



COMUNE di TORGIANO

Provincia di Perugia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2025-2027

INDICE

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

- Scheda Anagrafica dell'Amministrazione
Analisi generale del contesto di riferimento

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

- Sottosezione A: valore pubblico
- Sottosezione B: performance
Il Piano della Performance (allegato 1)
Obiettivi in tema di pari opportunità
- Sottosezione C: prevenzione corruzione e trasparenza
Analisi del contesto esterno e interno
La mappatura dei processi e la gestione del rischio corruttivo (allegato 2)
Gli obiettivi in tema di trasparenza (allegato 3)

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- Sottosezione A: struttura organizzativa
- Sottosezione B: lavoro agile
- Sottosezione C: fabbisogno del personale
Obiettivi di reclutamento del personale
Obiettivi in tema di formazione del personale

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione (PIAO), introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, il cosiddetto "Decreto Reclutamento", è un documento unico di programmazione e governance volto ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese, semplificando i processi.

Come indicato nella brochure di presentazione dello strumento, predisposta dalla Funzione Pubblica, Il PIAO "è una concreta semplificazione della burocrazia a tutto vantaggio delle amministrazioni, che permette all'Italia di compiere un altro passo decisivo verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance". La semplificazione consiste soprattutto nel fatto che il PIAO assorbe molti dei piani che finora le Pubbliche amministrazioni italiane erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, formazione, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

In attuazione della normativa sopraindicata sono stati adottati i seguenti provvedimenti:

- DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 24 giugno 2022, n. 81 Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, che indica i Piani che vengono "assorbiti", a far data dal 30 giugno, dal Piao e nello specifico:

- a) Piano dei fabbisogni del personale e Piano delle azioni concrete;
- b) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- c) Piano della performance;
- d) Piano di prevenzione della corruzione;
- e) Piano organizzativo del lavoro agile (POLA);
- f) Piano delle azioni positive.

- DECRETO FUNZIONE PUBBLICA DEL 30 GIUGNO 2022 N. 132 - Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, che disciplina le modalità di predisposizione del PIAO, anche mediante l'adozione di un Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche. Sono state anche previste le modalità semplificate per i Comuni con popolazione inferiore ai 50 dipendenti.

- CIRCOLARE DELLA FUNZIONE PUBBLICA N. 2 del 11.10.2022, Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione.

SEZIONE I
SCHEDA ANAGRAFICA
DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente	Comune di Torgiano
Indirizzo	Corso Vittorio Emanuele II, 25
PEC	comune.torgiano@postacert.umbria.it
E-mail	sindaco@comune.torgiano.pg.it
Telefono	0759886020
Codice Fiscale	00383940541
Partita IVA	00383940541
Tipologia	Comune
Categoria	Ente locale
Natura Giuridica	Ente pubblico
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Sito web istituzionale	www.comune.torgiano.pg.it
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente	29
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente	6645
Sindaco	Eridano Liberti

ANALISI DEL CONTESTO GENERALE DI RIFERIMENTO

L'analisi del contesto generale di riferimento, con particolare riguardo all'andamento demografico e socio-economico, risulta fondamentale per evidenziare le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera, ed è alla base anche delle scelte amministrative che trovano rappresentazione negli strumenti di programmazione economico finanziaria, a partire dalle Linee programmatiche di mandato.

Per quanto riguarda l'analisi del contesto esterno del Comune di Torgiano si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027, accessibile al seguente link:

<http://www.comune.torgiano.pg.it/pagine/bilancio-preventivo-e-consuntivo>

Per quanto riguarda l'analisi del contesto interno, il rinvio è alla Sezione II "Organizzazione e Capitale Umano, Sotto Sezione A: "Struttura organizzativa".

SEZIONE II

VALORE PUBBLICO,
PERFORMANCE E
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

SOTTO SEZIONE A – VALORE PUBBLICO

In base al “Piano Tipo” allegato al Decreto 30 Giugno 2022 nr. 132, gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono obbligati alla redazione della sotto-sezione Valore pubblico. Tuttavia si ritengono necessarie alcune considerazioni in merito, tenuto conto che ragionare in termini di Valore pubblico rappresenta una innovazione sostanziale per il nostro sistema amministrativo.

In realtà tale tema avrebbe dovuto essere alla base del sistema della performance che da anni tutte le pubbliche amministrazioni devono adottare. Le linee guida approvate nel 2017 dalla Funzione Pubblica in materia di Piano della Performance e Sistema di valutazione della Performance¹, indicano il valore pubblico quale fine ultimo di ogni organizzazione amministrativa. Tale valore consiste nel migliorare il livello di **benessere sociale** ed **economico** degli utenti e degli stakeholder. Per raggiungere tale fine ogni amministrazione deve programmare, misurare e valutare la propria azione,

¹ Ci si riferisce alle linee guida nr. 1 del giugno 2017 –Linee guida per il Piano delle Performance e alle linee guida nr. 2 del dicembre 2017 – Linee guida per il Sistema di misurazione e valutazione della Performance; si tratta di linee guida indirizzate in modo specifico ai Ministeri, ma che hanno costituito punti di riferimento per tutte le altre Pubbliche amministrazioni

in modo da utilizzare le risorse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia). Quindi ogni Amministrazione deve valutare se stessa ed essere valutata soprattutto in base alla capacità di incidere, in senso positivo, sul contesto economico-sociale. Agli indicatori di efficienza ed efficacia, spesso utili ma talvolta troppo autoreferenziali, devono affiancarsi **indicatori di impatto** (outcome), che seppur complessi e di non sempre facile attuazione nel sistema pubblico, devono sempre di più diventare il riferimento ultimo per la programmazione di medio-lungo periodo, che orienta attività e progetti, prefigurando i risultati attesi.

Anche il PNA 2022² affronta il tema del Valore pubblico, evidenziando come si tratti di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili, ma comprensivo anche di quelli socio-economici; nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

Per quanto concerne gli Enti locali, la legislazione in materia contabile-finanziaria prevede l'adozione di una serie di strumenti di pianificazione e programmazione, che, almeno secondo le intenzioni del legislatore, dovrebbero costituire l'ambito ottimale dove sviluppare l'approccio al Valore pubblico, orientando in tal senso l'organizzazione e l'azione dell'Amministrazione. A partire dalle Linee Programmatiche di Mandato, dal Documento Unico di programmazione (DUP), dal Bilancio di Previsione, sono definite, con un dettaglio progressivamente maggiore, le scelte strategiche ed operative che danno forma alla Visione degli amministratori ponendosi alla base delle politiche pubbliche volte a migliorare il benessere collettivo.

In materia di programmazione finanziaria importanti novità sono state introdotte dal Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 25 luglio 2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 181 del 04/08/2023. Il DM ha introdotto significative modifiche al principio applicato 4/1 allegato al D.Lgs. n. 118/2011 che disciplinano le nuove modalità e step che gli Enti Locali sono tenuti a rispettare affinché il bilancio di previsione possa essere approvato entro il termine del 31 dicembre previsto dal vigente TUEL.

² PNA 2022, adottato da Anac con Delibera n.7 del 17.01.2023.

SOTTO SEZIONE B – PERFORMANCE

Nelle amministrazioni pubbliche il concetto di performance è stato introdotto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che ha disciplinato il **ciclo della performance**. Le diverse fasi in cui si articola il ciclo della performance consistono nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti. Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Piano della Performance, disciplinato dall'art. 10 comma 1, lettera a) del d.lgs. 150/09, costituisce il documento dal quale prende avvio l'intero ciclo della performance. Con tale atto l'organo di indirizzo politico definisce, con la collaborazione dei dirigenti/responsabili, gli obiettivi finali e intermedi, le risorse necessarie per raggiungere tali obiettivi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Il Piano, ai sensi art. 10 decreto legislativo 150/2010, deve innanzitutto indicare:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione;
- gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Il D.P.R. 24 giugno 2022 nr. 81 ha praticamente soppresso gli adempimenti concernenti al Piano performance, che risulta confluito in un'apposita sezione del PIAO.

Il DM del 24 giugno 2022, con il quale è stato adottato il regolamento che definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, per quanto concerne la performance, prevede che la sottosezione del PIAO è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione³.

³ Il "Piano Tipo" allegato al Decreto 30 Giugno 2022 nr. 132, non prevede l'obbligo per gli Enti con meno di 50 dipendenti di compilare la Sezione Performance. Tenuto conto che il D.P.R. 24 giugno 2022 nr. 81 ha soppresso gli adempimenti concernenti al Piano performance, sembrerebbe che per gli Enti di minori dimensioni, non si configuri più l'obbligo di predisporre tale Piano o documento analogo. In realtà si ritiene assolutamente necessario approvare ogni anno gli obiettivi di performance sia a livello individuale che organizzativo, in quanto, come ribadito dalla Giurisprudenza contabile, l'adozione del piano, per tutti gli enti locali, è condizione necessaria per l'esercizio della facoltà assunzionale

E' necessario, inoltre, tenere in considerazione lo stretto rapporto che intercorre tra Piano della Performance e Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT). Il D.LGS. 97/2016, con l'introduzione del comma 8-bis all'art.1della legge 190, affida all'OIV il compito di verificare, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e trasparenza.

In materia di performance deve essere tenuta in considerazione la Circolare del Ministro della Pubblica funzione del 28 novembre 2023 "nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale".

Infine per i prossimi anni il Piano Performance dovrà tenere in considerazione quanto previsto dal decreto legge 24 febbraio 2023 e in particolare dall'art. 4 bis⁴ ai sensi del quale tutte le PA adottano misure organizzative in materia di riduzione dei tempi di pagamento, individuando specifici obiettivi e collegando il raggiungimento di tali obiettivi al riconoscimento della retribuzione di risultato. In riferimento a tale decreto, che costituisce una riforma abilitante del PNRR, è stata adottata la **Circolare nr. 1 del Ministero economia e finanze – RGS del 03.01.2024** in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni. Tale circolare definisce le modalità operative per l'implementazione della normativa citata, prevedendo esplicitamente che vengano integrate (oltre ai contratti di lavoro) le schede di programmazione degli obiettivi dei responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e responsabili di struttura, prevedendo specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa, avente un peso non inferiore al 30%. La stessa circolare prevede il ruolo fondamentale dell'Organo di Revisione contabile nella verifica della corretta attuazione di tale normazione.

negli esercizi finanziari a venire. Inoltre l'assegnazione, in via preventiva di precisi obiettivi da raggiungere e la valutazione successiva del grado di raggiungimento degli stessi rappresentano una condizione indispensabile per l'erogazione della retribuzione di risultato.

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

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA

Nella predisposizione degli Obiettivi del triennio 2025-2027 si è cercato di sviluppare un approccio coerente con i criteri richiesti dal modello di “PIAO Tipo” adottato con Decreto della Funzione Pubblica del 30 giugno 2022 nr. 132, in ossequio al vigente Regolamento per la valutazione della performance, approvato con deliberazione di giunta comunale n. 44 del 30.03.2023

Altro aspetto che è stato tenuto in considerazione nella predisposizione degli obiettivi di performance 2025-2027 è stato il recepimento dell’articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41 e della Circolare n.1 del 29/12/2023 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato in materia di tempestività dei pagamenti.

Gli obiettivi di performance individuale ed organizzativa del Comune di Torgiano sono illustrati nell’**ALLEGATO I**.

ALLEGATO I: OBIETTIVI DI PERFORMANCE

OBIETTIVI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA’

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell’Ente.

L’art. 48, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il Piano è pertanto rivolto a promuovere l’attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Il Piano è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate, comporta

la rimodulazione degli interventi a seguito dell'emersione di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni o emergenze organizzative.

Il D.P.R. 24 giugno 2022 nr. 81 ha soppresso gli adempimenti concernenti il Piano Triennale delle azioni positive come adempimento autonomo. Il DM del 24 giugno 2022 prevede che nell'ambito della sezione performance vengano esplicitati gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere (art 3, comma 1, lettera b) punto 4).

Gli obiettivi in materia di pari opportunità previste nel PIAO 2024-2026 sono finalizzati ad individuare azioni positive idonee a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni dirette o indirette relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro; azioni positive idonee a prevenire o rimuovere violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing – nell'Amministrazione pubblica di appartenenza.

Le politiche del lavoro già adottate nei rispettivi enti sono le seguenti:

- flessibilità dell'orario di lavoro;
- modalità di concessione del part-time;
- formazione interna.

Esse hanno contribuito a evitare che si determinassero all'interno degli enti ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che l'Ente si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di *mobbing*;
4. sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
5. promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro;
6. valorizzare le politiche territoriali mediante costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio, all'interno delle quali operare con l'obiettivo di favorire la conciliazione vita lavoro;
7. miglioramento dell'organigramma funzionale dell'ente volto a promuovere le pari opportunità ed il benessere organizzativo attraverso la formazione, l'aggiornamento e la qualificazione professionale del personale dipendente;
8. tutela del "whistleblower" con attivazione di un meccanismo che tutelando il lavoratore

segnalante riesca ad evitare azioni discriminatorie, violenze psicologiche e morali, prevaricazioni, ecc.

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

1. Il ruolo del Comitato Unico di Garanzia. Forme di pubblicità ed accoglienza

Con deliberazione di giunta comunale n. 46 del 30.03.2023 è stato approvato il nuovo regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, istituito ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ed in ossequio alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità n.2/2019 in data 26/06/2019 avente ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia delle amministrazioni pubbliche". Con lo stesso provvedimento sono stati nominati i componenti del CUG. Al fine di favorire una maggiore presa di conoscenza da parte di tutti i lavoratori, è prevista un'attività di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza del CUG. Pertanto sono stati attivati canali utili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro. Sarà inoltre possibile reperire tutte le informazioni aggiornate relative al CUG nella sezione dedicata all'interno del sito web istituzionale, Sezione "Amministrazione Trasparente". Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del PIAO.

2. Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Gli Enti assicurano a ciascun dipendente, ove fattibile, la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. In occasione della revisione del Regolamento generale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi verrà posta particolare attenzione alle tematiche relative alla parità nelle procedure di accesso e alle politiche generali dell'orario di lavoro, incluse le politiche legate al lavoro da remoto e al lavoro agile.

3. Attività di informazione sulla conciliazione famiglia/lavoro

Il CUG promuove una attività di informazione sulla normativa, sui permessi (maternità, permessi, congedi, etc ...) e sulle misure di conciliazione famiglia/lavoro attivate presso gli Enti, tenuto conto anche delle emergenti esigenze socio-demografiche dei lavoratori e delle rispettive famiglie. Comunicazioni ed informazioni circa le procedure di accesso e alle politiche generali dell'orario di lavoro, incluse le politiche legate al lavoro da remoto, allo smart working e al lavoro agile.

4. Collaborazione con l'ufficio delle Consigliere di parità della Provincia di Perugia

Realizzazione di iniziative rivolte alle/ai dipendenti di tutti gli Enti, di divulgazione ed approfondimento delle competenze e delle funzioni svolte dall'ufficio delle Consigliere di Parità della Provincia di Perugia, anche in veste conciliativa, della normativa di riferimento, e dei casi trattati nell'anno in corso.

5. Piano di formazione annuale/triennale

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio responsabile.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione, residenziali o esterni, con copertura delle spese di trasferta ove spettanti.

Con il coinvolgimento del Consorzio regionale "Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica", cui questa il Comune è convenzionato, si prevede anche una formazione specifica annuale per i componenti del CUG al fine di garantire un più efficace funzionamento dello stesso.

