

**Comune di Marino**  
**Città metropolitana Roma Capitale**



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E**  
**ORGANIZZAZIONE**  
**2026-2028**

*(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)*

# Indice

<b>PREMESSA</b> .....	<b>4</b>
<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b> .....	<b>4</b>
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO</b> .....	<b>6</b>
1.1 Analisi del contesto esterno.....	6
Analisi contesto criminologico.....	222
1.2 Analisi del contesto interno.....	45
1.2.2 La mappatura dei processi.....	457
<b>2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b> .....	<b>499</b>
2.1 Valore pubblico .....	499
2.2. Performance.....	51
2.2.1 Performance individuale.....	51
2.2.3 Performance Organizzativa di Ente.....	61
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	62
2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione.....	62
2.3.2 Sistema di gestione del rischio .....	68
2.3.3 Allegato unico della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” .....	70
<b>3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b> .....	<b>71</b>
3.1 Struttura organizzativa .....	71
3.2 Organizzazione del lavoro agile .....	73
3.2.1 Le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali).....	73
3.2.2 Gli obiettivi del lavoro agile per il triennio 2026-2028.....	76
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2025	<b>Error! Bookmark not defined.</b> 7
3.3.2 Formazione del personale.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b> 9
3.4 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	822
3.5 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria.....	844

3.6 Accessibilità ed inclusione .....	855
<b>4. MONITORAGGIO .....</b>	<b>866</b>

\*\*\*\*\*

**ALLEGATO 1 - Catalogo dei processi**

**ALLEGATO 2 – Allegato unico della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”**

**ALLEGATO 3 - Schede obiettivi di performance individuale**

**ALLEGATO 4 - Piano Triennale del Fabbisogno di Personale**

## **PREMESSA**

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

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

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15

e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 gg dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2026 -2028, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 41 del 25/07/2025 ed il bilancio di previsione finanziario 2026-2028 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 74 del 22/12/2025.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

Il presente Piano è redatto in conformità al **Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 ottobre 2025**, con il quale sono state approvate le nuove **Linee Guida sul PIAO** e i relativi **Manuali Operativi** dedicati ai Comuni e alle Città Metropolitane.

Tali strumenti segnano il passaggio da una fase di prima applicazione del PIAO a una logica di **piena integrazione funzionale**, ponendo al centro dell'intera architettura programmatica il **Valore Pubblico Territoriale (VPT)**. Non si tratta più di una semplice giustapposizione di adempimenti, ma di un processo unitario rappresentato dal framework della *"Piramide del Valore Pubblico"*: un modello in cui la salute delle risorse, la performance e la prevenzione della corruzione operano come leve integrate per generare impatti misurabili sul benessere della comunità.

Le principali peculiarità che caratterizzano questo nuovo approccio, e che l'Ente ha recepito nella stesura del presente documento, riguardano:

- **La Semplificazione Sostanziale:** l'adozione di una struttura snella che distingue tra una *"Parte Generale"* (trasversale e stabile) e una *"Parte Funzionale"* (dinamica e focalizzata sugli obiettivi prioritari), eliminando duplicazioni e frammentazioni informative.
- **La Differenziazione Dimensionale:** l'applicazione di criteri modulari (livello *Base* o *Avanzato*) che adattano la complessità della programmazione alla reale capacità amministrativa e alla dimensione demografica dell'ente.
- **La Selettività e l'Integrazione:** la scelta di pochi obiettivi strategici "sfidanti", capaci di connettere verticalmente il mandato politico con la tattica operativa e la gestione dei rischi.

In questa cornice, il PIAO si configura come lo strumento principe di *sense making* dell'amministrazione, volto a orientare ogni azione gestionale verso la creazione di valore e il miglioramento costante dei servizi resi a cittadini e imprese.

## **1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO**

### **SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Denominazione Amministrazione: **COMUNE DI MARINO**

Indirizzo: **Largo Palazzo Colonna 1 - 00047 Marino RM**

Codice fiscale: **02927790580**

Partita IVA: **01135971008**

Rappresentante legale: **STEFANO CECCHI - Sindaco**

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: **169**

Telefono: **06 93662247**

Sito internet: **www.comune.marino.rm.it**

PEC: **protocollo@pec.comune.marino.rm.it**

### **1.1 Analisi del contesto esterno**

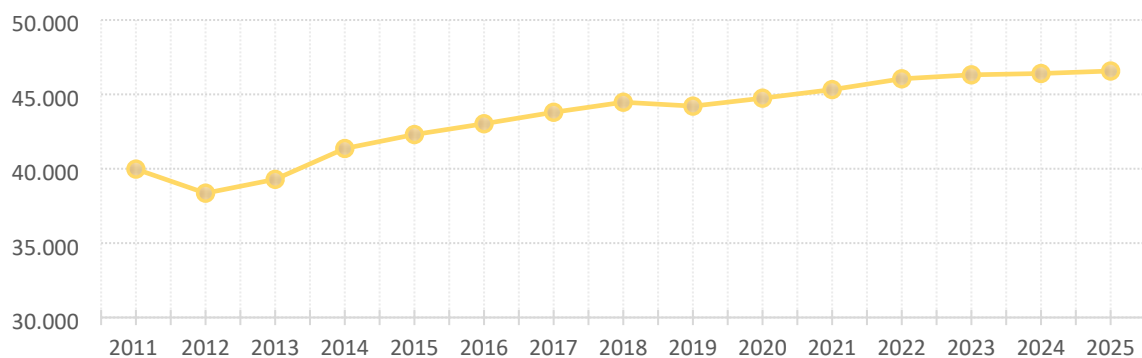
#### ***Popolazione***

In questa sezione si analizza la situazione demografica del Comune di Marino su dati ISTAT consolidati al 31 dicembre di ciascun anno.

Si riporta di seguito l'andamento demografico della popolazione residente nel Comune di Marino dal 2011 al 2025.

#### *ANDAMENTO POPOLAZIONE RESIDENTE*

*al 01 gennaio*



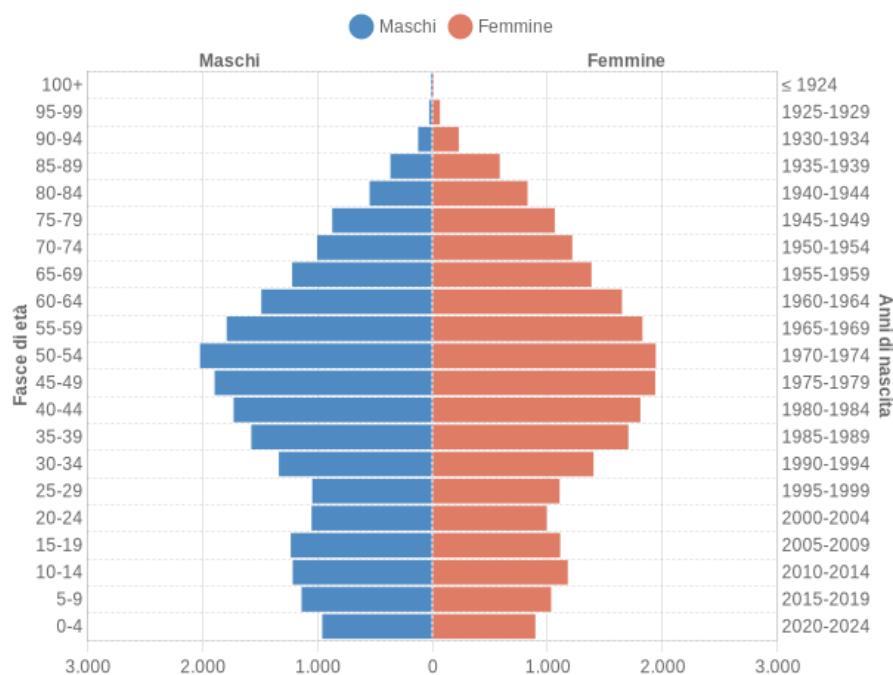
La tabella in basso riporta la popolazione residente al 01 gennaio di ogni anno con indicazione della variazione, assoluta e percentuale, rispetto all'anno precedente. Il primo dato di riferimento è l'anno 2011, in occasione del quale è stato svolto l'ultimo censimento ufficiale.

<i>Anno</i>	<i>Data rilevamento</i>	<i>Popolazione residente</i>	<i>Variazione assoluta</i>	<i>Variazione percentuale</i>
<b>2011</b>	01-gen	<b>39.976</b>	-	-
<b>2012</b>	01-gen	<b>38.358</b>	-1.618	-4,05%
<b>2013</b>	01-gen	<b>39.288</b>	930	2,42%
<b>2014</b>	01-gen	<b>41.361</b>	2.073	5,28%
<b>2015</b>	01-gen	<b>42.299</b>	938	2,27%
<b>2016</b>	01-gen	<b>43.026</b>	727	1,72%
<b>2017</b>	01-gen	<b>43.797</b>	771	1,79%
<b>2018</b>	01-gen	<b>44.472</b>	675	1,54%
<b>2019</b>	01-gen	<b>44.210</b>	-262	-0,59%
<b>2020</b>	01-gen	<b>44.744</b>	534	1,21%
<b>2021</b>	01-gen	<b>45.321</b>	577	1,29%
<b>2022</b>	01-gen	<b>46.048</b>	727	1,60%
<b>2023</b>	01-gen	<b>46.314</b>	266	0,58%
<b>2024</b>	01-gen	<b>46.404</b>	90	0,19%
<b>2025</b>	01-gen	<b>46.571</b>	57	0,12%

### ***Popolazione per età e sesso***

Il grafico in basso, detto piramide delle età, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Marino per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2025. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.

La popolazione è riportata per classi quinquennali di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra).



**Popolazione per età e sesso - 2025**  
COMUNE DI MARINO (RM) - Dati ISTAT 1° gennaio 2025 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

In generale, la forma di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione, con variazioni visibili in periodi di forte crescita demografica o di cali delle nascite per guerre o altri eventi.

### ***Struttura della popolazione dal 2011 al 2025***

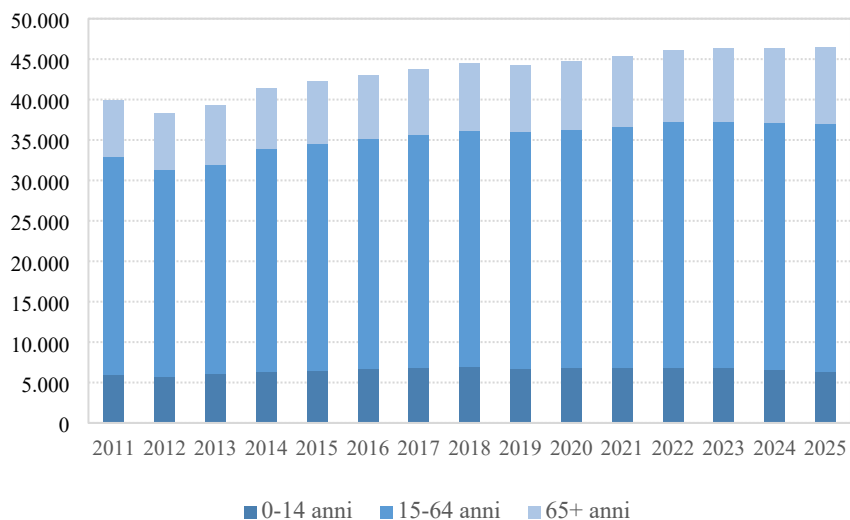
L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: giovani 0-14 anni, adulti 15-64 anni e anziani 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo progressiva, stazionaria o regressiva a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.

<i>Anno - 1° gennaio</i>	<i>0-14 anni</i>	<i>15-64 anni</i>	<i>65+ anni</i>	<i>Totale residenti</i>	<i>Età media</i>
<b>2011</b>	5.920	27.062	6.994	39.976	<b>42,1</b>
<b>2012</b>	5.759	25.617	6.982	38.358	<b>42,3</b>
<b>2013</b>	6.022	25.950	7.316	39.288	<b>42,4</b>
<b>2014</b>	6.342	27.586	7.433	41.361	<b>42,2</b>
<b>2015</b>	6.518	28.088	7.693	42.299	<b>42,4</b>
<b>2016</b>	6.656	28.501	7.869	43.026	<b>42,5</b>
<b>2017</b>	6.788	28.926	8.083	43.797	<b>42,6</b>
<b>2018</b>	6.891	29.269	8.312	44.472	<b>42,8</b>
<b>2019</b>	6.726	29.261	8.223	44.210	<b>43</b>
<b>2020</b>	6.745	29.549	8.450	44.744	<b>43,2</b>
<b>2021</b>	6.850	29.721	8.750	45.321	<b>43,5</b>
<b>2022</b>	6.810	30.387	8.851	46.048	<b>43,7</b>
<b>2023</b>	6.749	30.530	9.035	46.314	<b>43,9</b>
<b>2024</b>	6.573	30.579	9.252	46.404	<b>44,2</b>
<b>2025</b>	6.391	30.554	9.479	46.424	<b>44,6</b>

Elaborazione: TUTTITALIA.IT

Il grafico successivo riporta in istogramma la composizione della popolazione del Comune di Marino, con un evidente prevalenza della popolazione rientrante nella fascia adulta dai 15 ai 64 anni.



## Indicatori demografici

Si riportano di seguito i principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente a Marino:

<i>Anno</i>	<i>Indice di vecchiaia</i>	<i>Indice di dipendenza strutturale</i>	<i>Indice di ricambio della popolazione attiva</i>	<i>Indice di struttura della popolazione attiva</i>	<i>Indice di carico di figli per donna feconda</i>	<i>Indice di natalità (x 1000 ab.)</i>	<i>Indice di mortalità (x 1000 ab.)</i>
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1 gen-31 dic	1 gen-31 dic
<b>2011</b>	118,1	47,7	136,4	111,9	22,3	11,5	8,7
<b>2012</b>	121,2	49,7	138	115,4	22,8	12,1	9
<b>2013</b>	121,5	51,4	135,9	119,3	23,7	11,2	9,3
<b>2014</b>	117,2	49,9	132,1	119	22,6	11,5	7,9
<b>2015</b>	118	50,6	134,4	124	22,7	10	9,3
<b>2016</b>	118,2	51	128,8	128,2	22,8	9,8	8,8
<b>2017</b>	119,1	51,4	127,3	130,4	22,9	9,7	9,1
<b>2018</b>	120,6	51,9	126,2	134,6	22,3	9	9
<b>2019</b>	122,3	51,1	131,7	134,6	21,3	9,1	7,9
<b>2020</b>	125,3	51,4	132,6	136,9	21,2	8,3	9,3
<b>2021</b>	127,7	52,5	137	138,5	21,1	8,5	10,3
<b>2022</b>	130	51,5	137	141,2	20,3	8,3	10
<b>2023</b>	133,9	51,7	135,9	142,4	20,0	7,4	9,0
<b>2024</b>	140,8	51,8	130,3	142,6	19,1	6,9	9,0

2025	148,3	51,9	134,0	144,20	18,4	-	-
------	-------	------	-------	--------	------	---	---

Elaborazione: TUTTITALIA.IT

Si riporta di seguito la descrizione dei singoli indicatori.

- Indice di vecchiaia: Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. Ad esempio, nel 2024 l'indice di vecchiaia per il comune di Marino dice che ci sono 140,8 anziani ogni 100 giovani.
- Indice di dipendenza strutturale: Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). Ad esempio, teoricamente, a Marino nel 2024 ci sono 51,8 individui a carico, ogni 100 che lavorano.
- Indice di ricambio della popolazione attiva: Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. Ad esempio, a Marino nel 2024 l'indice di ricambio è 130,3 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.
- Indice di struttura della popolazione attiva: Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni).
- Carico di figli per donna feconda: È il rapporto percentuale tra il numero dei bambini fino a 4 anni ed il numero di donne in età feconda (15-49 anni). Stima il carico dei figli in età prescolare per le mamme lavoratrici.
- Indice di natalità: Rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti.
- Indice di mortalità: Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti.
- Età media: È la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente. Da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione.

## ***Il Contesto Socio-Economico e Territoriale***

### ***Il Sistema produttivo del territorio***

L'analisi delle condizioni strategiche non può prescindere da un approfondimento del tessuto produttivo del Comune di Marino.

Dagli ultimi dati elaborati dalla Camera di Commercio di Roma sull'andamento congiunturale delle aziende presenti sul territorio comunale, risulta che le imprese registrate - ovvero le imprese iscritte al registro delle imprese indipendente dallo stato di attività - al termine del secondo trimestre 2025 risultano essere 3.230, sostanzialmente in linea rispetto al primo trimestre 2025, dove il dato era di 3.226 unità.

Di queste, sono 2.613 le imprese attualmente attive - ovvero in esercizio - pari all'80,90% di quelle registrate nel medesimo periodo.

La tabella sottostante riporta il dato delle imprese attive, al secondo trimestre 2025, secondo la classificazione ATECO adottata dall'ISTAT.

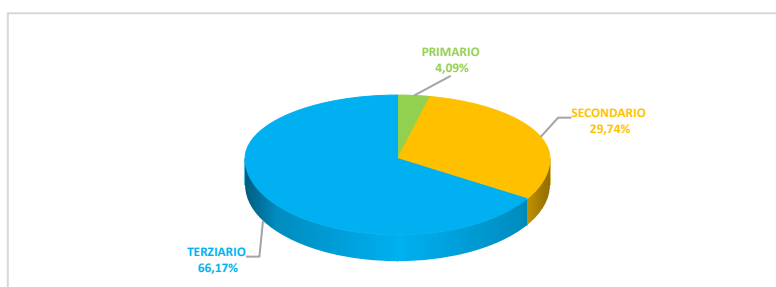
SEZIONI ATECO		N. IMPRESE ATTIVE	% SUL TOTALE
A	Agricoltura, silvicoltura pesca	106	4,057%
B	Attività estrattive	1	0,038%
C	Attività manifatturiere	134	5,128%
D	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	2	0,077%
E	Fornitura di acqua	7	0,268%
F	Costruzioni	634	24,263%
G	Commercio all'ingrosso e al dettaglio	627	23,995%
H	Trasporto e magazzinaggio	59	2,258%
I	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	214	8,190%
J	Attività editoriali, trasmissioni radiofoniche e produzione e distribuzione di contenuti	12	0,459%
K	Telecomunicazioni, programmazione e consulenza informatiche e altre attività dei servizi d'informazione	72	2,755%
L	Attività finanziarie e assicurative	73	2,794%
M	Attività immobiliari	103	3,942%
N	Attività professionali, scientifiche e tecniche	103	3,942%
O	Attività amministrative e di servizi di supporto	148	5,664%
P	Amministrazione pubblica e difesa	0	0,000%
Q	Istruzione e formazione	20	0,765%
R	Attività per la salute umana e di assistenza sociale	42	1,607%
S	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento	42	1,607%
T	Altre attività di servizi	211	8,075%

U	Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico e produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	0	0,000%
V	Attività di organizzazioni e organismi extraterritoriali	0	0,000%
X	Imprese non classificate	3	0,115%
<b>TOTALE</b>		<b>2613</b>	<b>100,00%</b>

La tabella evidenzia una prevalenza di imprese operanti nel settore delle costruzioni e del commercio all'ingrosso ed al dettaglio, che da sole costituiscono il 48,26% delle imprese attive.

Considerando l'incidenza delle imprese attive in un determinato settore economico, in un dato comune, rapportata al totale delle imprese attive nel comune stesso, si misura l'indice di specializzazione economica.

Il grafico a torta sottostante descrive la composizione, per settore economico, delle attività economiche presenti sul territorio di Marino.

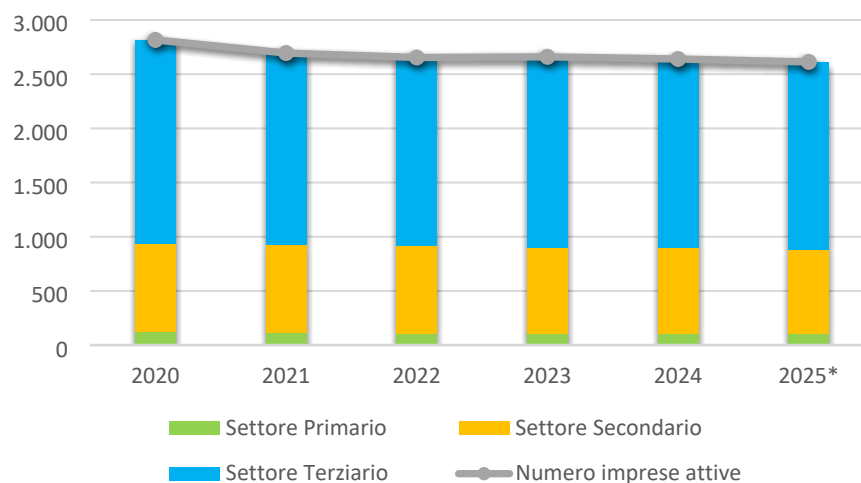


Dall'analisi del grafico è possibile evidenziare come la maggioranza delle attività economiche presenti nel territorio del Comune di Marino rientrano nel settore terziario che comprende tutte le attività economiche che producono servizi e prestazioni, escludendo la produzione di beni materiali; include una vasta gamma di settori come il commercio, i trasporti, le comunicazioni, il turismo, il credito e le assicurazioni, i servizi alle imprese e alle persone e la pubblica amministrazione.

### ***Andamento del sistema produttivo dal 2020 al 2025***

Questo paragrafo vuole fornire un andamento del sistema produttivo dell'ultimo quinquennio con il dato parziale del 2025 relativo al secondo trimestre.

Si riporta di seguito il grafico rappresentativo dell'andamento.



\* il dato del 2025 è riferito al II trimestre

Il grafico permette di evidenziare diverse informazioni utili a comprendere l'evoluzione del sistema produttivo del Comune di Marino.

In primo luogo dall'analisi del numero delle imprese attive è possibile riscontrare un calo significativo nell'arco temporale considerato. Tale fenomeno coincide con gli eventi eccezionali che si sono verificati nel medesimo periodo e che rappresentano, con elevata probabilità, la causa determinante del fenomeno stesso. Sono noti infatti gli effetti economici negativi generati non solo dalla pandemia da covid scoppiata nel 2020, ma anche quelli generati dai recenti conflitti internazionali e dall'inflazione galoppante degli ultimi anni.

Entrando nel dettaglio dell'andamento è possibile notare come i tre settori abbiano reagito abbastanza similmente nell'arco temporale preso in esame: il settore agricolo, seppur in lieve calo, si mantiene su livelli pressoché costanti; il settore secondario inerente l'attività industriale e manifatturiera appare in difficoltà strutturale con un calo continuo e progressivo delle; il terziario, è in diminuzione contenuta ma costante che segna una graduale contrazione del comparto dei servizi, che rimane comunque prevalente nel tessuto produttivo.

Nel secondo trimestre 2025 il *trend* è quello di una situazione stazionaria nei tre settori di riferimento.

### ***Caratteristiche territoriali del Comune di Marino***

Il Comune di Marino ha un territorio esteso di circa 26 km<sup>2</sup> ed è il sesto comune dei Castelli Romani per vastità dopo Velletri (113.21 km<sup>2</sup>), Lanuvio (43.91 km<sup>2</sup>), Rocca di Papa (40.18 km<sup>2</sup>), Rocca Priora (28.07 km<sup>2</sup>) e Lariano (27 km<sup>2</sup>).

Il territorio è suddiviso nelle seguenti frazioni: Castelluccia, Cava dei Selci, Due Santi, Fontana Sala, Frattocchie e Santa Maria delle Mole.

Si riporta di seguito il dettaglio dei principali aspetti geografici del Comune di Marino.

<b>Altitudine:</b> 360 m s.l.m. minima:124 massima: 477	Misura espressa in <i>metri sopra il livello del mare</i> del punto in cui è situata la Casa Comunale. Le quote <i>minima</i> e <i>massima</i> del territorio comunale sono state elaborate dall'Istat sul modello digitale del terreno (DEM) e dai dati provenienti dall'ultima rilevazione censuaria.
<b>Densità:</b> 1.895,72 ab./km <sup>2</sup>	Misura espressa in abitanti per chilometro quadrato.

In basso è riportata la classificazione della zona sismica per il territorio di Marino, indicata nell'Ordinanza del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3274/2003, ed aggiornata con la Delibera della Giunta Regionale del Lazio n. 387 del 22 maggio 2009, successivamente modificata con la D.G.R. n. 571 del 2 agosto 2019.

