

CONSORZIO SERVIZI VAL CAVALLINA

Provincia di Bergamo

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE**

2026 – 2028

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in
legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Indice

Premessa	2
Riferimenti normativi	2
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026-2028.....	6

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (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 viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Consorzio Servizi della Val Cavallina

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

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

Con delibera n. 31 del 30/01/2025 il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'aggiornamento 2024 al PNA 2022 con il quale intende fornire indicazioni operative per i comuni con popolazione al di sotto dei 5.000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, descrivendo in modo organizzato i possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO. Il paragrafo 2 dell'aggiornamento ribadisce che nei comuni con meno di 50 dipendenti, i RPCT possono confermare per le successive due annualità la sezione del PIAO "Rischi corruttivi e trasparenza" laddove rilevino che non siano intervenute le seguenti circostanze:

- Fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative
- Modifiche organizzative rilevanti
- Modifiche degli obiettivi strategici
- Modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

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

Consorzio Servizi della Val Cavallina

IL TERRITORIO

L'intero territorio della VAL CAVALLINA (V.C.) rappresenta un tipico esempio di realtà montana prealpina che rispecchia gli elementi tipici di tutta la fascia prealpina italiana (che è riconosciuta a livello mondiale come esempio di elevata biodiversità vegetale), si colloca nella porzione orientale della provincia di Bergamo tra la Val Seriana e il lago di Iseo, quasi considerata come un prolungamento laterale della Val Camonica.

Le caratteristiche generali di questa valle sono analoghe a quelle delle altre valli della bergamasca, pur presentando delle peculiarità geografiche e naturalistiche, ed una varietà di ambienti ed ecosistemi, tali da renderla parte integrante dell'Area di Rilevanza Ambientale Iseo-Endine, unitamente al Plis del Alto Sebino.

La V.C. presenta un andamento generale con direzione NordEst-SudOvest che si sviluppa lungo l'asse costituito dal lago di Endine e dal fiume Cherio suo emissario. Unica in bergamasca, essa presenta una struttura fortemente caratterizzata dall'attività glaciale quaternaria, che ha definito la sezione trasversale ad U e la presenza di morfologie e depositi sedimentari tipici di una marcata azione dei ghiacciai.

L'intera valle è suddivisibile in tre fasce a diversa potenzialità d'uso dei suoli: una prima fascia rivierasca lungo le rive del lago è soggetta ad un forte utilizzo viabilistico, turistico e commerciale, pur conservando ancora un considerevole valore ambientale e paesistico; una seconda fascia di fondovalle dove sono presenti i principali nuclei abitati e dove si concentrano le attività economiche; una terza fascia alta, a quota più elevata, rappresentata dai versanti montani spesso incisi da canali di impluvio molto ripidi ed instabili, ricoperti da estesi boschi e la cui sommità ospita numerosi pascoli, il tutto in gran parte in abbandono.

L'ENTE E L'EVOLUZIONE GIURIDICA ISTITUZIONALE

Il Consorzio Servizi Val Cavallina è stato istituito il 26 ottobre 2008 ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 267/2000.

Nel corso del 2018 l'Assemblea dei Sindaci del Consorzio ha deliberato alcune modifiche allo statuto che prevedono che l'ente si occuperà prevalentemente della gestione associata dei servizi sociali e istruzione, l'abolizione della figura del Direttore e l'introduzione del Responsabile Unico di Gestione.

Nel maggio 2019 i soci del Consorzio Servizi Val Cavallina hanno approvato un nuovo statuto che prevede il seguente oggetto:

“Il Consorzio è costituito allo scopo di gestire, in modo coordinato e nel rispetto delle vigenti norme in materia di gestioni associate, i servizi e le funzioni ammesse dalla legge in esso associati dagli Enti locali consorziati per una maggiore efficienza ed adeguatezza degli stessi e in coerenza con le

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

peculiari esigenze del territorio, così come espresse dagli stessi Enti che lo rappresentano nel Consorzio medesimo. I servizi posso essere, altresì, gestiti secondo gli istituti e le norme previste dal codice dei contratti pubblici (D.Lgs. 50/2016 s.m.i.) e dal T.U. in materia di società a partecipazione pubblica (D.Lgs. 175/2016 s.m.i.).

Gli ambiti generali in cui opera il Consorzio, con esclusione di ogni attività imprenditoriale, sono quelli inerenti:

- a) servizi sociali;*
- b) servizi scolastici;*
- c) promozione dello sviluppo turistico;*
- d) servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani”.*

Dalla scelta statutaria emerge in modo chiara l’indicazione politica che conferisce al Consorzio come “mission” fondamentale del proprio agire associativo la gestione associata dei servizi sociali ed educativi ed in questa direzione si è mossa la ri-organizzazione in atto nella struttura operativa dell’ente che ha iniziato a divenire operativa, pur se in fase ancora embrionale, ma sostanziale, nel corso del 2019.

I SOCI

Come già precisato, secondo la peculiare configurazione della governance prevista dallo statuto, i soci fondatori sono i seguenti:

- Berzo San Fermo
- Bianzano
- Borgo di Terzo
- Casazza
- Cenate Sopra
- Endine Gaiano
- Entratico
- Gaverina Terme
- Grone
- Luzzana
- Monasterolo del Castello
- Ranzanico
- Spinone al Lago
- Trescore Balneario

Consorzio Servizi della Val Cavallina

- Vigano San Martino
- Zandobbio
- Comunità Montana dei Laghi Bergamaschi

I soci aderenti, caratterizzati da poteri e responsabilità diversi rispetto ai soci fondatori, sono i seguenti:

- Carobbio degli Angeli
- Cenate Sotto
- Gorlago
- San Paolo d'Argon.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Consorzio Servizi Val Cavallina

Indirizzo: via F.lli Calvi 1

Codice fiscale: 95173320169

Presidente: dott. Fabio Brignoli

Numero dipendenti al 31/12/2025: 18

Numero abitanti al 31/12/2024: 20 Comuni soci e convenzionati per un totale di 55230 abitanti

Telefono: 035-944904

Sito internet: <https://www.consorzioservizi.valcavallina.bg.it>

E-mail: info@consorzioservizi.valcavallina.bg.it

PEC: consorzio.servizi.valcavallina@infocert.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1. Valore Pubblico

In questa sottosezione l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli

Consorzio Servizi della Val Cavallina

enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2026-2028 è stato approvato con Delibera di Assemblea n. 21 del 29 dicembre 2025, alla quale si rimanda.

Sottosezione 2.2. Performance

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall'art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

Di seguito le schede relative agli obiettivi di performance.

PIANO DELLE RISORSE E DEGLI OBIETTIVI 2026 E DELLE PERFORMANCE 2026 – 2028

Adottato in coerenza con gli obiettivi strategici e operativi del Dup 2026-2028

PRESENTAZIONE DEL PIANO

Le amministrazioni adottano, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, come modificato dal Dlgs 74/2017, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi erogati e degli interventi garantiti.

Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale, aggiornato annualmente, che individua 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 delle performance dell'Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti.

Il presente documento individua quindi una trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese, al fine della successiva misurazione della performance organizzativa ed individuale nell'Ente.

Quanto agli obiettivi contenuti nel presente Piano, gli stessi sono stati individuati avendo come criterio guida la rilevanza e la loro pertinenza rispetto alle strategie dell'amministrazione, in relazione alle risorse disponibili.

La declinazione nel Piano della Performance della programmazione esecutiva degli obiettivi operativi

Consorzio Servizi della Val Cavallina

e strategici contenuti nel Documento Unico di Programmazione garantisce la pianificazione di dettaglio su ciò che si deve conseguire nell'esercizio di riferimento.

Il Piano è pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" –

LINEE STRATEGICHE

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione, che soddisfano nel loro complesso i principi previsti dal D. Lgs. n. 150/2009:

- Il Documento 'Unico di Programmazione (D.U.P.), composto da due sezioni: la Sezione Strategica (SeS) e la Sezione Operativa (SeO).
- Il Piano degli Obiettivi di Performance (P.R.O.), che contiene la definizione e l'assegnazione degli obiettivi esecutivi di gestione da raggiungere nell'esercizio di riferimento, perfettamente coerenti con la programmazione operativa contenuta nel Dup e in collegamento con le risorse, i valori attesi di risultato e la conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valutazione del merito;
- Il Ciclo di Gestione della Performance, che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, garantendo una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dall'Ente. La metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale adottata dall'Ente e la rendicontazione finale dei risultati intesa sia come performance dell'Ente complessivamente intesa (performance organizzativa) si come performance organizzativa interna (performance individuale).

Parte I: Struttura organizzativa dell'Ente

DESCRIZIONE ORGANO ESECUTIVO

L'organo esecutivo del Consorzio Servizi Val Cavallina, eletto con deliberazione n. 12 nella seduta assembleare del 18 giugno 2025 e con la deliberazione n. 26 nella seduta assembleare del 29 dicembre 2025, è attualmente il seguente:

- Fabio Brignoli, Presidente
- Edoardo Cambuanica, Vice Presidente
- Cristian Zamblera.

Come operiamo

Il Consorzio Servizi Val Cavallina, nell'ambito delle norme, dello Statuto e dei regolamenti, ispira il proprio operato al principio di separazione dei poteri in base al quale agli organi di governo, Assemblea e Consiglio di Amministrazione, è attribuita la funzione politica di indirizzo e di controllo, intesa come potestà di stabilire in piena autonomia obiettivi e finalità dell'azione amministrativa in

Consorzio Servizi della Val Cavallina

ciascun settore e di verificarne il conseguimento; alla struttura amministrativa, ovvero Responsabile Unico di Gestione e personale dipendente, degli obiettivi assegnati, la gestione amministrativa, tecnica e contabile secondo principi di professionalità e responsabilità.

Gli uffici dell'ente operano sulla base dell'individuazione delle esigenze dei cittadini dell'ambito consortile, adeguando costantemente la propria azione amministrativa e i servizi offerti, verificandone la rispondenza ai bisogni e l'economicità.

Principi e valori

L'azione dell'Ente ha come fine quello di soddisfare i bisogni della comunità che rappresenta puntando all'eccellenza dei servizi offerti e garantendo, al contempo, l'imparzialità e il buon andamento nell'esercizio della funzione pubblica.

I principi e i valori che la ispirano sono:

- integrità morale,
- trasparenza e partecipazione,
- orientamento all'utenza,
- valorizzazione delle risorse interne,
- orientamento ai risultati,
- innovazione,
- ottimizzazione delle risorse.

DESCRIZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il contesto interno: l'Amministrazione

FORZA LAVORO (al 31.12.2025)

Personale dipendente

Posizioni Organizzative 1 - Responsabile Unico di Gestione

Dipendenti di ruolo

1	Funzionario ed Elevata Qualificazione - ex D6	Tempo pieno e indeterminato
13	Funzionario ed Elevata Qualificazione - ex D1	Tempo pieno e indeterminato
1	Funzionario ed Elevata Qualificazione - ex D1	Part time e indeterminato
1	Istruttore amministrativo - ex C5	Part time e indeterminato
2	Istruttore amministrativo - ex C1	Tempo pieno e indeterminato

Salute organizzativa

Alcuni indicatori che misurano la salute organizzativa dell'ente sono riassunti nelle tabelle seguenti.

DISTRIBUZIONE PER GENERE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO al 31/12/2025

Consorzio Servizi della Val Cavallina

Maschi	3
Femmine	15

Età media del personale di ruolo al 31/12/2025 anni 36,22.

LIVELLO DI ISTRUZIONE DIPENDENTI AL 31/12/2025

Laurea	15
Diploma scuola superiore	3

ASSENZA PERSONALE IN SERVIZIO ANNO 2025 (periodo gennaio – novembre 2025)

Contatori	Giustificativi									
ORARIO EFFETTUATO	FERIE GIORNI	MALATTI A GIORNI	INFORTUNIO GIORNI	DIRITTO STUDIO GIORNI	PERM. VIS MEDICA ART 44 ORE	CONCORSI ED ESAMI PERMESSO GIORNI	PERM.FAMI ART 41 GIORNI	MALATTI A FIGLIO 100% GIORNI	CONGEDO PARENTAL E GIORNI	PERMESSO NON RETRIBUITO ORE
14.585,22	207	55	23	5	54,08	3	99,33	2	10	8

Soddisfazione e incentivazione del personale

Livello disciplinare

n. procedure disciplinari / dipendenti dell'ente NESSUNA

Incentivazione personale dipendente

Totale fondo retribuzione di posizione e risultato per dipendenti in Posizione Organizzativa

Indennità di posizione	€ 16.000,00
Indennità di risultato	€ 4.784,00
Totale	€ 20.784,00

Gli obiettivi

Gli obiettivi generali stabiliti nel Piano costituiscono una premessa fondamentale per il raggiungimento dei programmi suddivisi per centri di costo, il cui mancato raggiungimento determinerà una decurtazione della retribuzione di risultato e della produttività.

- Miglioramento del grado di soddisfacimento dell'utenza in termini di tempi per l'erogazione delle risposte richieste dal cittadino;
- Conformità di trattamento verso tutti i cittadini;
- Creazione all'interno del proprio settore di un rapporto di armonica collaborazione;
- Collaborazione fra il personale, al fine di migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'attività lavorativa svolta e collaborazione fra i dipendenti;
- Assolvimento delle legittime richieste dell'Amministrazione dell'ente;
- Osservanza dei termini previsti dalla legge, statuto e regolamenti per la conclusione delle procedure;

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

- Realizzazione dei programmi secondo criteri di produttività, efficacia ed economicità delle risorse disponibili;
- Assicurazione di un soddisfacente livello qualitativo dei servizi;
- Monitoraggio dei carichi di lavoro;
- Semplificazione delle procedure in atto e pieno utilizzo dell'istituto dell'autocertificazione e degli strumenti tecnici forniti dall'Amministrazione;
- Capacità di proporre all'Amministrazione dell'ente valide alternative su specifici problemi;
- Analisi del grado di responsabilità;
- Analisi del rischio;
- Visibilità all'esterno dei risultati raggiunti;
- Assunzione di tutti i provvedimenti opportuni affinché nel settore di riferimento vengano applicati i principi di snellimento dell'attività amministrativa, le autocertificazioni, la tutela della privacy, le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro;
- Verifica dello stato di attuazione della normativa in materia di privacy e costante politica di sensibilizzazione all'interno della struttura, emanando, se necessario, apposite direttive;
- Redazione di un'analisi sulle esigenze formative relative al settore di pertinenza, con l'indicazione delle tematiche di maggiore rilevanza;
- Operatività delle disposizioni di cui al Testo Unico sulla semplificazione amministrativa (D.P.R. 445/2000);
- Attivazione, affinché, prima della scadenza, i contratti di somministrazione continuativi, di pertinenza della P.A., vengano nuovamente affidati, senza interruzione del servizio.

Il piano degli obiettivi è strutturato in:

- Obiettivi di performance organizzativa
- Obiettivi di settore.

Considerando che, come illustrato nelle premesse, il Consorzio Servizi Val Cavallina si è dotato di un Responsabile Unico di Gestione, e di conseguenza di una sola Posizione Organizzativa.

Inoltre, il Consorzio ha predisposto gli strumenti di contrattazione integrativa e decentrata e conseguenzialmente gli obiettivi connessi alla valutazione del ciclo della performance..

Al Responsabile Unico di Gestione competono i seguenti obiettivi generali e di settore:

AREA AFFARI GENERALI E LEGALI

OBIETTIVI – AZIONI - 2026

Programmazione, gestione e completamento iter procedurali degli atti interni ed esterni inerenti alle deliberazioni, determinazioni, bandi di gara e contratti, in qualunque forma e modalità, con il relativo controllo di legittimità ed efficacia.

Pubblicazione degli atti e cura delle relative registrazioni al pubblico registro se necessarie.

Verifica scadenze e sottoscrizioni convenzioni, accordi e protocolli d'intesa.

Conservazione e archiviazione, anche in modalità digitale, della documentazione in entrata ed in uscita del Consorzio, curandone l'avvenuta protocollazione nelle forme previste dalla normativa

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

vigente.

Verifica e controllo degli atti relativi alla privacy, alla sicurezza informatica ed all'integrità dei dati sensibili, nonché degli adempimenti connessi alla sicurezza sul lavoro.

Gestione e organizzazione procedure amministrative inerenti i servizi ed i progetti in fase di progettazione ed attuazione, ivi compreso la rendicontazione ed il monitoraggio di progetti cofinanziati da Enti pubblici e privati.

Predisposizione ed attuazione di ogni azione legale ed amministrativa a tutela degli interessi dell'ente consortile rispetto a terzi privati e pubblici.

AREA PIANIFICAZIONE - CONTROLLO E FINANZIARIA

OBIETTIVI – AZIONI - 2026

Programmazione aspetti finanziari e contabili ai fini dell'avvio dell'attività istituzionale dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione.

Collaborazione alla redazione dei principali documenti contabili (Bilancio di previsione e allegati; eventuali variazioni al predetto bilancio; ecc...) con particolare attenzione ai riparti dei servizi delegati agli Enti convenzionati, articolati in preconsuntivi, previsionali e riparti definitivi.

Raccolta e analisi dati tecnico-economici, predisposizione documentazione e presentazione principali scelte strategiche in termini di riorganizzazione dei rapporti giuridici attivi e passivi del Consorzio.

Controllo di gestione sui costi di funzionamento più rilevanti del Consorzio.

Analisi della metodologia di controllo utilizzata negli esercizi precedenti e valutazione di eventuali aggiustamenti volti al miglioramento della stessa per il contenimento dei costi di funzionamento monitorati anche rispetto alle previsioni di bilancio, con particolare attenzione all'efficienza ed alla funzionalità delle risorse impiegate.

Predisposizione ed attuazione azioni di adeguamento del sistema di contabilità dell'ente consortile alle nuove norme sull'armonizzazione dei principi contabili e di gestione, con particolare attenzione al riaccertamento straordinario dei residui attivi e passivi, nonché alle procedure e modalità di rientro del disavanzo tecnico ed economico.

Predisposizione ed attuazione di ogni azione conservativa e di recupero dei crediti divenuti liquidi ed esigibili del Consorzio presso amministrazioni ed enti in forza di atti esecutivi e rapporti contrattuali in essere.

AREA TECNICA

OBIETTIVI – AZIONI - 2026

Garantire una adeguata assistenza tecnica nella gestione di tutte le attività di natura tecnica e gestionale afferenti alla gestione, al coordinamento e alla realizzazione di interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, esecuzione di opere e progetti nell'ambito della tutela ambientale o

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

dell'housing sociale, nonché qualunque altra procedura di carattere tecnico inerente il Codice dei contratti, lavori pubblici, affidamenti e forniture di servizi e attrezzature o materiali.

Attività di analisi tecnica e quantificazione economica relative a modifiche dei servizi di igiene urbana gestiti dai Comuni consorziati, a seguito di richieste dei Comuni interessati.

Predisposizione delle procedure di controllo sul gestore aggiudicatario dei servizi affidati nel corso dell'anno e di scambio delle informazioni con l'utenza e con le Amministrazioni deleganti.

Verifica della sussistenza dei requisiti per le partecipazioni societarie in essere e per gli affidamenti diretti di servizi in modalità in house providing.

Esercizio del controllo sulle società in affidamento diretto, secondo le modalità di cui al “controllo analogo”.

Miglioramento della performance relazionale con i Comuni, i gestori, la popolazione e gli operatori economici.

Realizzazione di ulteriori miglioramenti da apportare al “portale informatico” anche in ottemperanza alle recenti normative sulla trasparenza dei siti della pubblica amministrazione.

Individuazione di strategie efficaci ai fini dell'uniformazione e omogeneizzazione, della comunicazione.

AREA SERVIZI ALLA PERSONA

OBIETTIVI – AZIONI - 2026

La programmazione del nuovo piano di zona per il triennio 2025-2027 deve tener conto delle seguenti “trasformazioni profonde” che caratterizzano l'epoca che stiamo vivendo e il modo con il quale oggi gli esseri umani, giovani e adulti, stanno e si orientano nel mondo:

1. La Pandemia ci ha consegnato comunità e cittadini più fragili, spaesati, a disagio e tendenti ad isolarsi per auto-protezione, ma anche più capaci e legittimati a esprimere bisogni e sofferenze già prima esistenti.
2. Persistono e, per certi versi crescono, come già evidenziato dalle ultime progettualità che hanno interessato il territorio, gli indicatori che contribuiscono a definire la “povertà educativa”: anche nei nostri comuni sono presenti fasce della popolazione minorile che faticano ad esercitare il proprio diritto di accesso all'istruzione, alla cultura, allo sport e al gioco, vedendo così compromessi i loro percorsi di crescita e lo sviluppo delle proprie potenzialità, aspirazioni e talenti.
3. La sempre maggiore dimensione interculturale della popolazione, l'interazione e contaminazione fra realtà analogica e realtà digitale, mondo “in presenza” e mondo “a distanza”, le esperienze materiali e esperienze immateriali, universo, pluriverso e metaverso incidono in modo significativo sulla costruzione delle identità dei singoli e delle comunità. Questo chiede l'appropriarsi da parte delle comunità e dei singoli di competenze specifiche che favoriscano una sintesi promotiva e proattiva tra la cultura di appartenenza e l'incrocio con le nuove culture che caratterizzano la quotidianità della nostra valle.

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

4. La maggiore consapevolezza dell'insostenibilità ecologica ed etica del modello predatorio che guida l'economia e il nostro sistema di vita, porta con sé la necessità di costruire politiche e azioni che favoriscano la salvaguardia e la promozione dell'ambiente della valle come obiettivo fondamentale e strumento specifico per la realizzazione del progetto di vita.