Nello specifico, verrà affrontata la comunicazione verbale e scritta, con l'obiettivo di fornire alcuni strumenti utili a migliorare l'efficacia comunicativa relazionale, in particolare nell'ambito lavorativo e all'interno dei CUG, mediante una metodologia partecipativa che prevede esercitazioni e questionari auto valutativi.

6. Azioni di informazione del personale, in particolare funzioni apicali e responsabili di Area sulle vigenti normative antidiscriminazione attraverso:

- realizzazione di materiale informativo on line;
- eventuali corsi di formazione;
- informazioni modulistica ed attività a tutela del "whistleblower".

7. Ricognizione competenze del personale dipendente

L'Amministrazione valuta l'opportunità di procedere alla realizzazione di un bilancio delle competenze professionali del personale dipendente finalizzato alla conoscenza e valorizzazione della qualità del lavoro dei dipendenti, nonché all'eventuale aggiornamento formativo.

Inoltre l'ente può avviare delle attività ed iniziative per la condivisione ed il confronto di buone pratiche per il miglioramento dell'attività amministrativa realizzate da altri enti, valutandone la loro trasferibilità.

Verifica sull'andamento e monitoraggio di alcuni istituti sentinella:

- a) assunzioni;
- b) retribuzioni.

8. Indagine sul benessere organizzativo

Con cadenza triennale l'Amministrazione svolge indagini di Benessere Organizzativo e definisce programmi di intervento al fine di migliorare la percezione dei lavoratori rispetto alle variabili coinvolte nella definizione del proprio ambiente lavorativo.

Saranno proposte anche indagini sulle esigenze dei tempi di lavoro/famiglia.

Nell'anno 2024 è stata avviata una Valutazione Rischio Stress Lavoro Correlato (SLC) con il supporto del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, tuttora in corso di svolgimento.

9. Prevenzione e contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere

Attuazione del Protocollo d'Intesa per la sensibilizzazione contro la violenza di genere siglato il giorno 8 marzo 2021 tra il Centro Pari Opportunità della Regione Umbria e l'Associazione Nazionale dei

Comuni Italiani – Umbria.

Adesione a progetti e ricerca di finanziamenti pubblici volti a diffondere la cultura e le politiche di genere, di prevenzione e contrasto alla violenza di genere.

Organizzazione, laddove possibile, di iniziative, o giornate di discussione e riflessioni sui temi della discriminazione di genere in occasione dell'8 marzo e del 25 novembre.

UFFICI COINVOLTI

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti:

- CUG;
- Segretario Comunale;
- Nucleo di Valutazione;
- Ogni altro servizio che abbia competenze in relazione alle azioni approvate.

La maggior parte delle azioni previste sono realizzate a cura del personale interno e la loro attuazione sostanziale non comporta alcuna ulteriore spesa a carico dell'Ente.

Per l'attuazione di alcuni interventi è programmata la procedura di accesso a canali di finanziamento nazionali e comunitari previsti in materia di pari opportunità.

ATTUAZIONE MISURE PNRR IN MATERIA DI PARITÀ DI GENERE

L'investimento del PNRR "*Sistema di certificazione della parità di genere*" (Missione 5 Coesione e Inclusione – Componente 1 Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione – Investimento 1.3)", a titolarità del *Dipartimento per le pari opportunità*, mira ad accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche, quali ad esempio, opportunità di crescita in azienda, parità salariale a parità di mansioni e tutela della maternità.

Per la realizzazione di questo intervento le risorse totali assegnate al Dipartimento per le pari opportunità in base al decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 6 agosto 2021, ammontano a euro 10.000.000.

La certificazione della parità di genere è stata regolata dalla legge 5 novembre 2021, n.162 (legge Gribaudo), che ha modificato il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità), e dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234, art.1, commi 145-147 (legge di bilancio 2022).

Nei bandi di gara e nei contratti di appalto PNRR è inoltre inserita una clausola specifica in forza della quale, in ottemperanza all'art.47 comma 3 DL 77/2021, l'appaltatore si obbliga ad assicurare una quota, pari al 30 per cento delle assunzioni che si rendessero necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, di occupazione giovanile (under 36) e femminile. Inoltre, l'appaltatore si obbliga a consegnare entro 6 mesi dalla conclusione del contratto al Comune di Torgiano una Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta; con contestuale attestazione di

avvenuta trasmissione alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità ai sensi dell'art. 47 comma 3 D.L. n. 77/2021. Tale Relazione sarà oggetto di pubblicazione sul sito del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente".

SOTTO SEZIONE C – PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA

Il sistema dell'anticorruzione introdotto dalla Legge 190/2012

Nel nostro ordinamento una strategia di contrasto alla corruzione è stata perseguita con l'adozione della legge 190/2012 *"Disposizioni per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*⁵

La legge 190/2012 non si è limitata ad un approccio repressivo, introducendo modifiche al Codice penale volte ad aumentare le pene per i reati nei confronti della pubblica amministrazione, ma ha cercato di affermare soprattutto una strategia di tipo preventivo. Sono stati infatti individuati soggetti e strumenti che, oltre al compito di attuare una politica di prevenzione dei fenomeni corruttivi, hanno anche l'obiettivo di migliorare l'efficacia, l'efficienza e la trasparenza dell'azione amministrativa.

Lo strumento principale di contrasto ai fenomeni corruttivi è il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (PTPCT) che ogni amministrazione deve adottare entro il 31 gennaio di ogni anno. Per quanto riguarda gli Enti locali il Piano è predisposto dal Responsabile della prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT), che di norma è il Segretario comunale, sulla base degli indirizzi strategici forniti dall'organo di indirizzo, ed è approvato dalla Giunta comunale.

I principali contenuti del Piano triennale sono innanzitutto definiti dalla legge. Infatti l'art. 1 comma 9 legge 190/2012, come modificato dal d.lgs. 97/2016, individua le esigenze a cui deve rispondere il Piano:

a) individuare le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16, anche ulteriori rispetto a quelle indicate nel Piano nazionale anticorruzione, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti;

⁵ Legge che si propone l'attuazione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'O.N.U., il 31 ottobre 2003, ratificata con Legge 116/2009, nonché l'attuazione degli artt. 20 e 21 della Convenzione penale sulla corruzione adottata a Strasburgo in data 27.01.1999, ratificata con Legge 110/2012.

- b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del responsabile, individuato ai sensi del comma 7, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- d) definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) definire le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Ruolo fondamentale nella attuazione della strategia anticorruzione spetta all'Anac, che tra le varie competenze, ha quella di adottare Il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.). Il P.N.A. costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni ai fini dell'adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione. Un documento che, anche in relazione e ai diversi settori di attività degli enti, individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione di obiettivi, tempi e modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto alla corruzione.

Inoltre, a seguito delle riforme in materia di prevenzione della corruzione introdotte dal d.lgs. 97/2016, è stato valorizzato il ruolo dell'Organismo indipendente di valutazione a cui spetta la verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Esso verifica i contenuti della Relazione di cui al comma 14 in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. A tal fine, l'Organismo medesimo può chiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti. L'Organismo medesimo riferisce all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza).

Dal PTPCT alla Sezione Prevenzione della Corruzione e Trasparenza del PIAO

PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Con il D.L. 80/2021 e soprattutto con il D.P.R. 24 giugno 2022 nr. 81 il Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è stato soppresso come adempimento autonomo, essendo confluito in apposita sezione del PIAO.

Il DM 24 giugno 2022, che adotta il regolamento con il quale si definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, in merito alla predisposizione della sezione riguardante la prevenzione della corruzione, conferma innanzitutto la competenza del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Sempre secondo tale regolamento costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

- 1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- 2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- 3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- 4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- 5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013

La presente sezione del PIAO, è stata predisposta dal Segretario Comunale, dott. Ssa Cinzia Stefanangeli, Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza del Comune di Torgiano.

Tale sezione è stata elaborata sulla base di quanto previsto dalla legge 190/2012 e dai connessi decreti attuativi, del Regolamento sul PIAO e collegato Piano-tipo, adottato con DM del 24 giugno 2022 e in base ai PNA approvati dall'ANAC, con particolare riferimento al PNA 2022, di cui alla delibera Anac del 17 gennaio 2023 nr. 7.

Nella redazione di tale sezione si è tenuto conto delle misure di semplificazione previste dal decreto della Presidenza del Consiglio 30 giugno 2022, n. 132, che all'art 6 prevede che per le amministrazioni

con meno di 50 dipendenti “L’aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio”.

Pertanto, la mappatura dei processi, la relativa gestione del rischio e le misure di prevenzione generali si fondano su quanto già previsto dalla sezione prevenzione della corruzione e trasparenza contenuta nel PIAO 2025-2027, redatto sulla base della legge 190/2012 e dai connessi decreti attuativi, del Regolamento sul PIAO e collegato Piano-tipo, adottato con DM del 24 giugno 2022 e in base ai PNA approvati dall’ANAC, con particolare riferimento al PNA 2022, di cui alla delibera Anac del 17 gennaio 2023 nr. 7.

La sezione contiene gli aggiornamenti conseguenti all’entrata in vigore del D.lgs 36/2023, e la conseguente mappatura dei processi relativamente all’area di rischio “contratti pubblici”, tenuto conto del Piano Nazionale Anticorruzione – Aggiornamento 2023, di cui alla delibera ANAC nr. 605 del 19 dicembre 2023. Le novità introdotte dal Codice dei contratti sono recepite nella sezione Trasparenza in relazione alle nuove modalità di pubblicazione dei contratti pubblici.

La sezione è aggiornata con il recepimento delle misure di prevenzione a tutela della persona che segnala illeciti (whistleblower) alla luce del decreto legislativo n.24 del 10 marzo 2023, attuativa della direttiva UE 2019/1937.

Al momento della predisposizione della presente Sezione del PIAO 2025-2027 non è stato ancora approvato in via definitiva dall’ANAC l’aggiornamento 2024 al PNA 2022. Ci si riserva di apportare eventuali aggiornamenti a seguito della sua approvazione, qualora ritenuti necessari.

Analisi contesto esterno e interno

L’analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell’ambiente nel quale l’amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell’idoneità delle misure di prevenzione. Si tratta di una fase preliminare indispensabile, se opportunamente realizzata, in quanto consente a ciascuna amministrazione di definire la propria strategia di prevenzione del rischio corruttivo anche, e non solo, tenendo conto delle caratteristiche del territorio e dell’ambiente in cui opera. In particolare, l’analisi del contesto esterno consiste nell’individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento (ad esempio, cluster o comparto) nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholder e di come queste ultime possano influire sull’attività dell’amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno. In altri termini, la disamina delle principali dinamiche territoriali o settoriali e influenze o pressioni di interessi esterni cui l’amministrazione può essere sottoposta costituisce un passaggio essenziale nel valutare se, e in che misura, il contesto, territoriale o settoriale, di riferimento incida sul rischio corruttivo e conseguentemente nell’elaborare una strategia di gestione del rischio

adeguata e puntuale In base all'allegato metodologico del PNA 2019 dal punto di vista operativo, l'analisi del contesto esterno è riconducibile sostanzialmente a due tipologie di attività:

- 1) l'acquisizione dei dati rilevanti;
- 2) l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo

Contesto nazionale

In base ai dati dell'“Indice della percezione della corruzione 2024” diffusi da Transparency International, l'Italia risulta al 52° posto nella classifica globale dell'indice di percezione della corruzione e al 19° posto tra i 27 paesi membri dell'Unione Europea, con due punti in meno rispetto allo scorso anno, segnando la prima inversione di tendenza degli ultimi 13 anni.

Come rileva la Direzione Investigativa Antimafia (DIA) nella Relazione al Parlamento II semestre 2023, “Le organizzazioni mafiose hanno da tempo trasformato i propri tratti distintivi adattando, ai mutamenti sociali, nuovi *modus operandi* criminali mediante competenze più raffinate, ma sempre finalizzate al “controllo” del territorio. Se da un lato i sodalizi hanno mostrato la tendenza a rinunciare, se non in casi strettamente necessari, all'utilizzo della forza di intimidazione intesa come manifestazione di violenza, dall'altro si è assistito all'evoluzione della strategia mafiosa verso contesti economico-imprenditoriali, specie nei territori caratterizzati da un tessuto imprenditoriale fortemente sviluppato, avvalendosi sempre più spesso di compiacenti professionisti finanziari e tributari. In questo senso l'infiltrazione silente dell'economia da parte dei sodalizi ha come scopo anche quello del controllo dei settori economici più redditizi al fine di facilitare le attività di riciclaggio dei capitali illeciti e al contempo aumentare, in un circolo vizioso, le possibilità di incrementare i profitti derivanti dai canali legali dei mercati. L'interesse delle mafie si rivolge principalmente all'aggiudicazione di appalti pubblici e privati, subappalti, forniture di beni e servizi vari, talvolta mediante l'avvicinamento di funzionari “infedeli” della Pubblica amministrazione sensibili alle proposte corruttive, soprattutto in un contesto di crescita economica. Sotto questa prospettiva, l'attuale quadro economico positivo rappresenta per i sodalizi mafiosi un ulteriore fattore attrattivo”. Il Rapporto annuale della Banca d'Italia¹ già con riferimento al 2022 segnala che “ *l'attività economica ha continuato a crescere in maniera robusta in tutte le aree ... L'espansione è stata più marcata nel Nord Est e al centro. L'incremento del PIL è stato trainato dalle costruzioni ... e dal terziario*”. Peraltro, nella prima metà del 2023 «*l'occupazione, tornata già nel 2022 al di sopra dei livelli precedenti la pandemia ... è ulteriormente cresciuta con tassi leggermente più pronunciati nel Centro Nord*”. Un andamento stimolato anche dagli «*ingenti investimenti strutturali contenuti nel PNRR; queste misure hanno indotto un aumento delle commesse per il 42 per cento delle imprese operanti nell'edilizia privata e per il 50 di quelle del comparto delle opere pubbliche (58 % al Nord, 52 nel resto d'Italia)*”.

Per quanto riguarda il contesto nazionale, si può ampiamente condividere quanto affermato nella Relazione del Secondo Semestre 2023 della DIA: “ Per evitare che gli appetiti delle mafie diventino un reale rischio per le risorse del PNRR, si rende necessario uno stringente controllo sulle erogazioni dei fondi pubblici finalizzato a vigilare sulla corretta assegnazione di tali finanziamenti attraverso attività preventive e di verifica delle aggiudicazioni degli appalti e, prima ancora, occorre incrementare il monitoraggio delle attività imprenditoriali ed economiche. L'attività di analisi conferma che, sin da

tempi risalenti, la criminalità organizzata individua nei flussi di denaro provenienti dai fondi pubblici un'opportunità da cogliere a proprio vantaggio, con meccanismi di "schermatura" di soggetti terzi inseriti figurativamente nelle compagini societarie, soprattutto nei settori economici con lavorazioni a minore valore tecnologico, quali demolizioni, movimento terra, noleggio di singole attrezzature e di macchinari con operatore abilitato alla conduzione. In tale scenario, l'azione di prevenzione resta una fase cruciale da sviluppare con mirate e approfondite attività istruttorie nell'ambito dei *Gruppi Interforze Antimafia (GIA)* istituiti presso le Prefetture volte a intercettare qualsiasi segnale e indicatore di infiltrazione mafiosa"....*omissis* "Suscitano quindi preoccupazione questi segnali di cointeressenza, a volte anche di saldatura, fra criminalità organizzata e soggetti attivi in settori economici, in qualche caso con il coinvolgimento di imprenditori e professionisti, ma anche funzionari pubblici, peraltro in costanza della realizzazione degli investimenti pubblici connessi al PNRR, oramai in fase di attuazione".