<b>Classificazione Zona sismica</b>	2B	Zona con pericolosità sismica media dove possono verificarsi forti terremoti. La sottozona 2B indica un valore di $a_g < 0,20g$ .
-------------------------------------	----	---

I criteri per l'aggiornamento della mappa di pericolosità sismica sono stati definiti nell'Ordinanza del PCM n. 3519/2006, che ha suddiviso l'intero territorio nazionale in quattro zone sismiche sulla base del valore dell'accelerazione orizzontale massima ( $a_g$ ) su suolo rigido o pianeggiante, che ha una probabilità del 10% di essere superata in 50 anni.

Si riporta di seguito invece la zona climatica per il territorio di Marino assegnata con Decreto del Presidente della Repubblica n. 412 del 26 agosto 1993 e successivi aggiornamenti fino al 31 ottobre 2009.

<b>Zona climatica - D</b>	Periodo di accensione degli impianti termici: dal 1° novembre al 15 aprile (12 ore giornaliere), salvo ampliamenti disposti dal Sindaco.
<b>Gradi-giorno</b> 1.919	Il grado-giorno (GG) di una località è l'unità di misura che stima il fabbisogno energetico necessario per mantenere un clima confortevole nelle abitazioni. Rappresenta la somma, estesa a tutti i giorni di un periodo annuale convenzionale di riscaldamento, degli incrementi

	medi giornalieri di temperatura necessari per raggiungere la soglia di 20 °C. Più alto è il valore del GG e maggiore è la necessità di tenere acceso l'impianto termico.
--	--

## ***Gli aspetti socio-assistenziali ed educativi***

### ***Gli aspetti socio assistenziali***

Il servizio sociale ha come obiettivo la promozione del benessere individuale e/o collettivo, sostenendo il singolo, la famiglia e la comunità nell'affrontare i bisogni sociali.

L'utenza accede al servizio in maniera spontanea, su invio di terzi o su prescrizione dell'Autorità Giudiziaria.

Nello specifico, l'erogazione dei servizi legati alla sfera sociale (e sociosanitaria) si svolge attraverso il Distretto, che nell'ambito territoriale di riferimento comprende il Comune di Marino ed il Comune di Ciampino.

Il Distretto è attualmente regolato da una Convenzione sottoscritta ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 267/2000 e finalizzata alla gestione associata delle funzioni e dei servizi socio-assistenziali integrati al fine di favorirne l'efficienza, sfruttare le economie di scala e soprattutto garantire un'omogenea distribuzione del servizio sul territorio distrettuale (RM 6.3).

Il Distretto è finanziato attraverso fondi provenienti dagli Enti centrali e dalla Regione Lazio, con vincoli di destinazione funzionale e di termini temporali.

La gestione finanziaria del Distretto, che include la partecipazione economica di risorse proprie da parte dei comuni, spetta al capofila, che dal 2019 è in capo al Comune di Marino.

Dalla seguente tabella è possibile visualizzare il numero di utenti presi in carico nell'ultimo anno (2024) per ciascun servizio.

<b>Servizi Socio-assistenziali Distretto Marino - Ciampino</b>	<b>Numero di Utenti</b>
Adozioni e affidamenti familiari	18
Assistenza educativa culturale	120
Assistenza domiciliare diretta per adulti e anziani	205
Assistenza domiciliare indiretta (disabili gravi)	19
Centro diurno per persone adulte disabili	20
Interventi per l'autismo 0-12 anni	29
Accoglienza in struttura minori in carico e MSNA	28
Dimissioni ospedaliere protette	47
Servizio di contrasto alle tossico dipendenze	20

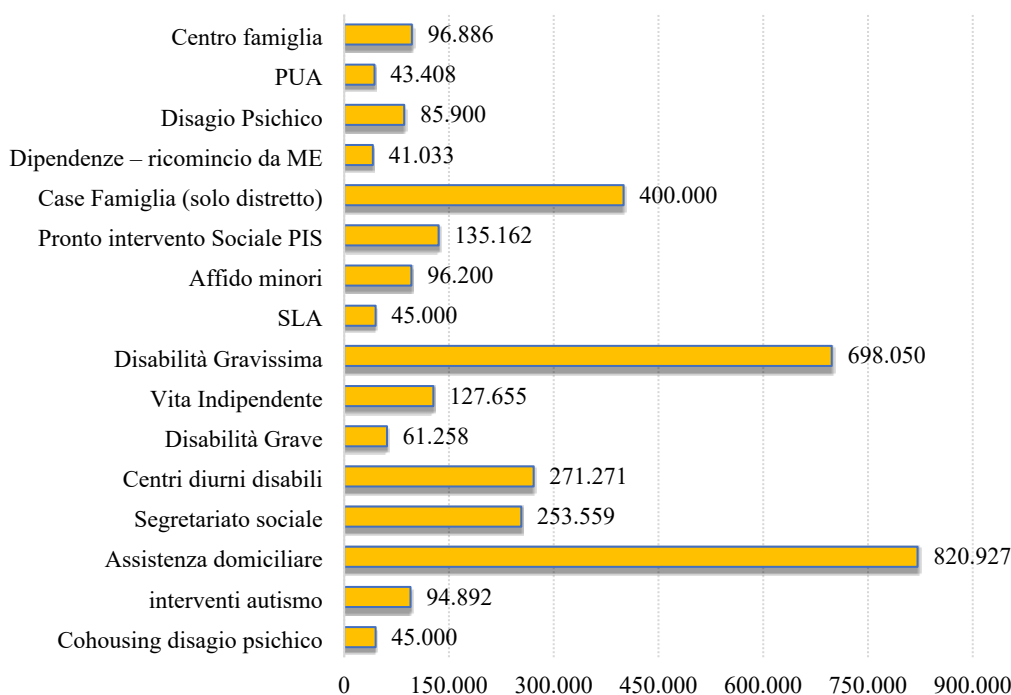
Pronto intervento sociale (PIS)	21
Segretariato Sociale - accessi	1523
Assistenza domiciliare per interventi educativi per minori	68
Assegno di cura per persone con gravissime disabilità	91
<i>Cohousing</i> persone adulte con disagio psichico	11
Progetti per adulti con disagio psichico	50
Progetto sperimentale per la vita indipendente delle persone con gravi disabilità	26
Servizio PUA - accessi	710

Rilevanti sono i numeri che riguardano:

- il Segretariato sociale, poiché costituisce il primo contatto che la persona ha con il servizio. Esso si esplica nella presentazione di un'istanza da parte del cittadino presso il *Front-office* e che si traduce in richieste di informazioni, accesso a bandi o agevolazioni e contributi economici;
- Punto unico di accesso PUA, è il luogo dove ogni cittadino può rivolgersi per ottenere informazioni relative ai servizi territoriali socio – sanitari, che vanno dalle prestazioni erogate, alle modalità e ai tempi di accesso. È rivolto in particolare alle persone con bisogni complessi, soprattutto anziane e con disabilità.

Si riporta di seguito il dettaglio dei costi sostenuti nell'anno 2024 a livello Distrettuale (Marino-Ciampino) per sviluppare i servizi sopra indicati:

## SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI DISTRETTO MARINO - CIAMPINO



### *Gli aspetti educativi*

In merito agli aspetti educativi le principali informazioni raccolte sono due: la distribuzione della popolazione per età scolastica ed il numero degli istituti presenti sul territorio.

La distribuzione della popolazione per età scolastica consente di raccogliere informazioni circa la potenziale utenza degli istituti presenti nel territorio e che può avere un'incidenza anche sui territori circostanti.

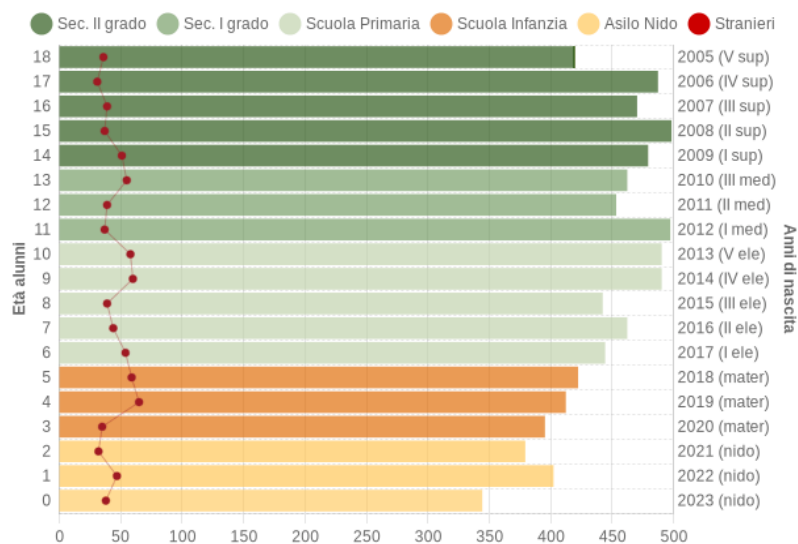
La tabella sottostante riporta nel dettaglio il dato della popolazione al primo gennaio 2024, ultimo anno di raccolta ufficiale dei dati.

<i>Età</i>	<i>Totale maschi</i>	<i>Totale femmine</i>	<i>Totale complessivo</i>	<i>di cui stranieri</i>	<i>di cui stranieri in %</i>
<b>0</b>	186	158	<b>344</b>	38	11,00%
<b>1</b>	217	185	<b>402</b>	47	11,70%
<b>2</b>	200	179	<b>379</b>	32	8,40%
<b>3</b>	191	204	<b>395</b>	35	8,90%
<b>4</b>	224	188	<b>412</b>	65	15,80%

5	214	208	422	59	14,00%
6	227	217	444	54	12,20%
7	255	207	462	44	9,50%
8	226	216	442	39	8,80%
9	273	217	490	60	12,20%
10	250	240	490	58	11,80%
11	244	253	497	37	7,40%
12	220	233	453	39	8,60%
13	222	240	462	55	11,90%
14	257	222	479	51	10,60%
15	268	230	498	37	7,40%
16	241	229	470	39	8,30%
17	240	247	487	31	6,40%
18	237	182	419	36	8,60%

Elaborazione: TUTTITALIA.IT

Il grafico in basso riporta la potenziale utenza per le scuole di Marino, evidenziando con colori diversi i differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado) e gli individui con cittadinanza straniera.



Popolazione per età scolastica - 2024

COMUNE DI MARINO (RM) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Infine la tabella sottostante riporta il dettaglio numerico degli istituti scolastici e pre-scolastici presenti nel territorio del Comune di Marino in base all'ordine di istruzione, con il dettaglio degli istituti aventi natura privatistica/paritaria.

<b>Ordine di istruzione</b>	<b>Num. Istituti</b>	<b>di cui privati/paritarie</b>
Asili nido	9	7
Scuole dell'Infanzia	16	6
Scuole Primarie	12	4
Scuole Secondarie di primo grado	3	-
Scuole Secondarie di secondo grado	2	-
<b>TOTALE ISTITUTI</b>	<b>42</b>	<b>17</b>

### ***Analisi strategica delle condizioni interne***

#### ***I Servizi a Domanda Individuale***

Il Comune di Marino eroga i seguenti servizi a domanda individuale di cui all'art. 6 del D. L. 55/1983, convertito con modificazioni dalla L. 26 aprile 1983, n. 131, e oggetto di specifica elencazione ad opera del Decreto Interministeriale del 31 dicembre del 1983:

- Asilo nido;
- Mensa scolastica;
- Pre/Post scuola;
- Parchimetri;
- Illuminazione votiva;
- Impianti sportivi – Palestre.

Nell'analisi del grado di copertura dei servizi a domanda individuale erogati dall'Ente occorre fare alcune importanti precisazioni.

In primo luogo l'Ente, come da ultimo rendiconto approvato, non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie o in dissesto, pertanto non è tenuto a rispettare il limite minimo di copertura del costo complessivo dei servizi a domanda individuale fissato al 36% dall'art. 243, comma 2, lettera a), del D.lgs. 267/2000 (Tuel).

In secondo luogo dall'analisi dell'andamento del grado di copertura dei servizi a domanda individuale sono esclusi quei servizi, parchimetri ed illuminazione votiva, che nella loro esternalizzazione prevedono la corresponsione all'Ente di un aggio per la loro gestione; pertanto non è funzionale analizzare il grado di copertura in quanto comportano unicamente un'entrata per l'Ente.

La tabella di seguito riporta l'analisi dei servizi a domanda individuale erogati in coerenza a quella rappresentata nella Nota di aggiornamento al DUP 2026/2028, quale principale strumento di programmazione finanziaria per l'Ente locale:

<b>GRADO DI COPERTURA DEL SERVIZIO</b>		
<i>Servizio</i>	<i>2024</i>	<i>Previsione per il 2025</i>
Asili nido	75,18%	70,42%
Mense scolastiche	56,88%	60,49%
Pre/Post scuola	41,95%	42,18%
Palestre e Impianti sportivi	20,30%	100,00%
<b>Media dei servizi erogati</b>	<b>48,58%</b>	<b>68,27%</b>

È opportuno entrare nel dettaglio dei singoli servizi per comprendere il dato riportato in tabella.

Per quanto attiene al servizio di asili nido, l'Ente attualmente ha provveduto ad affidare la gestione del servizio alla propria controllata ricorrendo dunque all'affidamento *in house*. Il costo del servizio pertanto è quello derivante dall'attuale contratto in essere, soggetto annualmente a rivalutazione ISTAT. Le tariffe e quindi l'entrata dall'erogazione del servizio è commisurata non solo dai numeri di posti disponibili ma soprattutto dal rispetto dei parametri individuati dalla deliberazione di Giunta della Regione Lazio n. 520/2023. Il grado di copertura indicato in tabella risente inoltre dell'abbattimento della spesa al 50% ex art. 5 della legge n. 498/1992. Per il 2025, sulla base dei valori iscritti in bilancio si prevede una percentuale di copertura del servizio pari al 70,42%.

In merito al servizio di mense scolastiche, anche in questo caso l'Ente ha provveduto ad affidarne la gestione alla propria controllata tramite affidamento *in house*. La spesa del servizio è quindi strettamente connessa al contratto in essere mentre l'entrata del servizio dipende dalle tariffe applicate dall'Ente. Per il 2025, sulla base dei valori iscritti in bilancio si prevede una percentuale di copertura

del servizio pari al 60,49%, in lieve calo rispetto all'anno precedente dovuto esclusivamente alla rivalutazione ISTAT prevista contrattualmente per la gestione del servizio.

Per quanto attiene al servizio di pre/post scuola, anch'esso affidato *in house* alla società controllata. Il grado di copertura del servizio per il 2025 si attesta intorno al 42,18 %; in questo caso, l'indice è pressoché stabile rispetto al 2024 (41,95%).

Infine il servizio di impianti sportivi, che include anche le palestre scolastiche, ha un tasso di copertura estremamente variabile in considerazione della mutabilità di anno in anno della spesa sostenuta e dalla stabilità delle tariffe applicate. Il dato relativo al 2024 risente in misura consistente dei recenti interventi di messa in sicurezza dello stadio. Per il 2025, sulla base dei valori iscritti in bilancio si prevede attualmente una copertura integrale del servizio.

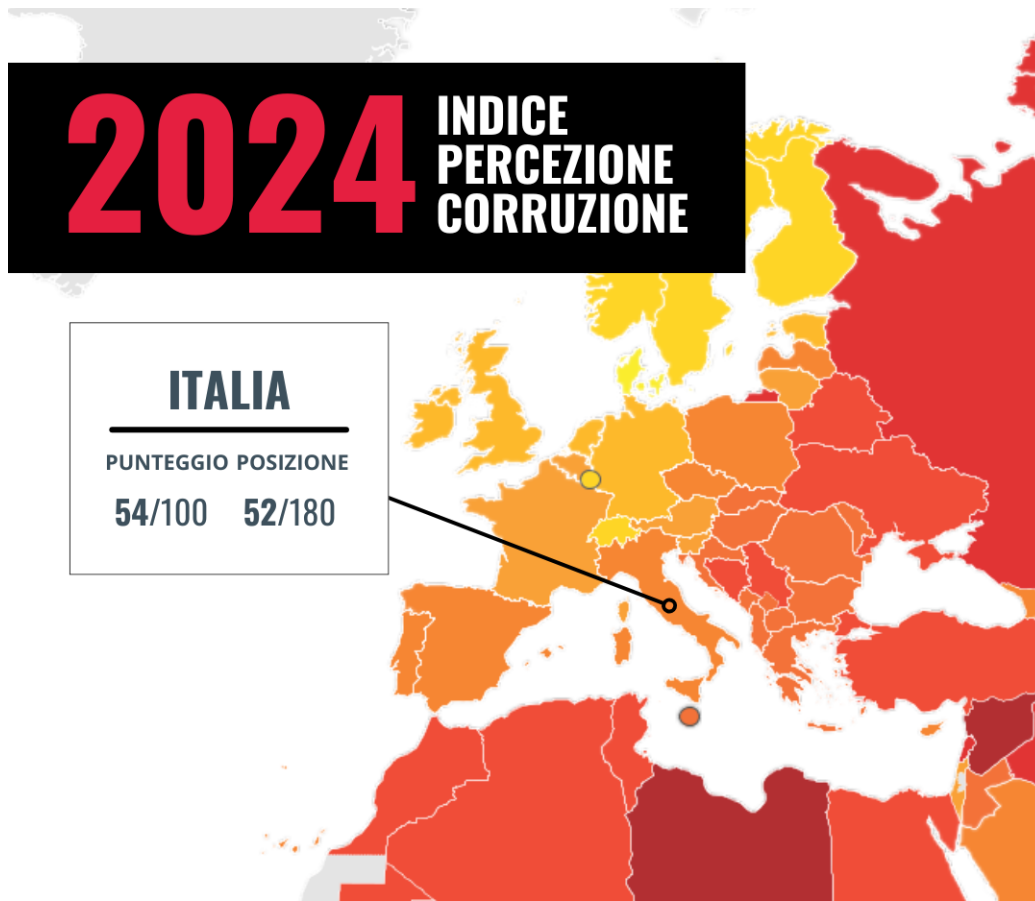
### **Analisi contesto criminologico**

Al fine di effettuare una adeguata valutazione del rischio di corruzione occorre comprendere l'ambiente esterno in cui l'organizzazione opera ed in particolare tenere in considerazione il contesto sociale, politico, economico, finanziario, competitivo, normativo, culturale, anche consultando gli *stakeholder* esterni.

Il rapporto di "Transparency International" attraverso la misurazione dell'indice di Percezione della Corruzione (CPI) stila una classifica dei Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico, attraverso l'impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad esperti provenienti dal mondo del business. Il punteggio finale è determinato in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita).

L'Italia per l'anno 2024, assegna all'Italia il punteggio di 54 dell'Indice di Percezione della Corruzione (CPI), e si colloca al 52mo posto nella classifica globale dei 180 Paesi presi in esame e, al 19mo posto tra i 27 dell'Unione Europea. Al riguardo occorre, tuttavia, rammentare che tale graduatoria, che pure ha il merito di attirare l'attenzione sul fenomeno, si basa, appunto, su un "indice di percezione della corruzione" che è, quindi, influenzato da fattori – non quantificabili – di valutazione soggettiva.

Tale risultato conferma l'Italia nel gruppo dei Paesi europei più impegnati sul fronte della trasparenza e del contrasto alla corruzione. Un risultato che è anche frutto dell'applicazione di alcune misure normative adottate in materia di whistleblowing e di appalti pubblici"



#cpi2024  
[www.transparency.it](http://www.transparency.it)



Ai fini di una analisi completa va citata la *Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia* (dati primo e secondo semestre 2023), che evidenzia come premessa generale al lavoro di contrasto alle mafie che “L’attrattiva esercitata dalle organizzazioni mafiose non si orienta, tuttavia, solo verso il settore meramente produttivo e dei servizi, ma si estende anche e soprattutto, grazie ad una efficace capacità di stringere patti ed accordi secondo un comportamento ormai da tempo già collaudato, ad una certa tipologia di funzionari “infedeli” della Pubblica Amministrazione, irretiti dalla prospettiva di facili, benché illeciti, guadagni. ”.

Le organizzazioni mafiose confermano nell'annualità 2024 la propensione ad adattarsi ai contesti socio-economici, manifestando una sempre maggiore tendenza ad implementare ampie capacità relazionali mirate al perseguimento di illeciti arricchimenti. L'evoluzione della strategia mafiosa si concentra verso contesti economico-imprenditoriali attraverso un complesso sistema di connivenze e accordi di mutua convenienza che permette di infiltrarsi nella rete produttiva del territorio alterandone i meccanismi della libera concorrenza.

L'attrattiva delle organizzazioni criminali si estende ad una tipologia di funzionari "infedeli" della Pubblica Amministrazione, irretiti dalla prospettiva di facili guadagni illeciti. Nel corso del 2024 sono emerse infiltrazioni in diversi ambiti: nel febbraio 2024 è stato disvelato il coinvolgimento di funzionari dell'Agenzia delle Dogane in traffici per conto di cosche di 'ndrangheta, mentre nel settembre 2024 l'operazione "Factotum" ha evidenziato l'utilizzo di posizioni dirigenziali sindacali per favorire assunzioni di soggetti contigui ad ambienti mafiosi.

Nel contesto dell'attenzione verso il settore pubblico, visto come serbatoio di finanziamenti per lavori e forniture, risulta significativo l'affidamento dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Vibo Valentia ad una commissione straordinaria con DPR del 30 settembre 2024, a seguito dell'accesso ispettivo prefettizio che aveva evidenziato un complesso quadro d'infiltrazione mafiosa nel controllo di appalti e forniture.

**PNRR e appalti pubblici.** Nel luglio 2024 la DIA ha eseguito a Milano misure cautelari per condotte fraudolente finalizzate all'intestazione fittizia di società aggiudicatrici di appalti pubblici finanziati con fondi PNRR. L'attività di controllo sulle imprese partecipanti ai bandi di gara è aumentata per le esigenze connesse ai cantieri PNRR e, nelle Regioni del Veneto e Lombardia e nelle province autonome di Trento e Bolzano, per i cantieri delle Olimpiadi di Milano-Cortina 2026.

Le organizzazioni criminali adottano strategie sofisticate per infiltrarsi negli appalti pubblici, influenzandone le procedure attraverso la manipolazione dei bandi di gara a favore di taluni soggetti o la creazione di accordi tra imprese per garantire una rotazione nell'aggiudicazione dei contratti, realizzando una gestione mirata delle offerte e la falsificazione delle verifiche, spesso accompagnata dall'esclusione di competitor non graditi. Queste operazioni prevedono di frequente la corruzione di funzionari pubblici e professionisti che facilitano tali distorsioni in cambio di vantaggi illeciti.<sup>[1]</sup>

Le infiltrazioni mafiose si estendono anche alla fase successiva all'aggiudicazione dell'appalto: le imprese vincitrici sono spesso costrette a subappaltare attività ad aziende affiliate alla criminalità, come il noleggio di mezzi, la fornitura di materiali edili, i lavori di movimento terra, la sorveglianza dei cantieri e il trasporto di rifiuti in discarica. Queste attività, strettamente legate al territorio, rivestono un interesse primario per le organizzazioni mafiose che mirano a consolidare il proprio controllo diretto sulle dinamiche economiche locali.<sup>[1]</sup>

**Attività di monitoraggio antimafia.** Nel corso del 2024 la DIA ha concluso 1.980 monitoraggi antimafia nei confronti di altrettante imprese, effettuando 22.949 approfondimenti sulle persone fisiche collegate a vario titolo alle imprese. L'attività si è concentrata prevalentemente al Sud con 1.371 imprese monitorate, seguita dal Nord con 339 imprese e dal Centro con 270 imprese. Gli accessi ai cantieri eseguiti dalla DIA nel 2024 hanno interessato 200 cantieri con il contestuale controllo di 4.364 persone fisiche, 1.157 imprese e 2.345 mezzi d'opera, registrando un incremento superiore al doppio rispetto al 2023.