In un panorama tipo quello descritto, che porta a prefigurare una pianificazione delle politiche sociali necessariamente integrata con le altre politiche che caratterizzano l'azione amministrativa dei Comuni, può essere significativo, in termini di co-progettazione degli obiettivi del nuovo piano di zona valorizzare:

1. la dimensione associativa nella gestione dei servizi sociali della Val Cavallina, potenziandola e ottimizzandola, attraverso azioni che aumentino la capacità dei servizi sociali di costruire la comunità nel suo complesso mentre promuovono prestazioni efficaci;
2. sostenere i livelli di integrazione sociale con il sistema socio-sanitario e sanitario al fine di promuovere prestazioni centrate sull'approccio olistico alla persona di cui si rende necessario prendersi cura. Si rende necessario sviluppare un'integrazione dei servizi che sia costruita sui tempi di vita delle persone e non su quelli tradizionali e spesso centrati sulla sostenibilità del personale.
3. il riposizionamento degli spazi di vita, formali/istituzionali. Spazi che chiedono di essere ripensati come:
 - case comuni, capaci di generare relazioni e legami continuativi, di aprire alla relazione di aiuto, di introdurre alla convivialità, di contenere le differenze, stimolare la convivenza e la mediazione;
 - case pubbliche, capaci di introdurre alla "politicità" dell'esperienza, di rimandare al rapporto con le Istituzioni;
 - case proprie, capaci di generare appartenenza, di fare sentire gli spazi come preziosi, da curare e rendere belli e accoglienti.

Spazi capaci di:

- ascolto (ospitare e trasformare domande, bisogni, interessi);
- osservare, rilevare, prevenire (Intercettare e orientare situazioni e vissuti di difficoltà, disagio, sofferenza);
- promozione culturale (sollecitare pensieri, riflessioni e saperi sul "mondo" e il proprio stare al "mondo");
- spinte di cittadinanza (attivazione, partecipazione e protagonismo);
- accoglienza di vissuti - emotivi, relazionali, comportamentali;
- invitare alla socialità attraverso il gioco, l'animazione, la creatività, l'espressione;
- sperimentazione ed orientamento;
- favorire processi di progressiva costruzione di cittadinanza, a partire dai paesi-luoghi che si abitano (luoghi sportivi, di aggregazione spontanea, le case, ...)

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

4. il territorio, nelle sue diverse articolazioni (risorse umane e strutturali), affinché:

- stimoli e attiri il desiderio di abitarlo con prassi di “cittadinanza attiva” avendo “il mondo” come orizzonte;
- riconosca ed accolga le ricchezze culturali che lo caratterizzano e favorisca incroci, scambi e contaminazioni fra realtà diverse del territorio nell’ottica della costruzione di un progetto comunitario centrato sulla convivialità delle differenze;
- promuova la capacità delle articolazioni della sussidiarietà orizzontale nel costruire alleanze, sinergie progettuali e reti di prossimità;
- incoraggi l’incontro intergenerazionale (“fratelli minori e fratelli maggiori”, giovani e anziani), come opportunità di favorire riposizionare le diverse responsabilità generazionali in un’ottica di solidarietà intergenerazionale e promuova “passaggi di consegne”, nell’intreccio di passato, presente e futuro, reciprocamente tutelanti e promuoventi.

Questo chiede anche un riposizionamento della governance istituzionale pubblica. Dove la dimensione pubblica non appartiene solo alle articolazioni dello stato, ma alla capacità delle diverse articolazioni strutturate che operano sul territorio di farsi carico e assumere come propria mission il bene comune.

LINEE GUIDA PER LA DEFINIZIONE DEGLI INDICATORI PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL CONSORZIO

Sulla base di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di responsabilità dell’organo di indirizzo politico e amministrativo rispetto alla effettiva realizzazione degli obiettivi di gestione “di sviluppo” finalizzati al miglioramento della performance del Consorzio e della relativa valutazione per l’applicazione del sistema premiante, si stabiliscono in questa parte del presente Piano le linee guida per la definizione degli indicatori necessari alla misurazione della performance e alla suddetta valutazione.

SINTESI PIANO DELLE ATTIVITA’ PER CENTRO DI RESPONSABILITA’ E DESCRIZIONE SINTETICA DEI RISULTATI ATTESI

AREA AFFARI GENERALI				
Descrizione attività	Obiettivo	Risultati attesi	Percentuale attesa	Percentuale raggiunta
Assistenza organi istituzionali	Assistenza organi istituzionali	Assistenza e supporto Presidente e CdA (minimo 1 a settimana)	100%	
		Convocazione assemblee e CdA (CDA 1 a settimana, Assemblea 1 al mese)	100%	
		Gestione rapporti con partecipate ed enti collegati (1 al mese)	100%	
		Rapporti con i Comuni ed Enti sovracomunali (?)	100%	

Consorzio Servizi della Val Cavallina

Predisposizione atti amministrativi	Redazione atti amministrativi Ente	Corretto espletamento dell'attività mediante applicativi informatici per: - Deliberazioni (n. 15 Assemblea, 50 CDA) - Determinazioni (60 RUG, 240 Servizi Sociali) - Decreti Rispetto norme, statuto e regolamenti	100%	
Atti generali di indirizzo e controllo	Dotare l'Ente degli strumenti necessari al suo regolare funzionamento	Aggiornamento Statuto, atti regolamentari, atti generali di coordinamento, indirizzo e controllo (4 verifiche nel corso dell'anno))	100%	
Anticorruzione e trasparenza	Adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza	Predisposizione, aggiornamento e attuazione piano pluriennale anticorruzione e trasparenza (4 verifiche annuali)	100%	
Protezione dei dati personali	Presidio Privacy – tutela dei dati personali GDPR Regolamento (UE) 2016/679	Coordinamento e attuazione disciplina della gestione dei dati personali, raccordo con il DPO e i referenti dei servizi, adozione registro dei trattamenti e procedure di protezione data breach, verifiche misure minime di sicurezza (1 verifica mensile)	100%	
Informatizzazione	Aggiornamento sistemi informatici e implementazione nuovi strumenti e programmi	Miglioramento della funzionalità e dell'efficienza del sistema informatico, riduzione malfunzionamenti e programmi di manutenzione periodica con aggiornamento delle attrezzature e dei programmi (2 verifiche annuali)	100%	
Sito internet istituzionale	Gestione e aggiornamento struttura, contenuti e grafica del sito web dell'Ente	Corretto e tempestivo aggiornamento e revisione del sito web istituzionale (4 verifiche annuali)	100%	
	Aggiornamento sezione "Amministrazione Trasparente"	Rispetto tempi e modalità pubblicazione dati	100%	
	Pubblicazione deliberazione e atti soggetti a pubblicazione	Rispetto tempi e modalità pubblicazione	100%	
	Albo pretorio on line	Rispetto tempi e modalità pubblicazione atti	100%	
Gestione di tutte le pratiche e i procedimenti amministrativi inerenti il settore	Gestione ordinaria provvedimenti di competenza	Rispetto tempi redazione e pubblicazione provvedimenti	100%	
	Acquisto approvvigionamenti, assicurazioni, pulizie e utenze	Predisposizione atti di selezione del contraente, ordini e controllo forniture	100%	
Selezione personale e professionisti esterni	Gestione procedure di selezione personale e professionisti esterni	Predisposizione e pubblicazione bandi di selezione pubblica personale e professionisti esterni, con i relativi adempimenti	100%	
DURC, CUP e CIG	Verifica regolarità contributiva e tracciabilità appalti	Acquisizione delle certificazioni necessarie nel rispetto della normativa vigente	100%	

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

Contratti	Predisposizione, controllo e registrazione contratti	Predisposizione degli atti e gestione procedure necessarie per la registrazione nel rispetto delle modalità e dei tempi previsti dalla normativa	100%	
Gestioni associate	Verifica rispetto convenzioni e accordi in essere con i comuni convenzionati	Gestione procedure effettuate per conto dei Comuni coinvolti, garantendo rispetto normative e contenuti di convenzioni e accordi (4 verifiche annuali)	100%	
Protocollo	Gestione protocollo in entrata e in uscita per tutti i settori	Registrazione quotidiana della corrispondenza mediante software dedicato, con relativa distribuzione ai soggetti competenti ed inserimento e verifica delle anagrafiche	100%	
	Conservazione corrispondenza protocollata	Conservazione e archiviazione cartacea e digitale della documentazione protocollata	100%	
	Gestione Posta Certificata per tutti i settori e servizi	Verifica corrispondenza PEC in entrata e in uscita e relativa distribuzione per soggetti di competenza	100%	
AREA ECONOMICA E FINANZIARIA				
Rendicontazione contributi Enti pubblici e privati	Predisposizione e trasmissione rendicontazione ad Enti pubblici e privati erogatori di contributi e sovvenzioni	Rispetto scadenze e modalità previste dalla normativa generale e particolare di settore	100%	
Inventario	Aggiornamento delle variazioni dei beni immobili e mobili di proprietà dell'Ente	Inserimento nel software dedicato di contabilità delle variazioni relative alla consistenza dei beni mobili ed immobili di proprietà dell'Ente (2 verifiche annuali)	100%	
	Aggiornamento registro dei cespiti ammortizzabili	Inserimento nel software dedicato di contabilità delle variazioni dei cespiti soggetti ad ammortamento economico a bilancio economico (2 verifiche annuali)	100%	
Rendicontazione patrimoniale	Aggiornamento della variazioni relative allo stato patrimoniale dell'Ente	Gestione della contabilità patrimoniale dell'Ente, con i beni mobili ed immobili, le immobilizzazioni finanziarie, l'attivo circolante, le disponibilità liquide, dei titoli, dei conti d'ordine, debiti, crediti, ratei e riscontri (2 verifiche annuali)	100%	
Gestione personale	Gestione presenze	Verifica presenze e assenze personale dipendente (1 verifica mensile)	100%	
	Rilevazione e pubblicazione tasso di assenza	Rispetto scadenze per pubblicazione dati previsti dalla normativa sulla trasparenza (4 verifiche annuali)	100%	
	Gestione paghe e contributi	Elaborazione stipendi personale dipendente ed assimilato, con i relativi adempimenti fiscali e previdenziali (1 verifica mensile)	100%	

Consorzio Servizi della Val Cavallina

	IRAP e INAIL	Rispetto scadenze ed adempimenti (1 verifica mensile)	100%	
Gestione professionisti incaricati	Elaborazione CU professionisti	Rispetto scadenze in vigore (1 verifica annuale)	100%	
Programmazione e rendicontazione bilancio	Predisposizione bilancio di previsione, rendiconto di gestione e provvedimenti correlati	Rispetto modalità e tempi previsti dalla normativa vigente (1 verifica mensile)	100%	
Contabilità economica	Predisposizione del conto annuale allegato al consuntivo e dei prospetti di raffronto tra entrate e uscite	Rendicontazione della contabilità economica dell'ente (1 verifica annuale)	100%	
Equilibri di bilancio	Ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi e sul permanere degli equilibri di bilancio	Verifiche periodiche equilibri nel rispetto della normativa vigente (2 verifiche annuali)	100%	
Revisione	Rapporti con il Revisore dei conti per goni adempimento di competenza	Confronti periodici e rispetto dei tempi e delle modalità per la relativa attività di controllo e asseverazione (4 verifiche annuali)	100%	
Mutui	Aggiornamento costante dei piani di rimborso e ammortamento dei mutui in essere	Rispetto scadenze previste dai piani di ammortamento (1 verifica mensile)	100%	
Gestione flusso di cassa entrate e spese	Aggiornamento e monitoraggio costante delle entrate e delle spese, con la relativa registrazione delle procedure di accertamento, riscossione, versamento, impegno, liquidazione, ordinazione e pagamento	Rispetto tempi e modalità di cui alla normativa vigente per l'ottimizzazione di ogni fase della gestione mediante software dedicato	100%	
Tesoreria	Gestione rapporti con tesoreria, creditori e debitori, anche mediante procedura SIOPE+	Ottimizzazione rapporti con tesoreria, creditori e debitori e corretto uso procedura SIOPE+	100%	
Fatture	Trasmissione e gestione fatture mediante SDI, aggiornamento debitori e rapporti con studio incaricato gestione IVA	Rispetto tempi medi e corretta gestione fase attiva e passiva ciclo IVA	100%	
Economato	Gestione fondo economato e relativa rendicontazione	Registrazione di ogni spesa minuta di carattere economale sostenuta in contanti e relativa liquidazione trimestrale, nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari (4 verifiche annuali)	100%	
Conto Corrente Postale	Estratto conto periodico con relativo incasso	Corretta gestione del conto (1 verifica mensile)	100%	
Controllo regolarità contabile	Verifica regolarità contabile su atti deliberativi	Rispetto modalità previste da normativa e regolamenti (1 per ogni atto comportante impegno di spesa)	100%	
AREA SERVIZI SOCIALI				
Ufficio di Piano	Gestione Ufficio di Piano	Attività amministrative e progettuali connesse all'attuazione del Piano di Zona e alla relativa convenzione per la gestione associata dei servizi sociali (2 al mese)	100%	

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

Rapporti con altri Ambiti e altri Enti sovraordinati	Gestione rapporti con altri Ambiti e a livello provinciale e regionale per la programmazione condivisa sociosanitaria	Partecipazione agli incontri di programmazione e verifica e supporto all'implementazione di misure comuni (1 al mese)	100%	
Servizi di segretariato sociale	Presenza di assistenti sociali a livello di ambito e presso i singoli Enti	Assicurare regolarità e coerenza del servizio, con la verifica delle prestazioni fornite, compreso i provvedimenti disposti dall'autorità giudiziaria (30 verifiche e incontri di coordinamento annuali)	100%	
Servizi socio-educativi	Coordinamento e raccordo progettuale per specifici interventi, anche su richiesta dell'autorità giudiziaria	Attuazione di progetti e interventi in coerenza con le necessità e i programmi stabiliti (30 incontri di coordinamento annuali)	100%	
	Servizio di assistenza educativa scolastica	Esternalizzazione in coprogettazione del servizio di assistenza educativa scolastica (4 incontri di coordinamento annuali)	100%	
Servizi domiciliari Anziani	Coordinamento e attuazione interventi a sostegno dei servizi domiciliari per anziani	Programmazione e valutazione servizi di assistenza domiciliare per anziani ((1 incontro mensile)	100%	
Servizi per la disabilità	Gestione e coordinamento servizi per la disabilità diurni, semiresidenziali e a domicilio	Programmazione e valutazione costante dell'efficacia e della funzionalità dei servizi gestiti, con particolare attenzione ai progetti per l'autonomia, agli inserimenti lavorativi, ai progetti di inclusione sociale (20 incontri annuali)	100%	
Servizio tutela minori e famiglia	Presa in carico di situazioni complesse di famiglie con minori in difficoltà, attività di valutazione sostegno, predisposizione attuazione progetti di intervento anche su impulso e per effetto di provvedimenti dell'autorità giudiziaria competente	Sostegno e coordinamento azioni tempestive di tutela per i minori e le famiglie (20 incontri annuali) compreso i provvedimenti disposti dall'autorità giudiziaria (30 verifiche e incontri di coordinamento annuali)	100%	
Servizi per la casa	Gestione politiche attive per la disponibilità di alloggi per l'housing sociale in proprietà ed acquisiti partenariato con enti pubblici e privati	Verifica e coordinamento dell'attività di gestione del servizio (4 incontri all'anno)	100%	
Immigrazione	Favorire i processi di accoglienza ed integrazione della popolazione di origine straniera	Attuare interventi di integrazione ed integrazione di cittadini di origine straniera, anche in sinergia con azioni e progettualità sovracomunali (12 incontri di verifica e di coordinamento all'anno)	100%	
Politiche giovanili	Gestione e coordinamento interventi ed azioni mirate per favorire il contrasto a fenomeni di marginalità e devianza giovanile, anche in sinergia con enti pubblici e privati	Avviare e coordinare attività e progetti per il contrasto dei fenomeni di disagio, devianza e dipendenze nella fascia giovanile, sviluppando e promuovendo contestualmente	100%	

Consorzio Servizi della Val Cavallina

		progetti di cittadinanza attiva (6 incontri di coordinamento all'anno)		
Consultorio familiare integrato	Consolidare l'integrazione tra il consultorio accreditato ed il sistema dei servizi sociali	Coordinare e promuovere progetti di gestione condivisa di presa in carico di soggetti fragili ed esperienze di formazione congiunta di personale (4 incontri all'anno)	100%	

Parte II: Risorse

2.1 Il bilancio dell'Ente ed i documenti di programmazione

Il bilancio di previsione 2026 del Consorzio pareggia sulla cifra di € 21.272.727,19.=

Tale importo, con esclusione delle partite di giro, rimborsi prestiti e delle anticipazioni di tesoreria, è sostanzialmente ripartito nel modo seguente:

– **Titolo I: Spese correnti** € 12.695.727,19.=

- **Titolo II: Spese in conto capitale** € 81.000,00. =

Parte III: La performance

Per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'Ente ed individuale di ciascuna Area, ci si avvarrà dell' Organismo di Valutazione Monocratico e si applicherà la metodologia di valutazione dell'Ente adeguata alle disposizioni contenute nel D.lgs 150/09 e s.m.i..

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'Ente tiene conto del raggiungimento della performance dell'Ente nell'anno di riferimento.

La misurazione e la valutazione della performance individuale tiene conto del raggiungimento degli obiettivi specifici di ciascuna Area in cui si suddivide la struttura organizzativa dell'Ente e del contributo individuale dato al perseguimento della performance organizzativa dell'Ente e dei comportamenti professionali. Gli obiettivi strategici dell'Ente vengono individuati annualmente in base alle esigenze dell'Amministrazione. Al loro conseguimento concorrono tutti i dipendenti della struttura.

La performance individuale del personale sarà valutata assegnando gli obiettivi da raggiungere e quindi verificando, al termine dell'anno stesso, il livello di raggiungimento di quanto prefissato.

E' da notare come, proprio per la peculiarità delle funzioni Consortili, risulti difficile assegnare obiettivi che esulino dall'ordinaria amministrazione e che possano sempre essere valutabili oggettivamente poiché frequentemente la conseguibilità non dipende solo dalla prestazione individuale ma da un insieme di fattori e concause, legate anche ai comportamenti di attori diversi.

Consorzio Servizi della Val Cavallina

Per tali motivi si ritiene che gli obiettivi da assegnare siano più di carattere generale piuttosto che di carattere puntuale.

Per l'anno 2026 si ritiene che, in aggiunta alle mansioni ordinarie, obiettivi generali previsti nel DUP, gli obiettivi preminenti possano essere i seguenti:

- potenziamento della gestione associata dei servizi sociali e delle strutture operative;
- cura della manutenzione e dell'eventuale implementazione del sito internet del Consorzio (si sta valutando la possibilità di introdurre nel sito apposite pagine di presentazione delle realtà del volontariato locale);
- implementazione dell'informatizzazione e dei processi amministrativi;
- verifica trimestrale di pagamenti
- verifica annuale debiti e crediti.

Per quanto riguarda invece la performance individuale riferita al personale dipendente avviene con specifica scheda di valutazione redatta a cura del Responsabile. La performance individuale verrà quindi ragguagliata in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi della rispettiva area ed in funzione della scheda di valutazione individuale, vedi regolamento adottato dall'Ente con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 61 del 29 dicembre 2022.

SINTESI PIANO DELLE ATTIVITA' PER SINGOLO CENTRO DI RESPONSABILITA' E DESCRIZIONE SINTETICA DEI RISULTATI ATTESI

AREA AMMINISTRATIVA

RESPONSABILE DELL'AREA: Benvenuto Gamba

Le mansioni svolte sono:

- Controllo di tutte le proposte di deliberazione (anche delle altre aree) per parere conformità e supervisione atti amministrativi, in qualità anche di Segretario verbalizzante;
- Predisposizione/supervisione dei provvedimenti di competenza del Presidente;
- Predisposizione determinazioni in qualità di responsabile dell'Area amministrativa;
- Redazione PIAO per il CDA
- bozza PRO semplificato e relazione finale sullo stato di attuazione;
- Gestione/coordinamento di tutto il personale dell'Ente. Es: autorizzazioni ferie/permessi;
- Visione della corrispondenza in entrata e assegnazione ai vari responsabili di area e/o procedimento;
- Supervisione della corrispondenza in partenza;
- Riferimento per i consulenti dell'Ente con particolare riguardo ai contenziosi legali;
- Analisi dei risultati raggiunti;
- Gestione delle richieste di accesso agli atti;
- Gestione delle attività connesse alla responsabilità dei Controlli interni, della Trasparenza e della Prevenzione della corruzione.

PERCENTUALE OBIETTIVI ATTESA 100%

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

DOTAZIONI STRUMENTALI:

Postazioni n. 1

RISORSE UMANE:

La dotazione organica disponibile.

- Gestione Determinazioni dei Responsabili dei Servizi
- Raccolta delle Determinazioni dei Responsabili dei Servizi
- Perfezionamento file della determina per inserimento nell'apposito software
- Pubblicazione all'albo pretorio on line dell'ente
- Pubblicazione e gestione archivio determinazioni
- Pubblicazione atti provenienti da altri enti o PA
- Raccolta indicazioni per formulazione proposte o.d.g. delle riunioni della C.D.
- Predisposizione o.d.g e successivo invia convocazione C.D.
- Inserimento delle delibere nel registro e nel programma SW
- Perfezionamento delle delibere (firme, ecc...)
- Gestione archivio delle delibere e del materiale preparatorio
- Eventuale trasmissione di delibere ai soggetti interessati;
- Inserimento sul sito istituzionale
- aggiornamento situazioni società partecipate;
- Aggiornamento sito internet e Amministrazione trasparente
- Controllo scadenza documentazione presente nel sito per eventuale eliminazione dallo stesso
- Tenuta contatti con Società affidataria del servizio per risoluzioni problemi della posta elettronica e del sito
- Collaborazione con Responsabile per attività anticorruzione
- trasparenza amministrativa e atti per la performance
- Predisposizione bozze di delibere e proposte di determinazioni inerenti il servizio.