Contesto regionale e provinciale

Sempre la Direzione Investigativa Antimafia (DIA) nella Relazione al Parlamento II semestre 2023, evidenzia che la criminalità organizzata in Umbria si conferma particolarmente attiva nei traffici illeciti di sostanze stupefacenti, sia nel capoluogo che nel ternano. In particolare, il commercio di *hashish* e *marijuana* sembrerebbe appannaggio di cittadini di origine magrebina, l'eroina giunge prevalentemente tramite soggetti nigeriani^{G23} e la cocaina attraverso gruppi criminali albanesi^{G2&}. Lo spaccio di tali sostanze, unitamente ad *hashish* e *marijuana*, è gestito tendenzialmente da soggetti nordafricani.

Secondo l'**Aggiornamento congiunturale dell'Umbria, pubblicato dalla Banca d'Italia, nel mese di novembre 2024** nella prima parte del 2024 l'attività economica umbra si è confermata debole. L'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) evidenzia una crescita del prodotto allo 0,2 per cento rispetto al primo semestre dell'anno precedente, una dinamica leggermente più contenuta rispetto a quella osservata nel Paese. L'indicatore coincidente Regio-coin, che fornisce una stima dell'evoluzione delle componenti di fondo dell'economia regionale, è rimasto in territorio negativo, a conferma del peggioramento del quadro congiunturale in atto dalla primavera dello scorso anno. Le difficoltà del tessuto produttivo hanno cominciato a riflettersi anche sulla demografica di impresa: è tornato a crescere il numero delle cessazioni, che ha ampiamente superato quello delle iscrizioni. La scarsa vivacità dell'attività economica ed i tassi di interesse ancora elevati hanno raffreddato la spesa per investimenti; le incerte prospettive del quadro economico inducono a prudenza gli operatori anche nella formulazione dei piani per il prossimo anno.

L'attività edilizia è ulteriormente cresciuta; gli effetti del ridimensionamento degli incentivi all'attività edilizia privata sono stati ampiamente compensati dell'incremento degli investimenti agli enti pubblici territoriali, in particolare di quelli finanziati dal PNRR e dagli interventi di ricostruzione post-terremoto.

Anche nel terziario l'andamento è rimasto positivo; il settore ha continuato a beneficiare del supporto fornito dal turismo, i cui flussi hanno raggiunto nuovi massimi.

La redditività delle imprese è rimasta soddisfacente, pur mostrando alcuni segnali di indebolimento. Le disponibilità liquide, ampiamente adeguate alle necessità operative, sono ulteriormente aumentate. E' proseguito il calo dei prestiti al settore produttivo che ha riflesso un elevato livello dei tassi di interesse, condizioni di offerta restrittive ed una ridotta domanda per investimenti. La qualità del credito è peggiorata, in misura più intensa che nel Paese, in particolare nel settore manifatturiero. Il numero di occupati ha continuato a crescere; a differenza degli anni precedenti, l'incremento si è concentrato tra i lavoratori autonomi. La riduzione delle attivazioni nette di contratti alle dipendenze ha interessato soprattutto i giovani e le aziende di minori dimensioni. La partecipazione al mercato del lavoro è rimasta elevata, nonostante il calo delle persone in cerca di occupazione. Sono aumentate le richieste di Cassa integrazione guadagni, in connessione con le difficoltà emerse in alcuni comparti della manifattura, e quelle per l'indennità di disoccupazione. L'aumento dell'occupazione e la stabilizzazione del tasso di inflazione su livelli contenuti hanno sostenuto il potere di acquisto delle famiglie; vi è associato un più modesto aumento dei consumi, nonostante il ricorso alle relative forme di credito si rimasto significativo. Le preferenze delle famiglie per l'allocazione del risparmio hanno favorito ancora gli investimenti in titoli; i depositi si sono invece ulteriormente contratti.

Secondo i dati dell'Autorità Nazionale anticorruzione (ANAC) e del portale Italia Domani, ad agosto del 2024 le gare bandite per opere pubbliche finanziate dal PNNR da realizzare in Umbria erano 540. Il valore complessivo era di circa 760 milioni di euro, pari all'80 per cento dell'ammontare totale delle gare per interventi in regione; la restante quota si riferisce a forniture di beni e servizi.

Ai Comuni è riconducibile il 57 per cento del numero e poco meno del 40 per cento dell'importo dei bandi; circa i tre quarti di quest'ultimo sono riferibili a gare superiori al milione di euro.

In data 20 gennaio 2023, il Prefetto di Perugia, Armando Gradone, nell'informativa sui temi legati al contrasto e alla prevenzione della criminalità nel territorio, presentata alla Commissione d'inchiesta antimafia dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria, ha illustrato i dati relativi alla provincia di Perugia. Per quanto riguarda la presenza delle mafie in Umbria, il Prefetto ha detto di basarsi sui fatti più che sulle analisi di scenario, vale a dire su dati ricavati da procedimenti e condanne per reati di associazione mafiosa. Guardando ai fatti, "l'Umbria non mostra fenomeni di consorterie di tipo mafioso ma ha indubbiamente caratteristiche di zona franca, che si presta per **attività di riciclaggio**, quindi parliamo di vulnerabilità".

Analisi del contesto dell'Ente

Per quanto riguarda l'analisi del **contesto interno** e della struttura organizzativa, si rinvia ai dati riportati nella Sezione Organizzazione e Capitale Umano, descrivendo in questa sede i **soggetti** che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'ente, ovvero:

a) Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza: svolge i compiti attribuiti dalla legge, dal PNA e dalla presente Sezione del PIAO, in particolare elabora la proposta di Piano anticorruzione e i suoi aggiornamenti e ne verifica l'attuazione e l'idoneità in posizione di autonomia e indipendenza. L'attuale RPCT è il Segretario Comunale, Dott. Ssa Cinzia Stefanangeli, titolare della

PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

sede di Segretaria Convenzionata di classe II tra i Comuni di Torgiano (capofila) e Sangemini, nominata con decreto sindacale n. 22 del 05/09/2024

b) Consiglio comunale, organo generale di indirizzo politico-amministrativo: definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;

c) Giunta Comunale, organo esecutivo di indirizzo politico-amministrativo: adotta il PIAO e i successivi aggiornamenti annuali a scorrimento;

d) Responsabili dei servizi: partecipano al processo di gestione del rischio, in particolare per le attività indicate all'articolo 16 del d. lgs. n. 165/2001;

e) Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA), Geom. Bruno Rosignoli, nominato con decreto del Sindaco n. 7 del 26.04.23 il quale deve provvedere all'aggiornamento annuale delle informazioni e dei dati identificativi del comune presso l'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti;

f) Organismo di valutazione (o Nucleo): svolge i compiti propri connessi alla trasparenza amministrativa, esprime parere sul Codice di comportamento adottato dall'amministrazione e verifica che le sezioni del PIAO siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico/gestionale dell'ente e che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza (art. 1, comma 8-bis della legge 190/2012 e art. 44 del decreto legislativo 33/2013). Offre inoltre un supporto metodologico al RPCT per la corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo e verifica i contenuti della relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta. Con decreto sindacale n. 20 del 29.12.2022 è stato nominato Nucleo di Valutazione per il triennio 2023/2026 il dott. Guglielmo Mattei.

g) Ufficio Procedimenti Disciplinari: è un organo collegiale, composto da tre membri, da ultimo regolamentato con deliberazione di giunta comunale n. 14 del 14/09/2023; provvede alla contestazione ed irrogazione delle sanzioni disciplinari in caso di violazioni al Codice disciplinare ed al Codice di Comportamento, ad esclusione della sanzione del rimprovero verbale;

h) Dipendenti dell'ente: partecipano ai processi di gestione dei rischi, osservano le misure contenute nel Piano anticorruzione, segnalano le situazioni di illecito al proprio Responsabile;

i) Collaboratori dell'ente: osservano le misure contenute nel piano e nel codice di comportamento dei dipendenti e segnalano le situazioni di illecito al Responsabile di riferimento.

Per quanto riguarda quegli "eventi" che potrebbero incidere sul contesto interno, richiedendo una maggiore attenzione nella predisposizione delle misure di prevenzione (ad es. casi di responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi), si rinvia alla Relazione sulla prevenzione della corruzione 2024, pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente al seguente link:

<http://www.comune.torgiano.pg.it/pagine/prevenzione-della-corruzione>

Si può comunque dare atto di una situazione organizzativa dell'Ente piuttosto strutturata e di una discreta cultura etica del personale che – pur con le consuete difficoltà che caratterizzano i Comuni di piccole dimensioni – si prodiga per garantire un adeguato livello qualitativo dei servizi erogati, nel rispetto della legalità e delle disposizioni normative vigenti.

Mappatura dei processi, identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta **mappatura dei processi**, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

La mappatura dei processi costituisce l'attività propedeutica per la **gestione del rischio**. Infatti a seguito della identificazione, descrizione e rappresentazione dei processi è possibile **valutare il livello di rischio** correlato a tali processi. Tali rischi vanno identificati, analizzati e ponderati. L'attività finale della gestione del rischio è l'attività di **trattamento del rischio**, che consiste nella programmazione di misure di varia natura efficaci nel prevenire fenomeni corruttivi.

Il documento contenente la mappatura dei processi e la descrizione degli strumenti di gestione del rischio è quindi la componente fondamentale della Sezione Prevenzione della Corruzione e Trasparenza del PIAO 2025/2027.

In tale documento è stata infatti effettuata una valutazione dei livelli di rischio secondo una metodologia di impostazione prevalentemente QUALITATIVA, anche al fine di una maggiore sostenibilità organizzativa. Infatti nella predisposizione della matrice dei rischi e dei trattamenti dei processi, per l'identificazione e valutazione dei rischi ci si è basati essenzialmente su un'attività di "autovalutazione" effettuata da parte dei Responsabili e sulla base delle valutazioni del RPCT/Segretario Comunale, tenendo conto anche delle esperienze maturate in altri comuni della sede di segreteria convenzionata. In particolare, la definizione del livello di rischio ha tenuto conto delle valutazioni relative all'impatto e alla probabilità di ogni evento rischioso.

Al fine di evitare sottostime dei rischi, le valutazioni effettuate sulla base dell'esperienza pluriennale del RPCT sono state ponderate con il criterio generale della prudenza al fine di evitare la sottostima dei rischi. Si ritiene che il metodo utilizzato per valutare il rischio sia corretto, tenuto conto che il principale indice utilizzato per stimare il livello della corruzione nei vari Stati è il *Corruption perceptions index*, elaborato annualmente dall'Organizzazione Transparency international.

Infine, si evidenzia che il documento di mappatura dei processi e gestione del rischio (**ALLEGATO II**) è stato redatto anche alla luce delle novità introdotte dall'Aggiornamento 2023 al PNA 2022, con particolare riferimento agli aspetti concernenti la contrattualistica pubblica.

**ALLEGATO II: MAPPATURA DEI PROCESSI - MISURE SPECIFICHE PER
LA GESTIONE DEL RISCHIO**

Misure generali

Mentre nell'allegato III vengono indicate le misure specifiche di prevenzione della corruzione, collegate agli specifici processi, di seguito sono riportate le **Misure generali**, che si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera amministrazione.

Di seguito sono riportate le misure di prevenzione previste in relazione a tali obblighi, secondo quanto indicato dal PNA 2019, con l'indicazione dei principali riferimenti normativi che disciplinano i diversi istituti. Inoltre sono stati riportati aggiornamenti in base a quanto previsto dal PNA 2022.

1. Misure sull'accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica

Si tratta di misure che costituiscono tutele di tipo preventivo e non sanzionatorio, volte a impedire l'accesso o la permanenza nelle cariche pubbliche di persone coinvolte in procedimenti penali, nelle diverse fasi di tali procedimenti. In materia coesistono diverse norme che determinano conseguenze nel caso di procedimento/condanna penale:

- Legge n. 97/2001 Norme sul rapporto procedimento penale e procedimento disciplinare
- Art. 35-bis d.lgs 165/01 introdotto dalla legge 190/2012
- Art. 3 d.lgs. 39/2013 Inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione

MISURE DI PREVENZIONE

- | |
|--|
| 1. Formazione in merito ai reati nei confronti della Pubblica amministrazione e relative conseguenze |
| 2. Prevedere nel codice di comportamento l'obbligo per i dipendenti di comunicare in modo tempestivo l'avviso di avvio di procedimento penale/rinvio a giudizio – formazione sul Codice di comportamento |

2 Rotazione straordinaria

L'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 165/2001 (lettera aggiunta dall'art. 1, co. 24, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 recante "*Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini*"),

dispone che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali “provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttivi”

In materia l'ANAC ha adottato apposite linee guida per fornire chiarimenti per la corretta applicazione dell'istituto (delibera 215/2019)

MISURE DI PREVENZIONE
1. Formazione in merito ai reati nei confronti della Pubblica amministrazione e relative conseguenze
2. Prevedere nel codice di comportamento l'obbligo per i dipendenti di comunicare in modo tempestivo l'avviso di avvio di procedimento penale/rinvio a giudizio – formazione sul Codice di comportamento

3 Doveri di comportamento

Tra le misure di prevenzione della corruzione i codici di comportamento rivestono nella strategia delineata dalla l. 190/2012 un ruolo importante, costituendo lo strumento che, più di altri, si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in connessione con i PTPCT. A tal fine, l'art. 1, co. 44 della legge. 190/2012, riformulando l'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001 rubricato “*Codice di comportamento*”, ha attuato una profonda revisione della preesistente disciplina dei codici di condotta.

Per quanto riguarda il Comune di Torgiano, con deliberazione di Giunta comunale n. 163 del 13/12/2022 è stato adottato un nuovo Codice di comportamento, in attuazione dell'art. 54 del d.lgs 165/01, come modificato dall'art. 4, comma 1, lettera a), legge n. 79 del 2022⁶

MISURE DI PREVENZIONE
- Attività di formazione rivolta a tutti i dipendenti sia a tempo determinato che indeterminato, compresi collaboratori e consulenti in materia di codice di comportamento

⁶ La modifica ha riguardato l'introduzione del comma 1 bis, che testualmente prevede: “Il codice contiene, altresì, una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione.

- Inserimento negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi e lavori di apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice di Comportamento

4 Conflitto di interessi

La tutela anticipatoria di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso la individuazione e la gestione del conflitto di interessi. La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente. Si tratta dunque di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria.

La disciplina del conflitto di interessi è prevista in diverse norme che attengono diversi profili:

- Art 6 bis legge 241/90, in relazione ai procedimenti amministrativi in generale
- Codice di Comportamento dipendenti pubblici – DPR62/2013 e Codice adottato da ogni Ente.
- Art 42 D.lgs 50/2016 in materia di contratti pubblici

Il tema del Conflitto di interessi è stato ampiamente affrontato dall'Anac, con particolare riferimento all'ambito dei contratti pubblici.

Con delibera nr. 494 del 05 giugno 2019 l'Anac ha adottato le Linee Guida n. 15 recanti «Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici». Inoltre i PNA hanno dedicato particolare spazio al conflitto di interesse. Da ultimo il PNA 2022 dedica un apposito paragrafo al conflitto di interessi in materia di contratti pubblici.