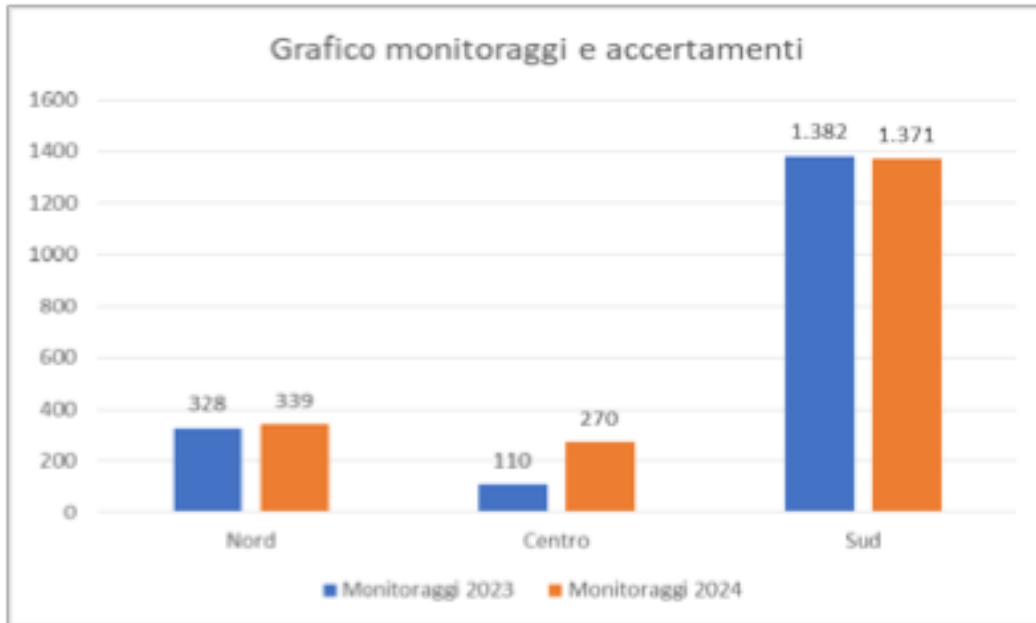


Grafico 1 – Monitoraggi e accertamenti svolti nel 2023 e nel 2024 (Fonte DIA-OCAP)

L'attività di prevenzione amministrativa si avvale dei Gruppi Interforze presso le Prefetture, che con il DM 2 ottobre 2023 hanno visto rafforzato il proprio ruolo attraverso una programmazione più regolare e intensiva dei lavori. Nel 2024 sono stati emessi 764 provvedimenti interdittivi prefettizi, con un incremento del 13,19% rispetto all'anno precedente. La distribuzione territoriale evidenzia una concentrazione in Campania (241 provvedimenti), Emilia Romagna (109), Sicilia (116) e Lombardia (67).

**PNRR e verifiche antimafia.** Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza rappresenta un importante pacchetto di investimenti che, a causa dell'alto valore complessivo dei finanziamenti coinvolti, costituisce un'area di potenziale interesse per le organizzazioni mafiose. Nel 2024 sono pervenute alla DIA 3.798 richieste di accertamento connesse al PNRR, riguardanti 20.902 soggetti tra imprese e persone fisiche. Il numero dei controlli effettuati ha registrato un incremento notevole, pari al doppio rispetto al 2023.

RICHIESTE ACCERTAMENTI PNRR	per CERTIFICAZIONE ANTIMAFIA		per iscrizione WHITE LIST		TOTALE	
	Imprese	Persone	Imprese	Persone	Imprese	Persone
1° semestre 2024	1.136	6.896	796	3.663	1.932	10.559
2° semestre 2024	990	5.513	876	4.830	1.866	10.343
<b>Totale anno 2024</b>	<b>2.126</b>	<b>12.409</b>	<b>1.672</b>	<b>8.493</b>	<b>3.798</b>	<b>20.902</b>

Tabella 7 - Richieste PNRR nel 1° e 2° semestre 2024. (Fonte DIA-At.Op. 2.0.)<sup>1645</sup>

L'analisi territoriale evidenzia che nel 2024 sono state inserite nella Banca Dati Nazionale Antimafia 33.180 richieste di verifica antimafia connesse al PNRR, con un incremento del 32,97% rispetto al 2023. L'area Nord fa registrare una variazione del 55,31%, con il Trentino-Alto Adige che presenta

l'incremento percentuale più alto (168,26%) e la Lombardia l'aumento più rilevante in termini assoluti con 1.924 richieste aggiuntive. L'area Centro registra una crescita media del 30,56%, mentre l'area Sud evidenzia un incremento del 14,27%.



Gli accessi ai cantieri specificamente connessi al PNRR hanno interessato nel 2024 53 cantieri con il controllo di 668 persone fisiche, 231 imprese e 408 mezzi d'opera. Le istruttorie chiuse con esito positivo risultano pari a 31, con un'incidenza dello 0,0261% rispetto al totale delle istruttorie chiuse, dato sostanzialmente in linea con l'incidenza media complessiva nazionale.

**Segnalazioni di operazioni sospette.** Il Procuratore Nazionale Antimafia Giovanni Melillo ha sottolineato, in audizione del 6 marzo 2024, che le stazioni appaltanti e gli Enti pubblici dovrebbero applicare l'obbligo di segnalare operazioni finanziarie sospette. Il cyberspace rappresenta oggi il cardine organizzativo fondamentale della criminalità organizzata, che governa il funzionamento delle

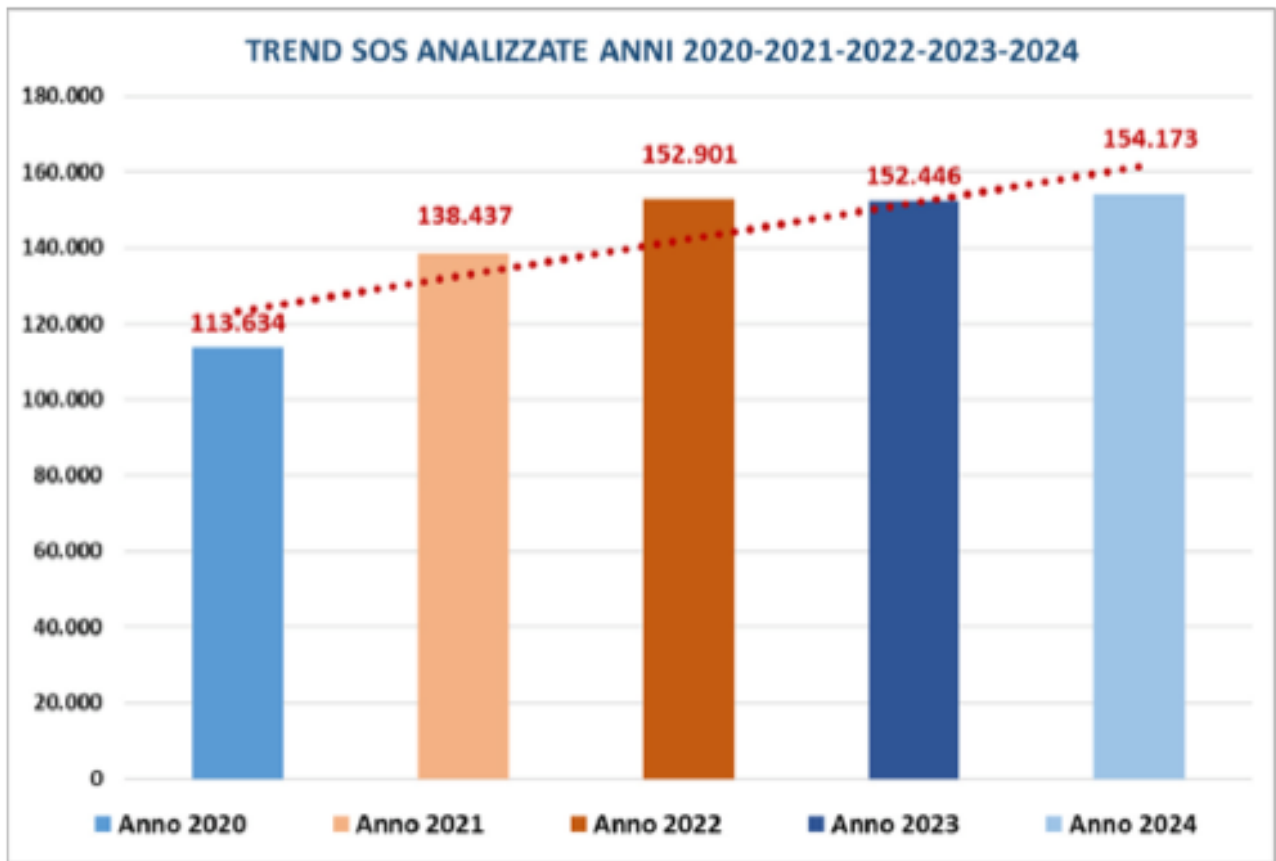
strutture criminali attraverso comparti di intelligence deputati a raccogliere informazioni sulle indagini. Un'operazione del febbraio 2024 ha svelato l'utilizzo di criptovalute e finanza occulta tramite dark web per attività di riciclaggio internazionale.

L'aggressione ai patrimoni illeciti attraverso le misure di prevenzione e le confische si conferma come il fronte più avanzato del contrasto, unito all'attenzione dedicata alle frodi per l'indebito conseguimento di finanziamenti pubblici.

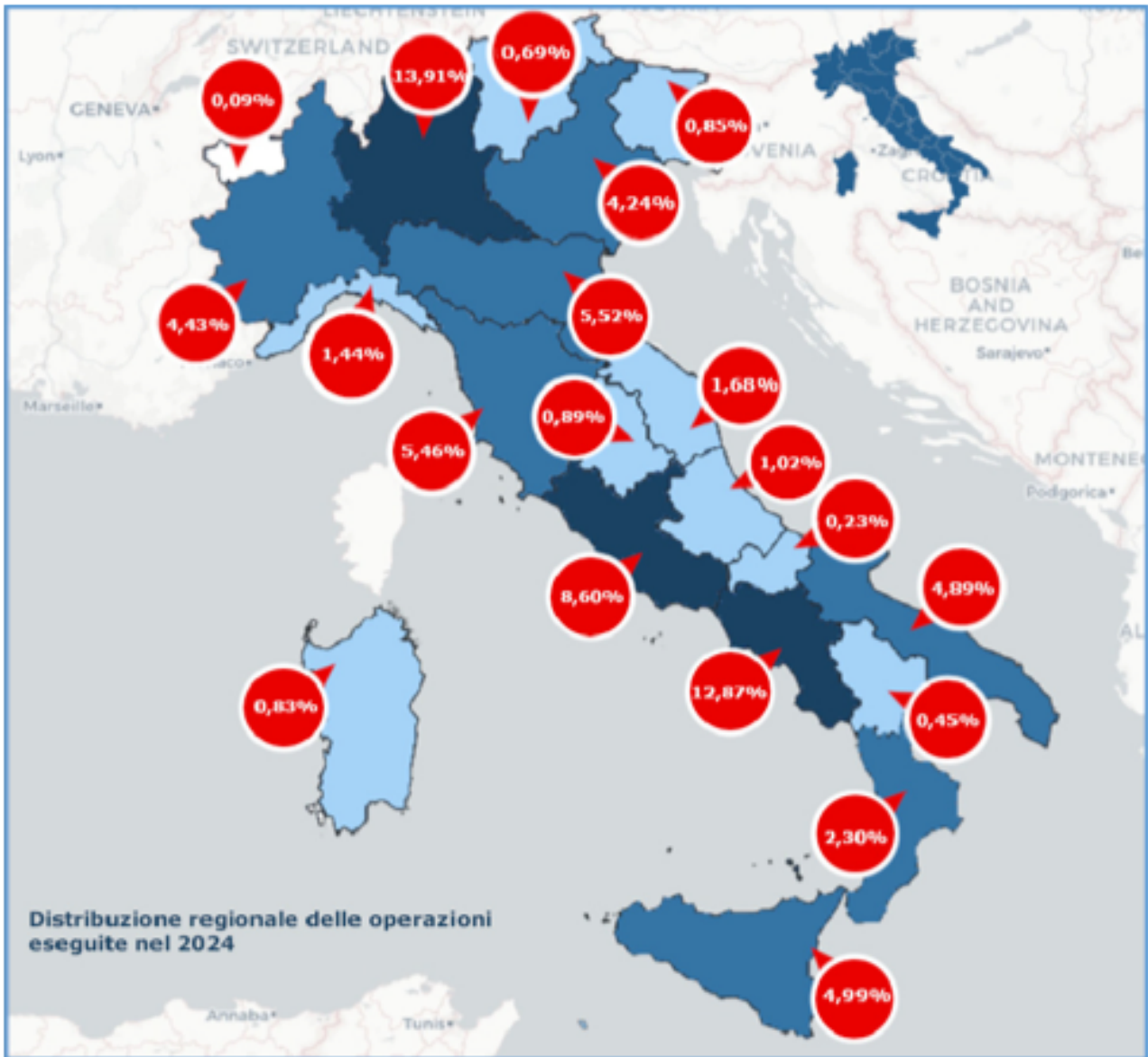
Le organizzazioni mafiose sono strutture complesse e adattive, capaci di mettere in atto sofisticati meccanismi finanziari e societari per dissimulare e immettere capitali illeciti nel tessuto produttivo. Tali strategie si fondano sulla capacità delle organizzazioni criminali di stringere alleanze e accordi collusivi con professionisti compiacenti, pubblici funzionari corrotti o "facilitatori", in grado di mimetizzare ingenti flussi di denaro attraverso piattaforme informatiche e applicazioni online.

Il Direttore della DIA ha evidenziato, in audizione del 25 marzo 2024, la crescente rilevanza dell'analisi delle segnalazioni di operazioni sospette nelle indagini patrimoniali finalizzate all'aggressione dei patrimoni illeciti delle organizzazioni mafiose, sottolineando come tali segnalazioni rappresentino spesso il punto di partenza per complesse investigazioni giudiziarie che consentono di ricostruire i flussi finanziari interni alle consorterie criminali e di adottare misure di prevenzione patrimoniale sempre più incisive.

**Sistema di analisi delle operazioni sospette.** Nel corso del 2024 sono state analizzate dalla DIA oltre 150.000 segnalazioni di operazioni sospette, relative a circa 1,6 milioni di persone fisiche e giuridiche segnalate. I contenuti di oltre 50.000 segnalazioni sono stati evidenziati alla Direzione Nazionale Antimafia e Antiterrorismo in quanto potenzialmente attinenti alla criminalità organizzata, sottendendo un flusso di oltre 1,3 milioni di operazioni finanziarie sospette relative a movimentazioni di denaro per 49,2 miliardi di euro.



La ripartizione su base regionale delle medesime operazioni, esposta nella successiva figura, evidenzia una prevalenza di operazioni finanziarie effettuate in Lombardia, ammontanti a 188.085; seguono la Campania, con 174.114 operazioni, il Lazio, con 116.288 operazioni, l'Emilia Romagna, con 74.640 operazioni, la Toscana con 73.914 e, più distanziate, le restanti Regioni.



Il D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 individua nella DIA e nel Nucleo Speciale Polizia Valutaria della Guardia di Finanza gli unici "organismi investigativi" deputati all'approfondimento delle segnalazioni di operazioni finanziarie sospette trasmesse dall'Unità di Informazione Finanziaria. Nel 2024 è stato sottoscritto un Accordo tecnico attuativo del Protocollo d'intesa del 2023 avente ad oggetto lo scambio di informazioni tra la Direzione Nazionale Antimafia e Antiterrorismo, la Guardia di Finanza, la DIA e l'UIF, razionalizzando i flussi informativi tra le citate Autorità attraverso una crittografia asimmetrica basata su certificati digitali.

**Risultati operativi.** Le proposte di misure di prevenzione a carattere patrimoniale formulate nel 2024 che hanno beneficiato di informazioni contenute nelle segnalazioni di operazioni sospette ammontano a 36, corrispondenti a oltre il 50% di quelle complessivamente formulate nell'anno. I sequestri di beni

che hanno utilizzato dati e informazioni contenuti nelle segnalazioni ammontano ad oltre 72 milioni di euro, corrispondente all'80% del valore dei sequestri complessivamente eseguiti. Le confische che hanno beneficiato dell'utilizzo delle segnalazioni hanno avuto ad oggetto beni del valore di oltre 120 milioni di euro, corrispondente ad oltre il 76% del valore delle confische complessivamente eseguite, pari a circa 160 milioni di euro.

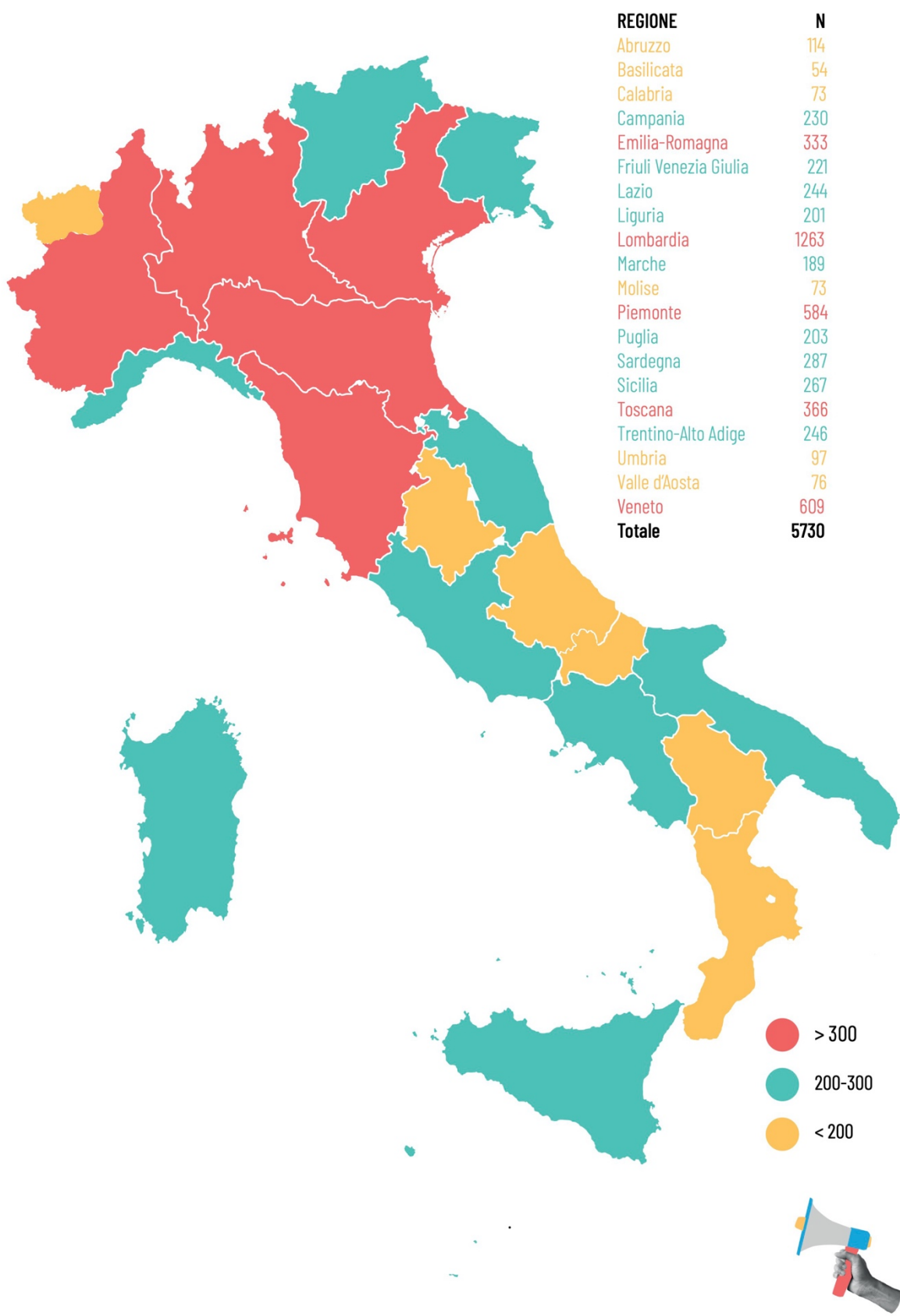
**Criptovalute e nuove tecnologie.** Il D.Lgs. 204/2024 entrato in vigore il 30 dicembre 2024 ha inserito i prestatori di servizi per le cripto-attività nel novero degli intermediari bancari e finanziari sottoposti al regime di controlli e sanzionatorio previsto dal decreto antiriciclaggio, potenziando la capacità di prevenzione, individuazione e investigazione dei casi di riciclaggio dei proventi illeciti attraverso una piena tracciabilità dei trasferimenti dei fondi e delle cripto-attività. Un'operazione del febbraio 2024 ha evidenziato l'utilizzo di criptovalute e finanza occulta tramite dark web per attività di riciclaggio internazionale da parte di organizzazioni criminali operanti in Italia, Lituania e Lettonia.

**PNRR e contrasto alle frodi.** Nell'ambito delle segnalazioni con potenziali profili di collegamento con la criminalità organizzata, 789 sono risultate riferibili ad anomalie connesse all'attuazione del PNRR. Il D.L. n. 19 del 2 marzo 2024 ha esteso le funzioni del Comitato per la lotta contro le frodi nei confronti dell'Unione Europea (COLAF) anche al PNRR, integrando nella composizione del Comitato anche la DIA, che effettua analisi di rischio per l'attivazione di azioni correttive in presenza di tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nell'erogazione dei fondi.

**Cooperazione internazionale.** Nel corso del 2024 sono state analizzate 1.671 comunicazioni riconducibili a Financial Intelligence Unit estere, ripartite in 455 richieste di scambi informativi e 1.216 trasmissioni di informazioni, che ha comportato l'esame delle posizioni di un numero rilevante di persone fisiche e giuridiche segnalate. Nel 2024 ha preso avvio il quinto ciclo di Mutual Evaluation del FATF-GAFI rivolto anche al sistema antiriciclaggio italiano, nell'ambito del quale la DIA fornisce i contributi di competenza sui temi della collaborazione internazionale e sull'efficacia dell'azione di prevenzione e contrasto.

Ulteriore documento da prendere in considerazione è il “Report Whistleblowing 2024” presentato da Transparency International Italia in occasione del World Whistleblower Day 2025 che rappresenta l'occasione per fare il punto della situazione e conoscere meglio questo importante strumento di prevenzione della corruzione.

Il report evidenzia che il 2024 è stato un anno di crescita per il whistleblowing in Italia, con l'assestamento normativo e regolamentare che non ha rallentato i processi di allineamento delle organizzazioni pubbliche e private impegnate a migliorare le proprie procedure interne di segnalazione di illeciti.



**Tipologie di illeciti e fenomeni segnalati.** La tipologia di illecito più ricorrente nel 2024 si osserva nella mancanza di trasparenza (21%), seguito da illeciti di natura economica (17%) e da irregolarità inerenti alla selezione del beneficiario (13%). L'abuso di posizione e dei fondi pubblici rappresenta l'8% delle segnalazioni, mentre il conflitto di interessi e i reati contro la PA rappresentano ciascuno l'8%. Il maggior numero di segnalazioni pervenute nel 2024 (63%) risultano collegate alla corruzione, riconfermando l'andamento positivo registrato nelle annualità precedenti. La maladministration si conferma l'area con più segnalazioni (25%), seguita dall'ambito dei concorsi pubblici (17%) e dei bandi di gara e appalti (8%).

**Piattaforma WhistleblowingIT per la PA.** Il progetto WhistleblowingPA, nato nel 2018 e diventato WhistleblowingIT dal 2023, offre a tutte le Pubbliche Amministrazioni un software informatico gratuito per dialogare con i segnalanti grazie a modalità che garantiscono sicurezza e anonimato, utilizzando il software GlobaLeaks, l'unica soluzione di whistleblowing digitale libera e open source qualificata ACN. A fine 2024 il numero di enti aderenti a WhistleblowingIT è di 5.730 enti, con un incremento del 47,3% rispetto ai 3.890 enti del 2023. I Comuni sono gli enti più rappresentati, seguiti da federazioni e ordini professionali e dalle società che gestiscono servizi di pubblico interesse. La Lombardia è la regione con il numero più alto di enti aderenti (1.263), seguita da Piemonte (584) e Veneto (609).

**Monitoraggio implementazione negli enti pubblici.** L'attività di ricerca condotta su un campione di 179 enti pubblici - tra cui 112 Comuni capoluogo di provincia, 22 Regioni e Province autonome, 16 Presidenza del Consiglio e Ministeri, 15 Autorità Amministrative Indipendenti e 14 Città metropolitane - ha evidenziato che l'82% degli enti dispone di una pagina dedicata al whistleblowing in cui sono pubblicati i canali di segnalazione, mentre il 18% non dispone ancora di tale sezione. L'84% degli enti ha adottato e pubblicato una piattaforma digitale quale canale di segnalazione, mentre il 12% non ha adottato alcuna piattaforma e il 4% ha adottato una piattaforma non disponibile pubblicamente. Il 44% degli enti pubblici monitorati utilizza il software GlobaLeaks nell'ambito del progetto WhistleblowingIT, un ulteriore 44% si avvale di altri software disponibili sul mercato, mentre il 12% non fornisce alcuna informazione.