AREA CONTABILE

RESPONSABILE DELL'AREA: Benvenuto Gamba (in fase di definizione la scelta di avvalersi, ai sensi dello statuto consortile, di una figura di responsabile area contabile)

MANSIONI RESPONSABILE SERVIZIO:

- coordinamento dell'area finanziaria/contabile dell'Ente;
- predisposizione bilanci preventivo/consuntivo e relative relazioni/variazioni e adempimenti connessi;
- predisposizione allegati di bilancio (stato patrimoniale – c.e. - RELAZIONI);
- elaborazione di bilanci/prospetti contabili periodici;
- adempimenti periodici: equilibri di bilancio, variazioni di bilancio, verifiche di cassa...;
- caricamento impegni/accertamenti;
- predisposizione e trasmissione denunce fiscali IRAP-770;
- trasmissioni telematiche periodiche (DMA-EMENS,F24 EP);
- rapporti con Tesoreria, Revisore;
- sottoscrizione mandati/reversali con trasmissione flussi telematici e sottoscrizione buoni economici;
- pareri regolarità contabile/copertura finanziaria delibere/determine e istruttoria amministrativa contabile generale di tali atti;

Consorzio Servizi della Val Cavallina

Gestione personale:

- Predisposizione ed elaborazione stipendi e contributi assistenziali - ritenute erariali irpef per girofondi mensili;
- Elaborazione modelli CU dipendenti (annuale);
- Procedura SICO
- Elaborazione e tenuta timbrature dipendenti, aggiornamento ferie;
- Rendicontazioni funzioni Perla Pa; • Scadenza mensile assenze e presenze;
- Gestione malattia dipendenti;
- Gestione servizio mensa dipendenti (approvvigionamento buoni pasto e assegnazione mensile);
- Liquidazione salario accessorio dipendenti;
- Elaborazione ed invio conto annuale al personale - Relazione conto annuale personale;

Economato

- Registrazione buoni economici;
- Aggiornamento registri;
- Predisposizione provvedimenti di rendicontazione annuale

Inventario

- Aggiornamento schede consegnatari dei beni;
- Archiviazione provvedimenti per Registro inventario

Tempestività pagamenti: predisposizione prospetto e pubblicazione sul sito dell'indicatore tempestività dei pagamenti;

Split payment istituzionale: predisposizione prospetti e determinazione importo da versare;

Abbonamenti Ente: gestione abbonamenti a quotidiani e servizi on-line indispensabili per un aggiornamento costante.

PERCENTUALE OBIETTIVI ATTESA 100%

DOTAZIONI STRUMENTALI:

Postazioni n. 1

RISORSE UMANE

La dotazione organica disponibile.

Sottosezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

Nella presente sottosezione, non essendosi verificate nell'anno precedente le seguenti evenienze:

- fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative
- modifiche organizzative rilevanti
- modifiche degli obiettivi strategici
- modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione

anticorruzione e trasparenza

viene recepito e confermato quanto programmato ed indicato nella sottosezione rischi corruttivi e

Consorzio Servizi della Val Cavallina

trasparenza del PIAO 2025-2027 adottato con deliberazione di CDA n. 2 del 15/01/2025.

1. Introduzione

Il legislatore con il D.L. 80/2021 ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n.165/2001 (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative) e in cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario. Si prevede un Piano in forma semplificata per le amministrazioni fino a 50 dipendenti, con modalità da definirsi in un apposito decreto del Ministro per la pubblica amministrazione.

In base a quanto disposto dai commi 5 e 6 dell'art. 6 del citato D.L. n. 80/2021, sono stati emanati il DPR del 24 giugno 2022 n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e il DM del 30 giugno 2022 n. 132, "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" che hanno definito la disciplina del PIAO.

Il comma 8 dell'articolo 1 della legge 190/2012 prevede che l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

L'amministrazione ritiene che la trasparenza dell'azione amministrativa sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi; pertanto si intende incrementare l'informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" e incrementare la formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per i dipendenti.

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2026 – 2028

DISPOSIZIONI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ILLEGALITÀ ART. 1 COMMI 8 E 9 DELLA LEGGE 190/2012 E SMI.

SEZIONE I: IL PIANO ANTICORRUZIONE

1. Introduzione

La legge 6 novembre 2012 numero 190, nota come "legge anticorruzione" o "legge Severino", reca le disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

La Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'O.N.U. il 31 ottobre 2013 con la risoluzione numero 58/4 prevede, all'art. 6, che ogni Stato debba individuare uno o più organi, a seconda delle necessità, incaricati di prevenire la corruzione e, se necessario, la supervisione ed il coordinamento di tale applicazione e l'accrescimento e la diffusione delle relative conoscenze.

La legge 190/2012 considera la corruzione nella sua accezione più ampia; il concetto di corruzione della legge 190/2012 comprende tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte d'un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Il legislatore della legge 190/2012 non si riferisce alle sole fattispecie "tecnico-giuridiche" di cui agli artt. 318, 319 e 319-ter del Codice penale, ma estende la nozione di corruzione a tutti i delitti contro la pubblica amministrazione e ad ogni situazione in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione è attuata mediante l'azione sinergica delle seguenti istituzioni:

- l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), che svolge funzioni di raccordo con le altre autorità ed esercita poteri di vigilanza e controllo dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

- amministrazioni, nonché del rispetto della normativa in materia di trasparenza (art. 1, commi 2 e 3, legge 190/2012);
- la Corte di conti, che partecipa ordinariamente all'attività di prevenzione attraverso le sue funzioni di controllo;
 - il Comitato interministeriale, istituito con il DPCM 16 gennaio 2013, che elabora linee di indirizzo e direttive (art. 1, comma 4, legge 190/2012);
 - la Conferenza unificata Stato, Regioni e Autonomie Locali, chiamata ad individuare adempimenti e termini per l'attuazione della legge e dei decreti attuativi da parte di regioni, province autonome, enti locali, enti pubblici e soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo (art. 1, commi 60 e 61, legge 190/2012);
 - i Prefetti della Repubblica che forniscono supporto tecnico e informativo, facoltativo, agli enti locali (art. 1 co. 6 legge 190/2012);
 - la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione (SSPA) che predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle amministrazioni statali (art. 1 co. 11 legge 190/2012);
 - le pubbliche amministrazioni che attuano ed implementano le misure previste dalla legge e dal Piano Nazionale Anticorruzione (art. 1 legge 190/2012) anche attraverso l'azione del proprio Responsabile delle prevenzione della corruzione;
 - gli enti pubblici economici ed i soggetti di diritto privato in controllo pubblico, responsabili anch'essi dell'introduzione ed implementazione delle misure previste dalla legge e dal Piano Nazionale Anticorruzione (art. 1 legge 190/2012).

Secondo l'impostazione iniziale della legge 190/2012, all'attività di prevenzione/contrasto alla corruzione partecipava anche il Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il comma 5 dell'articolo 19 del DL 90/2014 (convertito dalla legge 114/2014) ha trasferito all'Autorità nazionale tutte le competenze in materia di anticorruzione già assegnate dalla legge 190/2012 al Dipartimento della Funzione Pubblica.

2. I destinatari della normativa anticorruzione

L'ambito soggettivo d'applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione è stato ampliato dal decreto legislativo 97/2016, il cd. "Freedom of Information Act" (o più brevemente "Foia").

Le modifiche introdotte dal Foia hanno delineato un ambito di applicazione della disciplina della trasparenza diverso, e più ampio, rispetto a quello che individua i soggetti tenuti ad applicare le misure di prevenzione della corruzione.

Il nuovo articolo 2-bis del decreto delegato 33/2013 (articolo aggiunto proprio dal decreto legislativo 97/2016) individua tre categorie di soggetti obbligati:

1. le pubbliche amministrazioni (articolo 2-bis comma 1);
2. altri soggetti, tra i quali enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo ed enti di diritto privato (articolo 2-bis comma 2);
3. altre società a partecipazione pubblica ed enti di diritto privato (articolo 2-bis comma 3).

All'interno dell'ente i soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione sono:

- Il Responsabile della prevenzione della corruzione che ha il dovere di:
 - elaborare e proporre all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione la cui elaborazione non può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione (art. 1 c. 8 L. 190/2012);
 - comunicare agli uffici le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate (attraverso il PTPC) e le relative modalità applicative e vigilare sull'osservanza del piano (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);
 - definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione;
 - verificare l'efficace attuazione e l'idoneità del PTPC;
 - proporre le modifiche del PTPC, anche a seguito di accertate significative violazioni delle prescrizioni, così come qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
 - d'intesa con il responsabile competente, deve verificare l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività per le quali è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
 - annualmente deve pubblicare nel sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e trasmetterla all'organo di indirizzo;

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

- nei casi in cui l'organo di indirizzo politico lo richieda, o qualora il dirigente/responsabile lo ritenga opportuno, il responsabile deve riferire sull'attività svolta;
 - segnalare all'organo di indirizzo e all'OIV le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
 - indicare agli uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
 - segnalare all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti "per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni" (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
 - quando richiesto, riferire all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PNA 2016, paragrafo 5.3, pagina 23);
 - quale responsabile per la trasparenza, svolgere un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (articolo 43 comma 1 del decreto legislativo 33/2013).
 - quale responsabile per la trasparenza, segnalare all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (articolo 43 commi 1 e 5 del decreto legislativo 33/2013);
 - al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il responsabile anticorruzione è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPC (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 21);
 - può essere designato quale soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 22);
 - può essere designato quale "gestore" delle segnalazioni di operazioni finanziarie sospette ai sensi del DM 25 settembre 2015 (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 17).
- il Consiglio di Amministrazione che adotta il P.T.C.P. e gli aggiornamenti annuali;
 - i responsabili di settore che partecipano alla predisposizione e all'adozione del piano: la collaborazione dei responsabili con il RPC è fondamentale per definire e programmare le misure contenute nel piano;
 - l'ufficio procedimenti disciplinari;
 - i dipendenti dell'ente che partecipano ai processi di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel piano e nel codice di comportamento e segnalano le situazioni di illecito al Responsabile.

La figura del responsabile anticorruzione è stata l'oggetto di significative modifiche introdotte dal legislatore del decreto legislativo 97/2016.

La rinnovata disciplina:

1. ha riunito in un solo soggetto, l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (acronimo: RPCT);
2. ne ha rafforzato il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività.

Il PNA 2016 evidenzia l'esigenza che il responsabile abbia "adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione", e che sia:

- a. dotato della necessaria "autonomia valutativa";
- b. in una posizione del tutto "priva di profili di conflitto di interessi" anche potenziali;
- c. di norma, scelto tra i "dirigenti non assegnati ad uffici che svolgono attività di gestione e di amministrazione attiva".

Pertanto, deve essere evitato, per quanto possibile, che il responsabile sia nominato tra i dirigenti assegnati ad uffici dei settori più esposti al rischio corruttivo, "come l'ufficio contratti o quello preposto alla gestione del patrimonio".

Per gli enti locali è rimasta la previsione che la scelta ricada, "di norma", sul segretario.

3. IL PNA E IL PTPC

L'Autorità nazionale anticorruzione elabora ed approva il Piano nazionale anticorruzione (PNA).

Il primo Piano nazionale anticorruzione è stato approvato dall'Autorità l'11 settembre 2013 con la deliberazione numero 72.

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

Il 28 ottobre 2015 l'Autorità ha approvato la determinazione numero 12 di aggiornamento, per il 2015, del PNA.

Il 3 agosto l'ANAC ha approvato il nuovo Piano nazionale anticorruzione 2016, con la deliberazione numero 831.

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

Riguardo alla "gestione del rischio" di corruzione, che rappresenta il contenuto principale del PNA e dei piani anticorruzione locali, l'Autorità ha ritenuto di confermare l'impianto fissato nel 2013.

Infatti, l'Autorità ha svolto solo "approfondimenti su temi specifici senza soffermarsi su tutti quelli già trattati in precedenza".

La legge 190/2012 impone l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC); il Responsabile anticorruzione e per la trasparenza propone all'organo di indirizzo politico lo schema di PTPC che deve essere approvato ogni anno entro il 31 gennaio.

La norma precisa che "il piano è approvato dalla giunta" (articolo 41 comma 1 lettera g) del decreto legislativo 97/2016).

L'elaborazione e la stesura del piano coinvolge in primo luogo il Segretario, Direttore o Dirigente apicale o il dirigente apicale, ove presente, il Responsabile della prevenzione della corruzione, i Responsabili di settore e i dipendenti che hanno il dovere di collaborare col responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente (art. 8 del DPR 62/2013).

Pertanto, secondo l'ANAC (PNA 2016 pag. 44), gli obiettivi del PTPC devono essere necessariamente coordinati con quelli fissati da altri documenti di programmazione dei comuni e degli Enti quali:

1. il piano della performance;
2. il documento unico di programmazione (DUP).

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale, link dalla homepage "amministrazione trasparente" nella sezione "altri contenuti" "prevenzione della corruzione", a tempo indeterminato sino a revoca o sostituzione con un Piano aggiornato.

3.1 Il whistleblowing

Il 15 novembre 2017 la Camera dei deputati ha approvato in via definitiva il disegno di legge n. 3365-B, già licenziato dal Senato il 18 ottobre 2017. La novella reca le "Disposizioni a tutela degli autori di segnalazioni di condotte illecite nel settore pubblico e privato".

La legge approvata a novembre 2017 si compone sostanzialmente di due articoli.

Il primo dedicato alle pubbliche amministrazioni ed il secondo destinato alle imprese private.

La nuova legge sul whistleblowing ha riscritto l'articolo 54-bis.

Secondo la nuova disposizione il pubblico dipendente che, "nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione", segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, oppure all'ANAC, o all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, "condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione".

Il nuovo comma 9 oggi stabilisce che le tutele non siano garantite "nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado", la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia, oppure venga accertata la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

I soggetti tutelati sono principalmente i "dipendenti pubblici" che, in ragione del rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite.

La nuova disposizione, accogliendo una ulteriore sollecitazione contenuta nella determinazione n. 6/2015 dell'Autorità, ha sensibilmente ampliato la platea dei soggetti meritevoli di tutela.

L'articolo 54-bis, infatti, si applica:

- ai dipendenti pubblici;
- ai dipendenti di ente pubblici economici e di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile;
- ai lavoratori ed ai collaboratori delle "imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica".

L'identità del segnalante non può, e non deve, essere rivelata.

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

La riforma ha introdotto sanzioni pecuniarie per la violazione del whistleblowing.

Il comma 6 del nuovo articolo 54-bis prevede che qualora l'ANAC accerti "misure discriminatorie" assunte contro il denunciante da parte dell'amministrazione pubblica, fermi restando eventuali altri profili di responsabilità, l'ANAC stessa comminerà a colui che ha adottato tali misure una sanzione amministrativa pecuniaria da un minimo di 5.000 ad un massimo di 30.000 euro.

Tra l'altro, invertendo l'onere della prova, il comma 7 pone a carico dell'amministrazione dimostrare che le "misure discriminatorie o ritorsive", adottate nei confronti del segnalante, siano motivate da "ragioni estranee" alla segnalazione stessa.

Ma se trattasi effettivamente di misure "discriminatorie" o di misure "ritorsive" contro un lavoratore, in quanto tali non potranno in alcun modo essere giustificate, anche se scollegate alla denuncia di malaffare.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli e il segnalante che sia stato licenziato a motivo della segnalazione sarà reintegrato nel posto di lavoro.

Qualora, invece, "venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni", oppure sia verificata l'adozione di procedure non conformi alle "linee guida", sempre l'ANAC applicherà al "responsabile" una sanzione pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

La legge di riforma dell'articolo 54-bis ha accolto l'auspicio dell'ANAC, stabilendo che la segnalazione dell'illecito possa essere inoltrata in primo luogo, al responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza; quindi, in alternativa all'ANAC, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti.

Pertanto, il potenziale destinatario delle sanzioni dell'ANAC è proprio il responsabile anticorruzione, che negli enti locali in genere corrisponde al segretario o comunque al dirigente apicale ove presente.

La novella normativa attribuisce un ruolo centrale ed essenziale al responsabile anticorruzione riguardo alla protezione del dipendente whistleblower, esponendo il responsabile stesso al rischio delle sanzioni comminate dall'Autorità qualora ometta di applicare in modo puntuale le garanzie previste dall'articolo 54-bis e dalle linee guida dell'ANAC stessa che, necessariamente, dovranno essere oggetto di un profondo aggiornamento.

Si rileva che nel corso dell'anno 2024 è stata attivata la piattaforma informatica gratuita WhistleblowingPA.

4. Anticorruzione e trasparenza

La trasparenza è uno degli strumenti principali, se non lo strumento principale, per prevenire e contrastare la corruzione che il legislatore ha individuato con la legge 190/2012.

Il "Freedom of Information Act" del 2016 (d.lgs. n. 97/2016) ha modificato in parte la legge "anticorruzione" e, soprattutto, la quasi totalità degli articoli e degli istituti del "decreto trasparenza".

Nella versione originale il decreto 33/2013 si poneva quale oggetto e fine la "trasparenza della PA", mentre il Foia ha spostato il baricentro della normativa a favore del "cittadino" e del suo diritto di accesso civico.

E' la libertà di accesso civico dei cittadini l'oggetto del decreto ed il suo fine principale, libertà che viene assicurata, seppur nel rispetto "dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti", attraverso:

1. l'istituto dell'accesso civico, estremamente potenziato rispetto alla prima versione del decreto legislativo 33/2013;
2. la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni.

In ogni caso, la trasparenza dell'azione amministrativa rimane la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012.

L'articolo 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal d.lgs. 97/2016 (Foia) prevede: "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."

Secondo l'ANAC "la trasparenza è una misura di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione".

In conseguenza dell'abrogazione della norma che prevedeva il programma triennale per la trasparenza e l'integrità, ad opera del decreto legislativo 97/2016, l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza sarà parte integrante del PTPC in una "apposita sezione".

4.1 L'accesso civico

L'istituto dell'accesso civico è stato introdotto dall'articolo 5 del "decreto trasparenza" (d.lgs. 33/2013) che,

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

nella sua prima versione, prevedeva che, all'obbligo della pubblica amministrazione di pubblicare in "amministrazione trasparenza" i documenti, le informazioni e i dati elencati dal decreto stesso, corrispondesse "il diritto di chiunque di richiedere i medesimi", nel caso in cui ne fosse stata omessa la pubblicazione.

Questo tipo di accesso civico, che l'ANAC definisce "semplice", oggi dopo l'approvazione del decreto legislativo 97/2016 (Foia), è normato dal comma 1 dell'articolo 5 del decreto legislativo 33/2013.

Il comma 2, del medesimo articolo 5, disciplina una forma diversa di accesso civico che l'ANAC ha definito "generalizzato".

Il comma 2 stabilisce che "chiunque ha diritto di accedere ai dati detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione" seppur "nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti".

L'esercizio dell'accesso civico, semplice o generalizzato, "non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente".

Chiunque può esercitarlo, "anche indipendentemente dall'essere cittadino italiano o residente nel territorio dello Stato" come precisato dall'ANAC nell'allegato della deliberazione 1309/2016.

L'accesso civico semplice è attivabile per atti, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria e "costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge, sovrapponendo al dovere di pubblicazione, il diritto del privato di accedere ai documenti, dati e informazioni interessati dall'inadempienza" (ANAC deliberazione 1309/2016).

Al contrario, l'accesso generalizzato "si delinea come affatto autonomo ed indipendente da presupposti obblighi di pubblicazione e come espressione, invece, di una libertà che incontra, quali unici limiti, da una parte, il rispetto della tutela degli interessi pubblici o privati indicati all'articolo 5 bis, commi 1 e 2, e dall'altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni (articolo 5 bis, comma 3)".

L'accesso generalizzato deve essere tenuto distinto dalla disciplina dell'accesso "documentale" di cui agli articoli 22 e seguenti della legge sul procedimento amministrativo.

La finalità dell'accesso documentale è ben differente da quella dell'accesso generalizzato.

E' quella di porre "i soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà - partecipative o oppositive e difensive - che l'ordinamento attribuisce loro a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari".

Infatti, dal punto di vista soggettivo, il richiedente deve dimostrare di essere titolare di un "interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso".

Inoltre, se la legge 241/1990 esclude perentoriamente l'utilizzo del diritto d'accesso documentale per sottoporre l'amministrazione a un controllo generalizzato, l'accesso generalizzato, al contrario, è riconosciuto dal legislatore proprio "allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico".

"Dunque, l'accesso agli atti di cui alla l. 241/1990 continua certamente a sussistere, ma parallelamente all'accesso civico (generalizzato e non), operando sulla base di norme e presupposti diversi" (ANAC deliberazione 1309/2016).

Nel caso dell'accesso documentale della legge 241/1990 la tutela può consentire "un accesso più in profondità a dati pertinenti", mentre nel caso dell'accesso generalizzato le esigenze di controllo diffuso del cittadino possono "consentire un accesso meno in profondità (se del caso, in relazione all'operatività dei limiti) ma più esteso, avendo presente che l'accesso in questo caso comporta, di fatto, una larga conoscibilità (e diffusione) di dati, documenti e informazioni".