Il PNA 2022 dopo aver ribadito come la disciplina generale in materia di conflitto di interessi è di particolare rilievo per la prevenzione della corruzione, mette in evidenza il particolare valore della prevenzione del conflitto di interessi nell'attuazione del PNRR. Il Regolamento UE istitutivo del dispositivo di ripresa e resilienza impone agli Stati membri, fra l'altro, l'obbligo di fornire alla Commissione i dati del titolare effettivo del destinatario dei fondi o dell'appaltatore "in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interesse". In tal senso l'ANAC, con il PNA 2022, raccomanda di inserire nei PTPCT o nella sezione anticorruzione e trasparenza dei PIAO, quale misura di prevenzione della corruzione, la richiesta alle SSAA di dichiarare il titolare effettivo e la previsione di una verifica a campione che la dichiarazione sia stata resa.

Rinviando alle normative, alle Linee guida, ai PNA sopraindicati per la definizione dell'istituto del conflitto di interesse, il suo ambito soggettivo di applicazione, gli obblighi specifici a carico delle Amministrazione e dei RUP, di seguito sono indicate le misure di prevenzione.

MISURE DI PREVENZIONE	
1.	Presentazione dichiarazione, all'atto dell'assegnazione all'ufficio di Responsabile di Area, attestante l'assenza di situazione conflitto di interesse
2.	Presentazione dichiarazione di assenza di conflitto di interesse da parte del RUP. Se la figura del RUP coincide con il Responsabile di Area, è possibile effettuare tale dichiarazione nel testo della determina. E' necessario che la dichiarazione abbia data certa. Per gli interventi PNRR, viste le Circolare RGS, la dichiarazione è effettuata con dichiarazione separata ai sensi DPR 445/00 firmata digitalmente o protocollata.
3.	Predisposizione modelli dichiarazione assenza conflitti di interesse
4.	Prevedere nei bandi/lettere di invito obbligo per gli Operatori Economici di indicare il Titolare effettivo della società
5.	Proceduralizzazione dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: I soggetti che ritengono di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, hanno il dovere di segnalarlo. La finalità di prevenzione si attua mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione o atto endoprocedimentale del titolare dell'interesse che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse. La segnalazione del conflitto di interessi, deve essere tempestiva e indirizzata al dirigente o al superiore gerarchico o, in assenza di quest'ultimo, all'organo di indirizzo, che, esaminate le circostanze, valuta se la situazione rilevata realizza un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Nel caso che la situazione di conflitto di interessi riguardi il Responsabile dell'Area, la segnalazione viene indirizzata al RPCT. Il RUP/Responsabile di Area coinvolge, con funzione consultiva, il RPCT al fine di valutare ipotesi di eventuale conflitto di interessi.
6.	Formazione specifica in materia di conflitto di interesse

5 Le inconfiribilità/incompatibilità di incarichi

La disciplina dettata dal decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, concerne le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001. Il complesso intervento normativo si inquadra nell'ambito delle misure volte a garantire l'imparzialità dei funzionari pubblici, al riparo da condizionamenti impropri che possano provenire dalla sfera politica e dal settore privato. Le disposizioni del decreto tengono conto dell'esigenza di evitare che lo svolgimento di certe attività/funzioni possa agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli al fine di ottenere incarichi dirigenziali e posizioni assimilate e, quindi, comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita.

L'attività di vigilanza in merito all'applicazione del d.lgs 39/2013 spettano sia all'ANAC che al RPCT; quest'ultimo esercita tale attività anche mediante la previsione di specifiche misure contenute nel PTPCT/PIAO

In base all'art. 20 d.lgs. 39/2013, all'atto di conferimento dell'incarico, l'interessato presenta una dichiarazione di assenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità. Inoltre, nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità di cui al presente decreto. Le dichiarazioni di cui ai commi 1 e 2 sono pubblicate nel sito della pubblica amministrazione, ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico che ha conferito l'incarico.

MISURE DI PREVENZIONE

1. Presentazione dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità e incompatibilità al momento conferimento incarico (art 20 all'art. d.lgs. 39/2013) - predisposizione opportuna modulistica per facilitare la presentazione delle autodichiarazioni. Le autodichiarazioni, in base a quanto previsto dal PNA 2019 e dalle linee guida ANAC sopraindicate, devono essere prodotte e controllate possibilmente prima del conferimento dell'incarico e per gli incarichi pluriennali almeno una volta all'anno
2. Formazione in merito alla normativa in materia di inconferibilità e incompatibilità incarichi con particolare riferimento al d.lgs 39/2013

6 Prevenzione della corruzione nella formazione di commissione e nelle assegnazioni agli uffici: art. 35-bis d.lgs 165/2001

L'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 prevede, per coloro che sono stati condannati, anche **con sentenza non passata in giudicato**, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, il divieto:

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

La nomina in contrasto con l'art. 35-bis determina la illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento.

Come precisato dal P.N.A. 2019, le limitazioni previste dalle citate disposizioni non si configurano come misure sanzionatorie di natura penale o amministrativa, bensì hanno natura preventiva e mirano a evitare che i principi di imparzialità e buon andamento dell'agire amministrativo siano o possano apparire pregiudicati a causa di precedenti comportamenti penalmente rilevanti, proprio con riguardo ai reati contro la p.a

MISURE DI PREVENZIONE	
1.	richiedere al soggetto interessato l'autodichiarazione in merito all'assenza di condanne penali anche non definitive
2.	effettuare le verifiche sulla autodichiarazioni presentate

7 Incarichi extraistituzionali

La disciplina dello svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni incarichi extra-istituzionali è contenuta dall'art. 53 del d.lgs 165/01, rubricato "compatibilità, cumulo di impieghi e incarichi" ..

In via generale i dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o svolgere attività che presentano i caratteri dell'abitudine e professionalità o esercitare attività imprenditoriali, secondo quanto stabilito agli articoli 60 e seguenti del d.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato.

La possibilità per i dipendenti pubblici di svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti pubblici o privati è regolata dalle disposizioni dell'art. 53 che prevede un regime di **autorizzazione** da parte

dell'amministrazione di appartenenza, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati che tengano conto della specifica professionalità e del principio di buon andamento della pubblica amministrazione. Ciò allo scopo di evitare che le attività extra istituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'ufficio o che possano interferire con i compiti istituzionali. La l. 190/2012 è intervenuta a modificare l'art. 53 in ragione della connessione con il sistema di prevenzione della corruzione ove si consideri che lo svolgimento di incarichi extraistituzionali può determinare situazioni idonee a compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa per favorire interessi contrapposti a quelli pubblici affidati alla cura del dirigente o funzionario. È stato pertanto aggiunto ai criteri per il rilascio dell'autorizzazione quello volto a escludere espressamente situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite (art. 53, co. 5 e 7).

MISURE DI PREVENZIONE

1. Formazione in merito alla disciplina degli incarichi extra istituzionali
2. Predisporre modelli di autorizzazione

8 Divieti post-employment (pantouflage)

L'art. 1, co. 42, lett. l), della l. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del d.lgs. 165/2001 il co. 16-ter che dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti. La disposizione è volta a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione potrebbe preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Allo stesso tempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi

una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

Il PNA 2022 dedica un apposito paragrafo al pantouflage, prevedendo tra l'altro l'attività di vigilanza dell'ANAC, che verifica l'inserimento nei PTPCT o nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO delle pubbliche amministrazioni di misure adeguate volte a prevenire tale fenomeno.

MISURE DI PREVENZIONE
1. inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage
2. previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto.
3. previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma
4. Formazione in merito all'istituto del pantouflage rivolta ai Responsabili di Area

9. I protocolli di legalità - patti d'integrità

Il PNA 2019 definisce I protocolli di legalità o patti di integrità come strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (ex art. 97 Cost.) e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici.

Il riconoscimento normativo di tali strumenti è stato attuato dall'art. 1, co. 17, della l. 190/2012, che ha testualmente previsto " *Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara*". In base a tale normativa si riconosce la possibilità per le stazioni appaltanti di prevedere un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara. Condizioni che ampliano gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto -

che sotto il profilo del contenuto - nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento nell'aggiudicazione del contratto.

Da ultimo, l'istituto dei protocolli di legalità ha ricevuto un apposito riconoscimento all'interno del Codice Antimafia, ad opera del recente D.L. 76/2020 (cd. Decreto Semplificazioni) convertito in legge nr. 120/2020. In particolare l'art. 3 comma 7, di tale Decreto ha introdotto nel Codice Antimafia l'art. 83 bis, rubricato "Protocolli di legalità". Si tratta di un intervento normativo finalizzato a rafforzare i presidi di legalità in una situazione emergenziale che potrebbe agevolare "gli appetiti" delle organizzazioni criminali. Nello specifico il comma 3 del nuovo art 83 bis prevede che "Le stazioni appaltanti prevedono negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto dei protocolli di legalità costituisce causa di esclusione dalla gara o di risoluzione del contratto".

MISURE DI PREVENZIONE

1. inserimento di nei bandi, avvisi e lettere di invito la formula "mancato rispetto dei protocolli di legalità costituisce causa di esclusione dalla gara o di risoluzione del contratto"
2. formazione degli operatori in materia di protocolli di legalità/patti d'integrità – opportunità organizzazione corso formazione in collaborazione con la Prefettura

10. Rotazione del personale

La rotazione c.d. "ordinaria" del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. Essa è stata introdotta nel nostro ordinamento, quale misura di prevenzione della corruzione, dalla legge 190/2012 - art. 1, co. 4, lett. e), co. 5 lett. b), co. 10 lett. b). Come ha precisato l'ANAC, la rotazione costituisce una misura organizzativa preventiva, finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

Resta fermo che l'attuazione della misura della rotazione ordinaria è rimessa alla autonoma programmazione delle amministrazioni in modo che sia adattata alla concreta situazione dell'organizzazione e degli uffici.

Il PNA 2019 prende anche atto delle difficoltà per le amministrazioni di piccole dimensioni (come i piccoli comuni) di attuare la misura della rotazione ordinaria. In casi del genere è necessario che le amministrazioni motivino adeguatamente nel PTPCT le ragioni della mancata applicazione

dell'istituto. Le amministrazioni sono comunque tenute ad adottare **misure alternative** per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione. In particolare dovrebbero essere sviluppate altre misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, a cominciare, ad esempio, da quelle di trasparenza.

MISURE DI PREVENZIONE

Considerate le ridotte dimensioni dell'Ente e l'esiguità del personale la misura della rotazione ordinaria risulta di difficile attuazione. In alternativa alla rotazione dei Responsabili di Area si prevede:

- di assegnare, per quanto possibile, l'istruttoria del procedimento al personale dell'Ufficio con atti formali del Responsabile
- prevedere una formalizzazione dell'istruttoria da parte del Responsabile del Procedimento diverso dal Responsabile del Provvedimento
- prevedere, compatibilmente con la situazione organizzativa, una rotazione funzionale nello svolgimento attività istruttorie

11. Adozione di misure per la tutela del whistleblower

In Italia l'istituto giuridico c.d. whistleblowing è stato introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190. L'art. 1 co. 51 della richiamata legge ha inserito l'art. 54-bis all'interno del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, che prevede un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Tale istituto è stato riformato dalla legge 30 novembre 2017 n. 179, «*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*», (di seguito l. 179), entrata in vigore il 29 dicembre 2017. A seguito di tale intervento legislativo l'ANAC ha adottato con Deliberazione n. 469 del 9 giugno 2021 le «*Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*».

Nel P.N.A. 2019 la tutela del whistleblower è definita come misura generale e obbligatoria finalizzata alla prevenzione della corruzione. E' pertanto necessario organizzare un sistema di gestione delle segnalazioni che garantisca la riservatezza. Il Sistema oltre a tenere traccia delle operazioni eseguite dovrà offrire idonee garanzie a tutela della riservatezza, integrità e disponibilità dei dati e informazioni.

Si deve segnalare che con delibera Anac 1° luglio 2020 è entrato in vigore il Regolamento sul Whistleblowing, «*Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio*

del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001".

L'intera materia del whistleblowing è stata completamente innovata dal D.lgs. 10 marzo 2023 nr. 24, attuativo della direttiva UE 2019/1937. Il Decreto ha infatti abrogato l'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001 e introdotto una nuova disciplina riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

In attuazione di tale normativa l'ANAC, è stato istituito un canale di segnalazione interna messo a disposizione di tutti, dipendenti, collaboratori, fornitori e cittadini, come nuovo strumento per contrastare la corruzione.

Si tratta di una piattaforma informatica attivata nell'ambito del progetto WhistleblowingPA promosso da Transparency International Italia e Whistleblowing Solutions che permette di inviare segnalazioni di illeciti di cui si è venuti a conoscenza in maniera sicura e confidenziale.

Tra i principali vantaggi di questo strumento vi è la possibilità di segnalare in maniera anonima e di dialogare con il ricevente della segnalazione, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione del Comune interessato, per approfondire ulteriormente la vicenda.

A seguito di ciò il Segretario Comunale / RPCT ha trasmesso a tutti i dipendenti una direttiva interna avente ad oggetto: *"Gestione associata delle segnalazioni WHISTLEBLOWING. Attivazione del canale interno in forma associata ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023"*

MISURE DI PREVENZIONE

1. Gestione informatizzata delle segnalazioni tramite piattaforma digitale (progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali). Le segnalazioni sono indirizzate al RPCT, che provvederà alla gestione di tale segnalazione in modo conforme all'art. 54 bis D.Lgs. 267/00 e alle Linee Guida adottate dall'ANAC. Link alla pagina dedicata alle segnalazioni: <https://comuneditorgiano.whistleblowing.it/>
2. Formazione in merito all'istituto del whistleblower

12. Trasparenza

Il d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016, ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa oggi come «accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione

degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche». Il legislatore ha attribuito un ruolo di primo piano alla trasparenza affermando, tra l'altro, che essa concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è anche da considerare come condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integrando il diritto ad una buona amministrazione e concorrendo alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino. La trasparenza assume, così, rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica, come già l'art. 1, co. 36 della legge 190/2012 aveva sancito. Dal richiamato comma si evince, infatti, che i contenuti del d.lgs. 33/2013 «integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione».

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Responsabili.

Altra novità estremamente importante introdotta dal d.lgs 97/2016 è stata la piena integrazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, ora Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Pertanto, l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non è più oggetto di un atto separato ma diventa parte integrante del Piano come "apposita sezione". Come l'Autorità ha indicato nella delibera n. 1310/2016 il PTPCT deve contenere una sezione dedicata alla trasparenza, impostata come atto fondamentale, con il quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati. Al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni (art. 43, co. 3, d.lgs. 33/2013), caratteristica essenziale della sezione è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione. In essa è presente uno schema in cui, per ciascun obbligo, sono espressamente indicati i nominativi dei soggetti e gli uffici responsabili di ognuna delle citate attività. È in ogni caso consentita la possibilità di indicare, in luogo del nominativo, il responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione, purché il nominativo associato alla posizione sia chiaramente individuabile all'interno dell'organigramma dell'ente. Si tratta peraltro, in questo, caso di una soluzione analoga a quella già adottata in tema di responsabilità dei procedimenti amministrativi di cui all'art. 35 del d.lgs. 33/2013.

Come anche evidenziato nel PNA 2023, importanti novità sono intervenute in materia di trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 36/2023.

La disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinviene oggi all'art. 37 del d.lgs. 33/2013 e nel nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36/2023 che ha acquistato efficacia dal 1° luglio 2023 (art. 229, co. 2).

In particolare, sulla trasparenza dei contratti pubblici il nuovo Codice ha previsto:

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);
- che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013.