**Criticità e violazioni riscontrate.** Nel corso del monitoraggio è stato rilevato come il 23% degli enti analizzati abbia commesso almeno una violazione della normativa. Il 46% degli enti pubblici in violazione non dispone di una pagina web dedicata al whistleblowing in violazione dell'articolo 5.1.e, seguito dal 24% che non dispone di canali di segnalazione pubblici in violazione dell'articolo 3 sull'ambito soggettivo. Il 12% degli enti, pur disponendo di una piattaforma digitale, non la inserisce all'interno di una pagina dedicata rendendone difficile l'accesso, mentre il 9% non dispone di un link alla piattaforma digitale pubblico e accessibile e il 6% prevede l'accesso alla piattaforma solo con autenticazione.

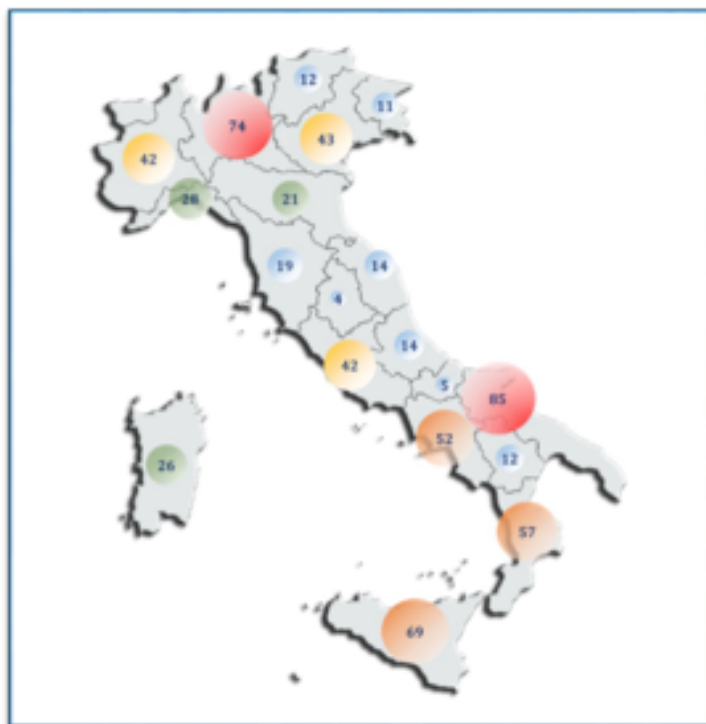
Prima di passare all'analisi dei fenomeni criminali in ambito regionale appare utile un approfondimento della "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata (anno 2024)" presentata dal Ministro dell'interno in data 2 ottobre 2025.

Per conoscere dimensioni, natura e cause del fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali nelle varie realtà territoriali, è stato messo a punto un sistema di rilevazione capillare che opera attraverso le Prefetture. In tale contesto, allo scopo di individuare strumenti di contrasto e indicare strategie di prevenzione, nel 2018 è stato istituito l'Osservatorio sul fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali, istituito con decreto del Ministero dell'Interno del 17 gennaio 2018 in attuazione dell'art. 6 della legge 3 luglio 2017, n. 105, che si avvale di un "Organismo tecnico" coordinato dal Servizio Analisi Criminale della Direzione Centrale della Polizia Criminale.

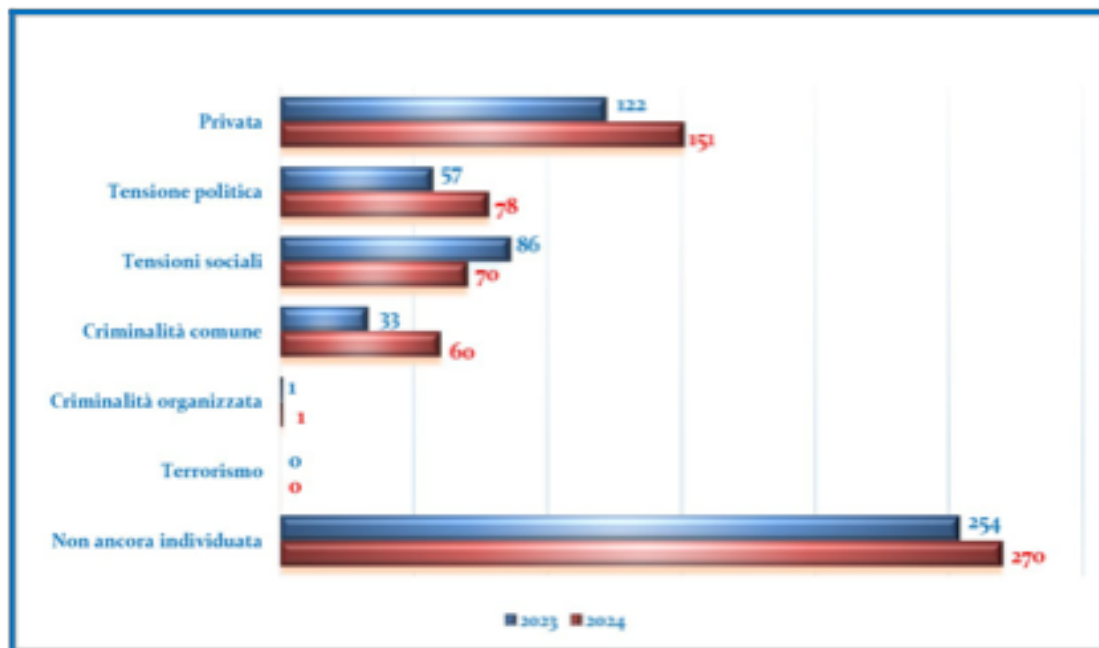
**Dimensione del fenomeno.** L'esame dei dati relativi al 2024 consente di rilevare un incremento significativo del fenomeno. Nel 2024 sono stati registrati 630 atti intimidatori, con un incremento del 13,9% rispetto al 2023 quando erano stati censiti 553 episodi. Questo aumento conferma la necessità di mantenere alta l'attenzione su un fenomeno che continua a rappresentare una minaccia per il libero esercizio delle funzioni pubbliche e per la tenuta democratica delle istituzioni locali.



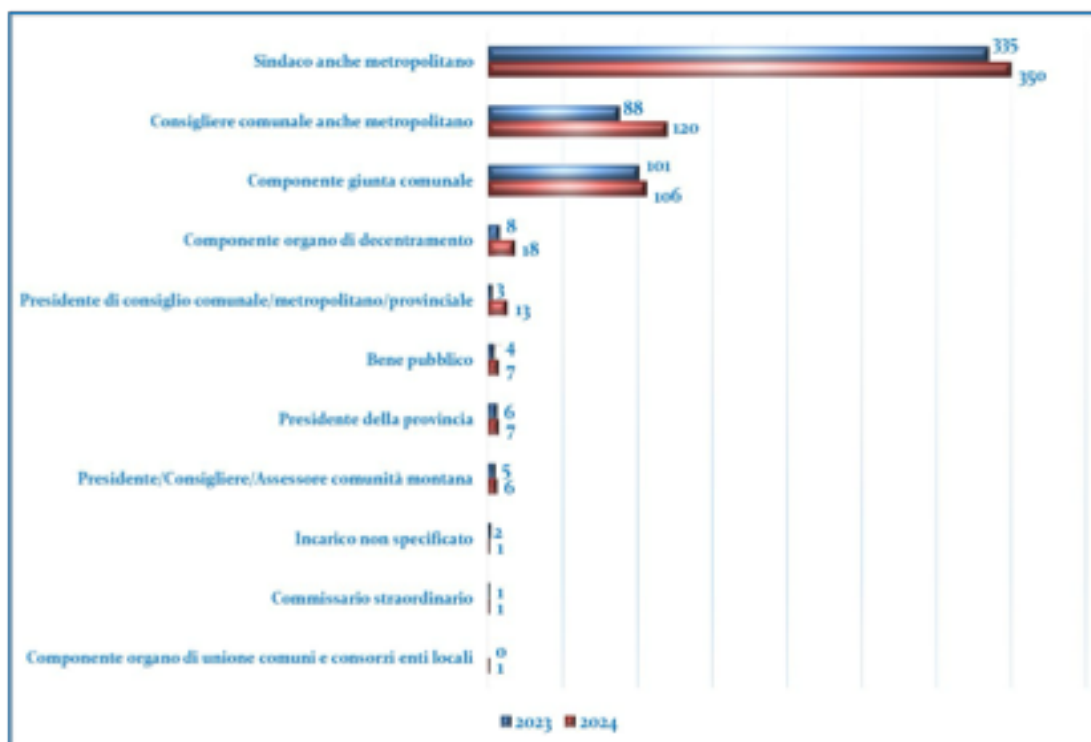
**Distribuzione territoriale.** Le regioni più colpite dal fenomeno nel 2024 sono la Puglia (85 eventi nel 2024, 54 nel 2023), la Lombardia (74 eventi nel 2024, 59 nel 2023), la Sicilia (69 nel 2024, 76 nel 2023), la Calabria (57 nel 2024, 54 nel 2023) e la Campania (52 nel 2024, 64 nel 2023). È interessante notare come il fenomeno non riguardi esclusivamente le regioni meridionali tradizionalmente caratterizzate dalla presenza di criminalità organizzata, ma interessi in modo significativo anche regioni del nord Italia, con la Lombardia che si colloca al secondo posto per numero di eventi. La Puglia registra l'incremento più marcato, passando da 54 a 85 eventi (+57,4%), mentre la Campania evidenzia una diminuzione, passando da 64 a 52 eventi (-18,8%).



**Matrici criminali.** Dei 630 atti intimidatori del 2024, 151 sono riconducibili a matrice di natura privata (24%), 78 a tensione politica (12,4%), 70 a tensioni sociali (11,1%), 60 alla criminalità comune (9,5%) ed 1 alla criminalità organizzata (0,2%). Per 270 eventi (42,9%) non è ancora stata individuata la matrice criminale. Nel 2023 erano stati registrati 553 atti intimidatori, 122 dei quali riconducibili a matrice di natura privata (22,1%), 57 a tensione politica (10,3%), 86 a tensioni sociali (15,6%), 33 alla criminalità comune (6%) ed 1 alla criminalità organizzata (0,2%), mentre per 254 eventi (45,9%) non era ancora stata individuata la matrice criminale. L'analisi comparata evidenzia un incremento delle intimidazioni legate a tensione politica (da 10,3% a 12,4%) e alla criminalità comune (da 6% a 9,5%), mentre si registra una diminuzione delle intimidazioni riconducibili a tensioni sociali (da 15,6% a 11,1%). Il dato più rilevante resta comunque l'elevata percentuale di eventi per i quali non è ancora stata individuata la matrice criminale (42,9%), elemento che denota la complessità del fenomeno e la necessità di approfondite attività investigative.



**Categorie di amministratori colpiti.** Nel 2024 gli amministratori locali vittime di intimidazione risultano prevalentemente riconducibili alle seguenti categorie: sindaci, anche metropolitani (350 casi, pari al 55,6%), consiglieri comunali, anche metropolitani (120 casi, pari al 19%), componenti della giunta comunale (106 casi, pari al 16,8%). Come rilevato anche in altri periodi, i sindaci si confermano gli amministratori più interessati dal fenomeno, avendo subito più intimidazioni del complesso delle altre categorie. Nel 2023 i sindaci erano stati vittime di 335 casi (60,6%), i consiglieri comunali di 88 casi (15,9%) e i componenti della giunta comunale di 101 casi (18,3%). Si rileva quindi un incremento in valore assoluto per tutte le categorie, con un aumento particolarmente significativo per i consiglieri comunali (+36,4%) rispetto all'anno precedente.



**Modus operandi.** Il modus operandi più frequente nel 2024 è costituito dalla pubblicazione di contenuti ingiuriosi o minacciosi sui social network/web, con un'incidenza del 24,8% sul totale degli eventi (156 episodi rispetto ai 131 del 2023); seguono le aggressioni verbali, con il 14,8% (93 casi rispetto ai 78 del 2023), le scritte sui muri/imbrattamenti, con l'11,9% (75 casi rispetto ai 55 del 2023) e l'invio di missiva presso abitazioni/uffici con l'11,1% (70 casi rispetto ai 94 del 2023). In 129 casi le intimidazioni sono avvenute tramite "altre modalità di esecuzione" (20,5%), mentre nel 2023 tale modalità aveva fatto registrare 109 episodi. Rispetto al 2023 il modus operandi social network/web ha fatto registrare nel 2024 un incremento del 19,1% (passando da 131 a 156 casi); in aumento risultano anche le aggressioni verbali (+19,2%, da 78 a 93 casi) e le scritte sui muri/imbrattamenti (+36,4%, da 55 a 75 casi), mentre si registra una diminuzione del 25,5% (da 94 episodi nel 2023 a 70 nel 2024) per quanto riguarda le intimidazioni avvenute tramite l'invio di missive presso abitazioni/uffici. Il dato più rilevante riguarda la crescente digitalizzazione del fenomeno intimidatorio: l'utilizzo dei social network e del web come strumento principale di intimidazione conferma una tendenza già emersa negli anni precedenti e pone nuove sfide in termini di prevenzione e contrasto, considerata la rapidità di diffusione dei contenuti offensivi e la difficoltà di identificazione degli autori.

L'analisi complessiva dei dati relativi agli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali nel 2024 evidenzia un fenomeno in crescita che richiede un'attenzione costante da parte delle istituzioni preposte alla tutela della sicurezza pubblica e della legalità. L'incremento del 13,9% rispetto all'anno precedente, unito alla crescente digitalizzazione delle modalità intimidatorie

attraverso i social network e il web, impone la necessità di rafforzare sia gli strumenti di prevenzione sia le capacità investigative per l'identificazione degli autori. La distribuzione territoriale del fenomeno, che interessa in modo significativo sia le regioni meridionali sia quelle settentrionali, conferma come le intimidazioni agli amministratori locali non siano circoscrivibili a specifiche aree geografiche o a contesti caratterizzati dalla presenza di criminalità organizzata, ma rappresentino una minaccia diffusa al libero esercizio delle funzioni pubbliche su tutto il territorio nazionale. La centralità dei sindaci tra le vittime di intimidazioni (55,6% del totale) sottolinea la vulnerabilità di coloro che ricoprono ruoli apicali nelle amministrazioni locali e che si trovano quotidianamente a dover assumere decisioni su materie sensibili quali urbanistica, appalti pubblici, gestione dei servizi e contrasto all'illegalità.

Passando all'analisi dei fenomeni criminali nel Lazio, la situazione della criminalità organizzata può essere sintetizzata nei seguenti punti chiave.

Il contesto criminologico del Lazio nel corso del 2024 ha mantenuto una sostanziale continuità rispetto alle dinamiche criminali già osservate nell'anno precedente. Il panorama delinquenziale si conferma articolato e multiforme, segnato dalla compresenza di diverse matrici mafiose: le tradizionali organizzazioni criminali – 'ndrangheta, camorra e cosa nostra – perseguono nella Regione i propri interessi illeciti, in alcuni casi anche mediante la creazione di articolazioni di proprie strutture criminali, interagendo con gruppi autoctoni e formazioni straniere, riconducibili alle cosiddette mafie etniche, in progressiva evoluzione e adattamento.

### **Fenomeni criminali più diffusi:**

- **Narcotraffico:** Il Lazio si configura come la minaccia più insidiosa, poiché la diffusione di una subcultura fondata sull'illegalità e sull'arricchimento rapido talvolta coinvolge anche giovani appena maggiorenni e incensurati agli ambienti della criminalità organizzata, spesso impiegati come corrieri o custodi di rilevanti quantitativi di stupefacenti. La Capitale ha rappresentato un punto nevralgico nelle rotte del narcotraffico, con lo scalo Leonardo da Vinci di Fiumicino che nel 2023 ha registrato il maggior numero di sequestri di cocaina (circa 90 kg, pari al 67% del totale nazionale) e il porto di Civitavecchia da cui è transitata quasi l'80% della marijuana sequestrata in Italia.
- **Riciclaggio di denaro:** La cooperazione strategica tra le variegate entità criminali si conferma strettamente connessa a sofisticate dinamiche di riciclaggio e reimpiego di capitali di provenienza illecita, in particolare rivenienti dai traffici di sostanze stupefacenti, che continuano a rappresentare una delle principali fonti di reddito. Le segnalazioni di operazioni finanziarie sospette nel primo semestre 2024 ammontano a 7.190, oltre il 10% del totale nazionale, confermando il Lazio come seconda regione in Italia dopo la Lombardia.
- **Infiltrazione nelle Pubbliche Amministrazioni e appalti:** Nel periodo in esame si è ulteriormente consolidata la tendenza dei gruppi criminali a strategie di infiltrazione, con un incremento dei tentativi di condizionamento nelle procedure di assegnazione degli appalti e nelle Amministrazioni locali, con una marcata incidenza nelle zone a maggiore vocazione turistica. Tra i settori economici maggiormente esposti al rischio di infiltrazione mafiosa figurano

l'edilizia, il gioco d'azzardo e le scommesse online, il commercio di prodotti petroliferi, la compravendita di rame e piombo, l'uso delle criptovalute e dei virtual asset, lo smaltimento dei rifiuti e i reinvestimenti in beni immobili e di lusso.

- Estorsione e usura: Gruppi criminali, in particolare attraverso l'operazione "Assedio" conclusa il 9 luglio 2024, sono stati documentati 2 associazioni a delinquere finalizzate a estorsioni, usura, fittizia intestazione di beni, riciclaggio, autoriciclaggio e reimpiego di proventi illeciti, aggravati dall'aver agevolato le proiezioni extraregionali di note consorterie mafiose.

### **Gruppi criminali:**

- 'Ndrangheta: Le indagini condotte hanno ampiamente documentato la pervasività della 'ndrangheta, le cui ramificazioni sul territorio laziale, soprattutto nell'area metropolitana di Roma, hanno dimostrato un'elevata capacità di infiltrazione nel tessuto economico e in alcuni comparti della Pubblica Amministrazione. Fra i sodalizi originari di Comuni in provincia di Reggio Calabria si segnalano le 'ndrine ALVARO-CARZO di Sinopoli, GALLICO di Palmi, PELLE/VOTTARI, PIZZATA, NIRTA e STRANGIO di San Luca, MARANDO di Plati, BELLOCCO di Rosarno, MORABITO di Africo Nuovo, BRUZZONITI di Africo, MAMMOLITI di Oppido Mamertina, PIROMALLI e MOLÈ di Gioia Tauro, MAZZAGATTI di Oppido Mamertina e MAZZAFERRO di Marina di Gioiosa Jonica. Alcune consorterie egemoni nell'area di Vibo Valentia, in particolare i FIARÈ di San Gregorio di Ippona legati ai MANCUSO di Limbadi, hanno manifestato interessi per attività di reinvestimento nella Capitale, mentre un locale di 'ndrangheta facente capo ai gruppi GALLACE-NOVELLA, MADAFFARI, TEDESCO e PERRONACE aveva assunto il controllo di alcune ampie aree del litorale a Sud di Roma.
- Camorra: Permane il ruolo della camorra napoletana e casertana, particolarmente attiva nel narcotraffico nelle province del Sud pontino e del Frusinate, dove continua a svolgere un ruolo di prim'ordine nelle operazioni di approvvigionamento di ingenti quantitativi di stupefacenti. Sono emersi interessi dei principali clan di camorra napoletana come i D'AMICO/MAZZARELLA, il clan dei CASALESI, oltre ad altri sodalizi campani tra cui i RINALDI-FORMICOLA e D'ALESSANDRO di Castellammare di Stabia. Tuttavia, nelle fasi di distribuzione e nel controllo delle piazze di spaccio, tali organizzazioni risentono sempre più del crescente processo di autonomizzazione dei gruppi criminali autoctoni del basso Lazio.
- Cosa nostra: Meno incisiva è apparsa l'azione delle organizzazioni di matrice siciliana, che hanno mantenuto un profilo più defilato rispetto alle precedenti rilevazioni.
- Gruppi autoctoni: Nel periodo in esame si è ulteriormente consolidata la tendenza dei gruppi criminali autoctoni a radicarsi stabilmente in specifiche aree e quartieri della Capitale e nelle province, con particolare riferimento ai DI SILVIO e TRAVALI nella provincia di Latina, che hanno acquisito una forte autonomia e un ruolo significativo nella gestione dei traffici illeciti. La sentenza emessa nell'ambito del processo "Alba Pontina" ha riconosciuto l'esistenza di un'associazione di stampo mafioso di nuova formazione, territorialmente insediata a Latina, di dimensioni per lo più familiari, la cui forza di intimidazione deriva dalla fama criminale raggiunta dal clan nel sud del Lazio.
- Gruppi stranieri: Continuano ad operare formazioni straniere riconducibili alle cosiddette mafie etniche, in progressiva evoluzione e adattamento.

### **Aspetti rilevanti:**

- **Modello multilivello:** La coesistenza di strutture mafiose tradizionali, gruppi autoctoni e organizzazioni criminali straniere ha generato un modello multilivello per la gestione del traffico di stupefacenti e per il reinvestimento dei proventi illeciti, fondato su dinamiche di interazione improntate a criteri di convenienza reciproca tra le diverse compagini delinquenti.
- **Joint venture criminali:** L'operazione "Assedio" ha evidenziato come i sodalizi di camorra, 'ndrangheta e cosa nostra, in una sorta di joint venture criminale, hanno maturato la capacità di integrarsi in maniera organizzata e strutturata con gruppi di criminalità autoctona, creando un collaudato sistema capace di individuare gli obiettivi da aggredire e al tempo stesso di assorbire sovrapposizioni, tensioni e frizioni.
- **Provvedimenti interdittivi:** A fronte dello scenario criminale, il Prefetto di Roma ha emesso 31 provvedimenti interdittivi antimafia, principalmente riconducibili alle risultanze probatorie delle operazioni "Tritone", "Eureka" e "Assedio", il Prefetto di Latina ne ha disposti 17 e il Prefetto di Viterbo ne ha emessi 7.
- **Operazioni di contrasto:** Nel corso del 2024 si segnalano importanti operazioni tra cui "Assedio" (9 luglio 2024) con 18 misure cautelari personali e sequestro preventivo di 3 società per un valore complessivo di oltre 120 milioni di euro, "Pit stop" (26 luglio 2024) con 9 arresti per traffico di stupefacenti e sequestro di oltre 100 kg di sostanze, e le operazioni riguardanti il settore dei prodotti petroliferi con 25 misure cautelari e sequestri per circa 7 milioni di euro.

L'analisi del contesto criminologico del Lazio evidenzia una diffusa presenza mafiosa e criminale che rappresenta una seria minaccia per la sicurezza e l'economia della regione. Dopo le regioni storicamente dominate dalle consorterie mafiose tradizionali, il Lazio emerge come uno dei territori più esposti alla convergenza di interessi illeciti di diversa natura, con una presenza criminale radicata non solo nella Capitale ma anche nelle altre province, delineando un contesto estremamente complesso. Si rende necessario un rafforzamento delle attività di contrasto da parte delle forze dell'ordine e della magistratura, nonché una maggiore attenzione alla prevenzione e al contrasto dell'infiltrazione mafiosa nel tessuto economico e sociale.

Concludendo l'analisi dei fenomeni criminosi, appare utile esaminare la Relazione del Ministero dell'Interno, Dipartimento della Pubblica Sicurezza, Direzione Centrale della Polizia Criminale, relativa ai reati corruttivi per gli anni che vanno dal 2004 al 2023, presentata a maggio 2024, offre un quadro aggiornato del fenomeno attraverso l'analisi del patrimonio informativo delle Forze di polizia. L'analisi complessiva dei dati e dei grafici inclusi nella richiamata Relazione evidenzia come il dato più rilevante sia quello che riguarda l'abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), che, dopo aver mantenuto un trend pressoché costante fino al 2020 con una particolare recrudescenza registrata proprio in quell'anno, ha subito una decisa e costante flessione nell'ultimo triennio. Per le altre fattispecie selezionate i valori risultano più contenuti e con un andamento oscillante anche se, negli ultimi quattro anni, si rileva una graduale flessione per la "corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio" (art. 319 c.p.), con una flessione più accentuata dal 2019 e piuttosto significativa nel 2023.