4.2 La trasparenza delle gare d'appalto

Il decreto legislativo 18 aprile 2016 numero 50 il Codice dei contratti pubblici, come modificato dal decreto delegato 19 aprile 2017 numero 56, ha sensibilmente innalzato i livelli di trasparenza delle procedure d'appalto. L'articolo 22 del Codice dei contratti pubblici prevede che le amministrazioni aggiudicatrici e gli enti aggiudicatori pubblicano, nel proprio profilo del committente, i progetti di fattibilità relativi alle grandi opere infrastrutturali e di architettura di rilevanza sociale, aventi impatto sull'ambiente, sulle città e sull'assetto del territorio, nonché gli esiti della consultazione pubblica, comprensivi dei resoconti degli incontri e dei dibattiti con i portatori di interesse.

Il comma 32 dell'articolo 1 della legge 190/2012, stabilisce che per ogni gara d'appalto le stazioni appaltanti siano tenute a pubblicare nei propri siti web:

- a) la struttura proponente;
- b) l'oggetto del bando;
- c) l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte;

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

- d) l'aggiudicatario;
- e) l'importo di aggiudicazione;
- f) i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura;
- g) l'importo delle somme liquidate.

Entro il 31 gennaio di ogni anno, tali informazioni, relativamente all'anno precedente, sono pubblicate in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici.

Le amministrazioni trasmettono in formato digitale tali informazioni all'ANAC.

5. Gestione del rischio

La gestione del rischio rappresenta il contenuto principale del piano.

Le principali fasi del processo di gestione del rischio sono:

- analisi del contesto,
- valutazione del rischio,
- trattamento del rischio.

5.1 Analisi del contesto

La prima fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione o dell'ente per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne.

a) Analisi del contesto esterno

Dalla lettura della relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata trasmessa alla Presidenza il 4 gennaio 2017 e pubblicata sul sito della Camera dei Deputati si evince che:

“il tessuto economico della provincia di Bergamo condiziona l'azione della criminalità, che si mostra particolarmente versatile ed incline all' infiltrazione, ponendo in essere reati che vanno da quelli propriamente "fiscali" (frode ed evasione) a quelli del reimpiego di capitali di provenienza illecita ed ad altre tipologie criminali.

Il territorio è interessato da significative proiezioni della criminalità mafiosa tradizionale, con particolare riferimento a soggetti appartenenti alla 'Ndrangheta, che operano generalmente con lo scopo di impedire l'identificazione di proventi derivanti da attività criminose e favorirne il reimpiego.

Collegati a vario titolo con ambienti contigui ad organizzazioni criminali operanti nelle regioni di provenienza, essi rappresentano i terminali in loco di attività illecite usuali e consolidate connesse principalmente con il narcotraffico e le estorsioni. [...]

Di gran lunga meno pervasive, risultano, di contro, le locali espressioni di Cosa Nostra e della Camorra. Tuttavia, si conferma il possibile interesse da parte di alcune consorterie di Cosa nostra siciliana, tendenti ad insinuarsi nel tessuto economico legale della provincia, soprattutto nell'ambito del settore edilizio, ove sono emersi gli interessi illeciti di proiezioni di alcune famiglie nissene.

In merito all'aggressione dei patrimoni illecitamente accumulati (tema centrale nell'azione di contrasto alla criminalità organizzata), nel 2015 l'applicazione delle misure di prevenzione patrimoniali ha prodotto, nel bergamasco, risultati significativi per quanto riguarda il sequestro di beni (soprattutto di beni immobili, ma anche alcuni beni mobili); nello stesso periodo sono state censite anche delle confische (beni mobili).

La favorevole posizione geografica, che vede la presenza di grandi vie di comunicazione (aeree, ferroviarie ed autostradali), espone la provincia di Bergamo al traffico (anche internazionale, ad esempio dalla Penisola Iberica, Marocco e Italia) ed allo spaccio di sostanze stupefacenti da parte di soggetti stranieri: in tale ambito, infatti, un ruolo di primo piano è svolto dai cartelli sudamericani, albanesi e maghrebini, in cooperazione con criminali italiani e con altre matrici etniche. [...]

Lo sfruttamento della prostituzione su strada continua ad interessare alcuni comuni della provincia di Bergamo, con la presenza di numerose prostitute, prevalentemente giovani originarie dell'Est europeo, ma anche di alcune donne cinesi (sfruttate da connazionali), nonché di “viados” sudamericani, vittime di organizzazioni criminali multi-etniche: al riguardo, gli esiti di attività investigative hanno evidenziato l'operatività di soggetti di nazionalità rumena.

Relativamente alla criminalità di matrice etnica, si rileva una non trascurabile attività da parte di gruppi dediti soprattutto al favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, allo sfruttamento della prostituzione ed

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

al traffico e spaccio di sostanze stupefacenti; in quest'ultimo ambito è confermata la particolare attività di soggetti di etnia marocchina, tunisina e albanese.

Il fenomeno dei reati contro il patrimonio, nonostante una diminuzione nel 2015 dei furti e delle rapine, concorre negativamente alla percezione della sicurezza: nel dettaglio, risultano ancora numerosi i furti in abitazione, nonché quelli con destrezza o di autovetture, mentre per le rapine sono ancora abbastanza frequenti gli episodi nella pubblica via o in abitazioni (nei reati contro il patrimonio sono risultati coinvolti soggetti di nazionalità rumena).

Le estorsioni e le truffe e frodi informatiche appaiono invece in aumento. Nell'anno in esame si è anche registrata nel bergamasco una certa recrudescenza di gravi delitti contro la persona, quali gli omicidi (tentati e consumati) e le lesioni dolose.”;

b) Analisi del contesto interno

La struttura organizzativa dell'ente è ripartita in Settori.

Ciascun Settore è organizzato in Uffici.

Responsabile della gestione del Consorzio Servizi è il Responsabile Unico di Gestione.

c) La mappatura dei processi, allegata, è un modo "razionale" di individuare e rappresentare le attività dell'ente per fini diversi.

La mappatura assume carattere strumentale a fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

La mappatura dei processi e le valutazioni emerse sono state eseguite tenendo conto di dati oggettivi quali, ad esempio, i ricorsi pervenuti, i procedimenti disciplinari, i contratti stipulati,...

L'analisi dei processi organizzativi ha evidenziato possibili rischi di corruzione, misure da applicare per ridurre i possibili rischi corruttivi e i tempi di attuazione delle misure da applicare.

5.2 Valutazione del rischio

Sono ritenute “aree di rischio”, quali attività a più elevato rischio di corruzione, le attività che compongono i procedimenti riconducibili alle macro AREE seguenti:

AREA A – acquisizione e progressione del personale (concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale e per la progressione in carriera).

AREA B – affidamento di lavori servizi e forniture (procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi, forniture).

AREA C - provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (autorizzazioni e concessioni).

AREA D - provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati).

AREA E - gestione ordinaria delle entrate e delle spese di bilancio; incentivi economici al personale (produttività individuale e retribuzioni di risultato); gestione della raccolta, dello smaltimento e del riciclo dei rifiuti; protocollo e archivio; patrocinii ed eventi; diritto allo studio; organi, rappresentanti e atti amministrativi; segnalazioni e reclami; affidamenti in house. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'anno; provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato; provvedimenti amministrativi vincolati nell'anno e a contenuto vincolato; provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale; provvedimenti amministrativi discrezionali nell'anno; provvedimenti amministrativi discrezionali nell'anno e nel contenuto.

La valutazione del rischio è svolta per ciascuna attività, processo o fase di processo mappati.

La valutazione prevede l'identificazione, l'analisi e la ponderazione del rischio.

5.2.1 Identificazione del rischio

Consiste nel ricercare, individuare e descrivere i rischi di corruzione.

Richiede che, per ciascuna attività, processo o fase, siano evidenziati i possibili rischi di corruzione.

Questi sono fatti emergere considerando il contesto esterno ed interno all'amministrazione, anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti all'interno dell'amministrazione.

I rischi sono identificati:

- attraverso la consultazione ed il confronto tra i soggetti coinvolti, tenendo presenti le specificità dell'ente, di ciascun processo e del livello organizzativo in cui il processo si colloca;
- valutando i passati procedimenti giudiziari e disciplinari che hanno interessato l'amministrazione;

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

- applicando i criteri di cui all'Allegato 5 del PNA (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, razionalità del processo, controlli, impatto economico, impatto organizzativo, economico e di immagine).

Si riporta di seguito uno schema riassuntivo del livello di rischio corruzione relativo alle varie aree e sotto aree che ha rilevato un rischio in linea di massima moderato.

AREA	SUB-AREA	Livello di rischio
A	Reclutamento	basso/medio
A	Progressioni di carriera	medio
A	Conferimento di incarichi di collaborazione	medio
B	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	medio
B	Valutazione delle offerte	medio
B	Procedure negoziate	medio
B	Affidamenti diretti	medio
B	Revoca del bando	medio
B	Varianti in corso di esecuzione del contratto	medio
B	Subappalto	medio
C	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato	medio
C	Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an	medio
C	Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto	medio
D	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato	medio
D	Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto	medio
E	Provvedimenti specifici per l'ente	medio

5.2.2 L'analisi del rischio

In questa fase sono stimate le probabilità che il rischio si concretizzi (probabilità) e sono pesate le conseguenze che ciò produrrebbe (impatto). Al termine, è calcolato il livello di rischio moltiplicando "probabilità" per "impatto".

L'Allegato 5 del PNA, suggerisce criteri per stimare probabilità e impatto e, quindi, per valutare il livello di rischio.

- Stima del valore della probabilità che il rischio si concretizzi.

Criteri e valori (o pesi, o punteggi) per stimare la "probabilità" sono i seguenti:

- **discrezionalità:** più è elevata, maggiore è la probabilità di rischio (valori da 0 a 5);
- **rilevanza esterna:** nessuna = valore 2; se il risultato si rivolge a terzi = valore 5;
- **complessità del processo:** se il processo coinvolge più amministrazioni il valore aumenta (da 1 a 5);
- **valore economico:** se il processo attribuisce vantaggi a soggetti terzi, la probabilità aumenta (valore da 1 a 5);
- **frazionabilità del processo:** se il risultato finale può essere raggiunto anche attraverso una pluralità di operazioni di entità economica ridotta, la probabilità sale (valori da 1 a 5);
- **controlli:** (valori da 1 a 5) la stima della probabilità tiene conto del sistema dei controlli vigente.

Per controllo si intende qualunque strumento utilizzato, utile per ridurre la probabilità del rischio.

Quindi, sia il controllo preventivo che successivo di legittimità e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati.

Per ogni attività/processo esposto al rischio è stato attribuito un valore/punteggio per ciascuno dei sei criteri elencati.

La media finale rappresenta la "stima della probabilità".

- Stima del valore dell'impatto

L'impatto si misura in termini di impatto economico, organizzativo, reputazionale e sull'immagine.

L'Allegato 5 del PNA, propone criteri e valori (punteggi o pesi) da utilizzare per stimare "l'impatto" di potenziali episodi di malaffare.

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

- **Impatto organizzativo:** tanto maggiore è la percentuale di personale impiegato nel processo/attività esaminati, rispetto al personale complessivo dell'unità organizzativa, tanto maggiore sarà "l'impatto" (fino al 20% del personale=1; 100% del personale=5).
 - **Impatto economico:** se negli ultimi cinque anni sono intervenute sentenze di condanna della Corte dei Conti o sentenze di risarcimento per danni alla PA a carico di dipendenti, punti 5. In caso contrario, punti 1.
 - **Impatto reputazionale:** se negli ultimi cinque anni sono stati pubblicati su giornali (o sui media in genere) articoli aventi ad oggetto episodi di malaffare che hanno interessato la PA, fino ad un massimo di 5 punti per le pubblicazioni nazionali. Altrimenti punti 0.
 - **Impatto sull'immagine:** dipende dalla posizione gerarchica ricoperta dal soggetto esposto al rischio. Tanto più è elevata, tanto maggiore è l'indice (da 1 a 5 punti).
- Attribuiti i punteggi per ognuna delle quattro voci di cui sopra, la media finale misura la "stima dell'impatto". L'analisi del rischio si conclude moltiplicando tra loro valore della probabilità e valore dell'impatto per ottenere il valore complessivo, che esprime il livello di rischio del processo.

5.2.3 La ponderazione del rischio

Dopo aver determinato il livello di rischio di ciascun processo o attività si procede alla "ponderazione". In pratica la formulazione di una sorta di graduatoria dei rischi sulla base del parametro numerico "livello di rischio".

I singoli rischi ed i relativi processi sono inseriti in una "classifica del livello di rischio".

Le fasi di processo o i processi per i quali siano emersi i più elevati livelli di rischio identificano le aree di rischio, che rappresentano le attività più sensibili ai fini della prevenzione.

Valore livello di rischio - intervalli	Classificazione del rischio
0	nullo
$> 0 \leq 5$	basso
$> 5 \leq 10$	medio
$> 10 \leq 15$	medio alto
$> 15 \leq 20$	alto
> 20	massimo

5.3 Il trattamento del rischio

Il processo di "gestione del rischio" si conclude con il "trattamento".

La fase di trattamento del rischio consiste nel processo di individuazione e valutazione delle misure da predisporre per neutralizzare o ridurre il rischio.

Inoltre il trattamento del rischio comporta la decisione circa quali rischi si debbano di trattare prioritariamente rispetto ad altri.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione.

Queste si distinguono in obbligatorie e ulteriori.

In concreto, individuare e valutare delle misure per neutralizzare o almeno ridurre il rischio di corruzione.

Il responsabile della prevenzione della corruzione deve stabilire le "priorità di trattamento" in base al livello di rischio, all'obbligatorietà della misura ed all'impatto organizzativo e finanziario della misura stessa.

Alcune misure hanno carattere trasversale in quanto applicabili alla struttura organizzativa dell'ente nel suo insieme e sono:

- la trasparenza che costituisce oggetto del programma triennale per la trasparenza e l'integrità quale sezione del PTPC;
- l'informatizzazione dei processi che consente per tutte le attività dell'amministrazione la tracciabilità dello sviluppo del processo;
- l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo dei dati, documenti e procedimenti, consente l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e, quindi, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza;
- il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali per far emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

6. Misure specifiche preventive

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

6.1 Formazione in tema di anticorruzione

La formazione deve riguardare, con approcci differenti, tutti i soggetti che partecipano a vario titolo all'attuazione delle misure.

Deve riguardare tutte le diverse fasi: analisi del contesto, mappatura dei processi, individuazione e valutazione del rischio, identificazione delle misure.

La formazione in materia di anticorruzione è strutturata su due livelli:

- a. livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- b. livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai responsabili di posizione organizzativa addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione..

Il personale da inserire nei percorsi formativi è individuato dal responsabile della prevenzione coadiuvato dai responsabili di settore, tenendo presente il ruolo affidato a ciascun soggetto e le aree a maggior rischio di corruzione individuate nel P.T.P.C.

Il livello generale di formazione, rivolto a tutti i dipendenti, potrà essere tenuto, da figure interne all'amministrazione maggiormente qualificate nella materia (responsabile della prevenzione della corruzione, responsabili di posizione organizzativa).

Mentre per il livello specifico, rivolto al personale indicato nella lettera b) del precedente punto, il responsabile della prevenzione della corruzione individuerà i collaboratori cui somministrare la formazione e i soggetti incaricati della stessa.

6.2 Codice di comportamento

Il 16 aprile 2013 è stato emanato il DPR 62/2013 recante il suddetto Codice di comportamento.

L'Ente ha adottato un proprio codice di comportamento, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 20 del 04 maggio 2022, che si intende integralmente richiamato.

6.3. Conflitto di interessi, inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di dirigenti, funzionari e dipendenti

Il DPR 62/2013, il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, norma il conflitto di interessi agli artt. 6, 7 e 14.

In particolare, l'art. 7, in sintonia con quanto disposto per l'astensione del Giudice dall'art. 51 del Codice di procedura civile, stabilisce che il dipendente pubblico si debba astenere sia dall'assumere decisioni, che dallo svolgere attività che possano coinvolgere interessi:

- dello stesso dipendente;
- di suoi parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi;
- di persone con le quali il dipendente abbia "rapporti di frequentazione abituale";
- di soggetti od organizzazioni con cui il dipendente, ovvero il suo coniuge, abbia una causa pendente, ovvero rapporti di "grave inimicizia" o di credito o debito significativi;
- di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

L'art. 7 prevede, poi, che il dipendente si debba sempre astenere in ogni caso in cui esistano "gravi ragioni di convenienza". Sull'obbligo di astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza. Ogni qual volta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a darne tempestivamente comunicazione al responsabile dell'ufficio di appartenenza, il quale valuterà, nel caso concreto, l'eventuale sussistenza del contrasto tra l'interesse privato ed il bene pubblico. All'atto dell'assegnazione all'ufficio, il dipendente pubblico ha il dovere di dichiarare l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi. Deve informare per iscritto il dirigente di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che lo stesso abbia in essere o abbia avuto negli ultimi tre anni. La suddetta comunicazione deve precisare:

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

Il dipendente, inoltre, ha l'obbligo di tenere aggiornata l'amministrazione sulla sopravvenienza di eventuali situazioni di conflitto di interessi. Qualora il dipendente si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

solo potenziale, deve segnalarlo tempestivamente al dirigente o al superiore gerarchico o, in assenza di quest'ultimo, all'organo di indirizzo. Questi, esaminate le circostanze, valuteranno se la situazione rilevata realizzi un conflitto di interessi che leda l'imparzialità dell'agire amministrativo. In caso affermativo, ne daranno comunicazione al dipendente.

6.4 Altre iniziative

▪ Rotazione del personale

La dotazione organica dell'ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione.

Non esistono figure professionali perfettamente fungibili all'interno dell'ente e quindi non è possibile prevedere un sistema di rotazione senza arrecare pregiudizio all'efficienza.

A tal fine, si rileva che la legge di stabilità per il 2016 (legge 208/2015), al comma 221, prevede "(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1, comma 5, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale".

▪ Disciplina incarichi esterni

In merito alla disciplina degli incarichi esterni, si rinvia al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nonché alle normative vigenti.

▪ La clausola compromissoria nei contratti d'appalto e concessione

Nei contratti d'appalto e di concessione di lavori, servizi e forniture futuri dell'ente si intende escludere il ricorso all'arbitrato (esclusione della clausola compromissoria ai sensi dell'art. 209, comma 2, del Codice dei contratti pubblici - d.lgs. 50/2016 e s.m.i.).

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

La legge 190/2012 ha integrato l'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001 con un nuovo comma il 16-ter per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, per poi ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui entra in contatto.

La norma limita la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti.

La disposizione stabilisce che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni (...) non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti."

Pertanto, ogni contraente e appaltatore dell'ente, ai sensi del DPR 445/2000, all'atto della stipulazione del contratto deve rendere una dichiarazione circa l'insussistenza delle situazioni di lavoro o dei rapporti di collaborazione di cui sopra.

▪ Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici

Con la nuova normativa sono state introdotte anche delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, con le quali la tutela è anticipata al momento della formazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni.

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

La norma in particolare prevede:

"1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

I del titolo II del libro secondo del codice penale:

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

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

▪ Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (*whistleblower*)

Il 15 novembre 2017 la Camera ha approvato in via definitiva la nuova legge sul *whistleblowing* ha riscritto l'articolo 54-bis.

Secondo la nuova disposizione il pubblico dipendente che, “nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione”, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, oppure all'ANAC, o all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, “condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione”.

Secondo il nuovo articolo 54-bis e come previsto nel PNA 2013 (Allegato 1 paragrafo B.12) sono accordate al *whistleblower* le seguenti garanzie:

- a) la tutela dell'anonimato; la ratio della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.
- b) il divieto di discriminazione; per misure discriminatorie si intende le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.
- c) la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso. Il documento non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241 del 1990.

Il Piano nazionale anticorruzione prevede, tra azioni e misure generali per la prevenzione della corruzione e, in particolare, fra quelle obbligatorie, che le amministrazioni pubbliche debbano tutelare il dipendente che segnala condotte illecite.

I soggetti destinatari delle segnalazioni sono, in ogni caso, tenuti al segreto ed al massimo riserbo.

▪ Controlli sugli atti

In materia di controllo, un ruolo importante è dato dal controllo amministrativo e contabile, sia nella fase preventiva che successiva di formazione dei provvedimenti.

Come dispone l' art. 147-bis del TUEL l'istituto in parola è assicurato, nella fase preventiva della formazione dell'atto, da ogni responsabile di servizio ed è esercitato attraverso il rilascio del parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Il controllo contabile è effettuato dal responsabile del servizio finanziario ed è esercitato attraverso il rilascio del parere di regolarità contabile e del visto attestante la copertura finanziaria.

▪ Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti

I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto.

Vi è la disponibilità dell'Amministrazione a sottoscrivere patti d'integrità e protocolli di legalità.

▪ Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti

Attraverso il monitoraggio possono emergere eventuali omissioni o ritardi ingiustificati che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

Il sistema di monitoraggio dei principali procedimenti è attivato nell'ambito del controllo di gestione dell'ente.

▪ Realizzazione di un sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

stipulano contratti e indicazione delle ulteriori iniziative nell'ambito dei contratti pubblici.

Il sistema di monitoraggio è attivato nell'ambito del controllo di gestione dell'ente.

Inoltre, taluni parametri di misurazione dei termini procedurali sono utilizzati per finalità di valutazione della performance dei dirigenti/responsabili e del personale dipendente.