Il D.lgs 36/2023 ha anche modificato il d.lgs 33/2013 prevedendo forme di semplificazione⁷.

A completamento del quadro normativo descritto occorre richiamare i provvedimenti dell'Autorità che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 1° gennaio 2024:

- la **deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023** recante "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale".

⁷ sostituzione, ad opera dell'art. 224, co. 4 del Codice, dell'art. 37 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture" con il seguente: "1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78. 2. Ai sensi dell'articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori." – che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del d.lgs. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023; – che l'art. 28, co. 3 individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1° luglio 2023, dell'art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012.

- la **deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023, integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023** e ss.mm.ii. recante “Adozione del provvedimento di cui all’articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e relativo allegato 1). In particolare, con tale delibera, l’Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell’articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell’articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;
- con l’inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un **collegamento ipertestuale** che rinvia ai dati relativi all’intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell’ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall’avvio all’esecuzione;
- con la pubblicazione in “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell’Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

Nel PNA 2023 (aggiornamento 2022) vi è anche una sezione dedicata a ricostruire la normativa da applicare nei “periodi transitori”. Infatti il PNA 2022, adottato dall’ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, ha previsto, in apposito allegato, nuove modalità di pubblicazione dei dati relativi ai contratti pubblici. Questa modalità di pubblicazione viene superata dal 01.01.2024 dalle previsioni del nuovo codice dei contratti. Nello specifico l’Allegato 9 del PNA 2022 prevede che la sezione trasparenza relativa ai contratti pubblici contenga:

- *Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare*
- *Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture*
- *Trasparenza nella partecipazione di portatori di interessi e dibattito pubblico*
- *Avvisi di pre-informazione*
- *Delibere a contrarre*
- *Avvisi e bandi*
- *Procedure negoziate afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal PNRR e dal PNC e dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell’Unione europea*
- *Commissione giudicatrice*
- *Avvisi relativi all’esito della procedura*
- *Avviso sui risultati della procedura di affidamento diretto*

- *Avviso di avvio della procedura e avviso sui risultati della aggiudicazione di procedure negoziate senza bando*
- *Verbali delle commissioni di gara*
- *Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC*
- *Contratti*
- *Collegi consultivi tecnici*
- *Fase esecutiva*
- *Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione*
- *Concessioni e partenariato pubblico privato*
- *Affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile*
- *Affidamenti in house*
- *Elenchi ufficiali di operatori economici riconosciuti e certificazioni*
- *Progetti di investimento pubblico*

L'ANAC ha infine rivisto anche le modalità di pubblicazione, che d'ora in poi dovranno seguire queste regole:

- non dovranno più avvenire sui siti delle amministrazioni in ordine temporale di emanazione degli atti
- le pubblicazioni dovranno invece essere ordinate per tipologia di appalto, in modo che l'utente e il cittadino possano conoscere l'evolversi di un contratto pubblico, con allegati tutti gli atti di riferimento.

Sulla base di quanto sopra si ritiene opportuno procedere all'implementazione della sezione contratti dell'Amministrazione trasparente alla luce della normativa vigente.

Per quanto concerne il Comune di Torgiano, poiché negli ultimi anni la sede di Segreteria Comunale è risultata vacante, si sono registrate alcune difficoltà nell'implementazione degli adempimenti previsti dalla legge 33/2013. La giunta comunale, pertanto, con deliberazione 13 del 16.02.2023 ha ritenuto opportuno fornire al nuovo Segretario Comunale RPCT indirizzi strategici per lo svolgimento dei compiti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, al fine di colmare le carenze attualmente presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito dell'Ente, dando mandato al medesimo RPCT di predisporre uno o più specifici obiettivi di performance, individuale e/o organizzativa, che verranno definiti nell'ambito del PIAO 2023/2025 Sez. 2.2. "Performance".

A tal fine, è stata istituita, ai sensi comma 7 art. 1 legge 190/2012 e del PNA 2022, una struttura organizzativa a supporto delle attività del RPCT, denominata "**Nucleo Trasparenza e Controllo**", mediante l'assegnazione di compiti di specifica responsabilità ad una unità di personale, individuata tra il personale in servizio dell'Ente, con compiti di

- Monitoraggio sito web istituzionale, sez. "Amministrazione Trasparente"
- Supporto ai Responsabili di Area e/o referenti per le attività di pubblicazione dei dati e/o di monitoraggio

- Richiesta dati, documenti ed informazioni ai Responsabili di Area ed al Responsabile per la Transizione Digitale per le pubblicazioni ed i controlli di competenza del RPCT
- Segnalazioni al RPCT in caso di ritardi od omissioni nella pubblicazione
- Funzione di supporto operativo al RPCT in materia di prevenzione corruzione e per le attività di controllo interno sugli atti ex art.147-bis TUEL
- Supporto agli uffici nella gestione dell'accesso civico "semplice" e accesso civico "generalizzato"
- Supporto al Responsabile dell'Area Amministrativa ed al RTD nel processo di revisione/adequamento normativo del sito web istituzionale

Nella tabella di cui all'**ALLEGATO III** del presente Piano, sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

**ALLEGATO III: SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" -
ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

13. Formazione del personale in tema di anticorruzione

Nel triennio 2025-2027 è previsto lo svolgimento di adeguate attività formative sia di livello generale rivolte a tutti i dipendenti, mirate all'aggiornamento delle competenze e dei comportamenti in materia di etica e della legalità, nonché di livello specifico rivolte ai Responsabili dei servizi e al personale segnalato dai Responsabili medesimi e intese ad approfondire tematiche settoriali in relazione ai diversi ruoli svolti, come meglio esplicitato nel piano di formazione allegato al PIAO.

14. Potere sostitutivo

E' stato individuato espressamente nel Segretario Comunale il soggetto al quale attribuire il potere sostitutivo di cui all'articolo 2, comma 9 bis, della legge 241/90, come modificato dal decreto legge 5/2012 convertito nella legge 35/2012.

In base alla normativa in materia, decorso inutilmente il termine per la conclusione del procedimento, i privati possono rivolgersi al Segretario Comunale perché, entro un termine pari alla metà di quello originariamente previsto, concluda il procedimento attraverso le strutture competenti o con la nomina di un commissario.

Le richieste di intervento sostitutivo dovranno essere inoltrate al seguente indirizzo di posta elettronica certificata (PEC): comune.torgiano@postacert.umbria.it – ovvero a mezzo email: segretariocomunale@comune.torgiano.pg.it.

15. Il sistema dei controlli interni

Il Comune di Torgiano è dotato di un Regolamento sui controlli interni ex art.147-bis DLgs 267/2000, approvato con deliberazione del Consiglio comunale 69 del 27.11.2014

Con nota prot. 2385 del 03.03.23 il Segretario Comunale ha emanato una specifica circolare in materia di controllo successivo di regolarità amministrativa e contabile individuando le relative modalità operative e gestionali.

Il piano dei controlli è predisposto ed attuato tenendo conto dello stretto collegamento che esiste tra il sistema dei controlli interni ed il sistema dell'anticorruzione ed anche nell'attività di controllo degli atti si tiene conto delle aree di rischio individuate dalla legge o ritenute tali nell'ente. I report dei controlli effettuati sono inviati al Nucleo di Valutazione – ai Responsabili di Area – al Revisore dei Conti – al Sindaco – alla giunta comunale.

I report sono corredati da direttive del Segretario e schemi di atti-tipo, ai quali i Responsabili devono attenersi per assicurare la regolarità dell'azione amministrativa, nella convinzione che il rispetto delle regole ed il perseguimento di un elevato livello di legalità dell'azione amministrativa costituiscono in sé strumenti di prevenzione in quanto contrastano la formazione di un terreno favorevole allo sviluppo di fenomeni corruttivi o comunque illeciti.

Per quanto concerne i controlli interni sugli atti afferenti al PNRR, si rimanda al paragrafo successivo.

16. Focus PNRR

Il 18 febbraio 2021 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale UE il Regolamento 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021, che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza c.d. Recovery Fund. Sulla base di tale atto l'Italia ha presentato il 30 aprile 2021 il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, approvato dal Consiglio ECOFIN del 13 luglio 2021. Si tratta per il nostro Paese di un'opportunità imperdibile di sviluppo, investimenti e riforme. Regioni ed Enti locali sono responsabili, in qualità di soggetti attuatori, della realizzazione di una quota significativa degli investimenti previsti dal Piano, con riferimento alle diverse "missioni", dalla digitalizzazione, alla transizione ecologica, alla cultura, all'inclusione e coesione e alla salute, per complessivi 87,4 miliardi (comprensivi di 15.9 miliardi di fondo complementare). Per gli Enti locali, e soprattutto per gli Enti di minori dimensioni, si tratta di una sfida enorme, che dovrà essere affrontata introducendo sin da subito modifiche organizzative in un'ottica di razionalizzazione e semplificazione dei processi. Le amministrazioni locali sono e saranno impegnate nel corso del 2022 nella predisposizione di progetti per la partecipazione ai bandi attraverso i quali vengono concessi i finanziamenti. Nelle fasi successive, ottenuti i finanziamenti, gli Enti dovranno procedere all'attuazione degli interventi e alla

loro rendicontazione, garantendo il rispetto di una serie di principi e obblighi, che caratterizzano gli interventi finanziati dal PNRR: principio di non arrecare danno significativo all'ambiente (DNSH)", contributo all'obiettivo climatico e digitale, obbligo di conseguimento di target e milestone e degli obiettivi finanziari, obbligo di assenza del c.d. doppio finanziamento. Inoltre gli interventi devono essere attuati nel rispetto del principio di "sana gestione finanziaria" in particolare in materia di prevenzione dei conflitti di interessi, delle frodi, della corruzione e del recupero dei fondi indebitamente assegnati. Si tenga presente che gli interventi PNRR sono programmi di spesa basati sulle prestazioni (performance based) e non sulla spesa. Pertanto la realizzazione delle riforme e degli interventi finanziati sarà monitorata periodicamente attraverso l'avanzamento delle fasi rilevanti di natura amministrativa e procedurale (milestone) e i risultati attesi concordati ex ante e temporalmente scadenziati (target).

Come precisato dalla Circolare della Ragioneria dello Stato nr. 9 del 10 febbraio 2022, i Soggetti attuatori sono responsabili dell'avvio, dell'attuazione e della funzionalità dei singoli progetti, della regolarità delle procedure e delle spese rendicontate a valere sulle risorse del PNRR, nonché del monitoraggio circa il conseguimento dei valori definiti per gli indicatori associati ai propri progetti.

Per lo svolgimento di tali attività, i Soggetti attuatori operano attraverso la propria struttura ordinaria di gestione amministrativa, anche avvalendosi, laddove ritenuto opportuno, delle strutture esistenti dedicate all'attuazione di programmi e/o progetti finanziati da altre risorse europee o nazionali.

Essi assicurano che tutti gli atti, i contratti e i provvedimenti di spesa adottati per l'attuazione degli interventi del PNRR siano sottoposti ai controlli ordinari di legalità e ai controlli amministrativo contabili previsti dalla legislazione nazionale applicabile. I Soggetti attuatori assicurano altresì la completa tracciabilità delle operazioni e la tenuta di una apposita codificazione contabile per l'utilizzo delle risorse PNRR, e provvedono a conservare tutti gli atti e la documentazione giustificativa su supporti informativi adeguati, rendendoli disponibili per lo svolgimento delle attività di controllo e di audit da parte degli organi competenti.

Le "Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione delle Misure PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti attuatori" approvate con Circolare MEF nr. 30 del 11 Agosto 2022, specificano nel dettaglio gli obblighi che i soggetti attuatori assumono in tema di controllo:

- a) controllo di regolarità amministrativo – contabile delle spese esposte a rendicontazione;
- b) controllo del rispetto delle condizionalità e di tutti gli ulteriori requisiti connessi alle Misure (investimenti/riforme) PNRR, in particolare del principio DNSH, del contributo che i progetti devono assicurare per il conseguimento del Target associato alla misura di riferimento, del contributo all'indicatore comune e ai tagging ambientali e digitali nonché dei principi trasversali PNRR.

c) controllo dell'adozione di misure di prevenzione e contrasto di irregolarità gravi quali frode, conflitto di interessi, doppio finanziamento nonché verifiche dei dati previsti dalla normativa antiriciclaggio ("titolare effettivo");

d) attività di rendicontazione, sul sistema informativo utilizzato (ReGis), delle spese sostenute ovvero dei costi maturati in caso di utilizzo di opzioni di semplificazione dei costi.

Il ruolo di Soggetti Attuatori assunto degli Enti locali, oltre ad essere una grande opportunità, comporta anche un aumento di rischi di fenomeni corruttivi, o comunque di opacità nella gestione delle risorse pubbliche. Come evidenzia l'ANAC nel PNA 2022, "l'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative".

Per le ragioni sopra indicate, il PNA 2022 indica alle amministrazioni di concentrarsi nell'individuazione di misure di prevenzione della corruzione, in quei settori in cui vengono gestiti fondi strutturali e del PNRR e in cui è necessario mettere a sistema le risorse disponibili (umane, finanziarie e strumentali) per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti alla creazione di valore pubblico. In tali ambiti, infatti, ribadisce l'ANAC, è più elevato il rischio di fenomeni corruttivi dovuto alle quantità di flusso di denaro coinvolte.

La prima fase per una corretta gestione del rischio è sicuramente l'individuazione e valutazione dei rischi connessi all'attuazione del PNRR, rischi che concernono essenzialmente l'ambito contrattuale, sia nella procedura di scelta del contraente che in sede di esecuzione del contratto. Ovviamente molti di questi rischi coincidono con quelli indicati nell'allegato III (misure specifiche).

RISCHIO	VALUTAZIONE RISCHIO	MISURE DI PREVENZIONE
Mancato rispetto delle milestone e dei target definiti in sede di presentazione del progetto ammesso al finanziamento e in relazione ai quali sono stati presi accordi vincolanti da parte dell'Ente.	È un rischio che, anche se non concerne aspetti corruttivi, può comportare gravi conseguenze per l'Ente. Ritardi e inadempimenti rispetto ai cronoprogrammi stabiliti comportano la revoca dei finanziamenti.	<ul style="list-style-type: none"> - Attivazione sistema di Governance interno per monitoraggio stato avanzamento procedure di affidamento e stato avanzamento lavori (verifica rispetto milestone) - Attivazione sistema di controllo di gestione per valutazione raggiungimento target (in termini quantitativi e qualitativi)

<p>Mancato rispetto “condizionalità” previste normativa sul PNRR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - principio di non arrecare danno significativo all’ambiente (DNSH)”; - contributo all’obiettivo climatico e digitale; - obbligo di assenza del c.d. doppio finanziamento; - misure di incentivazione pari opportunità generazionali, di genere, e per l’inclusione lavorativa delle persone con disabilità 	<p>Il mancato rispetto di tali condizionalità può comportare vizi degli atti adottati e conseguenti problematiche in sede di rendicontazione sul Regis – rischio revoca /riduzione contributi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione adeguata in materia di normativa (leggi, regolamenti, circolari) attinente al PNRR. - Predisposizione determine e contratti tipo contenenti principi e condizionalità PNRR.
<p>Conflitto di interessi</p>	<p>l’art. 22, co. 1, del Regolamento UE 241/202178 prevede espressamente che gli Stati membri, adottano tutte le opportune misure per tutelare gli interessi finanziari dell'Unione in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Compilazione attestazione assenza conflitto di interesse (autodichiarazione ai sensi DPR 445/00) da parte del RUP - Attestazione assenza conflitto di interesse da parte operatori economici - Previsione obbligo di fornire alla S.A. dati relativi ai dati del titolare effettivo destinatario fondi
<p>Mancato rispetto degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza</p>	<p>I beneficiari dei progetti finanziati nell'ambito del PNRR sono tenuti a garantire il rispetto degli obblighi in materia di comunicazione e informazione previsti dall'art. 34 del Regolamento (UE) n. 241/2021. Rischio revoca finanziamento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Indicare nella documentazione progettuale che il progetto è finanziato nell'ambito del PNRR, con esplicito riferimento al finanziamento da parte dell'Unione europea e all'iniziativa Next Generation EU. - Attivare pagine sito Internet contenete dati progetti finanziati dal PNRR

In relazione ai compiti sopra indicati è necessario predisporre le soluzioni organizzative che consentano un presidio costante sul rispetto degli adempimenti a carico dei soggetti attuatori e adottare misure adeguate al fine di garantire la correttezza delle procedure di affidamento e spesa, prevenendo frodi e fenomeni corruttivi.

