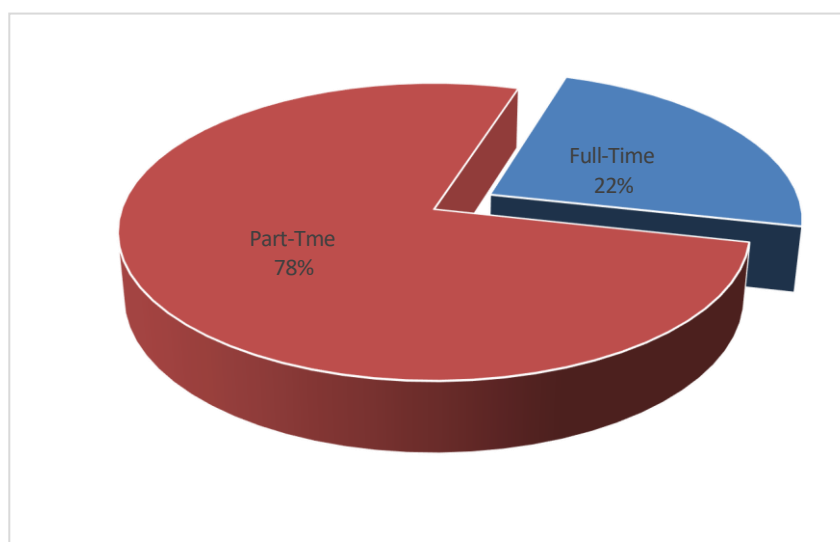
Il grafico seguente analizza per il 2024 la distribuzione del personale per genere in base alle Aree





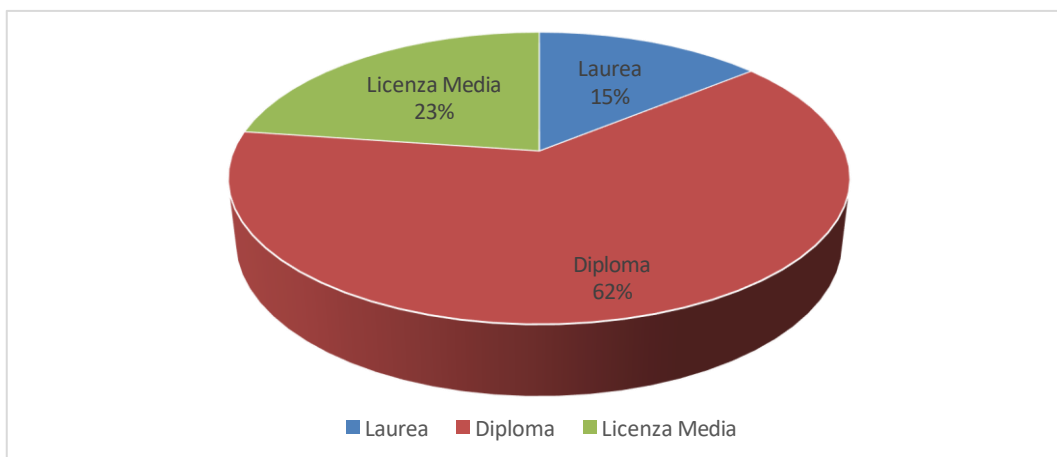
Sett.	Distribuzione personale Full-Time e Part-Time	Personale dipendente		
		Orario pieno	Orario parziale	Tot.
1	AFFARI GENERALI	1	25	26
2	RISORSE UMANE E PARTECIPATE POLITICHE DEL LAVORO	15	34	49
3	GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIO	6	20	26
4	INFORMATIZZAZIONE-DIGITALIZZAZIONE PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	3	5	8
5	SOCIO TURISTICO - CULTURALE – SPORTIVO	4	47	51
6	SVILUPPO ECONOMICO-AUTOSCUOLE-PROTEZIONE CIVILE	4	60	64
7	APPALTI CONTRATTI ESPROPRI	2	6	8
8	MANUTENZIONE - VIABILITA'	6	16	22
9	EDILIZIA	4	13	17
10	TERRITORIO ED AMBIENTE - PARCHI E RISERVE	16	22	38
11	AVVOCATURA	2	10	12
12	POLIZIA PROVINCIALE	7	9	16
	UFFICIO GABINETTO	2	8	10
	CONTROLLO DI GESTIONE		1	1
	Totali	75	273	348
	SEGRETARIO GENERALE	1		1
	Totale complessivo	76	273	349

Il grafico sottostante evidenzia una netta prevalenza di dipendenti part-time, che si attesta al 78%, rispetto al 22% dei dipendenti full-time.