▪ Rapporti con i portatori di interessi particolari

Tra le misure generali che le amministrazioni è opportuno adottino, l'Autorità ha fatto riferimento a quelle volte a garantire una corretta interlocuzione tra i decisori pubblici e i portatori di interesse, rendendo conoscibili le modalità di confronto e di scambio di informazioni (PNA 2019, pag. 84). L'Autorità auspica sia che le amministrazioni e gli enti regolamentino la materia, prevedendo anche opportuni coordinamenti con i contenuti dei codici di comportamento; sia che la scelta ricada su misure, strumenti o iniziative che non si limitino a registrare il fenomeno da un punto di vista formale e burocratico ma che siano in grado effettivamente di rendere il più possibile trasparenti eventuali influenze di portatori di interessi particolari sul processo decisionale. L'amministrazione valuterà di dotarsi di un regolamento simile a quello licenziato dalla stessa Autorità, con la deliberazione n. 172 del 6/3/2019, che disciplini i rapporti tra amministrazione e portatori di interessi particolari.

▪ Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere

Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del regolamento previsto dall'articolo 12 della L.n. 241/1990 e s.m.i.

▪ Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del D.Lgs n. 165/2001 e del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente.

I provvedimenti relativi a concorsi e procedure selettive sono pubblicate sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "amministrazione trasparente".

▪ Vigilanza su enti controllati e partecipati

A norma della deliberazione ANAC, n. 1134/2017, sulle "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici" (pag. 45), in materia di prevenzione della corruzione, gli enti di diritto privato in controllo pubblico e necessario che:

- adottino il modello di cui al d.lgs. 231/2001;
- provvedano alla nomina del Responsabile anticorruzione e per la trasparenza.

▪ Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive/organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del PTPC

Il monitoraggio circa l'applicazione del presente PTPC è svolto dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

Ai fini del monitoraggio i responsabili di settore sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

▪ Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

In conformità al PNA, l'ente intende pianificare ad attivare misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità.

7. Disposizioni transitorie e finali

Ciascun responsabile provvede a trasmettere al responsabile della prevenzione della corruzione, un report relativo al settore di competenza circa l'applicazione delle misure introdotte dal presente Piano segnalando eventuali criticità.

Il presente Piano viene trasmesso a cura del Responsabile, al Dipartimento della Funzione pubblica, pubblicato sul sito web dell'Amministrazione comunale e, trasmesso a mezzo posta elettronica, ai responsabili dei settori.

Consorzio Servizi della Val Cavallina

Consorzio Servizi della Val Cavallina

Piano triennale di prevenzione della corruzione Triennio 2026 - 2028

Allegato

progressivo	area	sub	Processo	rischio	livello	Misure obbligatorie	Misure ulteriori	Tempi attuazione	Responsabile
1	a	1	Approvazione o modifica del Piano triennale del fabbisogno del personale	Individuazione delle priorità sulla base di requisiti di accesso “personalizzati” e non di esigenze oggettive	basso	Adempimenti di trasparenza (Tavola 3 PNA) Pubblicazione nel sito istituzionale dei dati concernenti l’organizzazione	Verifica oggettiva alle reali necessità di copertura dei posti. Parere revisore dei conti	Continuo – decorrenza immediata	RUP
2	a	1	Selezione personale con bando di concorso pubblico: - nomina commissione concorso - ammissione candidati - definizione criteri per la valutazione delle prove e dei titoli	Previsioni di requisiti di accesso “personalizzati” Irregolare composizione della commissione di concorso e predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove finalizzata al reclutamento di candidati particolari	medio	Adempimenti di trasparenza (Tavola 3 PNA), codice di comportamento (Tavola 4 PNA), rotazione del personale (Tavola 5 PNA), obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse (Tavola 6 PNA), conferimento e autorizzazioni incarichi (Tavola 8 PNA), formazioni di commissioni (Tavola 11 PNA)	Verifica dei contenuti del bando alle norme di legge e regolamentari. Nomina dei componenti scaduti i termini di presentazione delle domande di partecipazione.	Continuo – decorrenza immediata	RUP
3	a	1	Reclutamento personale per mobilità con avviso di selezione	Procedere al reclutamento per figure particolari	medio	Adempimenti di trasparenza (Tavola 3 PNA), codice di comportamento (Tavola 4 PNA), obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi (Tavola 6 PNA), monitoraggio dei tempi procedurali (Tavola 16 PNA)	Rispettare le norme di legge in materia di procedura di mobilità	Continuo – decorrenza immediata	RUP
4	a	2	Selezione personale con progressioni verticali	Progressioni di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti particolari	medio	Adempimenti di trasparenza (Tavola 3 PNA), codice di comportamento (Tavola 4 PNA), rotazione del personale (Tavola 5 PNA), obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse (Tavola 6 PNA), incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali (Tavola 9 PNA), formazioni di commissioni (Tavola 11 PNA), formazione del personale (Tavola 13 PNA)	Rispettare le norme di legge in materia	Continuo – decorrenza immediata	RUP
5	a	3	Definizione dei criteri ai fini del conferimento di incarichi interni ed esterni e selezione per il conferimento degli incarichi stessi	Previsioni di requisiti di accesso “personalizzati”. Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell’imparzialità della selezione	medio	Adempimenti di trasparenza (Tavola 3 PNA), codice di comportamento (Tavola 4 PNA), rotazione del personale (Tavola 5 PNA), obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse (Tavola 6 PNA), conferimento e autorizzazioni incarichi (Tavola 7 PNA), inconfiribilità per incarichi dirigenziali (Tavola 8 PNA), incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali (Tavola 9 PNA), formazioni di commissioni (Tavola 11 PNA)	Dotarsi di un regolamento in materia di conferimento di incarichi al fine di definire indirizzi oggettivi	Continuo – decorrenza immediata	RUP
6	b	2	Affidamento LFS con procedura aperta	Scelta di particolari tipologie di contratto al fine di favorire un concorrente. Scelta di specifici criteri, pesi e punteggi che, in una gara con il criterio di aggiudicazione dell’offerta economicamente più vantaggiosa, possano favorire o sfavorire determinati concorrenti	medio	Formazione del personale (Tavola 13 PNA)		Continuo – decorrenza immediata	RUP
7	b	7	Affidamento LFS mediante procedura negoziata	Ricorso all’istituto e definizione di particolari requisiti di qualificazione al fine di favorire un soggetto predeterminato	medio	Formazione del personale (Tavola 13 PNA)	Richiamo espresso nella determina a contrarre della motivazione	Continuo – decorrenza immediata	RUP

Consorzio Servizi della Val Cavallina

							del ricorso a tale tipo di procedura		
8	b	5	Nomina commissione di gara	Componente/i della commissione di gara colluso/i con concorrente/i Discrezionalità tecnica utilizzata per favorire un soggetto predeterminato medio	medio	Obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse (Tavola 6 PNA) Formazione del personale (Tavola 13 PNA)	Rispetto rigorose norme a tutela dell'incompatibilità previste dal Codice e dal Regolamento e rilascio specifica dichiarazione prima dell'inizio dei lavori della commissione	Continuo – decorrenza immediata	RUP
9	b	8	Affidamento diretto LFS	Ricorso all'istituto al fine di favorire un soggetto predeterminato	medio	Formazione del personale (Tavola 13 PNA)	Esplicitazione motivazioni del ricorso all'affidamento diretto. Controlli interni	Continuo – decorrenza immediata	RUP
10	b	9	Annullamento gara, revoca del bando ovvero mancata adozione provvedimento di aggiudicazione definitiva	Bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o per concedere un indennizzo all'aggiudicatario	medio	Formazione del personale (Tavola 13 PNA)	Controlli interni	Continuo – decorrenza immediata	RUP
11	b	12	Autorizzazione al subappalto	Subappalto quale modalità di distribuzione di vantaggi per effetto di accordo collusivo intervenuto in precedenza fra i partecipanti alla gara dell'appalto principale	medio	Inserimento nel bando rispetto patto di integrità (Tavola 14 PNA) per tutte le procedure aperte	Verifica dei prezzi stabiliti dal contratto di subappalto e verifica rispetto del Protocollo di legalità	Continuo – decorrenza immediata	RUP
12	b	11	Approvazione perizia suppletiva o di variante al contratto stipulato	Non corretta classificazione della variante al fine di permetterne l'approvazione. Mancata rilevazione di errore progettuale	medio	Formazione del personale (Tavola 13 PNA)	Responsabilizzazione Progettista e Direttore lavori - Accuratezza validazione progetto	Continuo – decorrenza immediata	RUP
			Accesso ai servizi sociali (sad, cdd, sfa, rsa, cdi, mobilità, trasporto pasti, assistenza educativa scolastica, assistenza domiciliare minori), fondo anticrisi, Case popolari, gestione o accesso a banche dati ...	Omissioni di controllo e/o "corsie preferenziali" nella trattazione delle pratiche - disparità nei tempi di trattazione delle pratiche - Calcolo pagamento rette/tariffe inferiori al dovuto, o riconoscimento indebito dell'esenzione dal pagamento, al fine di agevolare determinati soggetti - richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati - Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a prestazioni pubbliche - Illegittima gestione delle banche dati, comunicazione/diffusione indebita dei dati	medio	Norme su trasparenza (Tavola 3 PNA), Codice di comportamento (Tavola 4 PNA), formazione del personale (Tavola 13 PNA), azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile (Tavola 15 PNA), monitoraggio tempi procedurali (Tavola 16 PNA) Sistematico svolgimento di incontri e riunioni periodiche tra responsabili di settori diversi per aggiornamento sull'attività della Amministrazione, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali	Introduzione di procedure per cui i verbali relativi ai servizi svolti presso l'utenza debbano essere sottoscritti dall'utente destinatario Intensificazione dei controlli campione sulle dichiarazioni Ulteriori meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti di accesso ai servizi	Continuo – decorrenza immediata	RUP
			Contributi economici ad associazioni sportive, culturali, sociali e istituzioni scolastiche - contributi economici per conto di altri enti (gas,	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 soggetti particolari; Uso distorto e manipolato della discrezionalità	medio	Norme su trasparenza (Tavola 3 PNA), Codice di comportamento (Tavola 4 PNA), formazione del personale (Tavola 13 PNA), azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile (Tavola 15 PNA), monitoraggio tempi procedurali (Tavola 16 PNA) Adozione misure di adeguata pubblicizzazione della possibilità di		Continuo – decorrenza immediata	RUP

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

			energia elettrica, maternità, nucleo, affitto, dote scuola..) Determinazione/riduzione e/esenzione rette	per la scelta di procedure al fine di condizionare o favorire determinati risultati Previsione di requisiti "personalizzati" allo scopo di favorire candidati o soggetti particolari; Concessione illecita di benefici o favoritismi ad individui, associazioni, organizzazioni o gruppi direttamente o indirettamente collegati; Motivazione generica circa la sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali		accesso alle opportunità pubbliche e dei relativi criteri di scelta; Predisposizione di regolamenti e linee guida operative, e adozione di procedure standardizzate Rotazione del personale, interno al settore, addetto alle concessioni Redazione di atti adeguatamente motivati e di chiara, puntuale e sintetica formulazione Misure di verifica del rispetto dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi;			
			Attività relative a concessione di benefici economici comunali a persone fisiche per finalità sociali e culturali, con previa pubblicazione di avviso pubblico	Dichiarazioni ISEE mendaci	medio	Norme su trasparenza (Tavola 3 PNA), Codice di comportamento (Tavola 4 PNA), formazione del personale (Tavola 13 PNA), azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile (Tavola 15 PNA), monitoraggio tempi procedurali (Tavola 16 PNA)	Intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni	Continuo – decorrenza immediata	RUP
			Attività relative a concessione di benefici economici ad enti ed associazioni per finalità sociali e culturali, con previa pubblicazione di avviso pubblico	Dichiarazioni ISEE mendaci e uso di falsa documentazione Bandi con beneficiari predeterminabili	medio	Norme su trasparenza (Tavola 3 PNA), Codice di comportamento (Tavola 4 PNA), formazione del personale (Tavola 13 PNA)	Accuratezza istruttoria e intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni secondo le modalità stabilite	Continuo – decorrenza immediata	RUP
			Attività relative a concessione di benefici economici a persone fisiche per finalità sociali senza previa pubblicazione di apposito avviso pubblico	Utilizzo di risorse pubbliche per finalità diverse o contrarie a quelle previste nei regolamenti e atti di indirizzo vigenti	medio	Norme su trasparenza (Tavola 3 PNA), codice di comportamento (Tavola 4 PNA), obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse, (Tavola 6 PNA), formazione del personale (Tavola 13 PNA), monitoraggio dei rapporti Amministrazione/soggetti esterni (Tavola 17 PNA)	Attivazione di canali dedicati alla segnalazione dall'esterno di episodi di corruzione, cattiva amministrazione e conflitto di interessi - Controlli interni con verifica motivazione	Continuo – decorrenza immediata	RUP
			Attività relative a concessione di benefici economici pubblici ad enti e associazioni per finalità sociali e culturali senza previa pubblicazione di avviso pubblico	Utilizzo di risorse pubbliche per finalità diverse o contrarie a quelle previste nei regolamenti e atti di indirizzo vigenti	medio	Norme su trasparenza (Tavola 3 PNA), codice di comportamento (Tavola 4 PNA), obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse, (Tavola 6 PNA), formazione del personale (Tavola 13 PNA), monitoraggio dei rapporti Amministrazione/soggetti esterni (Tavola 17 PNA)	Attivazione di canali dedicati alla segnalazione dall'esterno di episodi di corruzione, cattiva amministrazione e conflitto di interessi - Controlli interni con verifica motivazione	Continuo – decorrenza immediata	RUP
			Incentivi economici al	Disomogeneità delle valutazioni dei	medio	Norme su trasparenza (Tavola 3 PNA), Codice di	Formazione specifica	Continuo –	RUP

Consorzio Servizi della Val Cavallina

			personale (produttività e retribuzione di risultato)	dipendenti		comportamento (Tavola 4 PNA), formazione del personale (Tavola 13 PNA), monitoraggio tempi procedimentali (Tavola 16 PNA)	Rispetto norme di legge in materia e attenzione ai pareri ARAN e Corte dei Conti	decorrenza immediata	
			Rilascio di patrocini	Omissioni di controllo e/o “corsie preferenziali” nella trattazione delle pratiche - disparità nei tempi di trattazione delle pratiche	medio	Norme su trasparenza (Tavola 3 PNA), Codice di comportamento (Tavola 4 PNA), formazione del personale (Tavola 13 PNA), monitoraggio tempi procedimentali (Tavola 16 PNA), obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse (Tavola 6 PNA)	Accuratezza dell’ istruttoria Formazione specifica Rispetto norme di legge in materia Rendicontazione	Continuo – decorrenza immediata	RUP
			Gestione degli alloggi pubblici	Omissioni di controllo e/o “corsie preferenziali” nella trattazione delle pratiche - disparità nei tempi di trattazione delle pratiche	medio	Norme su trasparenza (Tavola 3 PNA), Codice di comportamento (Tavola 4 PNA), formazione del personale (Tavola 13 PNA), monitoraggio tempi procedimentali (Tavola 16 PNA)	Accuratezza dell’ istruttoria Formazione specifica Rispetto norme di legge in materia	Continuo – decorrenza immediata	RUP
			Affidamenti “in house”	Insussistenza dei presupposti per l’affidamento in house Violazione norme sulla concorrenza	Medio alto	Norme su trasparenza (Tavola 3 PNA), Codice di comportamento (Tavola 4 PNA), formazione del personale (Tavola 13 PNA), monitoraggio tempi procedimentali (Tavola 16 PNA), obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse (Tavola 6 PNA),	Accuratezza dell’ istruttoria Formazione specifica Rispetto norme di legge in materia	Continuo – decorrenza immediata	RUP
			Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualsiasi genere	Omissioni di controllo e/o “corsie preferenziali” nella trattazione delle pratiche - disparità nei tempi di trattazione delle pratiche; insussistenza presupposti concessioni benefici	medio alto	Norme su trasparenza (Tavola 3 PNA), Codice di comportamento (Tavola 4 PNA), formazione del personale (Tavola 13 PNA), monitoraggio tempi procedimentali (Tavola 16 PNA), obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse (Tavola 6 PNA)	Accuratezza dell’ istruttoria Formazione specifica Rispetto norme di legge in materia	Continuo – decorrenza immediata	RUP
			Designazione dei rappresentanti dell’ente presso enti, società, fondazioni	Insussistenza presupposti per la nomina, incompetenza nella materia	basso	Norme su trasparenza (Tavola 3 PNA), Codice di comportamento (Tavola 4 PNA), formazione del personale (Tavola 13 PNA), monitoraggio tempi procedimentali (Tavola 16 PNA), obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse (Tavola 6 PNA)	Accuratezza dell’ istruttoria Formazione specifica Rispetto norme di legge in materia	Continuo – decorrenza immediata	RUP

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

PIANO TRIENNALE ANTICORRUZIONE 2026 - 2028

SEZIONE II: LA TRASPARENZA

1. La trasparenza

Il decreto legislativo 97/2016, il cosiddetto Freedom of Information Act, ha modificato la quasi totalità degli articoli e degli istituti del D Lgs. 33/2013.

Il 28 dicembre 2016, l'Autorità nazionale anticorruzione ha approvato la deliberazione numero 1310 sulle "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016".

Nella versione originale il decreto 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" si poneva quale oggetto e fine la "trasparenza della PA".

Il Foia ha spostato il baricentro della normativa a favore del "cittadino" e del suo diritto di accesso.

E' la libertà di accesso civico l'oggetto ed il fine del decreto, libertà che viene assicurata, seppur nel rispetto "dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti", attraverso:

- l'istituto dell'accesso civico, estremamente potenziato rispetto alla prima versione del decreto legislativo 33/2013;
- la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni.

Secondo l'articolo 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal decreto legislativo 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."

In conseguenza della cancellazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità, ad opera del decreto legislativo 97/2016, l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza è parte integrante del PTPC in una "apposita sezione".

1.1 Obiettivi strategici in materia di trasparenza posti dagli organi di vertice negli atti di indirizzo

La trasparenza è la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi e si intendono realizzare i seguenti obiettivi:

1. la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
2. il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico, come potenziato dal decreto legislativo 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

Gli obiettivi di cui sopra hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici, anche onorari;
- b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

1.2 Collegamenti con il Piano della performance o con analoghi strumenti di programmazione previsti da normative di settore

Gli obiettivi del programma sono stati formulati in collegamento con la programmazione di medio periodo e operativa annuale.

Programmazione di medio periodo:

Documento di programmazione triennale	Obbligatorio
Documento Unico di Programmazione (art. 170 TUEL)	si
Programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 39 D. Lgs. 449/1997)	si
Piano della performance triennale (art. 10 D. Lgs. 150/2009) (unificato nel PIAO)	si
Piano triennale delle azioni positive per favorire le pari opportunità (art. 48 D. Lgs. 198/2006)	si
Programmazione triennale dei LLPP (art. 21 D. Lgs. 50/2016)	Si - oltre

Consorzio Servizi della Val Cavallina

	100.000 euro
--	--------------

Programmazione operativa annuale:

Documento di programmazione annuale	Obbligatorio
Bilancio annuale (art. 162 e ss. TUEL)	sì
Piano esecutivo di gestione (art. 169 TUEL)	sì
Documento Unico di programmazione (art. 170 TUEL)	sì
Piano degli obiettivi (art. 108 TUEL) (unificato nel DUP)	sì
Programma degli incarichi di collaborazione (art. 3 co. 55 legge 244/2007)	sì
Ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o di eccedenza del personale (artt. 6 e 33 D. Lgs. 165/2001)	sì
Piano delle alienazioni e delle valorizzazioni degli immobili (art. 58 DL 112/2008)	sì
Elenco annuale dei LLPP (art. 21 D. Lgs. 50/2016)	sì

2. Iniziative di comunicazione della trasparenza

2.1 Iniziative e strumenti di comunicazione per la diffusione dei contenuti del programma e dei dati pubblicati

Il sito web

Il sito web è il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile ed il meno oneroso, attraverso il quale l'amministrazione rende un'informazione trasparente ed esauriente sul suo operato, promuove nuove relazioni con i cittadini, le imprese le altre PA, pubblicizza e consente l'accesso ai propri servizi, consolida la propria immagine istituzionale.

Ai fini dell'applicazione dei principi di trasparenza e integrità, l'ente ha da tempo realizzato un sito internet istituzionale e ha avviato un percorso teso alla pubblicazione on-line di tutti quei documenti e atti individuati come contenuti minimi dei siti web delle Pubbliche Amministrazioni in coerenza con le indicazioni del documento "Linee guida per i siti web delle P.A.", emanato ai sensi della direttiva n. 8/2009 del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

In ottemperanza a quanto disposto dal D. Lgs. 33/2013 è stata creata la sezione "Amministrazione trasparente" organizzata in sotto-sezioni di primo e secondo livello all'interno delle quali devono essere inseriti i documenti, le informazioni e i dati in esso previsti.

La sezione «Amministrazione trasparente» è organizzata in modo che cliccando sull'identificativo di una sotto-sezione, sia possibile accedere ai contenuti della sotto-sezione stessa, o all'interno della stessa pagina «Amministrazione trasparente» o in una pagina specifica relativa alla sotto-sezione.

Nel caso in cui sia necessario pubblicare nella sezione «Amministrazione trasparente» informazioni, documenti o dati che sono già pubblicati in altre parti del sito, è possibile inserire, all'interno della sezione «Amministrazione trasparente», un collegamento ipertestuale ai contenuti stessi, in modo da evitare duplicazione di informazioni all'interno del sito dell'amministrazione.

La posta elettronica

L'ente è munito di posta elettronica ordinaria e certificata.

Sul sito web, nella home page, è riportato l'indirizzo PEC istituzionale.

Nelle sezioni dedicate alle ripartizioni organizzative sono indicati gli indirizzi di posta elettronica ordinaria di ciascun ufficio, nonché gli altri consueti recapiti (telefono, fax, ecc.).