Il Comune di Torgiano, in merito a quanto sopra, ha previsto:

- Attivazione di un sistema di Governance interna adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 152 del 27.10.2022, attraverso la costituzione di una Cabina di Regia con un ruolo di coordinamento della gestione e di presidio continuativo dell'avanzamento degli interventi, in relazione alle milestone e ai target, vigilando costantemente su eventuali ritardi e criticità attuative.
- Predisposizione di schemi di determinazioni di affidamento lavori, servizi e forniture e schemi dei relativi contratti contenenti tutti gli adempimenti necessari previsti dalle normative in materia di PNRR e nello specifico:
 - Rispetto condizionalità in materia di rispetto principio di non arrecare danno all'ambiente (DNSH) e tagging climatico;
 - Adempimenti in materia di parità di genere negli affidamenti, ai sensi art 47 Decreto Legge 77/2021 e Linee guida sulla "parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" adottate con Decreto interministeriale del 7 dicembre 2022
 - Rispetto principio divieto doppio finanziamento
 - Inserimento riferimenti alle penali per ritardo.
- Rafforzamento delle verifiche in materia di conflitto di interesse, dando indicazione ai RUP di predisporre autodichiarazioni ai sensi DPR 445/2000 di attestazione assenza conflitto di interesse e predisponendo la relativa modulistica
- Rafforzamento controlli interni di regolarità amministrativa ai sensi art. 147 bis a cura del Segretario comunale, prevedendo un controllo su tutti i provvedimenti connessi all'attuazione del PNRR/PNC
- Monitoraggio rispetto termini previsti dai Decreti Semplificazione, dai cronoprogrammi progettuali e indicati nei contratti, al fine di garantire il rispetto delle Milestone e dei Target

MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Per garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano, è necessario definire un processo di monitoraggio e aggiornamento delle misure in esso contenute. In particolare, è necessario controllare l'adeguatezza delle misure implementate, attraverso la valutazione degli effetti conseguiti, verificare il rispetto per l'adozione delle misure contenute nel Piano e individuare eventuali nuovi o maggiori rischi, sia in processi già mappati che in quelli nuovi.

Il principale strumento di monitoraggio è la Relazione annuale del RPCT, con la quale, sulla base delle griglie di rilevazione predisposte dall'ANAC, deve essere illustrato lo stato di attuazione del Piano di prevenzione, e le principali criticità riscontrate. Tale relazione deve essere predisposta entro il 31.12 di ogni anno e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione "Altri contenuti - corruzione", in conformità alle indicazioni ANAC.

Il PNA 2022, adottato con delibera ANAC del 17 gennaio 2023, ribadisce che il monitoraggio è una fase di fondamentale importanza per il successo del sistema di prevenzione della corruzione. Tale

documento fornisce indicazioni per la programmazione e per l'attuazione del monitoraggio sulle misure di prevenzione della corruzione e sulla sezione trasparenza, prevedendo una forte collaborazione tra RPCT, Responsabili di Area e OIV.

Per quanto riguarda i piccoli enti (con meno di 50 dipendenti) il PNA prevede comunque un rafforzamento del monitoraggio, anche alla luce delle semplificazioni introdotte per tali enti. Inoltre stabilisce i criteri per calibrare il tipo di monitoraggio in base alle ulteriori soglie dimensionali.

Sulla base delle indicazioni del PNA 2022, il Comune di Torgiano, in quanto ente con numero di dipendenti al 31.12.2022 pari a n.31, applicherà il seguente sistema di monitoraggio:

PROCESSI MONITORATI	CAMPIONE	MODALITÀ E TEMPISTICHE	RESPONSABILI MONITORAGGIO
Processi attinenti al ruolo del Comune quale soggetto attuatore del PNRR/PNC	Almeno 50 %	Audit periodici (almeno due volte all'anno)	Rpct – Responsabili di Area – Cabina di Regia
Affidamenti Lavori beni e servizi	Almeno 30%	Audit periodici (almeno due volte all'anno)	Rpct – Responsabili di Area
Attuazione delle misure di trasparenza	Almeno 30%	Audit periodici (almeno due volte all'anno)	Rpct – Responsabili di Area – Nucleo Trasparenza e Controllo

SEZIONE III ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTO SEZIONE A - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il Comune è un ente territoriale che rappresenta la comunità e il territorio di riferimento: cura gli interessi, promuove lo sviluppo e tutela le specificità culturali e socioeconomiche. Gli organi e le competenze sono definiti dal D.lgs. 267/00, Testo Unico degli Enti locali.

Sono organi di governo: il Consiglio, la Giunta e il Sindaco. Quest'ultimo rappresenta l'Amministrazione ed è l'organo responsabile dell'amministrazione dello stesso.

La Giunta collabora con il Sindaco nel governo dell'Ente ai fini dell'attuazione degli indirizzi generali e politico amministrativi definiti dal Consiglio

GLI ORGANI DI GOVERNO DEL COMUNE DI TORGIANO:

- SINDACO del Comune di Torgiano: Liberti Eridano (mandato amministrativo 2024/2029)

<http://www.comune.torgiano.pg.it/pagine/il-sindaco>

- LA GIUNTA COMUNALE (composta dal Sindaco + 4 assessori):

Vicesindaco: PERSIA ATTILIO

Assessore: SPACCINI FRANCESCO

Assessore: CIRIMBILLI TATIANA

Assessore: FALASCHI ELENA

<http://www.comune.torgiano.pg.it/pagine/la-giunta>

- IL CONSIGLIO COMUNALE (composto dal Sindaco + 12 consiglieri comunali)

<http://www.comune.torgiano.pg.it/pagine/il-consiglio>

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA:

In base allo Statuto ed al vigente regolamento di organizzazione, la struttura organizzativa del Comune si ripartisce in Aree omogenee con a capo un Responsabile; ogni Area a sua volta è articolata in servizi, caratterizzati come unità operative intermedie ed Uffici con unità operative semplici.

Attualmente la struttura organizzativa dell'Ente è articolata in n.4 Aree funzionali.

Si evidenzia che con deliberazione di giunta comunale n.60 del 27/04/2023 è stato approvato il nuovo sistema di inquadramento dei profili professionali, in ossequio all'art.12 comma 6 CCNL 2019/2021.

Si riporta di seguito l'attuale organigramma dell'ente, sulla base della programmazione finanziaria del fabbisogno di personale approvata con il DUP 2025/2027:

I. AREA AMMINISTRATIVA		
Profilo	Area CCNL	Incarico EQ
1 Funzionario amministrativo	Funzionari	Responsabile di Area
1 Assistente sociale	Funzionari	
2 Istruttore amministrativo	Istruttori	
3 Collaboratore amministrativo	Operatori esperti	
TOTALE lavoratori assegnati: n.7		

II. AREA FINANZIARIA		
Profilo	Area CCNL	Incarico EQ
1 Funzionario contabile	Funzionari	Responsabile di Area
1 Istruttore amministrativo - contabile	Istruttori	
1 Istruttore contabile	Istruttori	
1 Collaboratore amministrativo	Operatori esperti	
TOTALE lavoratori assegnati: n.4		

III. AREA TECNICA		
Profilo	Area CCNL	Incarico EQ
1 Funzionario tecnico	Funzionari	Responsabile di Area
2 Funzionario tecnico	Funzionari	
3 Istruttore tecnico	Istruttori	
5 Collaboratore tecnico	Operatori esperti	
1 Collaboratore amministrativo	Operatori esperti	
TOTALE lavoratori assegnati: n.12		

IV. AREA VIGILANZA		
Profilo	Area CCNL	Incarico EQ
1 Agente di Polizia Locale	Istruttore	Responsabile di Area
3 Agente di Polizia Locale	Istruttori	
1 Istruttore informatico	Istruttori	
1 Istruttore amministrativo	Istruttori	
TOTALE lavoratori assegnati: n.6		

TOTALE DIPENDENTI AL 31/12/2024: n.29

Con la medesima deliberazione di giunta comunale n. 45 del 30/03/2023 è stato approvato il funzionigramma dell'Ente, contenente la descrizione analitica dei servizi e delle funzioni assegnati a ciascuna Area (link: <http://www.comune.torgiano.pg.it/pagine/articolazione-degli-uffici>)

SOTTO SEZIONE B – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nel capo II della Legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "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" si trova l'attuale disciplina del lavoro agile (articoli 18-24) che pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentono di lavorare da remoto. In particolare, l'articolo 18, comma 1, della Legge 22 maggio 2017, n. 81 definisce il lavoro agile quale "... modalità di esecuzione

del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro”.

Il comma 3 del medesimo articolo prevede l'estensione del lavoro agile anche al pubblico impiego, disponendo che la disciplina dettata si applichi, in quanto compatibile, “anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”. In attuazione delle norme sopra citate, il 3 giugno 2017 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha adottato la direttiva n. 3/2017 – recante le linee guida sul lavoro agile nella PA – che è divenuto il principale riferimento per la disciplina del lavoro agile nella PA fino alla dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica da virus COVID-19.

Il Comune di Torgiano ha attivato forme di lavoro agile, nelle modalità semplificate, a partire dai primi mesi dell'anno 2020, a seguito dello scoppio della epidemia da virus Covid-19, a seguito dell'introduzione di una disciplina speciale del lavoro agile, che veniva utilizzato non già come strumento di gestione del rapporto di lavoro del personale, ma come misura di distanziamento sociale, finalizzata a prevenire e limitare il contagio

Va sottolineato al riguardo che mentre il lavoro agile nella forma speciale e derogatoria dell'emergenza epidemiologica costituiva piuttosto una misura di distanziamento sociale, funzionale alla prevenzione della diffusione del virus Covid-19, nella sua forma ordinaria costituisce **misura di organizzazione del lavoro nell'ente**, funzionale all'incremento della produttività del lavoro ed al miglioramento del benessere organizzativo attraverso la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Con riferimento alla disciplina del lavoro agile nella forma c.d. ordinaria va segnalato che il Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34 rubricato “Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”, convertito con modificazioni con Legge 17 luglio 2020, n. 77, è intervenuto modificando la Legge 7 agosto 2015, n. 124 e prevedendo che gli enti, terminata la fase di emergenza sanitaria, adottassero, tenuto conto del mutato contesto normativo e organizzativo, un Piano per l'organizzazione del lavoro agile, per meglio gestire tale modalità di lavoro successiva alla cessazione degli effetti dell'art. 87, comma 1 lettera a) del D.L. n. 18/2020 e quindi il superamento del lavoro agile come modalità ordinaria dello svolgimento della prestazione.

In seguito, con Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione in data 9 dicembre 2020 venivano approvate le “Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance” e poi venivano predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica specifici modelli per la predisposizione del piano.

Con il DPR 24 giugno 2022, n. 81 “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*”, anche il POLA, come gli altri Piani, a far data dal 30 giugno 2022, è stato “soppresso” come adempimento autonomo ed è stato “assorbito” in apposita sezione del PIAO.

Infine il nuovo CCNL Funzioni Locali 2019 -2021 ridisegna i confini del lavoro a distanza, suddividendolo in lavoro agile, che mantiene la caratteristica di non avere vincoli di tempo e spazi e il lavoro da remoto con vincoli di tempo e spazi, che si suddivide in lavoro da remoto presso il proprio domicilio, presso i coworking o presso i centri satellite.

Sulla base di tali indicazioni normative, il Comune di Torgiano con deliberazione di giunta comunale n. 55 del 20.04.2023 ha approvato il nuovo Regolamento sulla disciplina del lavoro agile.

Gli obiettivi del Comune di Torgiano in materia di lavoro agile sono i seguenti:

PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Come previsto dalle Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA), il programma di sviluppo del lavoro agile, rappresenta il vero e proprio piano di attuazione e sviluppo del lavoro agile, articolato in tre fasi: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato, distribuite entro un intervallo massimo di tipo triennale. Il presente Piano pertanto, dopo la fase sperimentale di attuazione del lavoro agile nel periodo emergenziale 2020/2022, si propone di disciplinare a regime la regolamentazione del lavoro agile per il triennio 2025-2027.

1- I soggetti coinvolti

Spetta ai responsabili, *in primis*, quali promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi, il compito di definire i contenuti del piano e in particolare la programmazione ed il monitoraggio degli obiettivi in esso individuati. Al management è pertanto richiesto un importante cambiamento di leadership caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare gli altri per obiettivi, di improntare le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità.

I responsabili, inoltre, oltre a essere potenziali fruitori, al pari degli altri dipendenti, delle misure innovative di svolgimento della prestazione lavorativa recate dall'articolo 14 della legge n. 124/2015, sono tenuti a salvaguardare le legittime aspettative di chi utilizza le nuove modalità in termini di formazione e crescita professionale, promuovendo percorsi informativi e formativi che non escludano i lavoratori dal contesto lavorativo, dai processi d'innovazione in atto e dalle opportunità professionali.

I responsabili concorrono quindi all'individuazione del personale da avviare a modalità di lavoro agile anche alla luce della condotta complessiva dei dipendenti. È loro compito esercitare un potere di controllo diretto su tutti i dipendenti ad essi assegnati, a prescindere dalla modalità in cui viene resa la prestazione, organizzare per essi una programmazione delle priorità e,

conseguentemente, degli obiettivi lavorativi di breve-medio periodo, nonché verificare il conseguimento degli stessi.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha previsto nelle sue linee guida la possibilità per le amministrazioni di avvalersi anche della collaborazione dei Comitati unici di garanzia (CUG), degli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) o Nuclei di Valutazione (NdV) e dei Responsabili della Transizione al Digitale (RTD).

Il presente piano è adottato previo confronto con le organizzazioni sindacali le quali rientrano a pieno titolo assieme alla RSU aziendale tra i soggetti coinvolti nella definizione delle modalità organizzative del lavoro agile al fine di conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Il CCNL 2019 - 2021 prevede infatti la necessità del confronto (art. 5 comma 3 lettera L) con le OO.SS. e la RSU per l'individuazione dei criteri generali e delle modalità attuative del lavoro agile e dei criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile, nonché i criteri di priorità per l'accesso (Titolo VI - Lavoro a distanza – Capo I - Lavoro agile artt. da 63 a 67 CCNL 2019-2021).

Il Nucleo di Valutazione riveste un ruolo fondamentale, non solo ai fini della valutazione della performance organizzativa, ma anche per verificare che la definizione degli indicatori sia il risultato di un confronto tra i decisori apicali e tutti i soggetti coinvolti nel processo e per fornire indicazioni sull'adeguatezza metodologica degli indicatori stessi.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Ente, sarà coinvolto per un confronto sullo stato di avanzamento del piano di attuazione e sulle relative valutazioni, con particolare attenzione agli aspetti di competenza.