**Fattispecie analizzate e macro-categorie.** La Relazione analizza dodici fattispecie di reato ricomprese tra i delitti contro la Pubblica Amministrazione contemplati nel titolo II del libro II del Codice penale: peculato (art. 314), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316), concussione (art. 317), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318), corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319), corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320), pene per il corruttore (art. 321), istigazione alla corruzione (art. 322), abuso d'ufficio (art. 323) e traffico di influenze illecite (art. 346 bis). Per una lettura più immediata e comprensibile del fenomeno, la Relazione rimodula i dati accorpando le citate fattispecie in quattro macro-categorie: concussione (artt. 317 e 319 quater c.p.), reati corruttivi (artt. 318, 319, 319 ter, 320, 321, 322 e 346 bis c.p.), peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui (artt. 314 e 316 c.p.) e abuso d'ufficio (art. 323 c.p.).

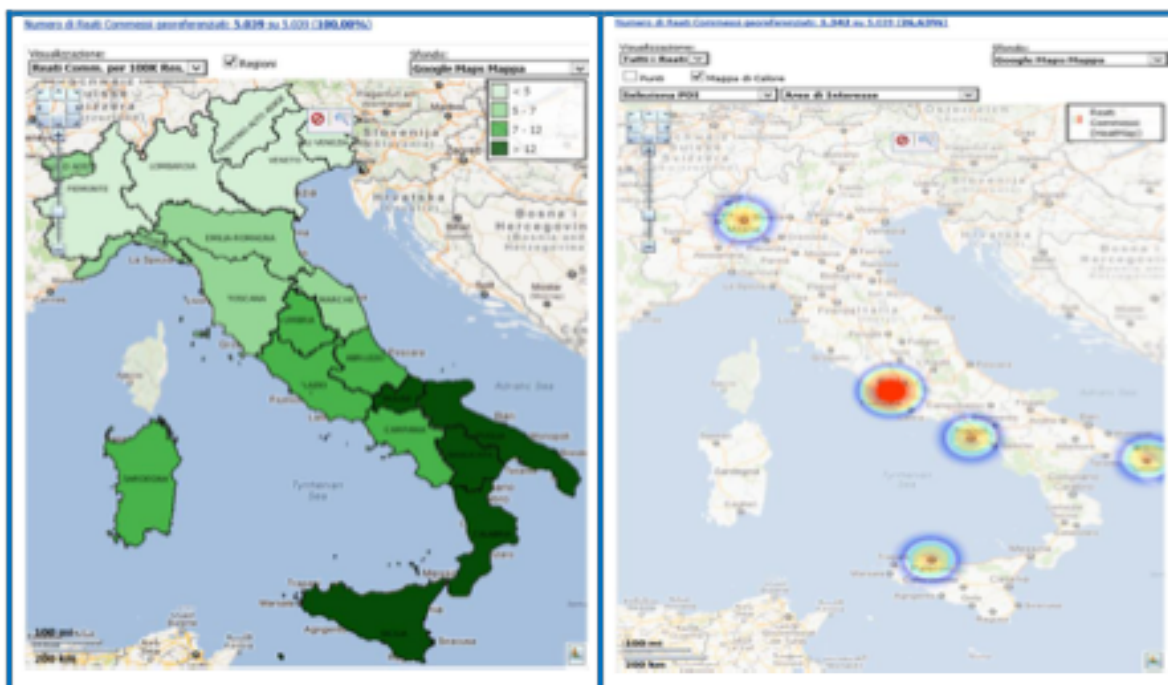


Delitti contro la Pubblica Amministrazione commessi in Italia dal 2004 al 2023.  
(Dati consolidati di fonte SCVSSD)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Art. 314 - Peculato	274	279	243	270	292	330	387	333	453	443	403	360	374	371	348	405	273	290	247	271
Art. 316 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui	17	11	15	22	14	41	49	44	47	23	26	18	14	6	8	3	5	11	7	3
Art. 317 - Concussione	138	115	90	130	145	140	140	130	168	130	111	65	69	67	53	55	45	41	45	43
Art. 318 - Corruzione per l'esercizio della funzione	27	21	14	18	17	41	19	13	18	17	24	39	30	35	24	27	23	16	27	18
Art. 319 - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	119	93	90	90	120	98	82	95	115	101	76	120	112	126	80	114	81	72	76	35
Art. 319 ter - Corruzione in atti giudiziari	9	6	10	7	4	7	6	8	5	8	6	8	22	10	11	17	21	9	5	9
Art. 319 quater - Induzione indebita a dare o promettere utilità										31	33	44	50	37	31	33	52	26	29	18
Art. 320 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	12	12	6	18	11	32	10	19	22	17	9	29	13	8	15	8	12	12	18	3
Art. 321 - Pene per il corruttore	74	60	55	56	65	65	49	73	71	75	46	95	84	99	57	96	65	54	69	23
Art. 322 - Istigazione alla corruzione	173	167	184	195	246	217	216	222	202	182	185	169	144	157	134	116	97	100	81	93
Art. 323 - Abuso d'ufficio	1.016	1.051	935	1.087	1.158	1.099	1.193	1.196	1.259	1.144	1.254	1.179	1.177	1.106	1.063	1.009	1.305	1.157	966	658
Art. 346 bis - Traffico di influenze illecite										2	4	8	1	9	7	20	28	19	20	24

**Trend e riduzioni significative.** Il confronto dei dati nazionali evidenzia, per le quattro macro-categorie, riduzioni significative tra il 2004 ed il 2023. La concussione registra una riduzione del 55,8% passando da 138 casi nel 2004 a 61 nel 2023, con un andamento tendenzialmente decrescente a partire dal 2012. I reati corruttivi mostrano una diminuzione del 50,5% passando da 414 casi nel 2004 a 205 nel 2023, con un trend tendenzialmente decrescente a partire dal 2017 e una flessione più accentuata dal 2019. Il peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui evidenziano una riduzione del 5,8% passando da 291 casi nel 2004 a 274 nel 2023, con un andamento tendenzialmente decrescente a partire dal 2012, fatta salva una recrudescenza nel 2019. L'abuso d'ufficio registra una riduzione del 35,2% passando da 1.016 casi nel 2004 a 658 nel 2023, con un deciso decremento nell'ultimo triennio.

**Distribuzione geografica e incidenza territoriale.** Nel triennio che va dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2023, rapportando i reati complessivi alla popolazione residente, si ottiene un valore medio nazionale di 8,31 eventi per 100 mila abitanti, con le regioni Basilicata (21,45), Calabria (20,73) e Molise (18,45) che hanno la più alta concentrazione di eventi delittuosi ogni 100 mila abitanti. Considerando complessivamente i reati oggetto di analisi, emerge una prevalente distribuzione del fenomeno nelle regioni meridionali, ma anche una spiccata prevalenza di eventi in alcuni capoluoghi (Milano, Napoli, Palermo e Bari) e, soprattutto, nella città metropolitana di Roma. Per quanto riguarda la concussione, nel triennio 2021-2023 si registra un valore medio nazionale pari a 0,40 eventi per 100 mila abitanti, con la Basilicata (2,04) che evidenzia la maggior concentrazione. I reati corruttivi mostrano un valore medio nazionale di 1,53 eventi per 100 mila abitanti, con prevalente distribuzione nella maggior parte delle regioni meridionali e in Umbria, ma con un'evidente concentrazione nella città metropolitana di Roma.



Regione	Reati Comm per 100K Res
BASILICATA	21,45
CALABRIA	20,73
MOLISE	18,45
PUGLIA	12,61
SICILIA	11,94
CAMPANIA	11,78
LAZIO	10,79
ABRUZZO	10,73
UMBRIA	10,04
<b>MEDIA NAZIONALE</b>	8,31
SARDEGNA	7,16
MARCHE	6,96
VALLE D'AOSTA	6,24
EMILIA ROMAGNA	5,73
TOSCANA	5,23
LIGURIA	5,20
VENETO	5,18
PIEMONTE	4,73
FRIULI VENEZIA GIULIA	4,61
LOMBARDIA	4,43
TRENTINO ALTO ADIGE	4,24

**Considerazioni conclusive.** L'analisi complessiva dei dati mostra, relativamente alle dodici fattispecie di reato considerate, andamenti oscillanti nel lungo periodo che tuttavia evidenziano una generale tendenza alla diminuzione della specifica delittuosità. Pur dovendo ribadire che tali risultanze non possono essere considerate definitive per le particolari caratteristiche di tali fattispecie e la conseguente, indubbia rilevanza della parte sommersa del fenomeno, si ritiene opportuno evidenziare la coerenza dei dati esposti, che mostrano un andamento tendenzialmente decrescente nel tempo per i vari indicatori. La tendenziale concentrazione del fenomeno nelle grandi aree urbane, e quindi anche nell'ambito della città metropolitana di Roma, trova spiegazione nella presenza del principale centro del potere politico ed amministrativo, congiunta alla concomitante esistenza dei vertici delle principali aziende nazionali ed internazionali, che rendono la situazione della Capitale assolutamente singolare e forniscono l'occasione per la realizzazione dei più disparati interessi di carattere economico.

### **Analisi di impatto sull'attività dell'Amministrazione**

Si riporta di seguito l'analisi dell'impatto dei fenomeni criminali sull'attività dell'Ente evidenziando i principali fattori di rischio e le loro implicazioni.

#### **1. Contesto Generale e Vulnerabilità Specifiche**

La pubblica amministrazione nel Lazio, e in particolare nell'area metropolitana di Roma, opera in un contesto particolarmente complesso caratterizzato da:

- Concentrazione del potere politico-amministrativo
- Presenza dei vertici delle principali aziende nazionali e internazionali
- Convergenza di interessi economici significativi
- Coesistenza di diverse organizzazioni criminali (tradizionali e autoctone)

## **2. Tendenze e Prospettive**

Le principali tendenze e prospettive delle attività criminali nei confronti della pubblica amministrazione nel Lazio sono:

- Affinamento delle strategie di infiltrazione nelle amministrazioni locali attraverso metodi sempre meno visibili e più sofisticati, puntando alla creazione di reti di relazioni stabili.
- Focalizzazione sulle amministrazioni periferiche e i comuni minori, considerati più vulnerabili e meno presidiati rispetto ai grandi centri urbani.
- Sviluppo di una strategia di infiltrazione che combina il controllo del territorio con l'acquisizione di appalti pubblici, specialmente nei settori dei rifiuti, delle costruzioni e dei servizi.
- Evoluzione verso un modello di "criminalità amministrativa" che privilegia la corruzione e il condizionamento rispetto all'intimidazione diretta, mirando a creare sistemi stabili di influenza.

## **3. Modalità Operative Criminali Emergenti**

Le organizzazioni criminali hanno evoluto le loro strategie verso:

- Sviluppo del sistema "Fei ch'ien" (denaro volante) per il riciclaggio, basato su complessi meccanismi di compensazione dei debiti e trasferimenti internazionali attraverso reti fiduciarie informali.
- Creazione di reti di relazioni con funzionari pubblici attraverso un sistema di favori e pressioni indirette, evitando metodi intimidatori diretti che potrebbero attirare l'attenzione investigativa.
- Strategia di acquisizione del controllo di aziende in crisi per subentrare in appalti e servizi pubblici già esistenti, sfruttando le difficoltà economiche delle imprese.
- Utilizzo di una rete di professionisti e imprenditori di facciata per mediare i rapporti con la pubblica amministrazione, creando una zona grigia tra economia legale e illegale.

## **4. Principali Aree di Rischio interessate dai fenomeni criminali**

Le principali aree della pubblica amministrazione interessate dai fenomeni criminali nel Lazio sono:

### **1) Settore degli appalti pubblici, con particolare riferimento a:**

- a) Gestione e smaltimento dei rifiuti
- b) Settore ittico

- c) Opere pubbliche e costruzioni
- d) Servizi di trasporto e logistica

**2) Concessioni e autorizzazioni relative a:**

- a) Attività commerciali
- b) Esercizi di ristorazione
- c) Settore del gaming e delle scommesse
- d) Compravendita e noleggio di autoveicoli

**3) Gestione del patrimonio immobiliare pubblico, in particolare:**

- a) Assegnazione di alloggi popolari
- b) Utilizzo di spazi e strutture pubbliche
- c) Gestione di aree demaniali

**4) Amministrazione del territorio concernente:**

- a) Pianificazione urbanistica
- b) Rilascio di permessi edilizi
- c) Gestione delle aree verdi e riserve naturali

**5) Servizi pubblici locali, specialmente:**

- a) Manutenzione urbana
- b) Servizi di pulizia
- c) Gestione di parcheggi pubblici

**5. Misure di prevenzione e contrasto da attuare**

In risposta alle criticità evidenziate, la pubblica amministrazione dovrebbe implementare le seguenti misure preventive:

**1) Potenziamento dei Controlli**

- a) Rafforzamento dei sistemi di controllo interno
- b) Implementazione di procedure di verifica più stringenti
- c) Sviluppo di sistemi di early warning per le operazioni sospette
- d) Potenziamento dei sistemi di monitoraggio degli appalti, con particolare attenzione ai fondi PNRR

**2) Sviluppo delle Competenze**

- a) Formazione specialistica continua del personale
- b) Sviluppo di competenze specifiche nell'analisi dei rischi
- c) Aggiornamento costante sulle nuove modalità operative della criminalità

**3) Rafforzamento della Cooperazione Interistituzionale**

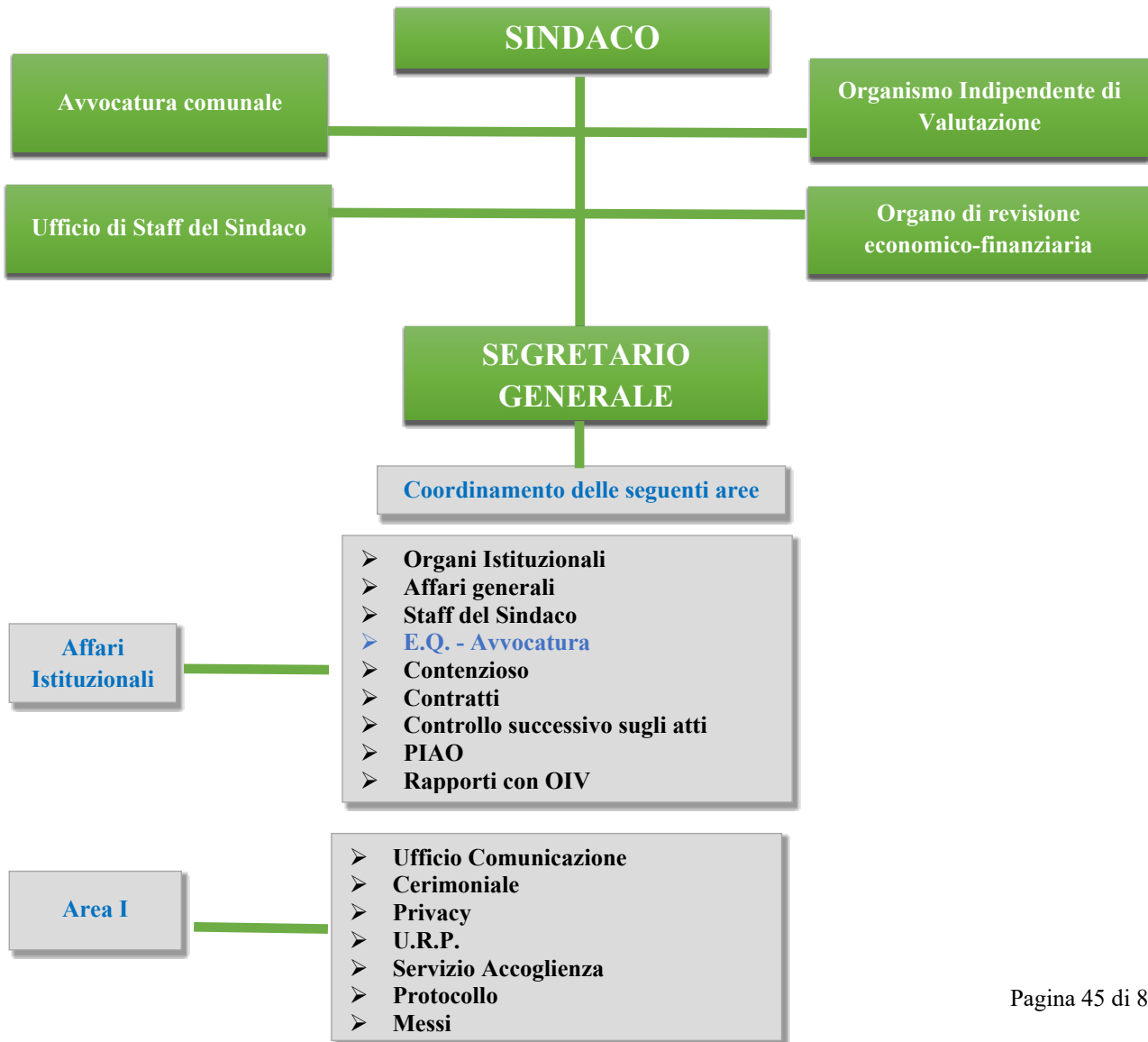
- a) Miglioramento della cooperazione con le autorità investigative
- b) Rafforzamento della collaborazione con le forze dell'ordine
- c) Creazione di canali di comunicazione diretti con gli organi di controllo

**4) Implementazione di Protocolli e Procedure**

- a) Adozione di protocolli di legalità più stringenti
- b) Standardizzazione delle procedure di verifica
- c) Definizione di linee guida operative chiare e dettagliate
- d) Implementazione di meccanismi di tracciabilità delle operazioni

**1.2 Analisi del contesto interno**

Con la Delibera di Giunta Comunale n. 237 del 11/12/2025 si è dato atto della rimodulazione della macrostruttura e dell’assetto organizzativo complessivo dell’Ente come di seguito rappresentato:



**Area II**

- Governance delle società in house
- Programmazione e gestione bilancio
- E.Q. - Ragioneria - Contabilità  
Entrate tributarie e extra-tributarie
- Economato
- Valorizzazione e gestione del patrimonio dell'Ente
- E.Q. - Pubblica istruzione
- Servizio Demografico (anagrafe, stato civile, leva, elettorale, statistica)
- E.Q. - Tecnologie IT
- Assicurazioni
- Sosta a pagamento (Gestione e contratto)
- Sport e affidamento impianti sportivi

**Area III**

**COMANDO DI POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE**  
E.Q. - Corpo di Polizia Locale

- E.Q. - Servizi Sociali
- Distretto Asl RM 6.3
- Politiche degli animali
- Coordinamento PEC (Piano emergenza comunale)
- Parco auto
- Ispettori ambientali
- Segnaletica stradale (orizzontale e verticale)

**Area IV**

- Lavori Pubblici
- Ambiente
- Verde pubblico
- Gestione Rifiuti
- Gestione e manutenzione della pubblica Illuminazione
- Efficientamento energetico impianti pubblici e
- Manutenzione ordinaria e straordinaria Immobili comunali
- Servizi cimiteriali
- Datore di lavoro D.lgs. n. 81/2008
- Servizio Idrico integrato

**Area V**

- Pianificazione urbanistica e territoriale
- E.Q. - SUE - Sportello Unico Edilizia
- SUAP - Sportello Unico Attività Produttive
- Toponomastica
- Biblioteche e musei
- E.Q. Cultura, Turismo e Promozione del territorio
- PNRR - Risorse Sovracomunali
- Gare ed appalti
- E.Q. - Gestione giuridica ed economica del personale
- TPS e TPL
- Ufficio espropri

Si rinvia alla Sezione Operativa, seconda parte, per il dettaglio della programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente.

<b>DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2025</b>		
<b>Area ordinamento professionale CCNL 16/11/2022</b>	<b>Profilo Professionale</b>	<b>Unità di personale</b>
<b>SEGRETARIO GENERALE</b>		<b>1</b>
<b>DIRIGENTI</b>	Dirigente a tempo indeterminato	4
	Dirigente ex art. 110, c. 1	1
<b>FUNZIONARI ED E.Q.</b>	Avvocato	2
	Amministrativo-contabile	24
	Contabile	1
	Socio assistenziale	1
	Specialista Informatico	1
	Ingegnere - Architetto	8
	Architetto	1
	Assistente sociale	6
	Specialista Area vigilanza	6
	Specialista Attività culturali	1
	Specialista psicologo	1
<b>ISTRUTTORI</b>	Amministrativo-contabile	66
	Tecnico	9
	Agente di Polizia Locale	25
<b>OPERATORI ESPERTI</b>	Collaboratore amministrativo-contabile	8
	Collab. servizi Supporto/Sorveglianza	3
<b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA ENTE</b>		<b>169</b>

### 1.2.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere

utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

<b>Unità organizzativa</b>	<b>Conteggio di Codice processo</b>
<b>AREA I</b>	1
<b>AREA II</b>	17
<b>AREA III</b>	15
<b>AREA IV</b>	6
<b>AREA V</b>	56
<b>TUTTE LE AREE</b>	26
<b>AFFARI ISTITUZIONALI</b>	8
<b>AVVOCATURA</b>	1
<b>Totale complessivo</b>	130

Con riferimento alla prevenzione della corruzione appare utile esaminare la distribuzione dei processi mappati nelle differenti aree di rischio come evidenziata nella seguente tabella:

<b>Area di rischio</b>	<b>Numero processi</b>
<b>Acquisizione e progressione del personale - Incarichi e nomine</b>	21
<b>Affari legali e contenzioso procedimenti e sanzioni</b>	4
<b>Affidamento di lavori, servizi e forniture - Contratti pubblici</b>	24
<b>Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni</b>	6
<b>Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio</b>	9
<b>Governo del territorio</b>	27

<b>PNRR</b>	2
<b>Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</b>	12
<b>Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</b>	19
<b>Servizi istituzionali, generali e di gestione: Organi istituzionali</b>	6
<b>Totale complessivo</b>	130

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al “**Catalogo dei processi**” allegato e parte integrante del presente Piano (**Allegato 1**).

## **2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2.1 Valore pubblico**

Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento alla pianificazione strategica degli obiettivi specifici triennali e dei relativi indicatori di impatto. L’esistenza di variabili esogene che potrebbero influenzare gli impatti non esime l’amministrazione dal perseguire politiche volte a impattare sul livello di benessere di utenti, portatori di interessi e cittadini.

Misurare l’impatto degli obiettivi di Valore Pubblico significa individuare indicatori in grado di esprimere l’effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell’ottica della creazione di Valore Pubblico.

Tutta la programmazione strategica del Comune di Marino è orientata alla creazione di Valore Pubblico per la comunità di riferimento.

Il Valore Pubblico è valutato sulla base delle seguenti leve per la sua creazione: performance individuale, performance organizzativa, prevenzione dei rischi corruttivi e trasparenza, stato di salute delle risorse dell’Ente.

L’Amministrazione ha individuato una metodologia per la misurazione del Valore Pubblico generato dalle proprie attività e l’individuazione dello stato del processo di transizione. In particolare, tale metodologia si basa sull’utilizzo della Matrice del Valore Pubblico dell’Ente: una griglia 5 [ambiti] x 4 [leve] che permette di misurare il Valore Pubblico complessivamente generato dal Comune di Marino rispetto alla programmazione.

In particolare, ogni obiettivo definito all'interno della programmazione 2026-2028 si colloca all'interno di un'intersezione, in quanto fa riferimento ad uno dei 5 ambiti e può essere valutato in base a una delle 4 leve descritte. Al fine di misurare il Valore Pubblico generato, in ogni intersezione della matrice si calcola la media del raggiungimento degli obiettivi collocati. La media del livello di raggiungimento degli indicatori collocati sulla specifica colonna permette di definire un indice di Valore Pubblico per ambito e, di conseguenza, la media degli indicatori di Valore Pubblico per ambito consente di calcolare un indicatore di Valore Pubblico complessivo, il quale deve essere letto come "Valore pubblico generato dall'Ente rispetto alla programmazione definita per l'anno corrente", la cui interpretazione deriva dalla seguente scala di valutazione:

Valutazione	Punteggio
Basso	Da 0% a 20%
Moderato	Da 21% a 40%
Adeguito	Da 41% a 60%
Buono	Da 61% a 80%
Ottimo	Da 81% a 100%

Per l'anno 2025, l'Amministrazione si prefigge il seguente ambizioso target: generare un Valore Pubblico complessivo Ottimo, che si assesti almeno nella fascia più bassa del punteggio massimo ( ovvero 81% )

In particolare, partendo dagli obiettivi strategici e operativi descritti nel DUP, si è proceduto ad una lettura in chiave di Valore Pubblico generato riclassificandoli in base agli ambiti scelti. Sulla base del principio di coerenza tra i documenti di programmazione, dai predetti obiettivi strategici e operativi di DUP, discendono gli obiettivi del PIAO.