L'albo pretorio on line

La L. n. 69/2009 riconosce l'effetto di "pubblicità legale" soltanto alle pubblicazioni effettuate sui siti informatici delle PA.

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

L'art. 32 dispone che “a far data dal 1° gennaio 2010, gli obblighi di pubblicazione di atti e provvedimenti amministrativi aventi effetto di pubblicità legale si intendono assolti con la pubblicazione nei propri siti informatici da parte delle amministrazioni e degli enti pubblici obbligati”.

L'amministrazione ha adempiuto al dettato normativo: l'albo pretorio è esclusivamente informatico.

Il relativo link è ben indicato nella home page del sito istituzionale.

Per gli atti soggetti a pubblicità legale all'albo pretorio on line, nei casi in cui tali atti rientrino nelle categorie per le quali l'obbligo è previsto dalla legge, rimane invariato anche l'obbligo di pubblicazione in altre sezioni del sito istituzionale, nonché nell'apposita sezione “amministrazione trasparente”.

La semplificazione del linguaggio

Per essere comprensibili, occorre semplificare il linguaggio degli atti amministrativi, rimodulandolo in funzione della trasparenza e della piena comprensibilità del contenuto dei documenti da parte di chiunque.

Pertanto, è necessario utilizzare un linguaggio semplice, elementare, evitando per quanto possibile espressioni burocratiche, abbreviazioni e tecnicismi in genere.

3. Attuazione

L'Allegato numero 1, della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016 numero 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al decreto legislativo 33/2013, ha rinnovato la disciplina la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni adeguandola alle novità introdotte dal decreto legislativo 97/2016.

Oggi le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC 1310/2016.

Rispetto alla deliberazione 1310/2016, le tabelle di questo piano sono composte da sette colonne, anziché sei.

Infatti, è stata aggiunta la “colonna G” (a destra) per poter indicare, in modo chiaro, l'ufficio responsabile delle pubblicazioni previste nelle altre colonne.

Le tabelle sono composte da sette colonne, che recano i dati seguenti:

Colonna A: denominazione delle sotto-sezioni di primo livello;

Colonna B: denominazione delle sotto-sezioni di secondo livello;

Colonna C: disposizioni normative, aggiornate al d.lgs. 97/2016, che impongono la pubblicazione;

Colonna D: denominazione del singolo obbligo di pubblicazione;

Colonna E: contenuti dell'obbligo (documenti, dati e informazioni da pubblicare in ciascuna sottosezione secondo le linee guida di ANAC);

Colonna F: periodicità di aggiornamento delle pubblicazioni;

Colonna G: ufficio responsabile della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti nella colonna E secondo la periodicità prevista in colonna F.

3.1 Individuazione dei responsabili della trasmissione dei dati

Ciascun responsabile di settore, posizione organizzativa, per quanto di competenza, fornisce e/o inserisce i dati e le informazioni oggetto di pubblicazione sul sito nell'apposita sezione e procede all'aggiornamento dei dati.

3.2 Individuazione dei responsabili della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati

Ogni ufficio è responsabile dei contenuti dei dati/documenti pubblicati.

3.3 Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi a supporto dell'attività di controllo dell'adempimento da parte del Responsabile della trasparenza.

L'art. 43, c. 3 del D.Lgs n. 33/2013 prevede che “i... responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscano il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge”.

Al fine di garantire l'attuazione degli obblighi di pubblicazione e la realizzazione degli obiettivi del presente programma attraverso il “regolare flusso delle informazioni”, si specifica che l'ufficio preposto alla gestione del sito web è l'ufficio Affari generali e segreteria, e che gli uffici depositari dei dati, delle informazioni e dei documenti da

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

pubblicare dovranno curare l'invio per posta elettronica dei dati, informazioni e documenti previsti, specificando sezione e sotto-sezione di inserimento, garantendo la tempestività, completezza e veridicità dei dati forniti.

Il responsabile della trasparenza sovrintende al corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione, assicurando 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.

L'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione sono oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa come normato dall'articolo 147-bis, commi 2 e 3, del T.U.E.L. e dal regolamento sui controlli interni approvato con deliberazione di consiglio n. 03 del 21/01/2013.

3.4 Strumenti e tecniche di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione "Amministrazione trasparente"

Il Consorzio è in grado di effettuare il monitoraggio degli accessi a tutte le sezioni del proprio sito istituzionale, ed in particolare alla sezione "Amministrazione trasparente".

3.5 L'accesso civico e misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico

Il decreto legislativo 33/2013, comma 1, del rinnovato articolo 5 prevede: "L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione".

Mentre il comma 2, dello stesso articolo 5: "Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione" obbligatoria ai sensi del decreto 33/2013.

La norma attribuisce ad ogni cittadino il libero accesso ai dati elencati dal decreto legislativo 33/2013, oggetto di pubblicazione obbligatoria, ed estende l'accesso civico ad ogni altro dato e documento rispetto a quelli da pubblicare in "amministrazione trasparente".

L'accesso civico "generalizzato" investe ogni documento, ogni dato ed ogni informazione delle pubbliche amministrazioni.

L'accesso civico incontra quale unico limite "la tutela di interessi giuridicamente rilevanti" secondo la disciplina del nuovo articolo 5-bis.

L'accesso civico non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, ovvero spetta a chiunque.

Del diritto all'accesso civico è stata data ampia informazione sul sito dell'ente.

A norma del decreto legislativo 33/2013 in "amministrazione trasparente" sono pubblicati:

- le modalità per l'esercizio dell'accesso civico;
- il nominativo del responsabile della trasparenza al quale presentare la richiesta d'accesso civico;

I dipendenti sono stati formati su contenuto e modalità d'esercizio dell'accesso civico, nonché sulle differenze rispetto al diritto d'accesso documentale di cui alla legge 241/1990.

In sintesi, di seguito, gli ambiti delle tre tipologie di accesso civico:

1. accesso civico "semplice" (già previsto dall'articolo 5, comma 2 del D.Lgs.33/2013);
2. accesso civico "generalizzato" (previsto dalle modifiche all'art.5 c.2 del D.Lgs.33/2013 operate con il D.Lgs.97/2016);
3. accesso "documentale" agli atti che resta normato dalla L.241/1990.

L'accesso civico "semplice" si riferisce ai soli atti documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa: laddove la pubblica amministrazione risulti inadempiente il privato cittadino può richiedere l'accesso ai documenti non pubblicati.

L'accesso documentale ex L.241/1990 è invece il diritto dei soggetti interessati ad accedere ai documenti amministrativi ai sensi dell'articolo 22 della medesima legge.

Il richiedente deve in questa fattispecie dimostrare di essere titolare di un "interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso" e la domanda deve essere opportunamente motivata.

Il diritto di accesso civico generalizzato si configura come il diritto di accesso civico –disciplinato dall'art. 5, comma1 -come diritto a titolarità diffusa, potendo essere attivato "da chiunque" e non essendo sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente (comma 3).

A ciò si aggiunge un ulteriore elemento, ossia che l'istanza "non richiede motivazione".

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

In altri termini, tale nuova tipologia di accesso civico risponde all'interesse dell'ordinamento di assicurare ai cittadini (a "chiunque"), indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridiche soggettive, un accesso a dati, documenti e informazioni detenute da pubbliche amministrazioni e dai soggetti indicati nell'art. 2-bis del d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016.

Relativamente all'accesso civico "generalizzato" le Linee guida dell'ANAC chiariscono inoltre la distinzione tra le eccezioni assolute e le eccezioni relative o qualificate.

4. Dati ulteriori

La pubblicazione dei dati, informazioni e documenti è finalizzata alla realizzazione di un'amministrazione aperta e al servizio del cittadino.

I dati ulteriori sono quelli che ogni amministrazione, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali, può recepire dai portatori di interesse presenti sul territorio.

Piano Triennale Anticorruzione 2026-2028

Informazioni da pubblicare

Sotto sezione livello 1	Sotto sezione livello 2	Normativa	Singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Ufficio responsabile
A	B	C	D	E	F	G
Disposizioni generali	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231) (link alla sotto-sezione Altri contenuti/Anticorruzione)	Annuale	Responsabile Unico Gestione
	Atti generali	Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	referimenti normativi su organizzazione e attività	Riferimenti normativi con i relativi <i>link</i> alle norme di legge statale pubblicate nella banca dati "Normattiva" che regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
			Atti amministrativi generali	Direttive, circolari, programmi, istruzioni e ogni atto che dispone in generale sulla organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi, sui procedimenti, ovvero nei quali si determina l'interpretazione di norme giuridiche che riguardano o dettano disposizioni per l'applicazione di esse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
			Documenti di programmazione strategico-gestionale	Direttive ministri, documento di programmazione, obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 12, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Statuti e leggi regionali	Estremi e testi ufficiali aggiornati degli Statuti e delle norme di legge regionali, che regolano le funzioni, l'organizzazione e lo svolgimento delle attività di competenza dell'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

		Art. 55, c. 2, d.lgs. n. 165/2001 Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Codice disciplinare e codice di condotta	Codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni del codice disciplinare e relative sanzioni (pubblicazione on line in alternativa all'affissione in luogo accessibile a tutti - art. 7, l. n. 300/1970) Codice di condotta inteso quale codice di comportamento	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione
	Oneri informativi per cittadini e imprese	Art. 12, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Scadenario obblighi amministrativi	Scadenario con l'indicazione delle date di efficacia dei nuovi obblighi amministrativi a carico di cittadini e imprese introdotti dalle amministrazioni secondo le modalità definite con DPCM 8 novembre 2013	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione
Organizzazione	Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Art. 13, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi politici di cui all'art. 14, co. 1, del dlgs n. 33/2013 (da pubblicare in tabelle)	Organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

	Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Responsabile Unico Gestione
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico	Responsabile Unico Gestione
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		4) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	Responsabile Unico Gestione
	Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo di	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

	Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	cui all'art. 14, co. 1-bis, del dlgs n. 33/2013	Curriculum vitae	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Responsabile Unico Gestione
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico	Responsabile Unico Gestione
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione

Consorzio Servizi della Val Cavallina

		che la dichiarazione corrisponde al vero» (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)		
Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		4) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	Responsabile Unico Gestione
Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Cessati dall'incarico (documentazione da pubblicare sul sito web)	Atto di nomina, con l'indicazione della durata dell'incarico	Nessuno	Responsabile Unico Gestione
Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Nessuno	Responsabile Unico Gestione
Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Nessuno	
Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Nessuno	Responsabile Unico Gestione
Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Nessuno	Responsabile Unico Gestione
Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Nessuno	Responsabile Unico Gestione
		1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Nessuno	Responsabile Unico Gestione

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte con riferimento al periodo dell'incarico (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Nessuno	Responsabile Unico Gestione
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982		4) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico).	Responsabile Unico Gestione
Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonchè tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
Articolazione degli uffici	Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Articolazione degli uffici	Indicazione delle competenze di ciascun ufficio, anche di livello dirigenziale non generale, i nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 13, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Organigramma (da pubblicare sotto forma di organigramma, in modo tale che a ciascun ufficio sia assegnato un link ad una pagina contenente tutte le informazioni previste dalla norma)	Illustrazione in forma semplificata, ai fini della piena accessibilità e comprensibilità dei dati, dell'organizzazione dell'amministrazione, mediante l'organigramma o analoghe rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

	Telefono e posta elettronica	Art. 13, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Telefono e posta elettronica	Elenco completo dei numeri di telefono e delle caselle di posta elettronica istituzionali e delle caselle di posta elettronica certificata dedicate, cui il cittadino possa rivolgersi per qualsiasi richiesta inerente i compiti istituzionali	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
Consulenti e collaboratori	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Consulenti e collaboratori (da pubblicare in tabelle)	Estremi degli atti di conferimento di incarichi di collaborazione o di consulenza a soggetti esterni a qualsiasi titolo (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa) con indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
				Per ciascun titolare di incarico:		
		Art. 15, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		1) curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 15, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		2) dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 15, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		3) compensi comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, di consulenza o di collaborazione (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa), con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Tabelle relative agli elenchi dei consulenti con indicazione di oggetto, durata e compenso dell'incarico (comunicate alla Funzione pubblica)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione
Personale	Titolari di incarichi		Incarichi amministrativi	Per ciascun titolare di incarico:		

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

	dirigenziali amministrativi di vertice	Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	di vertice (da pubblicare in tabelle)	Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982	1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Responsabile Unico Gestione
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982	2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi della nomina o dal conferimento dell'incarico	Responsabile Unico Gestione
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982	3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	Responsabile Unico Gestione
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Responsabile Unico Gestione

Consorzio Servizi della Val Cavallina

Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)	Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (non oltre il 30 marzo)	Responsabile Unico Gestione
			Per ciascun titolare di incarico:		
	Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione e titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali (da pubblicare in tabelle che distinguano le seguenti situazioni: dirigenti, dirigenti individuati discrezionalmente, titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali)	Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
			Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1- bis, d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

	Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Responsabile Unico Gestione
	Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi della nomina o dal conferimento dell'incarico	Responsabile Unico Gestione
	Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	Responsabile Unico Gestione
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (non oltre il 30 marzo)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 19, c. 1-bis, d.lgs. n. 165/2001	Posti di funzione disponibili	Numero e tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica e relativi criteri di scelta	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

		Art. 1, c. 7, d.p.r. n. 108/2004	Ruolo dirigenti	Ruolo dei dirigenti	Annuale	Responsabile Unico Gestione
	Dirigenti cessati	Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Dirigenti cessati dal rapporto di lavoro (documentazione da pubblicare sul sito web)	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Nessuno	Responsabile Unico Gestione
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Nessuno	Responsabile Unico Gestione
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Nessuno	Responsabile Unico Gestione
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Nessuno	Responsabile Unico Gestione
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Nessuno	Responsabile Unico Gestione
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Nessuno	Responsabile Unico Gestione
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982		1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Nessuno	Responsabile Unico Gestione
				3) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico).	Responsabile Unico Gestione

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi dirigenziali	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonchè tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
Posizioni organizzative	Art. 14, c. 1-quinquies., d.lgs. n. 33/2013	Posizioni organizzative	Curricula dei titolari di posizioni organizzative redatti in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
Dotazione organica	Art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Conto annuale del personale	Conto annuale del personale e relative spese sostenute, nell'ambito del quale sono rappresentati i dati relativi alla dotazione organica e al personale effettivamente in servizio e al relativo costo, con l'indicazione della distribuzione tra le diverse qualifiche e aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo personale tempo indeterminato	Costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio, articolato per aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
Personale non a tempo indeterminato	Art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, ivi compreso il personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo del personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Costo complessivo del personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Trimestrale (art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
Tassi di assenza	Art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Tassi di assenza trimestrali (da pubblicare in tabelle)	Tassi di assenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale	Trimestrale (art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)	Art. 18, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti) (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente (dirigente e non dirigente), con l'indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso spettante per ogni incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Contrattazione collettiva	Art. 21, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 47, c. 8, d.lgs. n. 165/2001	Contrattazione collettiva	Riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e accordi collettivi nazionali ed eventuali interpretazioni autentiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Contrattazione integrativa	Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Contratti integrativi	Contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico- finanziaria e quella illustrativa, certificate dagli organi di controllo (collegio dei revisori dei conti, collegio sindacale, uffici centrali di bilancio o analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009	Costi contratti integrativi	Specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, trasmesse al Ministero dell'Economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica	Annuale (art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009)	Responsabile Unico Gestione
	OIV	Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	OIV (da pubblicare in tabelle)	Nominativi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Curricula	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Par. 14.2, delib. CiVIT n. 12/2013		Compensi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

Bandi di concorso		Art. 19, d.lgs. n. 33/2013	Bandi di concorso (da pubblicare in tabelle)	Bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione nonché i criteri di valutazione della Commissione e le tracce delle prove scritte	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Par. 1, delib. CiVIT n. 104/2010	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance (art. 7, d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione
	Piano della Performance	Art. 10, c. 8, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Piano della Performance/Piano esecutivo di gestione	Piano della Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009) Piano esecutivo di gestione (per gli enti locali) (art. 169, c. 3-bis, d.lgs. n. 267/2000)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Relazione sulla Performance		Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Ammontare complessivo dei premi (da pubblicare in tabelle)	Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
				Ammontare dei premi effettivamente distribuiti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Dati relativi ai premi (da pubblicare in tabelle)	Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
				Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
				Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

Enti controllati	Enti pubblici vigilati	Art. 22, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Elenco degli enti pubblici, comunque denominati, istituiti, vigilati e finanziati dall'amministrazione ovvero per i quali l'amministrazione abbia il potere di nomina degli amministratori dell'ente, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
			Per ciascuno degli enti:		Responsabile Unico
		Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
			2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
			3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
			4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
			5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
			6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
			7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Responsabile Unico Gestione

Consorzio Servizi della Val Cavallina

Società partecipate		Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali degli enti pubblici vigilati	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 22, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Dati società partecipate (da pubblicare in tabelle)	Elenco delle società di cui l'amministrazione detiene direttamente quote di partecipazione anche minoritaria, con l'indicazione dell'entità, delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate, ad esclusione delle società, partecipate da amministrazioni pubbliche, con azioni quotate in mercati regolamentati italiani o di altri paesi dell'Unione europea, e loro controllate. (art. 22, c. 6, d.lgs. n. 33/2013)	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
				Per ciascuna delle società:	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
				2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
				3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
				4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
				5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
				6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

			7) incarichi di amministratore della società e relativo trattamento economico complessivo	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione	
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Responsabile Unico Gestione	
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2014		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Responsabile Unico Gestione	
	Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali delle società partecipate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione	
	Art. 22, c. 1, lett. d-bis, d.lgs. n. 33/2013	Provvedimenti	Provvedimenti in materia di costituzione di società a partecipazione pubblica, acquisto di partecipazioni in società già costituite, gestione delle partecipazioni pubbliche, alienazione di partecipazioni sociali, quotazione di società a controllo pubblico in mercati regolamentati e razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche, previsti dal decreto legislativo adottato ai sensi dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (art. 20 d.lgs 175/2016)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione	
	Art. 19, c. 7, d.lgs. n. 175/2016		Provvedimenti con cui le amministrazioni pubbliche socie fissano obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione	
			Provvedimenti con cui le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione	
	Enti di diritto privato controllati	Art. 22, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Enti di diritto privato controllati	Elenco degli enti di diritto privato, comunque denominati, in controllo dell'amministrazione, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
				Per ciascuno degli enti:		
		Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	(da pubblicare in tabelle)	1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione

Consorzio Servizi della Val Cavallina

			2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
			3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
			4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
			5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
			6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
			7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali degli enti di diritto privato controllati	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 22, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Rappresentazione grafica	Una o più rappresentazioni grafiche che evidenziano i rapporti tra l'amministrazione e gli enti pubblici vigilati, le società partecipate, gli enti di diritto privato controllati	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
Tipologie di		Tipologie di	Per ciascuna tipologia di procedimento:		

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

procedimento	Art. 35, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	procedimento (da pubblicare in tabelle)	1) breve descrizione del procedimento con indicazione di tutti i riferimenti normativi utili	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 35, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		2) unità organizzative responsabili dell'istruttoria	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 35, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		3) l'ufficio del procedimento, unitamente ai recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 35, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		4) ove diverso, l'ufficio competente all'adozione del provvedimento finale, con l'indicazione del nome del responsabile dell'ufficio unitamente ai rispettivi recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 35, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		5) modalità con le quali gli interessati possono ottenere le informazioni relative ai procedimenti in corso che li riguardino	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 35, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		6) termine fissato in sede di disciplina normativa del procedimento per la conclusione con l'adozione di un provvedimento espresso e ogni altro termine procedimentale rilevante	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 35, c. 1, lett. g), d.lgs. n. 33/2013		7) procedimenti per i quali il provvedimento dell'amministrazione può essere sostituito da una dichiarazione dell'interessato ovvero il procedimento può concludersi con il silenzio-assenso dell'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 35, c. 1, lett. h), d.lgs. n. 33/2013		8) strumenti di tutela amministrativa e giurisdizionale, riconosciuti dalla legge in favore dell'interessato, nel corso del procedimento nei confronti del provvedimento finale ovvero nei casi di adozione del provvedimento oltre il termine predeterminato per la sua conclusione e i modi per attivarli	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 35, c. 1, lett. i), d.lgs. n. 33/2013		9) <i>link</i> di accesso al servizio on line, ove sia già disponibile in rete, o tempi previsti per la sua attivazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Art. 35, c. 1, lett. l), d.lgs. n. 33/2013		10) modalità per l'effettuazione dei pagamenti eventualmente necessari, con i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

		Art. 35, c. 1, lett. m), d.lgs. n. 33/2013		11) nome del soggetto a cui è attribuito, in caso di inerzia, il potere sostitutivo, nonchè modalità per attivare tale potere, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
				Per i procedimenti ad istanza di parte:		
		Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		1) atti e documenti da allegare all'istanza e modulistica necessaria, compresi i fac-simile per le autocertificazioni	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013 e Art. 1, c. 29, l. 190/2012		2) uffici ai quali rivolgersi per informazioni, orari e modalità di accesso con indicazione degli indirizzi, recapiti telefonici e caselle di posta elettronica istituzionale a cui presentare le istanze	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Art. 35, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Recapiti dell'ufficio responsabile	Recapiti telefonici e casella di posta elettronica istituzionale dell'ufficio responsabile per le attività volte a gestire, garantire e verificare la trasmissione dei dati o l'accesso diretto degli stessi da parte delle amministrazioni procedenti all'acquisizione d'ufficio dei dati e allo svolgimento dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
Provvedimenti	Provvedimenti organi indirizzo politico	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti organi indirizzo politico	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (<i>link</i> alla sotto- sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (link alla sotto- sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
Bandi di gara e contratti	Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare	Art. 4 delib. Anac n. 39/2016	Dati previsti dall'articolo 1, comma 32, della legge 6 novembre 2012, n. 190 Informazioni sulle singole procedure (da pubblicare secondo le "Specifiche tecniche per la pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 1, comma 32, della Legge n. 190/2012", adottate secondo quanto indicato nella delib. Anac 39/2016)	Codice Identificativo Gara (CIG)	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione
		Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) d.lgs. n. 33/2013 Art. 4 delib. Anac n. 39/2016		Struttura proponente, Oggetto del bando, Procedura di scelta del contraente, Elenco degli operatori invitati a presentare offerte/Numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, Aggiudicatario, Importo di aggiudicazione, Tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, Importo delle somme liquidate	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione
		Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) d.lgs. n. 33/2013 Art. 4 delib. Anac n. 39/2016		Tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto con informazioni sui contratti relative all'anno precedente (nello specifico: Codice Identificativo Gara (CIG), struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate)	Annuale (art. 1, c. 32, l. n. 190/2012)	Responsabile Unico Gestione