Spetterà al Responsabile della Transizione al Digitale (RTD) non solo l'individuazione e l'aggiornamento dei requisiti minimi di connettività, di dotazione hardware, software e le modalità di accesso ai sistemi informativi comunali, ma anche la definizione di un "maturity model" per il lavoro agile, individuando i cambiamenti organizzativi e gli adeguamenti tecnologici necessari utili per l'Ente.

2- Linee di programmazione e di sviluppo triennale. Individuazione degli indicatori

Il programma di sviluppo del lavoro agile contenuto nel POLA, in conformità alle attuali Linee Guida Ministeriali, in una logica di prospettiva e gradualità, individua una Fase di sviluppo avanzato per il triennio 2025/2027, secondo quanto previsto dal "Regolamento per la disciplina del lavoro agile", approvato con Deliberazione di Giunta n. 55 del 20/04/2023.

Le scelte sul grado di progressività dello sviluppo del lavoro agile sono date dei livelli attesi degli indicatori selezionati nelle tre fasi: avvio – sviluppo intermedio – sviluppo avanzato.

PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

I risultati che sono stati misurati durante la fase emergenziale e post-emergenziale (anni 2020, 2021 e successivamente anche nel corso del 2022) costituiscono il “valore di partenza” per l’individuazione dei contenuti della programmazione dei cicli successivi, compresa la percentuale minima di contratti di lavoro agile attivabili anno per anno.

Nel corso del triennio potranno essere inseriti e completati ulteriori, opportuni indicatori di performance organizzativa relativi all’economicità, all’efficienza e all’efficacia che consentano di misurare, anche indirettamente, ma in modo via via sempre più significativo, l’impatto del lavoro agile sulla performance individuale e organizzativa dell’Ente.

Il sistema degli indicatori assume quindi un ruolo essenziale per consentire l’individuazione precoce di eventuali criticità e l’adozione delle conseguenti azioni correttive, nonché una valutazione equilibrata circa i risultati dei nuovi modelli di organizzazione sotto il profilo della capacità di promuovere la soddisfazione degli utenti ed al tempo stesso, il benessere organizzativo dei dipendenti.

Il presente documento si conclude con l’illustrazione – utilizzando la rappresentazione in formato tabellare proposta all’interno delle linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile – della traiettoria di sviluppo del lavoro agile del Comune di Torgiano attraverso il monitoraggio di una varietà di indicatori che saranno sviluppati nel triennio 2025-2027, al fine di rendere in maniera sintetica il percorso e i passaggi necessari al fine di favorire la piena applicazione del lavoro agile nel Comune.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Revisione del Regolamento sulla disciplina del lavoro agile (Si/No)	NO	SI	SI	SI
Adozione nuovo schema di accordo individuale (Si/No)	NO	SI	SI	SI
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	NO	SI	SI	SI
Adeguamento dei regolamenti interni ai principi del lavoro agile (codice di comportamento, sistema performance, CCDI, PIAO etc...) (Si/No)	NO	SI	SI	SI
Unità in lavoro agile (n...)	0	5%	10%	15%

Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	0	1	3	5
Predisposizione di formazione specifica per il personale in lavoro agile sulla digitalizzazione e utilizzo tecnologie informatiche (Sì/No)	NO	NO	SI	SI
% applicativi consultabili in lavoro agile	30%	50%	80%	90%
% Banche dati consultabili in lavoro agile	30%	50%	80%	90%
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo	NO	NO	SI	SI
Collegamento con il sistema performance. Programmazione per obiettivi/progetti da sviluppare nell'accordo individuale	NO	SI	SI	SI

SOTTO SEZIONE C – FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il programma triennale del fabbisogno di personale costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'Amministrazione ed esprime gli indirizzi e le strategie occupazionali in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

Per la definizione dei fabbisogni di personale del triennio 2025/2027 dell'Ente, si è tenuto conto della struttura organizzativa esistente, dei profili professionali necessari per raggiungere gli obiettivi individuati sia nella programmazione di mandato 2024/2029 che in quella operativa attraverso il D.U.P. 2025/2027.

Ai sensi dell'articolo 91 del Tuel, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, obbligo non modificato dalla riforma contabile dell'armonizzazione.

Il Decreto Crescita n. 34/2019 ha introdotto delle modifiche sostanziali in materia di assunzione degli enti territoriali prevedendo, all'art. 33, comma 2, nello specifico, che i comuni *“possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di*

revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”.

L'attuazione della disposizione sopra riportata è stata demandata al DPCM pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27 aprile 2020, quest'ultimo ha individuato le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di

cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale del triennio 2025/2027 si ispira ai seguenti provvedimenti normativi:

-Il D. Lgs. 75 del 25 maggio 2017, pubblicato sulla G.U. n. 130 del 7/6/2017, in vigore dal 22.6.2017, dispone modifiche al D. Lgs. 165/2001 ed in particolare, all'art. 6 , 2° comma, ora denominato “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”, il quale recita: *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33.*

Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”.

-L'art. 39 della legge n. 449/1997, cosiddetta legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

-L'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;

-L'art. 6, comma 3 dell'attuale D. Lgs. 165/2001, introdotto dal D. Lgs. 75/2017, in sostanza prevede la rimodulazione delle dotazioni organiche in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

-Il Decreto Crescita n. 34/2019, come anticipato, ha introdotto modifiche sostanziali in materia di assunzione degli enti territoriali prevedendo, all'art. 33, comma 2, che i comuni *“possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”*. Il DM del 17.03.2020 ed il DPCM pubblicato in gazzetta ufficiale il 27.04.2020 hanno emanato le disposizioni attuative di dettaglio del DL 34/2019 convertito con modifiche in legge n. 58/2019.

-L'art. 4, comma 1, del DM 17 marzo 2020 individua i valori-soglia di riferimento di ciascuna fascia demografica, come di seguito riportato:

Tabella 1

FASCE DEMOGRAFICHE	VALORE SOGLIA
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%

PIAO 2025 – 2027
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

i) comuni con 1.500.000 abitanti e oltre 25,30%

La Circolare 13 maggio 2020 chiarisce che i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità non superiore a tale valore soglia e nel rispetto della dinamica di crescita delimitata dalla tabella 2 (contenuta nell'art. 5 del DM 17 marzo 2020), che individua le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale.

FASCE DEMOGRAFICHE	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23%	29%	33%	34%	35%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23%	29%	33%	34%	35%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
i) comuni con 1.500.000 abitanti e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%

-il DL 80/2021 convertito con modifiche in legge n. 113/2021 all'art. 6, il quale ha introdotto il PIAO (Piano integrato di attività ed organizzazione). 376

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese*

e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”.

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

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

Nel PIAO, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva, finalizzata al soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori. Pertanto il Piano triennale dei fabbisogni di personale, contenuto nel PIAO stesso, viene redatto in coerenza con gli obiettivi dell'Ente, tenuto conto del personale in servizio declinato nelle varie figure professionali.

-Il “Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, rappresenta il provvedimento cardine che ha dato attuazione alle nuove disposizioni normative. Attraverso di esso, infatti, sono stati “soppressi” i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione ed è stato disposto che per le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

L'art 4 del DM 30.06.2022 disciplina la Sezione Organizzazione e capitale umano del PIAO, che prevede la sotto Sottosezione di programmazione dedicata al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, in particolare l'art. 4, comma 1, lettera c), del DM prevede che nella presente sottosezione di programmazione, ciascuna amministrazione debba indicare:

- a) la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
- b) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; c) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- d) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- e) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- f) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

In data 31.12.2024 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge di Bilancio 2025 (legge 30 dicembre 2024, n. 207) che ha introdotto novità di rilievo in ambito di assunzioni di personale nella Pubblica Amministrazione.

La Legge n. 207/2024, la legge di bilancio 2025, ha lasciato inalterate le capacità assunzionali delle regioni e degli enti locali.

Agli enti virtuosi non si applica più il vincolo secondo cui l'aumento della spesa del personale può essere disposto nel tetto di una quota predeterminata della analoga spesa del 2018 (oppure del 2019 per le provincie e le città metropolitane) o, in alternativa, nelle capacità assunzionali non utilizzate dei 5 anni precedenti l'entrata in vigore dell'articolo 33 del suddetto decreto

Gli enti virtuosi continuano ad essere assoggettati esclusivamente al vincolo di non superare il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti previsto dai decreti attuativi delle nuove regole assunzionali, e cioè, per i comuni il D.M. 17 marzo 2020, per le provincie e le città metropolitane il D.M. 11 gennaio 2022 e per le regioni il D.M. 3 settembre 2019.

Inoltre gli enti non virtuosi non possono effettuare assunzioni di personale al di là del 30% dei risparmi derivanti dalle cessazioni di personale intervenute nell'anno precedente.

Un'altra rilevante novità riguarda i contratti a tempo determinato e di somministrazione legati all'attuazione degli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Tali contratti sono esentati dai limiti quantitativi previsti dagli articoli 23 e 31 del d.lgs. 81/2015, che normalmente fissano un tetto del 20% e del 30% del totale dei lavoratori a tempo indeterminato. Questa deroga consente alle amministrazioni di ricorrere liberamente a queste tipologie contrattuali per garantire il raggiungimento degli obiettivi del PNRR entro il 31 dicembre 2026.

Queste disposizioni hanno certamente un impatto significativo sulla gestione delle risorse umane nel pubblico impiego. La limitazione temporale delle facoltà assunzionali incentiva l'efficienza, ma potrebbe generare criticità per enti meno strutturati, non sempre in grado di rispettare le scadenze. Sul fronte PNRR, la possibilità di superare i limiti quantitativi dei contratti a termine offre flessibilità nella gestione delle risorse, fondamentale per rispettare le tempistiche stringenti del piano. Tuttavia, le amministrazioni dovranno bilanciare l'utilizzo di personale temporaneo con la necessità di mantenere un organico stabile per garantire continuità operativa dopo il 2026.

CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:

I. VERIFICA DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione dell'anno 2023, per la spesa di personale si rileva quanto segue:

Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24,58% .

Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,9%, come dimostrato analiticamente nella tabella A, sotto riportata

PIAO 2025 – 2027
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di margine per capacità assunzionale corrispondente al valore soglia determinato in applicazione della tabella 1 ex art. 4;

Come previsto dalla legge 207/2024 a partire dall'anno 2025, per gli enti virtuosi, non ricorre l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2, sopra riportata, del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1.

	POPOLAZIONE AL 31/12/2023	FASCIA	
DATI GENERALI ENTE	6.661	E	
SPESA PERSONALE 2023 *netto delle voci di deduzione			€ 1.201.436,34
VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2021		€ 5.428.568,95
	ENTRATE RENDICONTO 2022		€ 5.450.631,53
	ENTRATE RENDICONTO 2023		€ 5.672.363,32
	FCDE assestato 2023		€ 629.000,00
	ENTRATE (MEDIA 2021/2023) AL NETTO DEL FCDE 2023		€ 4.888.187,93
% ENTE	24,58%		

II. VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA DI PERSONALE

Si dà atto che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 (o 562) della legge 296/2006, anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo), come segue:

- valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 957.844,24
- spesa di personale, ai sensi del comma 557, per il triennio 2025-2027 come da tabella B:

<i>DESCRIZIONE</i>	ANNUALITÀ 2025 -2027
COMPONENTI DELLA SPESA DA CONSIDERARE	
Totale retribuzioni (tutto il macroaggregato 1.01)	1.225.981,88 €
Totale acq.di servizi (parte del macroaggregato 1.03)	13.399,98 €
di cui:	
compensi corrisposti al personale con contratto di collaborazione coordinata e continuativa o con altre forme di rapporto di lavoro flessibile	
- Lavoro somministrato	9.199,98

PIAO 2025 – 2027
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

- Co.co.co. (compresi oneri sociali)	0,00
- Lavori socialmente utili	0,00
Formazione	4.200,00
Rimborsi ai dipendenti	0,00
somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	0,00
Totale irap (parte del macroaggregato 1.02.01.01.001)	88.694,12 €
Totale spese di personale da includere	1.328.075,98
COMPONENTI DELLA SPESA DA ESCLUDERE	
<i>(-) Componenti escluse</i>	417.053,67 €
<i>Spese per la formazione</i>	4.200,00
<i>Spese per Rimborsi .</i>	0,00
<i>Rimborsi per comando personale presso enti .</i>	0,00
<i>oneri personale comandato</i>	0,00
<i>irap personale comandato</i>	0,00
<i>Ricollocazione personale area vasta art. 1 comma 424 l.190/14</i>	0,00
<i>Incentivo progettazione</i>	0,00
<i>oneri incentivo progettazione</i>	0,00
<i>irap incentivo progettazione</i>	0,00
<i>fondo incentivi tecnici area amm.va</i>	0,00
<i>oneri incentivo area amm.va</i>	0,00
<i>irap area amm.va</i>	0,00
<i>fondo incentivi tecnici area econom-fin</i>	0,00
<i>oneri incentivo area econom-fin</i>	0,00
<i>irap area econom-fin</i>	0,00
<i>fondo incentivi tecnici area socio-edu</i>	0,00
<i>oneri incentivo area socio-edu</i>	0,00
<i>irap area socio-edu</i>	0,00
<i>fondo incentivi tecnici area cult-svil</i>	0,00
<i>oneri incentivo area cult-svil</i>	0,00
<i>irap area cult-svil</i>	0,00
<i>fondo incentivi tecnici area ll.pp.</i>	10.000,00
<i>oneri incentivo area ll.pp.</i>	2.660,00
<i>irap area ll.pp.</i>	850,00
<i>Incentivo condono</i>	0,00
<i>oneri condono</i>	0,00
<i>irap condono</i>	0,00
<i>fondo incentivo IMU</i>	0,00
<i>oneri sociali incentivo imu</i>	0,00
<i>irap incentivo imu</i>	0,00
<i>Indagini statistiche - Compensi al personale dei Servizi Demografici per celebrazione matrimoni civili al di fuori dell'orario di lavoro, finanziati con oneri a carico terzi e compensi Istat</i>	2.400,00
<i>Indagini statistiche co.co.co</i>	0,00
<i>irap indagini statistiche cococo</i>	0,00
<i>oneri sociali indagini statistiche cococo</i>	0,00

PIAO 2025 – 2027
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Home care premium e Sgate - compensi al personale Servizi Sociali	0,00
Spese per Segreteria Generale - Diritti di Rogito	5.000,00
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	25.866,90
importo degli incentivi tecnici da NON escludere poiché ante 2018	0,00
Trasferimento somme Fondo Piano Povertà 2019 da Zona Sociale n.2 – Comune di Perugia per copertura totale assunzione assistente sociale (D.D. n.2407/2021 Comune di Perugia- DD 553/2021 Comune di Torgiano)	30.752,36
spese che non si impegneranno nell'anno (previdenza vigili)	0,00
rimborso segretario in convenzione	67.500,00
rimborso indennità vigili covid	0,00
oneri sociali rimborso ind. Vigili covid	0,00
irap rimborso ind. Vigili covid	0,00
rimborso straordinario vigili covid	0,00
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputate dall'esercizio precedente	0,00
SPESA RELATIVA AI RINNOVI DEI CC.CC.NN.LL. INTERVENUTI DOPO IL 2004	
<i>Biennio economico 2004/2005</i>	
Per trattamento economico fondamentale	33.427,62
Per oneri previdenziali a carico ente	9.770,69
IRAP	2.795,01
<i>Biennio economico 2006/2007</i>	
Per trattamento economico fondamentale	33.659,35
Per oneri previdenziali a carico ente	9.840,38
IRAP	2.816,43
<i>Biennio economico 2008/2009</i>	
Per trattamento economico fondamentale	21.000,10
Per oneri previdenziali a carico ente	6.137,12
IRAP	1.750,60
<i>Triennio economico 2010/2012</i>	
Per trattamento economico fondamentale	
Per oneri previdenziali a carico ente	
IRAP	
<i>Triennio economico 2016/2018</i>	
Per trattamento economico fondamentale	30.288,75
Per oneri previdenziali a carico ente	8.861,95
IRAP	2.522,03
<i>Triennio economico 2019/2021</i>	
Per trattamento economico fondamentale	56.398,82
Per oneri previdenziali a carico ente	16.801,76
IRAP	4.733,80
Somme per accantonamento fondo rinnovo contrattuale 2025 (competenze + oneri + IRAP) allocate nel Macroaggregato 1.01 e 1.02.01.01.0011)	27.020,00
nuove assunzioni, al lordo irap (incremento spesa rispetto al Rendiconto 2018 Macr. 1.01, 1.02.01.01.0011 e alcune voci 1.03)	0,00
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA	911.022,31
LIMITE (DAL 2014 MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013)	957.844,24
DIFFERENZA RISPETTO AL LIMITE	46.821,93

III. VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

Si dà atto altresì che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per il triennio, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile (limite comma 28): € 9.199,98

1) Spesa per lavoro flessibile prevista per l'anno 2025: Euro 9.199,98

Attivazione di contratto di somministrazione di lavoro per n. 1 operatore esperto da destinare all'area finanziaria, settore tributi a tempo pieno e determinato, per mesi 3 o fino al raggiungimento del lim

2) Spesa per lavoro flessibile prevista per l'anno 2026: Euro 9.199,98

Attivazione di contratto di somministrazione di lavoro da destinare all'area finanziaria secondo le modalità che verranno definite dalla Giunta Comunale.