Si è in tal modo definita la seguente Matrice del Valore Pubblico del Comune di Marino per l'anno 2025.

		Ambito di Valore Pubblico				
		Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	Rivoluzione verde e transizione ecologica	Istruzione e ricerca	Coesione e inclusione	Benessere istituzionale
Leve del Valore	Performance individuale	12	13	2	7	22
	Performance organizzativa	10				

<b>Prevenzione rischi corruttivi e trasparenza</b>	14				
<b>Stato di salute delle risorse dell'Ente</b>	17				
<b>Totale obiettivi</b>	<b>53</b>	<b>54</b>	<b>43</b>	<b>48</b>	<b>63</b>

## 2.2. Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

In aggiunta agli obiettivi di performance individuale l'Amministrazione ha assegnato n. 4 obiettivi di performance organizzativa di Ente.

Per il dettaglio relativo ai differenti obiettivi di performance si rimanda ai paragrafi che seguono.

### 2.2.1 Performance individuale

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente.

Unità organizzativa	Obiettivi
<b>A00 - Affari Istituzionale</b>	8
<b>A01 - Area I</b>	2
<b>A02 - Area II</b>	11
<b>A03 - Area III</b>	16
<b>A04 - Area IV</b>	12
<b>A05 - Area V</b>	7
<b>AVV – Ufficio Avvocatura</b>	6

Per il dettaglio degli obiettivi di performance individuale si rimanda all'**allegato 3**, parte integrante del presente piano.

### 2.2.3 Piano delle azioni positive

#### *I. Premessa*

Il Piano delle Azioni Positive (PAP), integrato nel PIAO ai sensi del DPR 81/2022 e del D.lgs. 198/2006, mira a rimuovere ostacoli alla parità di genere nel lavoro pubblico, promuovendo uguaglianza sostanziale, conciliazione vita-lavoro e benessere organizzativo.

In base all'art. 42 del D.lgs. 198/2006, le azioni positive sono quelle misure consistenti nella rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, e sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. Nello specifico tali azioni mirano a:

- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Gli obiettivi del piano attengono principalmente a:

- Tutelare l'ambiente di lavoro da molestie, mobbing e discriminazioni, tramite codice di condotta
- Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro e allo sviluppo professionale, promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate
- Favorire reinserimenti post-maternità
- Promuovere la formazione sulla parità di genere per tutto il personale.
- Monitorare l'evoluzione interna dell'organizzazione del lavoro e della formazione, quale strumento per favorire il benessere lavorativo e organizzativo.

La direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che ha sostituito la direttiva 23 maggio 2007, ha definito le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, aggiornando altresì alcuni indirizzi forniti con la direttiva del 4/03/2011, sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

#### *II. Obiettivi del Piano*

Nel Piano delle Azioni Positive vengono individuate una serie di attività che consentono di realizzare azioni concrete e integrate, in grado di produrre cambiamenti significativi.

Il Piano non si configura come semplice dichiarazione di intenti ma assume una valenza effettiva, per consentire ai dipendenti di entrambi i sessi una effettiva parità nelle condizioni lavorative all'interno dell'Ente

### **Azioni Concrete**

- Favorire conciliazione tempi vita-lavoro con flessibilità oraria, smart working (coerentemente con l'apposito regolamento) e part-time personalizzati, monitorati dal CUG.
- Sensibilizzare su linguaggio inclusivo e benessere, integrando la rotazione personale per equità nella carriera.
- Valorizzare eventi culturali (es. sagre Marino) con parità di genere nell'organizzazione.
- Monitorare il clima organizzativo interno attraverso un questionario sul benessere organizzativo, anonimizzato e distribuito via PEC o piattaforma digitale.
- Fornire supporto al "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" CUG con individuazione referenti interni.
- Favorire la partecipazione a corsi di formazione professionale su parità di genere e inclusione, con modalità agile per categorie fragili e report quadrimestrali.

Le risorse umane e finanziarie vengono individuate annualmente nell'ambito delle compatibilità di bilancio, all'interno del budget dei settori/servizi dell'Ente interessati.

### **III. Contesto normativo di riferimento**

- D.lgs. n. 165/2001 che nel dettare le “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, ha, tra l'altro, introdotto disposizioni volte a garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne in tema di accesso al lavoro e di gestione del personale;
- D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”, che ha imposto a ciascuna Pubblica Amministrazione l'obbligo di adottare il Piano di azioni positive, con la finalità, ai sensi dell'art. 48, di “... assicurare...la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 4/2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)”;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2014, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 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;

- Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29 novembre 2023, avente ad oggetto il riconoscimento, la prevenzione e il superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme;
- Il Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Marino

Tali norme orientano l'Ente verso uguaglianza sostanziale e benessere organizzativo.

#### ***IV. Rilevazione di genere del personale del Comune di Marino***

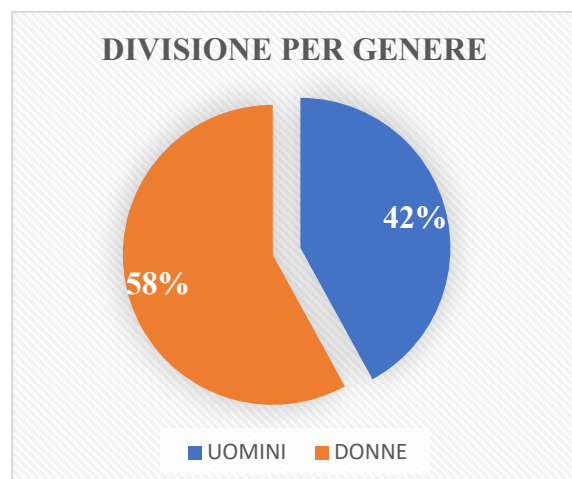
L'analisi della situazione del personale dipendente dell'Ente in servizio alla data del 31 dicembre 2025 volge a offrire una lettura specifica alle cosiddette statistiche di genere.

I dati relativi al personale in un'ottica di genere sono analizzati con l'obiettivo di restituire una fotografia dei dipendenti uomini e donne dal punto di vista del loro percorso esistenziale e professionale, per comprendere dove si posiziona attualmente l'Ente in questo senso, e se sono riscontrabili dei cambiamenti rispetto agli anni passati.

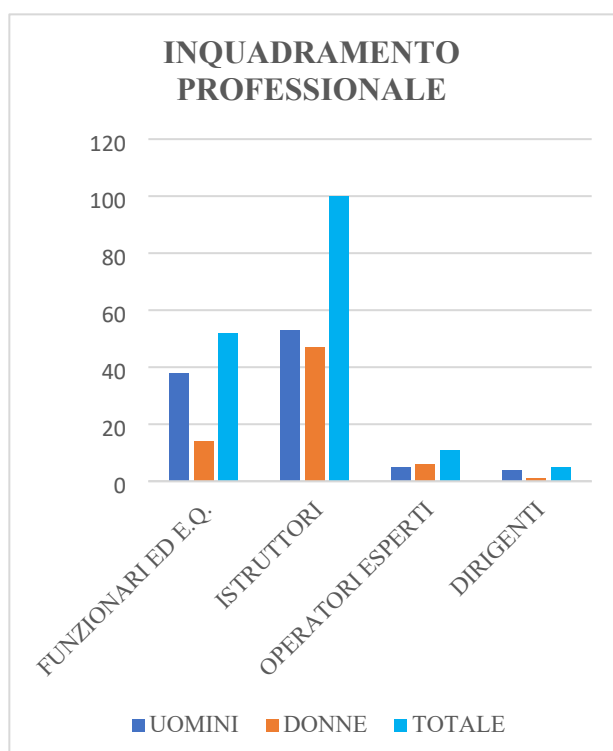
A tal fine sono state considerate le seguenti variabili:

- la presenza numerica di uomini e donne
- l'età e l'anzianità del personale
- I percorsi di carriera e la mobilità
- il sistema degli orari e le forme di flessibilità
- la salute e la sicurezza
- la formazione del personale

Al 31/12/2025, lo stock di personale in servizio a tempo indeterminato ammontava a 169 unità. Per quanto riguarda la composizione del personale fra i due generi, il dato generale riporta 71 unità per gli uomini, pari al 42%, e 98 unità per le donne, pari al 58%)



Nell'effettuare un'analisi di genere per inquadramento professionale, la percentuale di donne è superiore per l'area degli istruttori



**Tab. 1 – Personale  
31/12/2025**

**dipendente al**

INQUADRAMENTO	UOMINI							DONNE						
	AREA I	AREA II	AREA III	AREA IV	AREA V	AFFARI IST.LI	TOT	AREA I	AREA II	AREA III	AREA IV	AREA V	AFFARI IST	TOT
FUNZIONARI ED E.Q.		4	4	2	3	1	14		9	13	2	11	3	38
ISTRUTTORI	3	9	21	4	6	4	47	2	20	13	6	9	3	53
OPERATORI ESPERTI	2	1			3		6	2	1			2		5
DIRIGENTI		1	1	1	1		4	1						1
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>26</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>71</b>	<b>5</b>	<b>30</b>	<b>26</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>97</b>
SEGRETARIO GENERALE	DONNA - Dirigente ad interim Area Affari Istituzionali													

Per quanto riguarda le forme di flessibilità va sottolineato che l'Ente ha in essere esclusivamente un contratto ex art. 90 al 50%.

**Tab. 2 – Personale dipendente al 31/12/2025 suddiviso per genere, età e inquadramento professionale**

CLASSI ETA' INQUADRAMENTO	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
<b>FUNZIONARI ED E.Q.</b>		3	4	6	1	1	9	17	10	1
<b>ISTRUTTORI</b>	6	16	16	7	2	4	8	27	9	5
<b>OPERATORI ESPERTI</b>		3	3				1		2	2
<b>DIRIGENTI</b>		1	1	1	1				1	
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>44</b>	<b>22</b>	<b>8</b>
<b>% SUL PERSONALE</b>	4%	14%	14%	8%	2%	3%	11%	26%	13%	5%

## V. Azioni positive

Nell'anno 2026 le azioni verranno proseguite e ulteriormente implementate al fine di attuare le Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni", adottate in attuazione dell'art. 5 del DL. n. 36/2022.

Di seguito le azioni previste:

### a) Conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare

Per favorire un sistema equilibrato, il Comune di Marino proseguirà con part-time e lavoro agile (smart working, regolamento adottato con DGC n. 20 del 13/02/2025). Si garantiscono erogazione servizi efficace e distribuzione equa attività, monitorate dal CUG con report semestrali.

### b) Disciplina del part-time

L'Ente accoglierà istanze di trasformazione full-time/part-time limitato, privilegiando esigenze organizzative. La rotazione dei beneficiari favorisce genitorialità, carichi familiari e soggetti fragili/disabili.

### c) Disciplina del lavoro agile (smart working)

Introdotta un modello flessibile su fasi/cicli/obiettivi misurabili, per conciliazione vita-lavoro e innovazione organizzativa.

### d) Flessibilità d'orario

Flessibilità oraria con recupero debito entro 2 mesi (in accordo con dirigente), Banca Ore ex CCNL e rotazione del personale per reinserimenti post-assenze per cause familiari e/o di salute, con affiancamento.

### e) Formazione

Almeno 1 corso annuale sulla parità di genere e inclusione (target 70% partecipanti, modalità agile per fragili). Articolazione oraria/sede accessibile a chi ha obblighi familiari/part-time, per migliorare il benessere.

### ***f) Reinserimento lavorativo***

Affiancamento da responsabili e iniziative formative post-congedo maternità/paternità/assenze prolungate, per colmare lacune e favorire equità nella carriera.

### ***g) Valorizzazione ruolo del C.U.G.***

Formazione specifica CUG su benessere/parità/violenza di genere. Questionario sul benessere organizzativo anonimizzato, con analisi dei risultati. Supporto degli uffici con referenti interni e almeno 2 incontri triennali.

## ***VI. Politiche di conciliazione***

L'amministrazione comunale di Marino considera prioritario mantenere attivi tutti gli strumenti di flessibilità lavorativa per favorire la conciliazione tra tempi di vita e lavoro, promuovendo benessere organizzativo e parità di genere.

### **Forme di lavoro flessibile**

Part-time e contratti di lavoro a tempo determinato ex art. 110 TUEL rientrano nelle forme di lavoro flessibile garantite dall'Ente.

Di seguito una tabella che evidenzia le forme di lavoro flessibile al 31/12/2025.

**Tab. 3 - Forme di lavoro flessibile al 31/12/2025**

<b>Inquadramento</b>	<b>Tipologia e durata</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
Dirigente	Tempo determinato ex art. 110 D.lgs. 267/2000 dal 01/01/2025 al 31/12/2025	1	
Agente P.L.	Part-time dal 01/08/2025 al 30/09/2025		1

### **Orario flessibile**

La flessibilità oraria è strutturata sulla possibilità di modulare la prestazione lavorativa con orario unico giornaliero per cinque giorni a settimana e con entrata e uscita flessibile.

Il personale dipendente di qualifica non dirigenziale, ad eccezione di quello impiegato in turnazioni, deve osservare un orario di lavoro settimanale articolato come segue:

Lunedì/mercoledì/venerdì 08:00 – 14:00. Fascia di flessibilità: entrata 07:30 - 08:30 / uscita 13:30 - 14:30

Martedì/giovedì 08:00 – 14:00 e 15:00 – 18:00. Fascia di flessibilità della mattina: entrata 07:30 - 08:30 / uscita 13:30 - 14:30 e del pomeriggio: uscita 17:30 - 18:30. Obbligo di permanenza fino alle ore 17:30.

Il personale dipendente può richiedere al proprio dirigente una diversa articolazione oraria nei casi previsti dall'art. 36 c. 4 CCNL 2019/2021 e compatibilmente con le esigenze di servizio.

### **Permessi l. 104/1992**

La Legge 104/1992 riconosce l'astensione retribuita dal servizio ai dipendenti portatori di disabilità grave accertata e a coloro che assistono familiari (coniuge, parenti entro il 2° grado, affini entro il 3° grado) in gravi condizioni di salute.

Il permesso può articolarsi in un massimo di 3 giorni al mese frazionabili oppure massimo 18 ore, non cumulabili tra più familiari e fruibili anche in modo non continuativo.

La tabella sottostante evidenzia la situazione verificatasi dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno 2025 relativamente ai dipendenti (a tempo indeterminato e a tempo determinato) in servizio al 31/12/2025 che hanno usufruito di permessi ex legge n. 104/1992.

	<b>N° DIPENDENTI</b>	<b>% SUL TOT DEL PERSONALE</b>	<b>GG DI PERMESSO USUFRUITI</b>	<b>MEDIA GIORNATE ANNUALI</b>
UOMINI	18	11%	100 gg	5,56 gg
DONNE	25	15%	175 gg	7,00 gg

### **Lavoro agile**

Il lavoro agile c.d. "smart working", il cui regolamento è stato adottato con DGC n. 20 del 13/02/2025, è una modalità di svolgimento del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante un accordo tra il dipendente e il datore di lavoro, che prevede forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, nonché con l'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa

Esso si caratterizza per i seguenti fattori: flessibilità dei modelli organizzativi; autonomia nell'organizzazione del lavoro; responsabilizzazione dei risultati; tecnologie digitali che consentono e favoriscono il lavoro agile; equilibrio. L'amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio work-life balance.

La tabella che segue evidenzia la composizione di uomini e donne che hanno fruito dello smart working dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno 2025:

	<b>N° DIPENDENTI</b>	<b>% SUL TOT DEL PERSONALE</b>
UOMINI	8	5%
DONNE	36	21%

### **Congedi parentali**

I congedi parentali permettono a madri e padri di assentarsi dal lavoro per cure genitoriali, rimuovendo ostacoli alla parità di genere ex D.lgs. 198/2006. Dal 2026 (legge di bilancio 2026 n. 199 del 30/12/2025) coprono fino ai 14 anni (prima 12), con 3 mesi all'80% retribuiti entro i 6 anni (alternabili tra genitori) e fino a 9-10 mesi al 30% totali, elevabili per padre con almeno 3 mesi fruiti, con l'obiettivo di favorire una ripartizione equa delle responsabilità familiari.

La tabella che segue evidenzia i dipendenti in servizio al 31/12/2025 che hanno usufruito di congedi parentali (esclusa la maternità obbligatoria) dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno 2025.

	<b>N° DIPENDENTI</b>	<b>% SUL TOT DEL PERSONALE</b>
UOMINI	15	9%
DONNE	30	18%

**VII. Il ruolo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – CUG**

L'art. 57, comma 1, del D.lgs. n. 165 del 30/03/2001 e s.m.i. prevede la costituzione, del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG) presso le PA ex art. 1 c.2, unificando i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing.

Le modalità di funzionamento del CUG sono disciplinate dalle “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21 legge 4 novembre 2010 n.183)”, contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011, emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

L'istituzione del CUG contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni, collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza psicologica sui lavoratori.

Il CUG ha compiti propositivi, consuntivi, di verifica, e preventivi con il rilascio di pareri sulle materie aventi riflessi sull'organizzazione e gestione del personale

Il Comune di Marino, in conformità con la normativa richiamata, ha istituito il CUG con DGC n. 170 del 06/12/2010. I componenti del quadriennio 2024/2027 sono stati nominati con determinazione dirigenziale dell'ufficio gestione giuridica ed economica del personale n. 96 del 31/01/2024 e con determinazione dirigenziale n. 105 del 28/01/2025, e da ultimo n. 95 del 29.01.2026 si è proceduto all'aggiornamento dei componenti non più in servizio. Segue la tabella con i ruoli e i membri.

<b>RUOLO</b>	<b>MEMBRO EFFETTIVO</b>	<b>MEMBRO SUPPLENTE</b>
PRESIDENTE	Martina Toscano	Roberta Buongiorno
COMPONENTE INTERNO	Melita Kahric	Chiara Lalli
	Luigi Vaccarella	Gabriele Gatta
COMPONENTE OO.SS.	Francesco Gioiosi	Alessio Roma
	Francesca Barberini	Marco Vergori
	Antonio D'Agostino	Luisa Moretti

**VIII. Strategie di prevenzione della violenza di genere**

La strategia per prevenire la violenza di genere nella PA si basa sulla consapevolezza istituzionale di un ambiente rispettoso e sicuro, conforme alla Costituzione e alle normative vigenti.

### Misure principali:

- Sensibilizzazione e formazione continua attraverso corsi online su molestie, etica pubblica
- Pubblicazione numero verde 1522 e creazione Sportelli/Nuclei di ascolto.
- Adozione Codici etici, strumenti di mediazione e strategie risposta individuale/organizzativa.
- Monitoraggio costante con questionario sul benessere organizzativo
- Valorizzazione CUG e buone pratiche di tutela.

### **IX. Obiettivi per il miglioramento della salute di genere**

<b>OBIETTIVO</b>	<b>INDICATORE</b>
Pari opportunità	1- Monitoraggio e sviluppo strumenti di conciliazione (part-time, flessibilità oraria, smart working, congedi parentali) con report CUG semestrali 2- Sostegno al reinserimento post-maternità/paternità e/o per assenze familiari, con flussi informativi, affiancamento e formazione mirata a colmare eventuali lacune (almeno un corso annuale) 3- Sensibilizzazione intergenerazionale per lo scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra i dipendenti (almeno un incontro annuale) 4- Formazione professionale equa uomini/donne, sia in webinar che in presenza 5- Valorizzazione del ruolo del CUG nella politica organizzativa con indagini annuali (questionario sul benessere organizzativo)
Benessere organizzativo	1- Mappatura delle competenze professionali per politiche eque, produttività e valorizzazione individuale, con report CUG semestrali 2- Sviluppo della professionalità senza discriminazioni di genere (es. progressioni economiche, incentivi, incarichi E.Q.) con report CUG annuali

### **X. Monitoraggio**

L'attività di verifica del Piano delle Azioni Positive avviene mediante:

- invio di relazioni semestrali/annuali del CUG agli organi di indirizzo politico-amministrativo come previsto dalla Direttiva n. 2/2019;
- percorso CUG per verificare attuazione e misurare impatti (questionario sul benessere, segnalazioni di discriminazioni, report quadrimestrali formazione).

L'Amministrazione, di concerto con il CUG, adotterà tutte le misure ritenute idonee a garantire l'attuazione del presente Piano nonché il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.

### **XI. Durata**

Il presente piano ha durata triennale 2026/2028 con aggiornamento annuale sulla base di relazioni CUG semestrali e feedback del personale. Il Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente e sul sito istituzionale del Comune di Marino, accessibile da parte di tutti i dipendenti e della cittadinanza. Nel periodo di vigenza, il CUG accoglierà pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti per azioni correttive adeguate negli aggiornamenti annuali.

## 2.2.4 Performance Organizzativa di Ente

L'Amministrazione Comunale di Marino, al fine di proseguire il processo di cambiamento operativo volto a garantire servizi di qualità al cittadino attraverso la collaborazione attiva di tutto il personale e delle strutture dell'Ente, ha inteso definire gli obiettivi strategici per la performance organizzativa di seguito elencati.

N.	INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE TARGET
1	Rigidità strutturale di bilancio	Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	Inferiore al 50%
2	Situazione di deficit strutturale	Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	Rispetto di almeno 6 degli 8 parametri previsti
3	Capacità di pagamento della spesa Smaltimento debiti commerciali nati nell'esercizio	Pagamenti di competenza (Macroaggregati 1.3 "Acquisto di beni e servizi" + 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni")/Impegni di competenza (Macroaggregati 1.3 "Acquisto di beni e servizi" + 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni")	maggiore del 50%
4	Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	Totale accertamenti (pdc E.1.01.00.00.000 "Tributi" - "Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.000+ E.3.00.00.00.000 "Entrate extratributarie")/Stanzamenti definitivi di competenza dei primi tre titoli delle Entrate	maggiore del 75%
5	Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	Totale incassi c/competenza e c/residui (pdc E.1.01.00.00.000 "Tributi" - "Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.000+ E.3.00.00.00.000 "Entrate extratributarie")/Stanzamenti definitivi di cassa dei primi tre titoli delle Entrate	maggiore del 70%
6	Rispetto dei tempi di pagamento (30 gg)	Indicatore annuale del tempo medio di ritardo dei pagamenti dell'intera amministrazione, come calcolato nella Piattaforma per i Crediti Commerciali e attestato dal Collegio dei Revisori dei conti. <b><u>(Valutato il 30% dell'intera performance di ciascun Dirigente responsabile del ritardo in caso di mancato raggiungimento)</u></b>	≤ 0 gg

7	Promozione della formazione dei Dirigenti e dei Dipendenti	Assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative organizzate dall'Ente in modo da garantire almeno una settimana di formazione per anno. <b><u>(Valutato ai fini della performance individuale di ogni singolo Dirigente in caso di mancato raggiungimento del target da parte dei dipendenti assegnati)</u></b>	≥ 40 ore di formazione per ciascun dipendente
8	Realizzazione indagine di customer satisfaction per i servizi al cittadino	Realizzazione di una indagine online per la rilevazione della soddisfazione degli utenti dei servizi del Comune	≥ 50 questionari
9	Grado di attuazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO	Verifica dello stato di attuazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO sulla base di apposita relazione redatta a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione	Rispetto delle scadenze fissate nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO
10	Indice di trasparenza calcolato sulla base dell'attestazione annuale dell'Organismo di valutazione	Verifica dello stato delle pubblicazioni in amministrazione trasparente attraverso il valore dell'indicatore "COMPLETEZZA DEL CONTENUTO" che verifica la completezza e l'aderenza alla normativa dei dati riportati dalle pubblicazioni inerenti gli obblighi soggetti ad attestazione nella sezione Amministrazione trasparente	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione ed estratto dalla Piattaforma Unica della Trasparenza > 80%
11	Indagine sul benessere organizzativo dei dipendenti del Comune di Marino	Progettare, validare e pubblicare questionario annuale per rilevazione benessere (clima, carichi, relazioni, ecc.), coinvolgendo CUG	Questionario validato/pubblicato (sì/no); report risultati consegnato
12	Implementazione della sezione PNRR sul sito istituzionale con schede di sintesi descrizione e allegati per tutti gli interventi finanziati	Interventi PNRR documentati online entro fine 2026, con la finalità di garantire trasparenza e accountability, facilitare il monitoraggio pubblico e supportare reporting nazionale	Percentuale schede completate (target: 100%).