Consorzio Servizi della Val Cavallina

	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 Artt. 21, c. 7, e 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture	Programma biennale degli acquisti di beni e servizi, programma triennale dei lavori pubblici e relativi aggiornamenti annuali	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione
				Per ciascuna procedura:		
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Atti relativi alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni. Compresi quelli tra enti nell'ambito del settore pubblico di cui all'art. 5 del D.lgs n. 50/2016	Avvisi di preinformazione - Avvisi di preinformazione (art. 70, c. 1, 2 e 3, dlgs n. 50/2016); Bandi ed avvisi di preinformazioni (art. 141, dlgs n. 50/2016)	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016		Delibera a contrarre o atto equivalente (per tutte le procedure)	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016		<p>Avvisi e bandi - Avviso (art. 19, c. 1, dlgs n. 50/2016); Avviso di indagini di mercato (art. 36, c. 7, dlgs n. 50/2016 e Linee guida ANAC); Avviso di formazione elenco operatori economici e pubblicazione elenco (art. 36, c. 7, dlgs n. 50/2016 e Linee guida ANAC); Bandi ed avvisi (art. 36, c. 9, dlgs n. 50/2016); Bandi ed avvisi (art. 73, c. 1, e 4, dlgs n. 50/2016); Bandi ed avvisi (art. 127, c. 1, dlgs n. 50/2016); Avviso periodico indicativo (art. 127, c. 2, dlgs n. 50/2016); Avviso relativo all'esito della procedura; Pubblicazione a livello nazionale di bandi e avvisi; Bando di concorso (art. 153, c. 1, dlgs n. 50/2016); Avviso di aggiudicazione (art. 153, c. 2, dlgs n. 50/2016); Bando di concessione, invito a presentare offerta, documenti di gara (art. 171, c. 1 e 5, dlgs n. 50/2016); Avviso in merito alla modifica dell'ordine di importanza dei criteri, Bando di concessione (art. 173, c. 3, dlgs n. 50/2016); Bando di gara (art. 183, c. 2, dlgs n. 50/2016); Avviso costituzione del privilegio (art. 186, c. 3, dlgs n. 50/2016); Bando di gara (art. 188, c. 3, dlgs n. 50/2016)</p>	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016		<p>Avviso sui risultati della procedura di affidamento - Avviso sui risultati della procedura di affidamento con indicazione dei soggetti invitati (art. 36, c. 2, dlgs n. 50/2016); Bando di concorso e avviso sui risultati del concorso (art. 141, dlgs n. 50/2016); Avvisi relativi l'esito della procedura, possono essere raggruppati su base trimestrale (art. 142, c. 3, dlgs n. 50/2016); Elenchi dei verbali delle commissioni di gara</p>	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016		Avvisi sistema di qualificazione - Avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione, di cui all'Allegato XIV, parte II, lettera H; Bandi, avviso periodico indicativo; avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione; Avviso di aggiudicazione (art. 140, c. 1, 3 e 4, dlgs n. 50/2016)	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016		Affidamenti Gli atti relativi agli affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile, con specifica dell'affidatario, delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie (art. 163, c. 10, dlgs n. 50/2016); tutti gli atti connessi agli affidamenti in house in formato open data di appalti pubblici e contratti di concessione tra enti (art. 192 c. 3, dlgs n. 50/2016)	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016		Informazioni ulteriori - Contributi e resoconti degli incontri con portatori di interessi unitamente ai progetti di fattibilità di grandi opere e ai documenti predisposti dalla stazione appaltante (art. 22, c. 1, dlgs n. 50/2016); Informazioni ulteriori, complementari o aggiuntive rispetto a quelle previste dal Codice; Elenco ufficiali operatori economici (art. 90, c. 10, dlgs n. 50/2016)	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Provvedimento che determina le esclusioni dalla procedura di affidamento e le ammissioni all'esito delle valutazioni dei requisiti soggettivi, economico-finanziari e tecnico-professionali.	Provvedimenti di esclusione e di ammissione (entro 2 giorni dalla loro adozione)	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti.	Composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti.	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

		Art. 1, co. 505, l. 208/2015 disposizione speciale rispetto all'art. 21 del d.lgs. 50/2016)	Contratti	Testo integrale di tutti i contratti di acquisto di beni e di servizi di importo unitario stimato superiore a 1 milione di euro in esecuzione del programma biennale e suoi aggiornamenti	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Criteri e modalità	Art. 26, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Criteri e modalità	Atti con i quali sono determinati i criteri e le modalità cui le amministrazioni devono attenersi per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Atti di concessione	Art. 26, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Atti di concessione (da pubblicare in tabelle creando un collegamento con la pagina nella quale sono riportati i dati dei relativi provvedimenti finali)	Atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
				Per ciascun atto:		
		Art. 27, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	(NB: è fatto divieto di diffusione di dati da cui sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute e alla situazione di disagio economico-sociale degli	1) nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali o il nome di altro soggetto beneficiario	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 27, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		2) importo del vantaggio economico corrisposto	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

		Art. 27, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	interessati, come previsto dall'art. 26, c. 4, del d.lgs. n. 33/2013)	3) norma o titolo a base dell'attribuzione	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 27, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		4) ufficio e funzionario o dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 27, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		5) modalità seguita per l'individuazione del beneficiario	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		6) <i>link</i> al progetto selezionato	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		7) link al curriculum vitae del soggetto incaricato	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Elenco (in formato tabellare aperto) dei soggetti beneficiari degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Annuale (art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
Bilanci	Bilancio preventivo e consuntivo	Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26 aprile 2011	Bilancio preventivo	Documenti e allegati del bilancio preventivo, nonché dati relativi al bilancio di previsione di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 29, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 e d.p.c.m. 29 aprile 2016		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

		Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26 aprile 2011	Bilancio consuntivo	Documenti e allegati del bilancio consuntivo, nonché dati relativi al bilancio consuntivo di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 29, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 e d.p.c.m. 29 aprile 2016		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci consuntivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Art. 29, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 - Art. 19 e 22 del dlgs n. 91/2011 - Art. 18-bis del dlgs n.118/2011	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, con l'integrazione delle risultanze osservate in termini di raggiungimento dei risultati attesi e le motivazioni degli eventuali scostamenti e gli aggiornamenti in corrispondenza di ogni nuovo esercizio di bilancio, sia tramite la specificazione di nuovi obiettivi e indicatori, sia attraverso l'aggiornamento dei valori obiettivo e la soppressione di obiettivi già raggiunti oppure oggetto di ripianificazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
Beni immobili e gestione patrimonio	Patrimonio immobiliare	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	Patrimonio immobiliare	Informazioni identificative degli immobili posseduti e detenuti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Canoni di locazione o affitto	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	Canoni di locazione o affitto	Canoni di locazione o di affitto versati o percepiti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
Controlli e rilievi sull'amministrazione	Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Art. 31, d.lgs. n. 33/2013	Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	Annuale e in relazione a delibere A.N.AC.	Responsabile Unico Gestione

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

				Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance (art. 14, c. 4, lett. c), d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione
				Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, c. 4, lett. a), d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione
				Altri atti degli organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe, procedendo all'indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Organi di revisione amministrativa e contabile		Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile al bilancio di previsione o budget, alle relative variazioni e al conto consuntivo o bilancio di esercizio	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Corte dei conti		Rilievi Corte dei conti	Tutti i rilievi della Corte dei conti ancorchè non recepiti riguardanti l'organizzazione e l'attività delle amministrazioni stesse e dei loro uffici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
Servizi erogati	Carta dei servizi e standard di qualità	Art. 32, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Carta dei servizi e standard di qualità	Carta dei servizi o documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Class action	Art. 1, c. 2, d.lgs. n. 198/2009	Class action	Notizia del ricorso in giudizio proposto dai titolari di interessi giuridicamente rilevanti ed omogenei nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizio pubblico al fine di ripristinare il corretto svolgimento della funzione o la corretta erogazione di un servizio	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione
		Art. 4, c. 2, d.lgs. n. 198/2009		Sentenza di definizione del giudizio	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

		Art. 4, c. 6, d.lgs. n. 198/2009		Misure adottate in ottemperanza alla sentenza	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione
	Costi contabilizzati	Art. 32, c. 2, lett. a), d.lgs. n. 33/2013 Art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013	Costi contabilizzati (da pubblicare in tabelle)	Costi contabilizzati dei servizi erogati agli utenti, sia finali che intermedi e il relativo andamento nel tempo	Annuale (art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Liste di attesa	Art. 41, c. 6, d.lgs. n. 33/2013	Liste di attesa (obbligo di pubblicazione a carico di enti, aziende e strutture pubbliche e private che erogano prestazioni per conto del servizio sanitario) (da pubblicare in tabelle)	Criteri di formazione delle liste di attesa, tempi di attesa previsti e tempi medi effettivi di attesa per ciascuna tipologia di prestazione erogata	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Servizi in rete	Art. 7 co. 3 d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 8 co. 1 del d.lgs. 179/16	Risultati delle indagini sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete e statistiche di utilizzo dei servizi in rete	Risultati delle rilevazioni sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete resi all'utente, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, statistiche di utilizzo dei servizi in rete.	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione
	Dati sui pagamenti	Art. 4-bis, c. 2, dlgs n. 33/2013	Dati sui pagamenti (da pubblicare in tabelle)	Dati sui propri pagamenti in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Trimestrale (in fase di prima attuazione semestrale)	Responsabile Unico Gestione
	Dati sui pagamenti del servizio sanitario nazionale	Art. 41, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Dati sui pagamenti in forma sintetica e aggregata (da pubblicare in tabelle)	Dati relativi a tutte le spese e a tutti i pagamenti effettuati, distinti per tipologia di lavoro, bene o servizio in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Trimestrale (in fase di prima attuazione semestrale)	Responsabile Unico Gestione

Consorzio Servizi della Val Cavallina

	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Art. 33, d.lgs. n. 33/2013	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi, prestazioni professionali e forniture (indicatore annuale di tempestività dei pagamenti)	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
				Indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti	Trimestrale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
			Ammontare complessivo dei debiti	Ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	IBAN e pagamenti informatici	Art. 36, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 82/2005	IBAN e pagamenti informatici	Nelle richieste di pagamento: i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Opere pubbliche	Art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Informazioni reattive ai nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici (art. 1, l. n. 144/1999)	Informazioni relative ai nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici, incluse le funzioni e i compiti specifici ad essi attribuiti, le procedure e i criteri di individuazione dei componenti e i loro nominativi (obbligo previsto per le amministrazioni centrali e regionali)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione

Consorzio Servizi della Val Cavallina

	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Art. 38, c. 2 e 2 bis d.lgs. n. 33/2013 Art. 21 co.7 d.lgs. n. 50/2016 Art. 29 d.lgs. n. 50/2016	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Atti di programmazione delle opere pubbliche (<i>link</i> alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"). A titolo esemplificativo: - Programma triennale dei lavori pubblici, nonché i relativi aggiornamenti annuali, ai sensi art. 21 d.lgs. n 50/2016 - Documento pluriennale di pianificazione ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 228/2011, (per i Ministeri)	Tempestivo (art.8, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
	Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche	Art. 38, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Tempi, costi unitari e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate.(da pubblicare in tabelle, sulla base dello schema tipo redatto dal Ministero dell'economia e della finanza d'intesa con l'Autorità nazionale anticorruzione)	Informazioni relative ai tempi e agli indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Tempestivo (art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 38, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Informazioni relative ai costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Tempestivo (art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
Pianificazione e governo del territorio		Art. 39, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Pianificazione e governo del territorio (da pubblicare in tabelle)	Atti di governo del territorio quali, tra gli altri, piani territoriali, piani di coordinamento, piani paesistici, strumenti urbanistici, generali e di attuazione, nonché le loro varianti	Tempestivo (art. 39, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 39, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Documentazione relativa a ciascun procedimento di presentazione e approvazione delle proposte di trasformazione urbanistica di iniziativa privata o pubblica in variante allo strumento urbanistico generale comunque denominato vigente nonché delle proposte di trasformazione urbanistica di iniziativa privata o pubblica in attuazione dello strumento urbanistico generale vigente che comportino premialità edificatorie a fronte dell'impegno dei privati alla realizzazione di opere di urbanizzazione extra oneri o della cessione di aree o volumetrie per finalità di pubblico interesse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

Informazioni ambientali		Art. 40, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Informazioni ambientali	Informazioni ambientali che le amministrazioni detengono ai fini delle proprie attività istituzionali:	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
			Stato dell'ambiente	1) Stato degli elementi dell'ambiente, quali l'aria, l'atmosfera, l'acqua, il suolo, il territorio, i siti naturali, compresi gli igrotopi, le zone costiere e marine, la diversità biologica ed i suoi elementi costitutivi, compresi gli organismi geneticamente modificati, e, inoltre, le interazioni tra questi elementi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
			Fattori inquinanti	2) Fattori quali le sostanze, l'energia, il rumore, le radiazioni od i rifiuti, anche quelli radioattivi, le emissioni, gli scarichi ed altri rilasci nell'ambiente, che incidono o possono incidere sugli elementi dell'ambiente	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
			Misure incidenti sull'ambiente e relative analisi di impatto	3) Misure, anche amministrative, quali le politiche, le disposizioni legislative, i piani, i programmi, gli accordi ambientali e ogni altro atto, anche di natura amministrativa, nonché le attività che incidono o possono incidere sugli elementi e sui fattori dell'ambiente ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
			Misure a protezione dell'ambiente e relative analisi di impatto	4) Misure o attività finalizzate a proteggere i suddetti elementi ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
			Relazioni sull'attuazione della legislazione	5) Relazioni sull'attuazione della legislazione ambientale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
			Stato della salute e della sicurezza umana	6) Stato della salute e della sicurezza umana, compresa la contaminazione della catena alimentare, le condizioni della vita umana, il paesaggio, i siti e gli edifici d'interesse culturale, per quanto influenzabili dallo stato degli elementi dell'ambiente, attraverso tali elementi, da qualsiasi fattore	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
			Relazione sullo stato dell'ambiente del Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio	Relazione sullo stato dell'ambiente redatta dal Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
Interventi straordinari e di emergenza		Art. 42, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Interventi straordinari e di emergenza (da pubblicare in tabelle)	Provvedimenti adottati concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente, con l'indicazione espressa delle norme di legge eventualmente derogate e dei motivi della deroga, nonché con l'indicazione di eventuali atti amministrativi o giurisdizionali intervenuti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

		Art. 42, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Termini temporali eventualmente fissati per l'esercizio dei poteri di adozione dei provvedimenti straordinari	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 42, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Costo previsto degli interventi e costo effettivo sostenuto dall'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Unico Gestione
Altri contenuti	Prevenzione della Corruzione	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231)	Annuale	Responsabile Unico Gestione
		Art. 1, c. 8, l. n. 190/2012, Art. 43, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione
			Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità	Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità (laddove adottati)	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione
		Art. 1, c. 14, l. n. 190/2012	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione recante i risultati dell'attività svolta (entro il 15 dicembre di ogni anno)	Annuale (ex art. 1, c. 14, L. n. 190/2012)	Responsabile Unico Gestione
		Art. 1, c. 3, l. n. 190/2012	Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti	Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione
		Art. 18, c. 5, d.lgs. n. 39/2013	Atti di accertamento delle violazioni	Atti di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 39/2013	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione
Altri contenuti	Accesso civico	Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 / Art. 2, c. 9-bis, l. 241/90	Accesso civico "semplice" concernente dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria	Nome del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale e nome del titolare del potere sostitutivo, attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

		Art. 5, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Accesso civico "generalizzato" concernente dati e documenti ulteriori	Nomi Uffici competenti cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione
		Linee guida Anac FOIA (del. 1309/2016)	Registro degli accessi	Elenco delle richieste di accesso (atti, civico e generalizzato) con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione	Semestrale	Responsabile Unico Gestione
Altri contenuti	Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati	Art. 53, c. 1 bis, d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 43 del d.lgs. 179/16	Catalogo dei dati, metadati e delle banche dati	Catalogo dei dati, dei metadati definitivi e delle relative banche dati in possesso delle amministrazioni, da pubblicare anche tramite link al Repertorio nazionale dei dati territoriali (www.rndt.gov.it), al catalogo dei dati della PA e delle banche dati www.dati.gov.it e http://basidati.agid.gov.it/catalogo gestiti da AGID	Tempestivo	Responsabile Unico Gestione
		Art. 53, c. 1, bis, d.lgs. 82/2005	Regolamenti	Regolamenti che disciplinano l'esercizio della facoltà di accesso telematico e il riutilizzo dei dati, fatti salvi i dati presenti in Anagrafe tributaria	Annuale	Responsabile Unico Gestione

Consorzio Servizi della Val Cavallina

		Art. 9, c. 7, d.l. n. 179/2012 convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221	Obiettivi di accessibilità (da pubblicare secondo le indicazioni contenute nella circolare dell'Agenzia per l'Italia digitale n. 1/2016 e s.m.i.)	Obiettivi di accessibilità dei soggetti disabili agli strumenti informatici per l'anno corrente (entro il 31 marzo di ogni anno) e lo stato di attuazione del "piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione	Annuale (ex art. 9, c. 7, D.L. n. 179/2012)	
Altri contenuti	Dati ulteriori	Art. 7-bis, c. 3, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 9, lett. f), l. n. 190/2012	Dati ulteriori (NB: nel caso di pubblicazione di dati non previsti da norme di legge si deve procedere alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti, in virtù di quanto disposto dall'art. 4, c. 3, del d.lgs. n. 33/2013)	Dati, informazioni e documenti ulteriori che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente e che non sono riconducibili alle sottosezioni indicate	

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1. Struttura organizzativa e dotazione organica

Nel Consorzio Servizi Val Cavallina esiste un Responsabile Unico di Gestione nella figura del Dott. Benvenuto Gamba.

Dotazione organica Consorzio Servizi Val Cavallina Triennio 2026/2028

Ai sensi del disposto di cui agli artt. 48, comma 3, e 89, T.U. enti locali, n. 267/2000.

La programmazione del fabbisogno di personale e delle dotazioni organiche – Disciplina generale

Il legislatore è intervenuto più volte, negli ultimi anni, per imporre alle amministrazioni la periodica verifica delle dotazioni organiche per valutarne la consistenza qualitativa e quantitativa in rapporto ai servizi resi ed al mutare degli stessi e determinare in conseguenza carenze ed esuberi.

I principi che determinano la composizione e la variazione della dotazione organica delle amministrazioni pubbliche, sono contenuti nei seguenti atti normativi:

- nell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 che individua le finalità delle quali deve tenere conto la citata operazione, non ultima quella di “razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta ed indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica” (art. 1, D.Lgs. 165);
- nell'art. 35 dello stesso decreto, che subordina l'avvio delle procedure di reclutamento alla programmazione triennale del fabbisogno di personale.

Le due disposizioni sono collegate nel senso che la dotazione organica si costruisce sulla base delle esigenze che si prevede di affrontare nel triennio, oltre a quelle più generali stabilite dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. 165.

Inoltre, l'obbligo della progressiva riduzione delle spese per il personale, anche ricorrendo a forme flessibili di rapporto di lavoro, è ormai codificato nell'art. 91 del D.Lgs. 267/2000, mentre l'art. 39, c.1. legge 449/97, stabilisce che le pubbliche amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e del bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla legge n.68/1999.

L'art.6 del D.Lgs.165/2001 prevede che alla ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si provveda periodicamente e, comunque, a scadenza triennale, e più specificatamente, che le variazioni di dotazione organica già determinate sono approvate in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno del personale di cui all'art.39, legge 449/97 e con gli strumenti di programmazione economico finanziaria pluriennale; il medesimo articolo prevede altresì che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti, che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, mentre l'art.89, c.5 D.Lgs. 267/2000 stabilisce che gli enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di servizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

Va inoltre preso atto che la dottrina prevalente è concorde nel confermare che urgono apposite istruzioni ministeriali al fine di chiarire le novità introdotte dal Decreto Legge n. 98 del 6 luglio 2011 in tema di spese di personale sostenute dalle società a partecipazione pubblica locale, totale o di controllo, che siano titolari di affidamento diretto di servizi pubblici locali senza gara (c.d. affidamenti "in house"), nonché dalle società che svolgano funzioni volte a soddisfare esigenze di interesse generale aventi

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

carattere non industriale né commerciale, ovvero che svolgano attività nei confronti della pubblica amministrazione a supporto di funzioni amministrative di natura pubblicistica e di come questi costi debbano confluire nella determinazione dei costi di personale degli enti controllanti, anche alla luce della deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie n.14 del 30.11.2011.