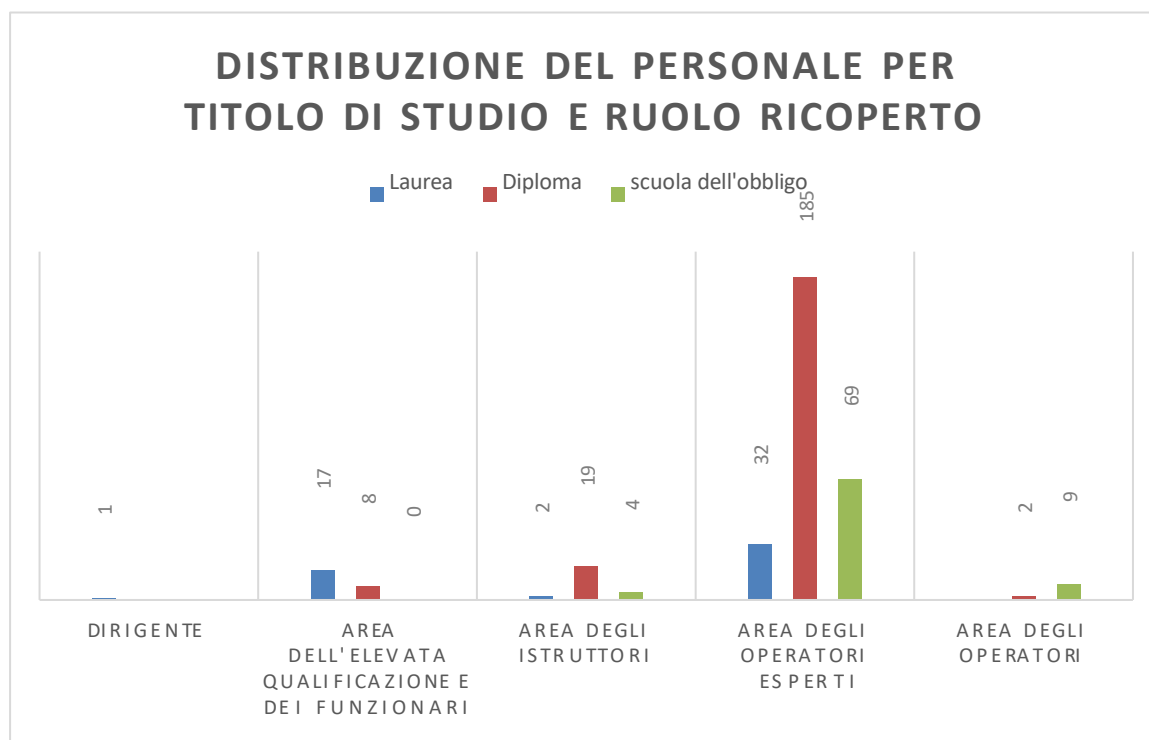




Distribuzione del personale per titolo di studio



Dal grafico sottostante si evince un'alta partecipazione di laureati, anche nei profili in cui è richiesto il solo diploma di scuola secondaria superiori.





3.2.1. Il Piano delle azioni positive.

Con nota prot. n. 37433 del 30.08.2023 il Comitato Unico di Garanzia ha trasmesso il prospetto delle azioni positive che si riporta di seguito.

AZIONE POSITIVA N. 1: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

SOGGETTI DESTINATARI	I dipendenti part time
OBIETTIVO	Equiparare tutti dipendenti sia ai fini dell'orario di lavoro (36 ore) che ai fini del riacquisto della categoria.
FINALITA'	Al 31/12/2022 i dipendenti con contratto part-time a 32 ore settimanali, sono il 76% della dotazione organica dell'Ente e la maggior parte declassati da C a B con la stabilizzazione del 2010. Uniformare il personale comporta: • una proficua organizzazione del lavoro, in atto non garantita a causa dell'assenza di uniformità della presenza; • benessere e un senso di appartenenza, creando un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

AZIONE POSITIVA N. 2: LAVORO AGILE

SOGGETTI DESTINATARI	Tutti i dipendenti dell'Ente
OBIETTIVO	Consolidamento del lavoro a distanza
FINALITA'	Potenziare il lavoro agile come strumento di inclusione lavorativa avendo cura di facilitare l'accesso ai dipendenti che si trovano in condizioni di particolare necessità, in linea con le nuove disposizioni del CCNL

AZIONE POSITIVA N. 3: FORMAZIONE

SOGGETTI DESTINATARI	Tutti i dipendenti dell'Ente
OBIETTIVO	Corsi base per tutti i dipendenti senza esclusione
FINALITA'	- Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti - Creare profili professionali equiparati ad una nuova organizzazione adeguata al contratto e alle nuove tecnologie.

**AZIONE POSITIVA N. 4: QUESTIONARIO DI BENESSERE ORGANIZZATIVO**

SOGGETTI DESTINATARI	Tutti i dipendenti dell'Ente
OBIETTIVO	Predisporre e somministrare un questionario sul benessere organizzativo
FINALITA'	Fino ad ora, per migliorare la capacità dell'organizzazione di promuovere e conservare il grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori ci si è avvalsi: - dello Sportello Ascolto, quale strumento di ascolto, orientamento e supporto per prevenire e contenere il disagio e malessere della persona; - di segnalazioni, reclami in forma anonima mettendo delle cassette postali nei vari plessi dell'Ente. Si è pensato ora, per favorire il benessere sul lavoro nelle sue molteplici dimensioni, di somministrare un questionario o più questionari utilizzati come strumenti di monitoraggio (annuale) del benessere dei lavoratori dell'Ente. L'indagine ha l'obiettivo di coinvolgere tutto il personale in maniera attiva e partecipativa per un'analisi dei dati e di indicatori che consentano una chiara lettura dello "stato di salute" dell'organizzazione del Libero Consorzio Comunale di Siracusa.