3) Spesa per lavoro flessibile prevista per l'anno 2027: Euro 9.199,98

Attivazione di contratto di somministrazione di lavoro da destinare all'area finanziaria secondo le modalità che verranno definite dalla Giunta Comunale.

IV. VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEDENZE DI PERSONALE

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da risultanze della Conferenza dei Responsabili dei servizi in data 21/02/2023, con esito negativo.

V. VERIFICA DEL RISPETTO DELLE ALTRE NORME RILEVANTI AI FINI DELLA POSSIBILITÀ DI ASSUMERE

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Torgiano non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

VI) CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI

Si dà atto che la programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in occasione dell'approvazione del DUP 2025-2027 al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019. L'organo di revisione ha espresso pareri positivi con Verbali registrati ai protocolli dell'ente n. 32/2025

A) DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:

TOTALE: n. 29 unità di personale, di cui:

n. 29 a tempo indeterminato

n. 1 a tempo determinato

n. 28 a tempo pieno

n.1 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO

n. 6 unità appartenenti all'Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione così articolate:

n. 1 con profilo di Funzionario contabile

n. 3 con profilo di Funzionario tecnico

n. 1 con profilo di Funzionario amministrativo

n.1 con profilo di Assistente sociale

n. 13 unità appartenenti all'Area degli Istruttori così articolate:

n. 3 con profilo di Istruttore amministrativo

n. 1 con profilo di Istruttore contabile

n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo - contabile

PIAO 2025 – 2027
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

n. 1 con profilo di Istruttore informatico

n. 3 con profilo di Istruttore tecnico

n. 4 con profilo di Agente di Polizia Locale

n. 10 appartenenti all'Area degli Operatori esperti così articolate:

n. 5 con profilo di collaboratore tecnico

n. 5 con profilo di collaboratore amministrativo

* In data 03/02/2025 si è proceduto all'assunzione di n. 1 collaboratore tecnico, a seguito di procedura assunzionale avviata nell'anno 2024, in attuazione del piano del fabbisogno del personale 2024/2026.

VII. STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI:

Sulla scorta dei dati finanziari che precedono e dei fabbisogni di personale emersi all'esito della ricognizione effettuata, il programma delle assunzioni previste per il triennio 2025/2027 risulta essere il seguente:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO FINANZIATE CON RISORSE DEL BILANCIO DI PREVISIONE
2025/2027

ANNO 2025							
N. POSIZIONI	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	DECORRENZA	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	SPESA PREVISTA ANNO 2025	SPESA PREVISTA ANNO 2026	SPESA PREVISTA ANNO 2027
1	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	Con assunzione dal 01/04/2025	Espletamento di procedura di mobilità volontaria/ utilizzo graduatorie concorsuali di altri enti/concorso pubblico	21.848,94	29.131,92	29.131,92
1	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	Con assunzione dal 01/11/2025	Espletamento di procedura di mobilità volontaria/ utilizzo graduatorie concorsuali di altri enti/concorso pubblico	4.855,32	29.131,92	29.131,92
1	Area degli operatori esperti	Collaboratore tecnico	Con assunzione dal 15/07/2025	Espletamento di procedura di mobilità volontaria/ utilizzo graduatorie concorsuali di altri enti/concorso pubblico	17.537,64	28.060,23	28.060,23

PIAO 2025 – 2027
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

1	Area degli istruttori	Istruttore di vigilanza	Con assunzione dal 01/06/2025	Espletamento di procedura di mobilità volontaria/ utilizzo graduatorie concorsuali di altri enti/concorso pubblico	16.663,33	33.326,66	33.326,66
1	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	*Assunzione prevista nel piano dei fabbisogni 2024/2026 e avviata, ma non conclusa nell'anno 2024		29.131,92	29.131,92	29.131,92
1	Area degli operatori esperti	Collaboratore tecnico	Cessazione dal 15/01/2025		-26.891,06	-28.060,23	-28.060,23
1	Area degli operatori esperti	Collaboratore amministrativo	Cessazione dal 01/06/2025		-16.434,21	-28.172,93	-28.172,93
1	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo	Cessazione dal 01/11/2025		-5.262,13	-31.572,8	-31.572,8
1	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo	*Cessazione dal 30/12/2024		-29.131,92	-29.131,92	-29.131,92
1	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo	*Cessazione dal 03/12/2024		-29.131,92	-29.131,92	-29.131,92

ASSUNZIONI FLESSIBILI A TEMPO DETERMINATO FINANZIATE CON RISORSE TRASFERITE DALLA ZONA SOCIALE 2.

1	Area dei funzionari	Assistente Sociale	Contratto in scadenza il 14/03/2025	Proroga del contratto in essere o nuova assunzione a tempo determinato	Finanziata con bilancio di previsione 2025/2027 TRASFERIMENTO DI RISORSE DA PARTE DELLA ZONA SOCIALE 2. Somme escluse dalla limitazione del tetto della spesa di personale
---	---------------------	--------------------	-------------------------------------	--	--

Si riporta di seguito la tabella esplicativa dell'andamento prospettico per l'anno 2025, dando atto che il valore soglia previsto per la fascia demografica di riferimento, di cui all'art. 4 del Decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, risulta rispettato.

	POPOLAZIONE AL 31/12/2023	FASCIA	
DATI GENERALI ENTE	6.661	E	
SPESA PERSONALE 2025 *netto delle voci di deduzione			€ 1.228.482,2
VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2021		€ 5.428.568,95
	ENTRATE RENDICONTO 2022		€ 5.450.631,53
	ENTRATE RENDICONTO 2023		€ 5.672.363,32
	FCDE assestato 2023		€ 629.000,00
	ENTRATE (MEDIA 2021/2023) AL NETTO DEL FCDE 2023		€ 4.888.187,93
% ENTE	25,13%	VALORE SOGLIA 26,9%	

PIANO DELLA FORMAZIONE

L'importanza della formazione per i dipendenti pubblici è già presente all'interno del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (c.d. T.U. Pubblico impiego), testo in cui l'art. 1, comma 1, lett. c), annovera, tra le finalità perseguite attraverso l'organizzazione degli uffici pubblici e dei rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, una migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, la quale viene perseguita anche assicurando *la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti*.

La modalità di programmazione della formazione da parte delle amministrazioni pubbliche è stata fortemente rinnovata dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. La PA è oggi chiamata a pianificare le attività di formazione dei propri dipendenti attraverso la sezione dedicata del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in una logica di programmazione che sia perfettamente integrata nel ciclo della performance: questa cornice consente di tessere una strategia unitaria e integrata di gestione delle risorse umane, in accordo con le nuove tendenze della formazione e gli indirizzi che emergono con forza sul campo dello sviluppo individuale e delle organizzazioni sociali -nonché le diverse sfide tecnologiche e il necessario ripensamento delle attività innescato dalla pandemia.

Nel Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione "*Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese*" adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione il 10 gennaio 2022, sono stati individuati dei percorsi di miglioramento, valorizzazione, reskilling e upskilling del capitale umano della Pa, proponendo delle agevolazioni per l'iscrizione alle Università, programmi formativi flessibili e interdisciplinari, insieme allo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali, a supporto dei processi di cambiamento in atto all'interno della Pubblica Amministrazione.

Anche il rinnovo contrattuale nel comparto Enti locali per il triennio 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022 e, introduce un nuovo e moderno sistema di classificazione del personale, amplificando e arricchendo l'aspetto che riguarda le competenze dei lavoratori. Recentemente il Ministro per la Pubblica Amministrazione senatore Paolo Zangrillo ha adottato la nuova direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano.

Riguardo agli aspetti di carattere applicativo, il Dipartimento della Funzione Pubblica è intervenuto nuovamente in questo ultimo periodo, proseguendo nella definizione dei nuovi strumenti per la formazione del personale pubblico, in un processo già avviatosi con la Direttiva 13 dicembre 2001 *sulla Formazione e la Valorizzazione del Personale delle Pubbliche Amministrazioni* e la Direttiva DFP 4 agosto 2010, n. 10 in materia di *programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche*.

Il documento si inserisce nel solco dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023). Con questo nuovo atto di Indirizzo vengono ribaditi i principi cardine della formazione, che costituisce una leva strategica per la creazione di valore pubblico. Sottolinea il Ministro per la pubblica amministrazione: "La formazione, come specificato nell'atto di indirizzo, è uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti ed a partire dal 2025 con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue conseguite dai dipendenti. Così i dirigenti sono i veri "gestori" del personale pubblico a cui è affidata la responsabilità di prendersi cura delle proprie persone e creare uno spirito di squadra".

La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, **non inferiore a 40 ore** di formazione per anno.

Il “ciclo di gestione” della formazione nelle amministrazioni pubbliche



Le priorità strategiche della formazione individuate sulla base delle esigenze di questo Ente risultano essere le seguenti:

- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs n.81 del 2008, art.37);
- prevenzione della corruzione (L. n.190 del 2012, art.5);
- etica, trasparenza ed integrità;
- contratti pubblici;
- gestione del personale;
- contabilità e gestione del bilancio;
- aggiornamento su utilizzo applicativi dell'ente e sugli strumenti di transizione amministrativa e digitale.

Con riferimento alla Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica, trasmessa il 24/03/2023 a tutte le pubbliche amministrazioni, il Comune di Torgiano ha aderito entro il 30 giugno 2023 alla piattaforma Syllabus (www.syllabus.gov.it) al fine di garantire attività di formazione digitale ad

PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

almeno il 30% del personale per il primo anno (2023), e poi al 55% per il 2024 per arrivare ad almeno il 75% entro il 2025, l'85% nel 2026 ed il 100% nel 2027.

Analisi dei fabbisogni formativi

È innegabile che l'utilità del Piano formativo consista anche nel cercare di migliorare la qualità dei servizi attraverso l'accrescimento delle competenze del personale dell'Ente e la crescita individuale di tutti i suoi dipendenti: tutte le organizzazioni, infatti, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze dei propri lavoratori.

Ai fini della redazione del Piano, e nell'ambito della semplificazione e trasparenza, l'art.6, lett. b) del decreto-legge 9/6/2021, n.80, convertito nella legge 6 agosto 2021 n.113, prevede che **le pubbliche amministrazioni definiscano gli obiettivi formativi annuali e pluriennali.**

Obiettivi e risultati attesi

OBIETTIVI NEL MIGLIORAMENTO:	RISULTATI ATTESI
della qualità del lavoro dell'Ente	corsi di natura tecnica e operativa utili per l'esecuzione delle attività tecnico-pratiche; possibilità di corsi specifici su normativa di settore
delle competenze e conoscenze globali dei singoli	predisposizione di test di autovalutazione, strumento necessario per la certificazione delle competenze
Delle competenze trasversali dei dipendenti	Attivazione delle competenze di leadership e delle così dette soft skills, aumento del benessere aziendale, aumento delle competenze in materia di transizione amministrativa e digitale

I tempi della formazione

La formazione, compatibilmente con le esigenze dei relatori individuati dai soggetti formativi, è erogata in corso d'anno.

Riqualificazione e potenziamento delle competenze

In termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze, sono individuate le priorità delle iniziative formative particolarmente connesse agli obiettivi strategici ed istituzionali dell'Ente, armonizzando tali interventi con le reali esigenze di accrescimento ed aggiornamento del personale espresse dal Segretario comunale e dai Responsabili, con i riflessi che si riverberano sulla qualità dei servizi erogati all'utenza ed eventualmente un miglioramento dei risultati di performance.

La valutazione sulla formazione

Al fine di valutare l'efficacia dei percorsi proposti, sono sempre predisposti internamente i questionari di gradimento e, ove possibile da parte degli enti di formazione, la predisposizione di appositi test di autovalutazione.

Risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

Segretario comunale: è coinvolto nella formazione interna sulle materie di prevenzione della corruzione, etica, trasparenza e integrità.

Segretario comunale e Responsabili: sono coinvolti nei processi di formazione per ciò che riguarda la rilevazione annuale, e in corso d'anno, dei fabbisogni formativi; l'autorizzazione ai singoli dipendenti per l'iscrizione ai corsi di formazione; la definizione particolareggiata della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza; il trasferimento delle competenze acquisite attraverso la partecipazione ai corsi di formazione di settore, la riflessione sull'impatto dell'attività formativa sulla macchina amministrativa;

Dipendenti: sono i destinatari della formazione, e al tempo stesso i protagonisti dei propri percorsi formativi, in una logica di miglioramento del proprio profilo professionale e di crescita individuale. Oggi, i dipendenti sono coinvolti in un processo partecipativo che prevede un confronto sulle aspettative individuali prima e dopo i corsi, la compilazione del questionario di gradimento e, infine, la valutazione delle conoscenze e competenze acquisite.

Enti di formazione: Il Comune si avvale di docenti esterni e docenti interni all'Amministrazione. I docenti esterni, esperti nelle materie di loro competenza, sono messi a disposizione dalle aziende specializzate nella formazione, oppure sono individuati direttamente dal Comune stesso in caso di comprovata e acclarata professionalità.

Le priorità strategiche della formazione individuate sulla base delle esigenze di questo Ente risultano essere le seguenti:

- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs n.81 del 2008, art.37);
- prevenzione della corruzione (L. n.190 del 2012, art.5);
- etica, trasparenza ed integrità;
- contratti pubblici;
- gestione del personale;
- contabilità e gestione del bilancio;
- aggiornamento su utilizzo applicativi dell'ente e sugli strumenti di transizione amministrativa e digitale.