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Con la Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione", modificata dal D. Lgs. 97/2016, il legislatore ha introdotto il primo sistema normativo organico di prevenzione della corruzione che, unitamente ai provvedimenti normativi ad essa collegati – D. Lgs. n.33/2013 "Riordino della disciplina riguardante

l'accesso civico", D. Lgs. n. 39/2013 "Disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi nelle Pubbliche Amministrazioni" e D.P.R. n. 62/2013 "Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici", modificato con D.P.R. n. 81/2023, impegna ogni Pubblica Amministrazione all'adozione di un Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

In tale contesto consolidato si sono inserite le disposizioni contenute nel D.L. 9 giugno 2021 n.80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021 n.113, che istituisce il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione e contenente indicazioni per la predisposizione del Piano Anticorruzione e Trasparenza. Il Piano va a confluire nel presente PIAO, nella sottosezione specifica dedicata e dà conto del lavoro di programmazione e gestione del rischio corruttivo.

Nel corso dell'anno trascorso al fine di dare la più sollecita ed efficace attuazione alle previsioni contenute nella citata Legge 190/2012, nel Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2026-2028, nel D.U.P. 2026-2028, nel PEG/PDO con particolare riguardo ai processi/obiettivi strategici intersettoriali, è stata istituita un' apposita Unità Organizzativa-per la corretta attuazione dei seguenti compiti : gestione dei controlli successivi sugli atti: Nel corso dell'anno 2025, vista l'esperienza positiva in materia di controlli si intende estendere l'attività nel monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, sotto la direzione del responsabile della prevenzione della corruzione. .

### 2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti.

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
<b>Consiglio comunale</b>	Massimo organo di indirizzo politico	Definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione o con apposito strumento o con apposito indirizzo contenuto nel DUP
<b>Giunta Comunale</b>	Organo di indirizzo politico cui competono, la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno,	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti

	l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT	dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione
<b>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</b>	<p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Dott.ssa Roberta Fusco, nominata con decreto del Sindaco n. 6 del 07 giugno 2023, che assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:</p> <p><u>in materia di prevenzione della corruzione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;</li> <li>- obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;</li> <li>- obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012).</li> </ul> <p><u>in materia di trasparenza:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;</li> <li>- segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013;</li> <li>- ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o</li> </ul>	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale";</p> <p>ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012;</li> <li>- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano".</li> </ul> <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che</p>

	<p>parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato.</p> <p><u>in materia di whistleblowing:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ricevere e prendere in carico le segnalazioni;</li> <li>- porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.</li> </ul> <p><u>in materia di inconfiribilità e incompatibilità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconfiribilità, dell'applicazione di misure interdittive;</li> <li>- segnalazione di violazione delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità all'ANAC.</li> </ul> <p><u>in materia di AUSA:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT.</li> </ul>	<p>provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.”.</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
<p><b>Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)</b></p>	<p>Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, arch. Michele Gentilini, Dirigente Area V, il quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.</p>	<p>Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.</p>
<p><b>Dirigenti</b></p>	<p>Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R.</p>	<p>Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni</p>

	<p>n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);</p> <p>partecipano al processo di gestione del rischio;</p> <p>propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;</p> <p>adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012);</p> <p>provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti.</p> <p>suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio</p>	<p>previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p>
<p><b>Titolari di incarico di Elevata Qualificazione</b></p>	<p>Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza</p> <p>Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.</p> <p>Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi.</p> <p>Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa</p>	

	<p>Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.</p>	
<b>I dipendenti</b>	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO</p> <p>Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D..</p>	
<b>Collaboratori esterni</b>	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Per quanto compatibile osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalano le situazioni di illecito.</p>	<p>Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.</p> <p>È fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.</p>

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

SOGGETTI	COMPITI
<b>Organismo di valutazione (OIV/NIV)</b>	<p>partecipa al processo di gestione del rischio;</p> <p>considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;</p> <p>svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);</p> <p>esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato.</p> <p>verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance.</p> <p>verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti.</p> <p>riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>
<b>Collegio dei Revisori dei conti</b>	<p>Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.</p> <p>Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.</p>
<b>l'Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)</b>	<p>Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza.</p> <p>Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria.</p> <p>Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.</p>

### 2.3.2 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Marino in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019 ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

1. Misurazione del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.
2. Definizione del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.
3. Attribuzione di un livello di rischiosità a ciascun processo.

All'esito dell'attività sopra descritta si riportano di seguito alcune informazioni sintetiche circa i risultati della ponderazione dei rischi dei diversi processi rispetto alle aree di rischio in cui sono collocati, classificati secondo la scala di valutazione del rischio definita.

AREA DI RISCHIO	RISCHIO MINIMO	RISCHIO BASSO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO ALTO	Totale
Acquisizione e progressione del personale - Incarichi e nomine	7		8	6	21
Affari legali e contenzioso procedimenti e sanzioni		1	3		4
Affidamento di lavori, servizi e forniture - Contratti pubblici				24	24
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni			2	4	6
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	2		3	4	9
Governo del territorio			2	25	27
PNRR	1		1		2
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario			8	4	12
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	2		9	8	19

Servizi istituzionali, generali e di gestione: Organi istituzionali	2		4		6
<b>Totale</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>40</b>	<b>75</b>	<b>130</b>

Al fine di completare l'analisi dei rischi, appare utile evidenziare la distribuzione degli stessi fra le diverse Unità organizzative in cui è articolato l'Ente.

UNITA' ORGANIZZATIVA	RISCHIO MINIMO	RISCHIO BASSO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO ALTO	Totale
AREA I	1				1
AREA II	3		6	8	17
AREA III			6	9	15
AREA IV				6	6
AREA V	7		17	32	56
<b>TUTTE LE AREE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>26</b>
<b>Affari Istituzionali</b>	<b>2</b>		<b>5</b>	<b>1</b>	<b>8</b>
<b>AVVOCATURA</b>			<b>1</b>		<b>1</b>
<b>Totale</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>40</b>	<b>75</b>	<b>130</b>

### 2.3.3 Allegato unico della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”

Al fine di rendere maggiormente intellegibile la Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, in applicazione delle indicazioni fornite dal PNA 2025 si è provveduto a redigere l'allegato unico alla Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” che comprende:

- la mappatura con l'analisi, la valutazione, il trattamento dei rischi e la programmazione del monitoraggio delle misure;
- la programmazione delle misure specifiche
- le modalità di monitoraggio dell'attuazione e sostenibilità delle misure di prevenzione
- la programmazione della trasparenza e la tabella degli obblighi di pubblicazione – trasparenza

Per ogni ulteriore approfondimento si rimanda si rimanda all'**Allegato 2** al presente Piano.

### 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La presente sezione, ai sensi di quanto previsto dal DM 30 giugno 2022, n. 132, con il quale sono stati definiti i contenuti del P.I.A.O., si articola nelle seguenti sottosezioni di programmazione: struttura organizzativa; organizzazione del lavoro agile; piano triennale dei fabbisogni di personale.

La sezione attiene agli strumenti organizzativi utilizzati dall'Ente per il perseguimento delle finalità e degli obiettivi individuati nella sottosezione valore pubblico. In particolare, la sezione presente afferisce al modello organizzativo adottato dall'amministrazione, alla programmazione delle strategie in termini di organizzazione del lavoro e delle strategie in termini di acquisizione delle risorse professionali necessarie all'efficiente funzionamento della macchina amministrativa nell'interesse della collettività di riferimento.

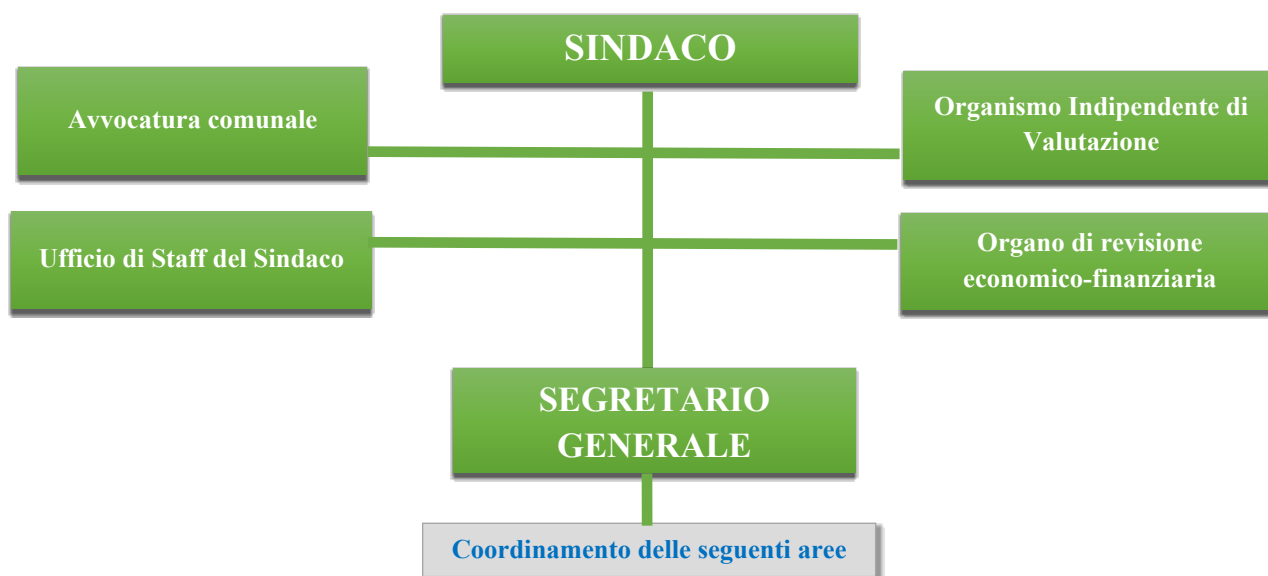
#### 3.1 Struttura organizzativa

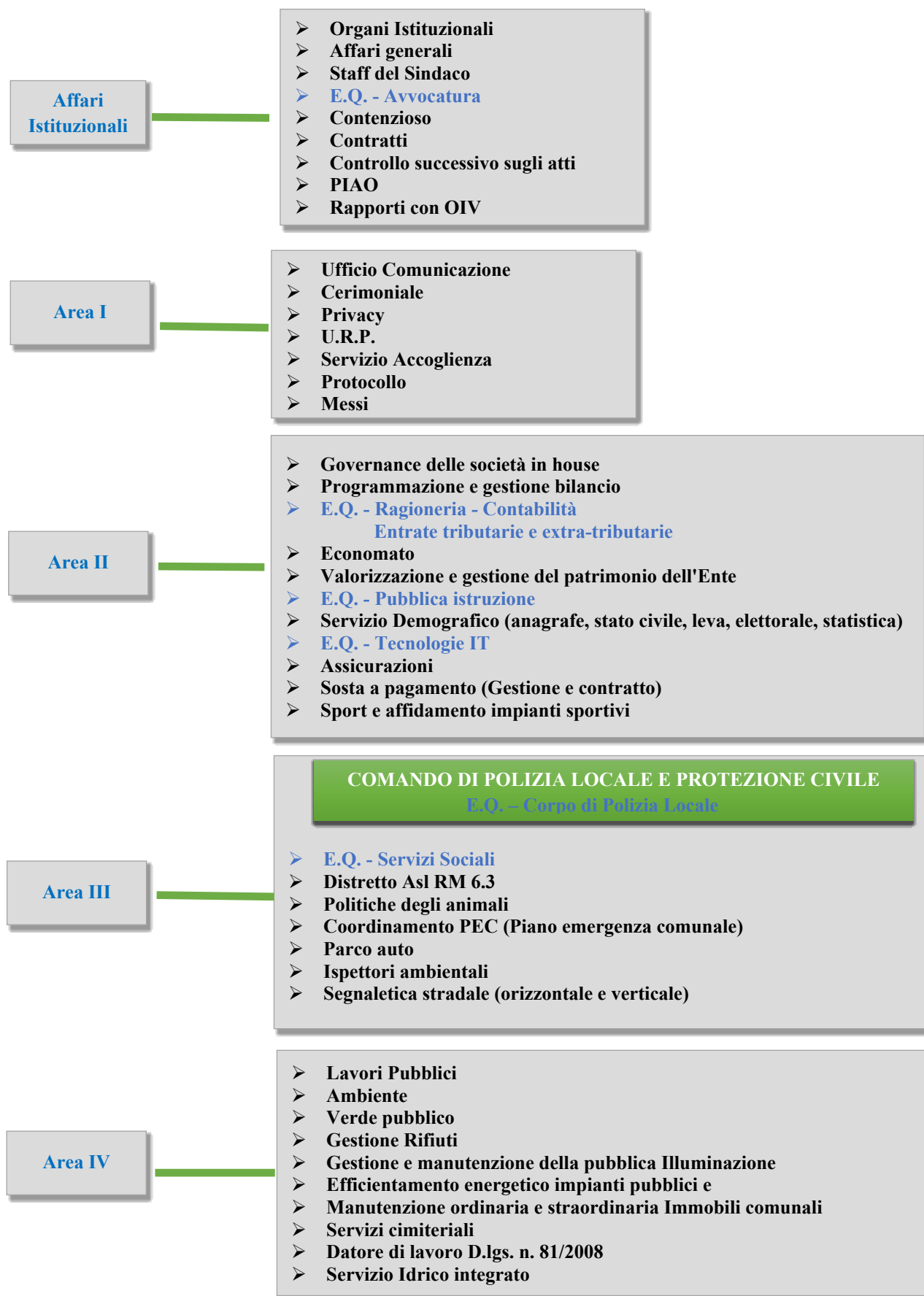
L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, pubblicità e trasparenza della gestione, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

L'assetto organizzativo è determinato in linea con le funzioni di cui il Comune è titolare e con i programmi e progetti dell'amministrazione, con particolare riferimento alle Linee Programmatiche di Mandato, al Piano Esecutivo di Gestione ed al Piano Integrato di Attività ed Organizzazione.

L'organizzazione si ispira a criteri di flessibilità in relazione sia alle dinamiche dei bisogni dell'utenza sia ai nuovi o mutati programmi, progetti e obiettivi che l'Amministrazione intende realizzare e valuta possibili forme di gestione alternativa rispetto alla gestione diretta di funzioni e attività non fondamentali, anche alla luce del quadro normativo di riferimento per quanto concerne il costo del personale.

La macrostruttura dell'Ente risulta così definita:





## Area V

- Pianificazione urbanistica e territoriale
- E.Q. - SUE - Sportello Unico Edilizia
- SUAP - Sportello Unico Attività Produttive
- Toponomastica
- Biblioteche e musei
- E.Q. Cultura, Turismo e Promozione del territorio
- PNRR - Risorse Sovracomunali
- Gare ed appalti
- E.Q. - Gestione giuridica ed economica del personale
- TPS e TPL
- Ufficio espropri

Rimane confermato che l'articolazione rispetta quanto contemplato nel Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 19/01/2015 e da modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 112 del 2024, e segnatamente l'art. 7 rubricato **Struttura Organizzativa**:

*"1. Lo schema organizzativo del Comune di Marino si articola in macro ripartizioni denominate Aree funzionali organizzative dotate di autonomia e complessità.*

*2. Le Aree corrispondono alle strutture di coordinamento con funzioni di programmazione e direzione. Sono individuate dalla Giunta comunale con proprio provvedimento deliberativo. A ciascuna Area è preposto un dirigente il quale la organizza autonomamente con poteri manageriali.*

*3. All'interno delle Aree possono essere costituite unità operative, orizzontali e verticali denominate Settori, Servizi e Funzioni. Il dirigente nell'esercizio del potere di privato datore di lavoro, assegna il personale, individua il responsabile ed attribuisce a ciascuno di questi compiti e funzioni.*

*4. All'interno della struttura organizzativa vi sono delle funzioni necessariamente trasversali per la loro peculiarità di coinvolgere ed incidere su tutte le Aree organizzative dell'Ente, quali la Trasparenza, i Regolamenti comunali, le Gare e Contratti, le Risorse Sovracomunali, l'Innovazione Tecnologica, la Promozione del Territorio."*

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova avvio nella Legge 7 agosto 2015, n.124 *"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"* (art. 14 *"Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"*).

La successiva Legge 22 maggio 2017, n. 81, *"Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"* disciplina, al Capo II il lavoro agile. Essa ne prevede l'applicazione anche al pubblico impiego, sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e l'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto. Ciò rende possibile svolgere la prestazione lavorativa *"in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva"*.

Il Comune di Marino, con DGC n. 20 del 13/02/2025, ha approvato il *"Regolamento sull'organizzazione della prestazione lavorativa in modalità agile/smart working"*. Tale regolamento

disciplina la possibilità, per i dipendenti dell'Ente, di rendere la prestazione lavorativa in modalità agile/smart working, perseguendo i seguenti obiettivi:

- migliorare la conciliazione vita-lavoro anche attraverso la riduzione dei tempi di spostamento e la flessibilità oraria ed organizzativa nell'esecuzione della prestazione lavorativa giornaliera;
- promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro, volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori e mirata a realizzare un incremento di produttività;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza;
- razionalizzare e ottimizzare l'uso degli spazi e delle dotazioni tecnologiche in funzione anche della riduzione dei costi di gestione e di funzionamento;
- migliorare l'organizzazione del lavoro anche attraverso l'accrescimento delle competenze digitali, la responsabilizzazione e la motivazione, incentrando l'attività lavorativa sul perseguimento di obiettivi e risultati.

### ***3.2.1 Le condizioni di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile***

Nel contesto attuale, la disciplina del lavoro a distanza è definita in ottemperanza alla normativa vigente. La modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella in presenza, mentre l'accesso alla modalità di lavoro a distanza deve avvenire unicamente previa stipula dell'accordo individuale e a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza.

Per quanto riguarda i c.d. lavoratori "fragili", l'attenzione ai dipendenti più esposti a situazioni di rischio per la salute non viene meno. In conformità con quanto stabilito dalla direttiva del ministro Paolo Zangrillo del 29 dicembre 2023, l'Ente ha facoltà di derogare al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza attraverso specifiche previsioni negli accordi individuali.

In termini operativi, il dipendente che intende avvalersi della modalità di lavoro agile deve presentare al Dirigente dell'Area di assegnazione una richiesta, da predisporre secondo il modello approvato con il citato regolamento.

Il Dirigente verifica i requisiti e le condizioni del dipendente interessato: la tipologia di attività svolta deve rientrare nelle attività "smartizzabili"; non deve ricorrere alcuna causa di esclusione; devono essere considerati eventuali criteri di precedenza; la prestazione lavorativa in lavoro agile deve essere coerente con gli obiettivi generali e specifici, con le complessive esigenze organizzative e funzionali dell'Amministrazione e con gli obiettivi gestionali del settore di riferimento; deve esserci la possibilità di predisporre un progetto individuale.

L'avvio dell'attività in smart working potrà avvenire a seguito della predisposizione, entro 20 giorni dalla presentazione della richiesta da parte del dipendente, di un progetto individuale, e della sottoscrizione dell'accordo individuale.

La dotazione strumentale necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile è di proprietà del dipendente, nel caso in cui l'Amministrazione non sia in grado di fornirla. È compito del dipendente garantire il pieno funzionamento della strumentazione e l'adeguatezza della

connessione alla rete internet. Per ragioni di sicurezza preordinate alla protezione della rete e dei dati, l'Ufficio ICT competente in materia di sicurezza informatica garantisce la configurazione dei dispositivi del dipendente, alla verifica della loro compatibilità e all'installazione di eventuali applicativi necessari.

L'assegnazione del dipendente a progetti di lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi nazionali e integrativi, né sul trattamento economico in godimento.

### 3.2.2 Gli obiettivi del lavoro agile per il triennio 2026/2028

Il Comune di Marino riconosce nel lavoro agile un valido strumento in termini di flessibilità organizzativa, oltre a rappresentare un'efficace modalità di lavoro orientata al miglioramento e all'innovazione, nel rispetto del limite del 20% delle unità di personale assegnato a ciascuna Area (come previsto dal Regolamento DGC n. 20/2025 per attività "smartizzabili").

Di seguito, gli obiettivi specifici con relativi indicatori e target annuali.

OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028
Conciliare vita-lavoro, nel rispetto del target fissato dal regolamento.	Percentuale di dipendenti che fruiscono del lavoro agile	<= 20%	<= 20%	<= 20%
Incrementare la produttività e l'autonomia dei lavoratori, con un'organizzazione del lavoro orientata ai risultati	Monitoraggio quadrimestrale del lavoro agile: tasso di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati	85%	90%	95%
Incrementare il grado di soddisfazione dei lavoratori	Punteggio medio da questionario annuale di soddisfazione sul lavoro agile (scala da 1 a 10)	7 su 10	8 su 10	9 su 10

Lo sviluppo e il consolidamento del lavoro agile passano attraverso un processo di cambiamento dei modelli organizzativi. Tale processo è realizzabile non solo mediante la revisione dei processi di lavoro, la digitalizzazione e il ripensamento dei sistemi di programmazione e misurazione dei risultati, ma anche puntando sul potenziamento del capitale umano.

Di fondamentale importanza sono le conoscenze e le competenze richieste al personale. Occorre sviluppare le competenze e abilità necessarie per realizzare efficacemente ed efficientemente le attività da remoto, conseguendo una maturità diffusa per una responsabilizzazione verso il raggiungimento dei risultati attesi.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa “a distanza”, sono richieste ai dipendenti competenze e capacità ulteriori rispetto al lavoro in presenza:

- autonomia operativa;
- capacità di organizzare le attività in coerenza con le esigenze organizzative e funzionali dell’ufficio;
- impegno a produrre risultati coerenti con i parametri quantitativi e qualitativi programmati.

In tal senso, il lavoro agile rappresenta un’efficace modalità orientata al miglioramento della performance. Inoltre, la migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro si riflette positivamente in una riduzione delle assenze, con incremento delle ore lavorate (minor ricorso a malattie e congedi), a vantaggio della produttività e del presidio dei processi.

Nell’ambito del Piano Triennale per la Formazione 2026/2028 sono previsti percorsi formativi su digitalizzazione e innovazione, con focus su: sviluppo competenze digitali (alfabetizzazione informatica), “cyber security” e digitalizzazione di processi e procedimenti.

Fatto salvo quanto sopra e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalla normativa vigente, nonché l’obbligo per i lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l’Amministrazione faciliterà l’accesso al lavoro agile. Attualmente, non è prevista la fornitura di apparati digitali e tecnologici: i dipendenti utilizzano PC e connessione internet privati.

### **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

Il Piano triennale dei fabbisogni si inserisce a valle dell’attività di programmazione complessiva e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese. Attraverso l’allocazione ottimale delle persone e delle relative competenze professionali, si ottimizza l’impiego delle risorse disponibili, perseguendo al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance.

La programmazione e definizione del fabbisogno di risorse umane, in correlazione ai risultati da raggiungere (prodotti, servizi, cambiamenti organizzativi), permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. Queste ultime sono valutate in base a:

- capacità assunzionale calcolata sui vincoli di spesa vigenti;
- stima del trend di cessazioni (es. pensionamenti);
- evoluzione dei bisogni, in funzione di digitalizzazione (riduzione addetti o riqualificazione), esternalizzazioni/internalizzazioni, potenziamento/dismissione di servizi e altri fattori interni/esterni che richiedono discontinuità nei profili di competenze o quantitativi.

L’obbligo di programmazione triennale è previsto dall’art. 39 L. 449/1997 e art. 91 D.lgs. 267/2000, che impongono agli organi di vertice una pianificazione comprensiva delle unità per obblighi L. 68/1999 (disabili e categorie protette).

Il contesto normativo è arricchito dalle modifiche al D.lgs. 165/2001 (D.lgs. 75/2017), così sintetizzabili:

- approvazione annuale del piano da parte degli organi di vertice;
- integrazione con organizzazione uffici;
- coerenza con pianificazione pluriennale attività/performance;

- indicazione consistenza dotazione organica, eventuale rimodulazione (neutralità finanziaria) e linee indirizzo Funzione Pubblica entro limite finanziario massimo.