AZIONE POSITIVA N. 5: CARICHI DI LAVORO

SOGGETTI DESTINATARI	Tutti i dipendenti dell'Ente
OBIETTIVO	Applicazione istituto della Banca delle Ore
FINALITA'	Proporre una migliore organizzazione del lavoro al fine di coinvolgere tutto il personale a sentirsi attivo e partecipativo nell'analisi dei dati che porteranno alla valutazione della performance, attivando una procedura che determini i carichi di lavoro.

AZIONE POSITIVA N. 6: BANCA DELLE ORE

SOGGETTI DESTINATARI	Tutti i dipendenti dell'Ente
OBIETTIVO	Applicazione istituto della Banca delle Ore
FINALITA'	Proporre all'ufficio risorse umane di applicare una puntuale verifica delle ore lavorative di ogni dipendente affinché possa usufruire dell'istituto della banca delle ore, al fine di consentire, inoltre, la possibilità al dipendente di constatare nell'immediatezza dei tempi un riscontro e al tempo stesso di rilevare eventuali comportamenti non consoni ai doveri d'ufficio.



3.2.2 Il Benessere digitale

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

Anche per l'anno 2025 si riportano di seguito le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione in atto presso il Libero Consorzio comune di Siracusa, meglio specificati negli obiettivi di performance del IV Settore, e che coinvolgono tutte le articolazioni dell'Ente come si evince dagli obiettivi dei singoli settori.

- Realizzazione del Piano di Azione e Coesione della Sicilia (P.O.C.) 2014-2020 – Asse 10 Azione 1 – Progetto *"Forniture e servizi per la realizzazione dell'azione programmatica per la digitalizzazione dei processi amministrativi dell'Ente"*.
- Avviso Misura 1.4.4 *"Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE"* Amministrazioni Pubbliche diverse da Comuni e Istituzioni Scolastiche Settembre 2022

L'Ente ha provveduto con deliberazione del Commissario Straordinario n. 138 del 02-08-2024 all'approvazione del piano triennale per l'informatica del Libero Consorzio Comunale di Siracusa – Edizione 2024-2026 indicato tra gli obiettivi di performance del Responsabile del IV Settore.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata – Sportello del dipendente	100%	100%	100%	100%
Aggiornamento hardware: PC sostituiti su PC obsoleti (da sostituire)	30%	15%	10%	5%
Dipendenti con firma digitale da remoto per Elevate qualificazioni – Organi di governo	100%	100%	100%	100%

3.2 Il lavoro agile

L'implementazione ad istituto ordinario del lavoro agile ha risentito delle forti criticità del sistema di informatizzazione dell'Ente. Allo stato attuale l'Ente in termini di software ha colmato i vuoti preesistenti per cui può ben dirsi che il sistema consentirebbe una graduale introduzione dell'istituto. Tuttavia, non può affermarsi la stessa cosa in termini di hardware – ove si sta intervenendo progressivamente stante la grave situazione finanziaria. Inoltre, occorre una esatta ponderazione degli strumenti da porre a disposizione del personale che esercita attività lavorativa a distanza. Gli obiettivi operativi dei singoli settori degli anni 2023 e 2024 – e del 4° settore in particolare – hanno consentito il superamento delle difficoltà del passato, tuttavia l'implementazione dell'istituto richiede ulteriori approfondimenti., anche alla luce del contratto collettivo nazionale del lavoro che impone l'adozione di un sistema in grado di consentire la piena efficacia ed efficienza dell'attività lavorativa.



3.4 Il Piano Triennale del fabbisogno del personale

L'Ente con deliberazione del Commissario Straordinario n. 147 dell'08.08.2022 ha provveduto ad approvare la rideterminazione della dotazione organica dell'Ente, la quale sottoposta alla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali è stata approvata nella seduta del 14.12.2022.

Allo stato, pertanto, giuste problematiche connesse alla definizione del processi di risanamento e della criticità finanziaria che non conduce alla predisposizione del bilancio stabilmente riequilibrato, non è stato approvato il Piano triennale del fabbisogno del personale.

Con nota prot. n. 28498 del 22-10-2025. il Presidente dell'Ente ha emanato un atto di indirizzo al Responsabile del II Settore – Risorse Umane al fine di predisporre gli atti di pianificazione e gestione relativi al personale e in particolare il Piano Triennale del fabbisogno del personale, azione ricompresa nel contesto delle attività dell'istituita Cabina di Regia interna sulla situazione economica finanziaria dell'ente e di supporto alla predisposizione del bilancio stabilmente riequilibrato.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 9, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione sarà effettuato singolarmente avuto riguardo alle singole misure.