Pertanto, tenendo conto delle attività conferite al Consorzio e delle valutazioni effettuate in ordine alla possibilità di ricorrere a forme di mobilità tra enti per la copertura dei posti essenziali all'attivazione operativa del Consorzio, di seguito si presenta la dotazione organica prevista per il triennio 2026/2028. Dopo il Decreto Del Direttore Generale Del Ministero Del Lavoro E Delle Politiche Sociali - Dipartimento Per Le Politiche Sociali, Del Terzo Settore E Migratorie Direzione Generale Per Lo Sviluppo Sociale E Gli Aiuti Alle Povertà la nuova pianta organica sarà così composta:

Consorzio Servizi della Val Cavallina

AREA N°1

Amministrativa - Affari Generali

Ufficio di collegamento all'attività funzionale dell'Amministrazione. Non eroga direttamente servizi alla collettività.

Comprende tutte le attività amministrative istituzionali o delegate di programmazione o progettazione amministrativa, delle metodologie dell'organizzazione del lavoro e dell'elaborazione a supporto agli organi istituzionali.

Q.F.: qualifica funzionale

Q.F.	PROFILI PROFESSIONALI	DOTAZIONE ORGANICA	POSTI COPERTI MEDIANTE MOBILITA'	POSTI VACANTI	
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1		1	
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1	-	
			-		
TOTALE		2	1	1	

Requisiti di Accesso:

Categoria D	Diploma di laurea in giurisprudenza o equipollente. Diploma di maturità con esperienze di servizio per un periodo di 5 (cinque) anni in posizione di lavoro corrispondente alle funzioni della qualifica immediatamente inferiore adeguatamente documentate. Conoscenza Lingua Inglese.
Categoria C	Scuola Media Superiore o equipollente.
Categoria B	Licenza scuola dell'obbligo

Consorzio Servizi della Val Cavallina

AREA N°2

Economico finanziaria

Comprende tutte le attività contabili, di gestione del bilancio e dei beni demaniali e patrimoniali, nonché le attività di studio e ricerca per programmi e progetti rivolti all'ottimizzazione dell'uso delle risorse dell'ente e tutte le operazioni di accertamento, valutazione, revisione e controllo dei tributi e contributi.

Q.F.: qualifica funzionale

Q.F.	PROFILI PROFESSIONALI	DOTAZIONE ORGANICA	POSTI COPERTI MEDIANTE MOBILITA'	POSTI VACANTI	
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO-CONTABILE	2	-	2	
C	ISTRUTTORE CONTABILE	1	-		
C	ISTRUTTORE CONTABILE	1	-		
TOTALE		4	0	1	

Requisiti di Accesso:

Categoria D	Diploma di laurea in economia e commercio o equipollente Diploma di Ragioniere con 5 (cinque) anni di iscrizione all'Albo Diploma di Ragioniere con esperienze di servizio per un periodo di 10 (dieci) anni in posizione di lavoro corrispondente alle funzioni della qualifica immediatamente inferiore adeguatamente documentate. Conoscenza Lingua Inglese.
--------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Categoria C	Diploma di Ragioniere o equipollente.
--------------------	---------------------------------------

Consorzio Servizi della Val Cavallina

AREA N°3

Cultura – Turismo – Sport e Tempo Libero

Comprende tutte le attività culturali, del tempo libero, di promozione, programmazione e gestione del turismo e dello sport. Q.F.: qualifica

funzionale

Q.F.	PROFILI PROFESSIONALI	DOTAZIONE ORGANICA	POSTI COPERTI MEDIANTE MOBILITA'	POSTI VACANTI	
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	-	1	
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	-	1	
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	-	-	-	
TOTALE		2	-	2	

Requisiti di Accesso:

Categoria D	Diploma di laurea in Lettere – Filosofia – Scienze dell'Educazione – Lingua e Letteratura Straniere o equipollente. Diploma di maturità con esperienze di servizio per un periodo di 10 (dieci) anni in posizione di lavoro corrispondente alle funzioni della qualifica immediatamente inferiore adeguatamente documentate. Conoscenza Lingua Inglese.
Categoria C	Scuola Media Superiore o equipollente.
Categoria B	Licenza scuola dell'obbligo

Consorzio Servizi della Val Cavallina

AREA N°4

Servizi alla Persona

Comprende tutte le attività di studio, valutazioni e trattamento di situazioni di bisogno socio-assistenziale e materiale, le attività di prevenzione, nonché i servizi di assistenza domiciliare, educativi, area disabilità, integrazione stranieri, formazione e collaborazione associazioni volontariato.

Q.F.: qualifica funzionale

Q.F.	PROFILI PROFESSIONALI	DOTAZIONE ORGANICA	POSTI COPERTI MEDIANTE MOBILITA'	POSTI VACANTI	
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	2	1	1	
D	ASSISTENTI SOCIALI	15		1	
D	PSICOLOGI	2		2	
D	EDUCATORI PROFESSIONALI	2		2	
TOTALE		20		6	

Requisiti di Accesso:

Categoria D	Diploma di laurea in Scienze Economiche e Sociali - Sociologia - Psicologia - Giurisprudenza - Scienze Politiche – Scienze dell'educazione – Laurea in Servizio Sociale o equipollente. Diploma di maturità con esperienze di servizio per un periodo di 10 (dieci) anni in posizione di lavoro corrispondente alle funzioni della qualifica immediatamente inferiore adeguatamente documentate. Conoscenza
--------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Consorzio Servizi della Val Cavallina

QUADRO RIASSUNTIVO

AREA FUNZIONALE	DOTAZIONE ORGANICA	POSTI COPERTI MEDIANTE MOBILITA'	POSTI VACANTI	
AREA 1 AMMINISTRATIVA AFFARI GENERALI	1 ISTRUTTORE DIRETTIVO CAT.D 1 ISTRUTTORE AMM.VO CAT. C	1 ISTRUTTORE AMM.VO CAT. C	1 ISTRUTTORE DIRETTIVO CAT.D	
AREA 2 ECONOMICO FINANZIARIA	2 ISTRUTTORE DIRETTIVO CAT.D 1 ISTRUTTORE AMM.VO CAT. C 1 ISTRUTTORE AMM.VO CAT. C		2 ISTRUTTORE DIRETTIVO CAT.D	
AREA 3 CULTURA	1 ISTRUTTORE DIRETTIVO CAT.D 1 ISTRUTTORE AMM.VO CAT. C 1 COLLABORATORE AMM.VO CAT.B		1 ISTRUTTORE DIRETTIVO CAT.D 1 ISTRUTTORE AMM.VO CAT. C 1 COLLABORATORE AMM.VO CAT.B	
AREA 4 SERVIZI ALLA PERSONA	2 ISTRUTTORE DIRETTIVO CAT.D 15 ASSISTENTI SOCIALI CAT D 2 PSICOLOGI CAT D 2 EDUCATORI PROFESSIONALI CAT. D	1 ISTRUTTORE DIRETTIVO CAT.D	1 ISTRUTTORE DIRETTIVO CAT.D 1 ASSISTENTI SOCIALI CAT.D 2 PSICOLOGI CAT D 2 EDUCATORI PROFESSIONALI CAT. D	
TOTALE	30	2	12	

Sottosezione 3.2. Organizzazione del lavoro agile

Il "lavoro agile": è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Sottosezione 3.3. Piano triennale del fabbisogno di personale

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del dlgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni e in relazione alle dinamiche di ciascuna realtà elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse
- Strategia di copertura del fabbisogno
- Formazione del personale

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

Allegato A) PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2026/2028

1) Costo TEORICO dotazione organica personale a tempo indeterminato 2026-2028

Categoria di accesso	Numero Posti	Spesa stimata 2026	Numero Posti	Spesa stimata 2027	Numero posti	Spesa stimata 2028
C1	1	39.500,00	1	39.500,00	1	39.500,00
C2	1	42.400,00	1	42.400,00	1	42.400,00
C5	1	37.803,00	1	37.803,00	1	37.803,00
D1	21	856.854,00	21	856.854,00	21	856.854,00
D6	1	79.885,00	1	79.885,00	1	79.885,00
	25	1.056.442,00	25	1.056.442,00	25	1.056.442,00

2) Costo TEORICO dotazione organica personale a tempo determinato

Categoria di accesso	Numero Posti	Spesa stimata 2026	Numero Posti	Spesa stimata 2027	Numero posti	Spesa stimata 2028
0	0	-	0	-	0	-
		-		-		-

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

Allegato B) Verifica rispetto limite di cui all'articolo 9 comma 36 del D.L. 78/2010

Per gli enti di nuova istituzione non derivanti da processi di accorpamento o fusione di precedenti organismi, limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità, fatte salve le maggiori facoltà assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva, possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica. A tal fine gli enti predispongono piani annuali di assunzioni da sottoporre all'approvazione da parte dell'amministrazione vigilante d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica ed il Ministero dell'economia e delle finanze.

Anno costituzione Consorzio	22/10/2008
Data del primo bilancio di previsione approvato	21/05/2009
Periodo di applicazione articolo 9 comma 36 D.L. 78/2010	2009/2013

Annualità	Entrate correnti certe e continuative	Limite % assunzione di personale	Spesa di personale	Margine disponibile
	Importo accertato	50%	Importo impegnato	
2009	6.667.745,39	3.333.872,70	45.725,00	3.288.147,69
2010	6.928.662,55	3.464.331,28	180.811,54	3.283.519,74
2011	5.968.106,94	2.984.053,47	211.339,77	2.772.713,70
2012	5.947.746,12	2.973.873,06	201.459,34	2.772.413,72
2013	6.431.656,53	3.215.828,27	234.737,73	2.981.090,53

Dipenden ti	Data assunzione	Note	% Lavoro	Data cessazione
Zamblera	1.07.2009	Assunzione art. 9 c. 36	100,00%	31/03/2024
Mazza	1.07.2009	Assunzione art. 9 c. 36	50,00%	31/12/2012
Gamba	1.01.2010	Assunzione art. 9 c. 36	100,00%	
Riboli	1.01.2011	Assunzione art. 9 c. 36	83,33%	

D
5
C
5
D
6
C
5

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

Suardi	01.05.2013	Assunzione art. 9 c. 36	83,34%	08/08/2013	B 4
Pezzotta	01.05.2013	Assunzione art. 9 c. 36	50,00%	31/01/2015	B 4
Bonoris	01.05.2013	Assunzione art. 9 c. 36		31/08/2015	B 4

A fronte di numero 7 assunzioni avvenute nel periodo di applicazione dell'articolo 9 comma 36 del D.L. 78/2010 si sono verificate n. 5 cessazioni di personale part time corrispondenti a n. 3,5 dipendenti a tempo pieno. Nel corso del 2023 si è provveduto alla assunzione a tempo indeterminato di una persona per il settore ragioneria con inquadramento contrattuale ex C1.

Nel corso dell'anno 2024 c'è stata la pensionamento di un dipendente ex D5 a tempo pieno.

Nel corso del 2025 si è provveduto alla assunzione a tempo indeterminato di una persona per il settore ragioneria con inquadramento contrattuale ex C1.

Sempre nel corso del 2025 si è proceduto all'assunzione di n. 14 assistenti sociali a tempo indeterminato ex D1. Si ricorda che le assunzioni di assistenti sociali finanziate con specifici fondi statali (come quelli per il raggiungimento dei LEPS – Livelli Essenziali delle Prestazioni Sociali) sono generalmente fuori dal calcolo dei limiti di spesa e degli spazi assunzionali ordinari per gli Enti Locali, in quanto considerate "etero-finanziate" e finalizzate a obiettivi di interesse nazionale, come stabilito da diverse delibere della Corte dei Conti e normative recenti (es. L. 104/2024).

Allegato C) Verifica rispetto limite di cui all'articolo 1 comma 562 della legge 296/2006

Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	2014	2026	2027	2028
	Importo Impegnato	Importo Stanziato	Importo Stanziato	Importo Stanziato
Retribuzioni lorde, salario accessorio, lavoro straordinario, del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato compresi gli oneri riflessi a carico ente	€ 210.875,03	€ 187.224,50	€ 187.224,50	€ 187.224,50
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente				

Consorzio Servizi della Val Cavallina

Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile				
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili				
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	€	€	€	€
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000				
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. N. 267/2000				
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro				
IRAP	€ 14.175,26	€ 12.315,18	€ 12.315,18	€ 12.315,18
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo				
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando				
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni (già esclusi dal macroaggregato 1)				
Totale spese lorde (A)	€ 225.050,29	€ 199.539,68	€ 199.539,68	€ 199.539,68

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	2014	2026	2027	2028
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati				
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni				
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate				
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi		€ 5.004,04	€ 5.004,04	€ 5.004,04
Spese per il personale appartenente alle categorie protette				
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni				
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada				
Incentivi per la progettazione				

Consorzio Servizi della Val Cavallina

Diritti di rogito				
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo)	-	-	-	
Totale spese escluse (B)	-	€ 5.004,04	€ 5.004,04	€ 5.004,04
TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 562 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)	225.050,29	194.535,64	194.535,64	194.535,64
Margine disponibile per nuove assunzioni		30.514,65	30.514,65	30.514,65

Nel calcolo non sono stati inseriti né le assistenti sociali, perché per i motivi precedentemente indicati, né le 6 figure previste dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per l'incremento delle capacità degli Ambiti territoriali Sociali (ATS) di rispondere alle esigenze dei cittadini. Programma Nazionale Inclusione Lotta alla Povertà 2021-2027 a valere sul Fondo Sociale europeo Plus (FSE+) programmazione 2021-2027.

Sottosezione 3.4 Piano della formazione 2026/2028

Principi generali e finalità

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

La Direttiva "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" emanata in data 24 marzo 2023 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, fornisce le indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative e definisce le priorità di investimento in ambito formativo, tra le quali rientrano:

- lo sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze del personale pubblico funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse promosse dal PNRR;
- la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell'ambito di ciascuna amministrazione, comprensivi di processi di mentoring a supporto dell'apprendimento;
- la necessità di riservare un'attenzione particolare rispetto allo sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.;
- la necessità di dedicare una sempre maggiore attenzione al tema della formazione internazionale – considerata la costante interazione delle amministrazioni con le istituzioni europee e con gli organismi internazionali – e a quella relativa alla gestione dei finanziamenti europei date anche le note carenze strutturali, delle amministrazioni pubbliche, in fase di progettazione ed attuazione dei programmi e degli

obiettivi promossi dall'UE.

L'attività di pianificazione concernente la formazione e l'aggiornamento del personale, attraverso un percorso che parte dalla rilevazione e dall'analisi dei fabbisogni formativi, raccoglie le indicazioni e le informazioni avvalendosi dei responsabili di settore quali referenti della formazione di ciascun settore al fine di accompagnare i dipendenti nei processi di innovazione e cambiamento richiesti alla Pubblica Amministrazione.

Come indicato all'art. 54, comma 4, del CCNL del 16/11/2022, le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Soggetti coinvolti

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- Responsabili di Posizione Organizzativa. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- Dipendenti. Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio.
- Docente. L'Ente potrà avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni.

Articolazione programma formativo

L'obiettivo primario è quello di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Gli interventi formativi in previsione nel triennio 2026-2028 si svilupperanno su diversi livelli di formazione:

- formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro: aggiornamento periodico in materia di sicurezza previsto dal D. Lgs. 81/2008 per preposti, dipendenti, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- interventi formativi di aggiornamento che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diversi settori; i principali interventi saranno relativi alle materie di seguito indicate:
 - contratti e appalti pubblici
 - trasparenza e privacy
 - prevenzione della corruzione
 - il codice dell'amministrazione digitale, trasformazione digitale nella P.A.
 - formazione su nuovi strumenti gestionali
 - formazione specifica per area servizi sociali
 - Attività connesse all'adeguamento delle procedure per la riforma ACCRUAL

Modalità di erogazione della formazione

Le attività di formazione potranno essere realizzate mediante diverse tipologie di intervento:

- formazione interna: attività formative progettate ed erogate direttamente dall'Ente, al fine del contenimento della spesa, nel rispetto dell'efficacia dell'azione formativa e della coerenza con gli obiettivi del Piano. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nelle posizioni organizzative e nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi;
- formazione mediante incarichi esterni: svolta attraverso la collaborazione esterna di soggetti pubblici e privati che operano nel settore della formazione;
- formazione a distanza: i dipendenti partecipano ad attività formative a distanza in modalità webinar.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni responsabile di settore deve sollecitare.

La formazione viene erogata anche sulla base di un'attenta valutazione e ponderazione tra qualità della formazione offerta e costo della stessa, e quindi vengono esaminate le differenti offerte formative anche in relazione a tale ottica.

Monitoraggio della formazione

Il RUG o un suo delegato provvederà alla rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e alla raccolta degli attestati di partecipazione da parte del personale del proprio settore. I relativi dati saranno trasmessi all'ufficio e personale e inseriti nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

Al fine di verificare l'efficacia della formazione potranno essere svolti test/questionari rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi.

Risorse finanziarie

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010. L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009. Non essendo, quindi, previsto alcun limite la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente.

Sottosezione 3.5 Piano Di Azioni Positive Triennio 2026/2028

Premessa

Il presente Piano di azioni positive costituisce un aggiornamento del precedente Piano già adottato per una visione di continuità sia programmatica che strategica ed è rivolto a promuovere all'interno dell'Ente l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure di carattere "speciale" in quanto specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Pertanto il Piano di Azioni Positive (PAP) rappresenta un documento di programmazione e pianificazione il cui fine è quello di garantire la promozione e la realizzazione delle pari opportunità lavorative tra uomini e donne.

Il presente Piano di Azioni Positive da un lato, costituisce adempimento ad un obbligo di legge, mentre, dall'altro, vuol porsi come strumento, semplice ed operativo, per garantire l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Quadro normativo di riferimento

Il legislatore ha provveduto, nel corso degli anni, a creare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo.

Particolare rilievo assumono ai fini della realizzazione di una parità sostanziale le “azioni positive”, introdotte nel nostro ordinamento dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”, abrogata dall'art. 57 del

D. Lgs. 198/2006, ad eccezione dell'articolo 11 e ora disciplinate dall' artt. 42 e ss. del predetto decreto legislativo.

Il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto a “assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” prevedendo azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Anche l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Più in particolare, il novellato art. 7 introduce l'ampliamento delle garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che “le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.” La norma allarga l'ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro. Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e

della sicurezza nei luoghi di lavoro”, che ha reso esplicito l’obbligo di valutare in un’ottica di genere e di verificare il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che “La valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori , [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”.

L’ art. 7 comma 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, prevede che “[...] Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno” delineando quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

L’art. 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ha previsto l’istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

Nel quadro di riferimento si aggiunge il d. lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” con il quale sono state introdotte, tra l’altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

Va citata inoltre la Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”, la quale auspica l’innescio di un processo di riorganizzazione della situazione a livello di equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere.

Si evidenzia infine la Direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione il 26 giugno 2019, che definisce nuove linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità e che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG.

Situazione attuale del personale in servizio

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici in relazione al tipo di contratto (full-time / part-time) ed al livello contrattuale:

Consorzio

Servizi della Val Cavallina

Dipendenti a tempo indeterminato al 01/01/2026	Cat. D		Cat. C		Cat. B		Cat. A		Totale	
Donne	10	11	2	3					12	14
Donne orario part-time	1		1						2	
Uomini	3	3							3	3
Uomini orario part-time	=									
Totale	14		3						17	17

La situazione complessiva del personale in servizio vede pertanto, alla data del 01/01/2026, n. 14 donne e n. 3 uomini, per un totale di n. 17 unità di personale dipendente, di cui n. 2 dipendenti in servizio part-time (2 donne) e n. 15 dipendenti in servizio full-time (12 donne e 3 uomini).

Occorre favorire il riequilibrio della presenza maschile ai sensi dell'art. 48 c. 1 del D. Lgs. 198/2006 in quanto si constata la maggiore presenza femminile rispetto a quella maschile.

Obiettivi

1. Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire l'equilibrio delle posizioni maschili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate e per garantire equivalenti opportunità di lavoro e di sviluppo professionale.
2. Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
3. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.
4. Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela da fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni.

Azioni positive

1. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile; predisporre bandi di concorso in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
Affidare incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.
2. Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile partendo dall'analisi dei fabbisogni formativi indirizzando la formazione su argomenti in grado di rafforzare le conoscenze e le capacità individuali che maggiormente incidono sul conseguimento degli obiettivi organizzativi e strategici previsti dal Piano della performance.
3. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal

congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

4. Effettuare una verifica sulla flessibilità dell'orario di lavoro e individuare eventuali altre tipologie di flessibilità dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare e personale; favorire articolazioni dell'orario di lavoro, fermo restando il rispetto dell'orario di apertura, che tengano conto delle esigenze familiari del dipendente. Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra vita familiare e vita professionale.
5. Monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni o situazioni conflittuali determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing o atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO PIAO 2026 – 2028

La sezione – Monitoraggio, non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti (articolo 6 del D.M. 132/2022); in ogni caso, viene disciplinata una attività di monitoraggio da parte del segretario generale e dei responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal Nucleo di valutazione/OIV.

Partecipano al monitoraggio dell'implementazione delle sezioni del PIAO il RUG e tutti i diversi attori coinvolti nell'approvazione del documento, le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Sono oggetto di monitoraggio annuale:

- I risultati dell'attività di valutazione della performance;
- I risultati del monitoraggio dell'implementazione del piano anticorruzione;
- I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza
- I risultati dell'attività di controllo strategico e di gestione;
- I risultati dell'attività di rilevazione della customer satisfaction;
- I risultati dell'attività svolte per favorire le pari opportunità.