La programmazione tiene conto delle disposizioni sull'art. 33, co. 2, D.L. 34/2019 (conv. L. 58/2019), Decreto 17.3.2020 (Ministro PA e MEF), Circolare 13.5.2020 (MinPA, MEF, Interno).

- Modifica delle regole delle capacità assunzionali: da turn-over a sostenibilità finanziaria (spesa personale/entrate correnti), con penalizzazioni per enti oltre soglia e premialità per i virtuosi (fasce demografiche).
- Premialità Enti virtuosi: incremento della spesa personale ultimo rendiconto fino a massimi annuali, rispettando la soglia (da 2020).
- Dal 2021 (art. 57, co. 3-septies, D.L. 104/2020 conv. L. 126/2020): sterilizzazione spese "assunzioni etero-finanziate" nel calcolo rapporto soglia.
- Persiste la riduzione della spesa del personale (art. 1, co. 557, L. 296/2006), con parametro al triennio 2011-2013 (art. 3, co. 5-bis, D.L. 90/2014 conv. L. 114/2014), e adeguamenti per premialità.
- Art. 1, commi 126-127, L. 207/2024: cessa la neutralità delle assunzioni per mobilità volontaria (art. 30 D.lgs. 165/2001).
- Art. 3, co. 4-ter, D.L. 36/2022 conv. L. 79/2022: neutralizzazione delle spese dei rinnovi CCNL (arretrati annualità precedenti) ai fini della verifica delle soglie.
- Dal 1° gennaio 2026: sostituzione integrale (100%) personale cessato, per piena capacità assunzionale.
- Regole art. 33 D.L. 34/2019 confermate per 2026 (sostenibilità finanziaria).

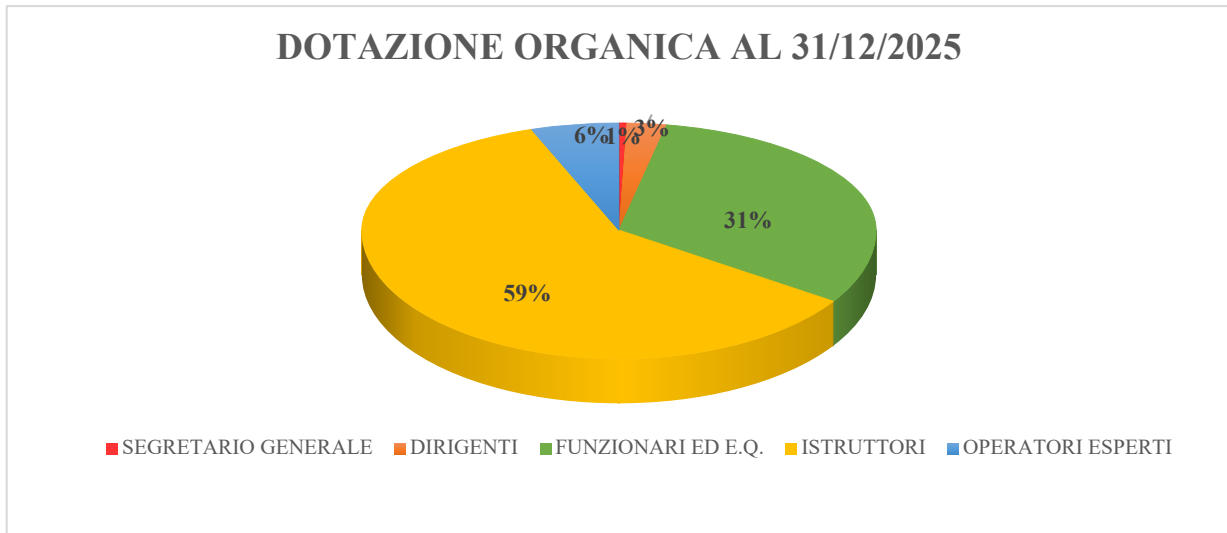
### ***3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2025***

Il Comune di Marino sta registrando un considerevole ricambio del personale assunto in servizio. La politica in tema di reclutamento del personale perseguita dall'Ente si è sostanziata nell'espletamento di procedure di mobilità volontaria oltre a procedure concorsuali volte in primo luogo a fronteggiare il trend delle cessazioni di personale, ma anche a beneficiare delle facoltà di incremento delle capacità assunzionali consentite dal D.L. 36/2019 e dal D.M. 17.03.2020.

Le ragioni del turn-over del personale sono essenzialmente dovute:

- alle sopra menzionate disposizioni sulle capacità assunzionali previste dal "Decreto Crescita" - art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30.4.2019 convertito in L. n. 58 del 28 giugno 2019, cui sono seguiti il Decreto 17.3.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Circolare del 13.5.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, che superando il meccanismo del turn-over hanno dato una capacità incrementale ad enti con bassa incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti;
- agli interventi in materia pensionistica disposti con il d.l. 28.1.2019 n. 4 convertito in l. 26/2019, che hanno iniziato a produrre i loro effetti a partire dalla annualità 2019 e hanno prodotto effetti sino al mese di febbraio 2022, con l'ultimo collocamento a riposo per "quota 100".

Di seguito si fornisce una rappresentazione della consistenza in termini quantitativi del personale in servizio alla data del 31 dicembre 2025, accompagnata dalla descrizione dei relativi profili professionali presenti nell'Ente a tale data; questo costituisce il punto di partenza per poter pianificare il nuovo fabbisogno e allocare in modo efficiente le risorse umane già in organico e quelle oggetto di nuova assunzione. Si precisa che le categorie giuridiche riportate dei dipendenti del comparto si riferiscono all'inquadramento di cui al CCNL 2019-2021 del 16/11/2022.



**Tab. 1 – Dotazione organica al 31/12/2025. Personale a tempo indeterminato**

<b>DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2025</b>		
<b>Area ordinamento professionale CCNL 16/11/2022</b>	<b>Profilo Professionale</b>	<b>Unità di personale</b>
<b>SEGRETARIO GENERALE</b>		<b>1</b>
<b>DIRIGENTI</b>	Dirigente a tempo indeterminato	4
	Dirigente ex art. 110, c. 1	1
<b>FUNZIONARI ED E.Q.</b>	Avvocato	2
	Amministrativo-contabile	24
	Contabile	1
	Socio assistenziale	1
	Specialista Informatico	1
	Ingegnere - Architetto	8
	Architetto	1
	Assistente sociale	6
	Specialista Area vigilanza	6
	Specialista Attività culturali	1
	Specialista psicologo	1
<b>ISTRUTTORI</b>	Amministrativo-contabile	66
	Tecnico	9
	Agente di Polizia Locale	25

<b>OPERATORI ESPERTI</b>	Collaboratore amministrativo-contabile	8
	Collab. servizi Supporto/Sorveglianza	3
<b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA ENTE</b>		<b>169</b>

Le informazioni relative al programma triennale del fabbisogno del personale previste dal D.M. n. 132 del 30 giugno 2022 sono riportate nell'allegato 4 del presente Piano.

### ***3.3.2 Formazione del personale***

Per il triennio in esame, si conferma l'investimento in formazione a beneficio del personale in servizio. La programmazione e gestione delle attività formative tengono conto delle principali disposizioni normative emanate per favorire piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

*Disposizioni normative principali:*

- D.lgs. 165/2001, art. 1, co. 1, lett. c): migliore utilizzazione risorse umane, con formazione e sviluppo professionale dei dipendenti.
- D.L. 36/2022 (conv. L. 79/2022), art. 4, co. 1, lett. b): modifica art. 54, co. 7, D.lgs. 165/2001, con ciclo formativo obbligatorio su etica pubblica e comportamento etico.
- CCNL Funzioni Locali 16/11/2022, artt. 54-56: linee guida su formazione come leva strategica per evoluzione professionale e modernizzazione organizzativa.
- Patto per l'innovazione del lavoro pubblico (10/3/2021): valorizzazione persone tramite crescita e aggiornamento professionale.
- L. 190/2012 e decreti attuativi: formazione obbligatoria per settori esposti a corruzione.
- D.P.R. 62/2013, art. 15, co. 5: formazione su trasparenza e integrità (codice comportamento).
- Reg. UE 2016/679, art. 32: formazione per DPO e incaricati trattamento dati.
- D.lgs. 82/2005 (CAD), art. 13: formazione informatica dipendenti pubblici.
- D.lgs. 81/2008 (coordinato D.lgs. 106/2009), art. 37: formazione adeguata salute e sicurezza sul lavoro.
- Direttiva 23/3/2023 (integrata 28/11/2023) Min. Zangrillo: offerta formativa su transizione digitale/ecologica/amministrativa via piattaforma "Syllabus" (Dipartimento Funzione Pubblica).

#### ***a) Priorità strategiche***

La formazione, l'aggiornamento continuo e l'investimento su conoscenze, capacità e competenze rappresentano un mezzo per l'arricchimento professionale e la motivazione del personale, nonché uno strumento strategico per il miglioramento continuo dei processi, a garanzia del buon andamento, efficienza ed efficacia amministrativa.

#### ***b) Risorse disponibili***

Dall'anno 2020 non si applicano i limiti ex art. 6, co. 13, D.L. 78/2010 (abrogato art. 57, co. 2, D.L. 124/2019). La spesa formativa è definita in base ai fabbisogni dell'Ente, senza vincoli predeterminati.

Si considerano inoltre le disposizioni D.lgs. 36/2023 (Codice Appalti), art. 45, commi 5 e 7: il 20% delle risorse (escl. vincolate UE/altri) è destinato a formazione competenze digitali, specializzazione tecnica e assicurazioni obbligatorie del personale.

Le risorse economiche disponibili sono identificate nel bilancio di previsione triennale.

SETTORE	STANZIAMENTO 2026	STANZIAMENTO 2027	STANZIAMENTO 2028
AREA I	1.500,00	1.500,00	1.500,00
AREA II	5.000,00	5.000,00	5.000,00
AREA III	6.500,00	6.500,00	6.500,00
AREA IV	2.000,00	2.000,00	2.000,00
AREA V	10.000,00	10.000,00	10.000,00
DIRIGENTI	3.000,00	3.000,00	3.000,00

Oltre all'affidamento esterno a aziende specializzate e/o docenti esperti per corsi trasversali o specialistici, ruolo rilevante assumono le risorse interne (Dirigenti ed EQ), dedicate all'addestramento e affiancamento dei neoassunti nel processo di avviamento lavorativo e inserimento nel contesto organizzativo dell'Ente complesso.

Negli ultimi anni si è registrato un aumento dei corsi in modalità a distanza (webinar, e-learning/FAD), spesso gratuiti. Se da un lato tale modalità ha generato economie, dall'altro ha ridotto l'interazione empatica docente-allievo tipica del confronto in presenza, nonché l'aspetto sociale tra colleghi come stimolo lavorativo.

#### ***c) Misure volte a incentivare e favorire l'accesso a percorsi di qualificazione del personale***

Oltre alla formazione offerta dall'Ente, i singoli lavoratori possono ricorrere a permessi studio, aspettative per borse di studio o altri strumenti per crescita professionale e acquisizione know-how al servizio dell'Ente.

Attualmente, n. 5 dipendenti hanno ottenuto le 150 ore per diritto allo studio. Particolare rilievo assume il lavoro agile per conciliazione studio/lavoro.

#### ***d) Obiettivi e risultati attesi***

La formazione rappresenta una leva strategica per lo sviluppo professionale, la realizzazione di obiettivi programmatici e flessibilità gestionale. Valorizza il capitale umano come risorsa e investimento, garantendo competenze per funzioni assegnate e ristrutturazioni organizzative.

Nel processo di definizione degli obiettivi formativi si tiene conto dei seguenti fattori:

- analisi del fabbisogno (invito dirigenti, valutazione bisogni);
- integrazione con le strategie dell'Amministrazione;
- confronto rappresentanze sindacali;
- comparazione delle esigenze con le disponibilità finanziarie;
- definizione delle priorità;
- programmazione (tematiche comuni/specifiche);
- organizzazione/gestione corsi;

- controllo/valutazione dei risultati;
- aggiornamento banche dati personale.

I processi formativi sono governati, monitorati e controllati per valutarne efficacia e qualità.

Il Piano aggiorna le capacità e le competenze per obiettivi programmatici, sviluppo organizzativo e progetti strategici.

Di seguito si rappresentano le aree formative di interesse:

<b>AREE DELLA FORMAZIONE</b>	<b>TEMATICHE PRINCIPALI</b>
<b>Formazione obbligatoria</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Anticorruzione e trasparenza (L. 190/2012, DPR 62/2013)</li> <li>2. Privacy e GDPR (Reg. UE 2016/679)</li> <li>3. Salute/sicurezza sul lavoro (D.lgs. 81/2008)</li> <li>4. Intelligenza Artificiale nella P.A. (etica e utilizzo)</li> </ol>
<b>Personale e organizzazione dell'ente</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lavoro agile/smart working</li> <li>2. Performance organizzativa e individuale</li> <li>3. Conciliazione vita-lavoro e benessere organizzativo</li> <li>4. Tecnica di redazione atti amministrativi</li> <li>5. Pari opportunità - contrasto alle discriminazioni</li> <li>6. Innovazione digitale nella P.A.</li> </ol>
<b>PNRR</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Transizione digitale/ecologica (Piattaforma Syllabus)</li> <li>2. Fondi UE e progettazione</li> <li>3. Project management PNRR</li> </ol>
<b>Area Tecnica</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alfabetizzazione digitale e CAD (D.lgs. 82/2005)</li> <li>2. Cyber security</li> <li>3. Appalti pubblici (D.lgs. 36/2023)</li> <li>4. Gestione procedimenti amministrativi</li> </ol>
<b>Area finanziaria e tributi</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aggiornamento tributi (novità IMU-TARI, semplificazioni fiscali e legge finanziaria)</li> <li>2. Gestione accertamenti</li> <li>3. Adempimenti fiscali digitali (F24, PagoPA)</li> <li>4. Contrasto all'evasione tributaria e recupero crediti</li> </ol>

#### **e) Canali formativi**

- Piattaforma "Gazzetta Amministrativa Repubblica Italiana (GARI)" - Accademia della PA, cui l'Ente è un aderente. Offre percorsi gratuiti specifici:
  - Procedimento amministrativo e personale

- Fiscalità e bilancio (IMU/TARI, semplificazioni 2026)
- Polizia locale
- Urbanistica/edilizia
- Piattaforma Syllabus (Dipartimento Funzione Pubblica). Offre percorsi in merito a:
  - Corsi e-learning personalizzati, con test in ingresso, percorsi su misura e open badge certificati;
  - Catalogo ampio (gratuito e in FAD) su competenze digitali, transizione ecologica, amministrazione aperta

Eventuali nuovi fabbisogni 2026 saranno valutati ed eventualmente approvati.

Per gli anni 2026/2028 l'Ente garantirà l'attività formativa in tutte le aree tematiche secondo le esigenze che saranno rappresentate dai dirigenti dei diversi settori. Resta facoltà dei dipendenti sottoporre ai dirigenti ulteriori canali formativi e/o ulteriori materie di aggiornamento professionale.

### **3.4 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale**

Il Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione è uno strumento fondamentale per promuovere la trasformazione digitale del Paese attraverso quella della Pubblica Amministrazione italiana.

Il Piano Triennale 2024-26 con gli aggiornamenti approvati con DPCM del 4 settembre 2025 ai sensi dell'art. 14-bis, comma 2, lettera b) del D.Lgs. 82/2005 (Codice dell'Amministrazione Digitale), protocollati presso la Corte dei Conti il 9 settembre 2025 e ammesso alla registrazione il 7 ottobre 2025 n. 2593, con successiva pubblicazione il 22 ottobre 2025 sui siti istituzionali del Dipartimento per la Trasformazione Digitale e dell'Agenzia per l'Italia Digitale presenta contenuti inerenti all'organizzazione dei procedimenti e l'attività amministrativa.

Il nuovo Piano Triennale si inserisce in un contesto di riferimento più ampio definito dal programma strategico «Decennio Digitale 2030» avente obiettivi nell'area delle competenze digitali, nei servizi pubblici digitali, nella digitalizzazione nelle infrastrutture digitali sicure e sostenibili.

La strategia alla base del Piano Triennale 2024-26, con gli aggiornamenti di cui al seguito, nasce quindi dalla necessità di ripensare alla programmazione della digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni basata su nuove leve strategiche, tenendo conto di tutti gli attori coinvolti nella trasformazione digitale del Paese, e degli obiettivi fissati per il 2030 dal percorso tracciato dalla Commissione europea per il Decennio Digitale.

Gli scopi del Piano Triennale sono definiti principalmente nelle seguenti norme:

- Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 (Codice dell'Amministrazione Digitale - CAD)
- Cap.I-II-II e Art. 14-bis Agenzia per l'Italia digitale (AGID)
- Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) Art. 1. Comma 512-513-514

Con gli aggiornamenti 2026 dello stesso si intende in ambito ICT:

- attuare non adempimenti puntuali da completare entro scadenze prestabilite, ma di processi continui da integrare nell'operatività quotidiana di questo Ente;
- implementare il concetto di “ecosistema amministrativo digitale” in cui questo Ente è il nodo di una rete più ampia in cui il valore pubblico viene generato attraverso piattaforme organizzative e tecnologiche condivise;
- adeguare l'attività amministrativa, già composta da procedimenti e procedure ben definite, che può essere reingegnerizzata per ripensare radicalmente il procedimento amministrativo per renderlo più semplice, trasparente ed efficace;
- continuare con il processo di migrazione dei servizi su Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND) come da aggiornamenti delle linee d'azione CAP2.PA.04, CAP2.PA.05 e CAP2.PA.06 che stabiliscono un meccanismo di programmazione annuale sistematica per cui ogni anno, entro settembre, questo Ente dovrà programmare i propri fabbisogni in ambito ICT;
- attuare il principio “cloud come prima opzione”, codificato nell'art. 33-septies del Decreto-legge n. 179/2012 e rafforzato nell'Aggiornamento 2026 non tanto attraverso nuovi obblighi quanto attraverso l'esplicitazione più chiara delle opportunità strategiche che l'adozione del paradigma cloud comporta. In tal senso questo Ente effettua una valutazione in merito all'adozione del cloud quando definisce un nuovo progetto o sviluppa nuovi servizi, considerando il cloud come prima opzione tecnologica considerata, e solo in caso di esito negativo della valutazione orientandosi verso soluzioni diverse. Il Polo Strategico Nazionale (PSN), realizzato nell'ambito dell'attuazione della Strategia Cloud Italia, si inserisce in questa prospettiva come infrastruttura che, insieme alle altre infrastrutture digitali qualificate da ACN secondo il Regolamento 21007/2024, consente a questa Amministrazione di disporre delle soluzioni tecnologiche adeguate per realizzare il percorso di migrazione.

Quanto indicato è in prospettiva degli obiettivi strategici dichiarati per il Piano 2027-2029 che evidenziano alcune priorità emergenti:

- Servizi più sicuri, con rafforzamento della cybersecurity in un contesto geopolitico complesso.
- Servizi più inclusivi, con maggiore attenzione all'accessibilità e alla garanzia che tutti i cittadini possano fruire dei servizi digitali.
- Servizi più utili, con progettazione centrata sulle esigenze concrete di cittadini e imprese.

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028
PC fissi	160	160	160	160
PC portatili	4	4	4	4
Sedi connesse in Fibra Ottica Comunale	6	6	8	8
Apparati VoIP	40	40	50	50
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	40	50	60	60
Dipendenti con firma digitale	25	25	25	25

Inoltre si indica che è stato eseguito assesment con pianificazione delle azioni per il recepimento del D.L. 138/NIS2 con misure tecniche e operative per:

- Gestione dei rischi e mitigazione delle vulnerabilità;
- Controllo degli accessi e autenticazione multifattoriale;
- Gestione e risposta agli incidenti;
- Sicurezza della catena di approvvigionamento (supply chain) per garantire che i fornitori adottino misure di sicurezza adeguate;
- Audit e valutazioni di conformità periodici per monitorare l'efficacia delle misure implementate.

### 3.5 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico è rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione per la realizzazione degli obiettivi di valore pubblico.

Si riportano di seguito i parametri che l'Ente si prefigge nel tempo di consolidare e/o migliorare al fine di garantire la propria salute finanziaria.

Indice	Definizione	Valore obiettivo secondo i parametri fissati dal legislatore	Target	Target	Target
			2025	2026	2027

Indicatore 1.1 (Incidenza spese rigide, ripiano disavanzo, personale e debito su entrate correnti)	[ripiano disavanzo a carico dell'esercizio + Impegni (Macroaggregati 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc 1.02.01.01.000 "IRAP"- FPV entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV personale in uscita 1.1 + 1.7 "Interessi passivi" + Titolo 4 Rimborsato prestiti)] / (Accertamenti primi tre titoli Entrate )	≤ 48 %	≤45%	≤ 43%	≤ 41%
Indicatore 2.8 (Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente)	Totale incassi c/competenza e c/residui (pdc E.1.01.00.00.000 "Tributi" – "Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.000 + E.3.00.00.00.000 "Entrate extratributarie") / Stanziamenti definitivi di cassa dei primi tre titoli delle Entrate	≥ 22 %	≥ 25%	≥27%	≥ 29%
Indicatore 3.2 (Anticipazione chiuse solo contabilmente)	Anticipazione di tesoreria all'inizio dell'esercizio successivo /max previsto dalla norma	0%	0%	0%	0%
Indicatore 10.3 (Sostenibilità debiti finanziari)	[Impegni (Totale 1.7 "Interessi passivi" – "Interessi di mora" (U.1.07.06.02.000) – "Interessi per anticipazioni prestiti" (U.1.07.06.04.000) + Titolo 4 della spesa – estinzioni anticipate) – (Accertamenti Entrate categoria E.4.02.06.00.000 "Contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso di prestiti da amministrazioni pubbliche") + Trasferimenti in conto capitale per assunzione di debiti dell'amministrazione da parte di amministrazioni pubbliche (E.4.03.01.00.000) + Trasferimenti in conto capitale da parte di amministrazioni pubbliche per cancellazione di debiti dell'amministrazione (E.4.03.04.00.000)] / Accertamenti titoli 1, 2 e 3	≤ 16 %	≤ 15%	≤ 14,5%	≤ 14%

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

### 3.6 Accessibilità ed inclusione

Per inclusione e accessibilità dei servizi pubblici si intende l'accesso e la fruibilità, su base di eguaglianza con gli altri, dell'ambiente fisico, dei servizi pubblici, inclusi i servizi elettronici e di emergenza, dell'informazione e della comunicazione, ivi inclusi i sistemi informatici e le tecnologie di informazione in caratteri Braille e in formati facilmente leggibili e comprensibili, pure tramite l'adozione di misure specifiche per le varie disabilità ovvero di meccanismi di assistenza o predisposizione di accomodamenti ragionevoli. Ai sensi dell'art. 6, comma 2-ter del decreto-legge 9

giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 3, comma 1 del D.lgs. n. 222/2023 anche le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti sono tenute a mettere in atto le procedure previste dal decreto e a individuare il soggetto idoneo per gestire l'inclusione e l'accessibilità eventualmente in forma associata.

Il Comune di Marino ha individuato con decreto del sindaco il Responsabile dell'inclusione e dell'accessibilità dei servizi pubblici nella persona dell'Ing. Roberto Leto.

Ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. n. 222/2023, le azioni volte a favorire l'inclusione e la piena accessibilità fisica e digitale dei servizi dell'Amministrazione da parte di tutti i cittadini, saranno sottoposte alla consultazione degli Enti del terzo settore iscritti al Registro unico nazionale del Terzo settore, secondo le modalità e i termini stabiliti dall'Organismo di valutazione.

A seguito della consultazione pubblica si provvederà, se necessario, ad approvare una variazione del presente Piano al fine di tenere conto dei contributi eventualmente pervenuti.

## **4. MONITORAGGIO**

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.

Il monitoraggio integrato del PIAO del Comune di Marino sarà effettuato secondo la seguente metodologia:

- 1) Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa ed individuale, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse).
- 2) In base ad un sistema di algoritmi, considerando la percentuale di realizzazione e la pesatura degli indicatori/fasi di attuazione, si calcola il raggiungimento degli obiettivi individuati per ciascun ambito di programmazione;
- 3) Il collegamento degli obiettivi/target con gli obiettivi strategici e di mandato che fanno riferimento agli obiettivi di Valore Pubblico tramite un sistema di pesature, consente il calcolo del raggiungimento degli obiettivi strategici e quindi del contributo di ogni ambito di programmazione al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico.