



COMUNE di CERRETO DI SPOLETO
Provincia di Perugia



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2024-2026

INDICE

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

- Scheda Anagrafica dell'Amministrazione
- Analisi del contesto esterno – aspetti demografici, sociali ed economici

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

- Sottosezione valore pubblico
- Sottosezione performance
- Sottosezione prevenzione corruzione e trasparenza

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- Sottosezione struttura organizzativa
- Sottosezione lavoro agile
- Sottosezione fabbisogno del personale

ALLEGATO II – OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

ALLEGATO III– OBIETTIVI IN TEMA DI PARI OPPORTUNITA'ED EQUILIBRIO DI GENERE

ALLEGATO IV – CONTESTO ESTERNO-ANALISI FENOMENO CRIMINALITA'

ALLEGATO V – MAPPATURA PROCESSI, GESTIONE RISCHIO, MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE

ALLEGATO VI - TRASPARENZA

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 "enfaticamente" 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 Nr. 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.

Rilevanti dubbi sulla reale valenza di semplificazione del PIAO sono stati espressi dal Consiglio di Stato in un recente parere¹, nel quale viene paventato il rischio che il "Piao si risolva in una giustapposizione

¹Parere Consiglio di Stato, 26 maggio 2022.

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

di Piani, quasi a definirsi come un ulteriore strato di burocrazia, assumendo le caratteristiche, in concreto, di un ulteriore adempimento formale”.

Il rischio evidenziato dal Consiglio di Stato è tanto più concreto nel mondo degli Enti locali, dove sono previsti, oramai da anni, una moltitudine di strumenti di pianificazione e programmazione, che avrebbero dovuto assolvere, almeno nelle intenzioni del legislatore, le funzioni di uno strumento come il PIAO (si pensi alle Linee programmatiche di mandato, al DUP, al Bilancio di Previsione, al PEG).

Per evitare che il PIAO sia solo un ulteriore adempimento formale, diventano determinanti le tecniche e le modalità di redazione. La predisposizione di tale atto dovrà essere incentrata anzitutto su un ampio e approfondito coinvolgimento degli organi di Governo e della struttura amministrativa. Solo attraverso la conoscenza e la condivisione delle misure e degli obiettivi contenuti nel PIAO potrà essere garantita una piena e corretta implementazioni degli stessi.

Il Piao 2024-2026 si sviluppa sulla base del lavoro fatto per la redazione del PIAO 2023-2025, che per quanto riguarda la Sezione Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ha attuato il PNA 2022, tenendo conto comunque delle importanti novità legislative intervenute nel corso del 2023, che richiedono l'aggiornamento delle varie sezioni del PIAO. In particolare è stata aggiornata la sezione Prevenzione della corruzione e trasparenza alla luce delle innovazioni normative e organizzative previste dal nuovo Codice dei contratti, d.lgs. 36/2023, divenuto efficace dal 01.07.2023 e a seguito dall'adozione da parte dell'ANAC dell'aggiornamento 2023 del PNA.

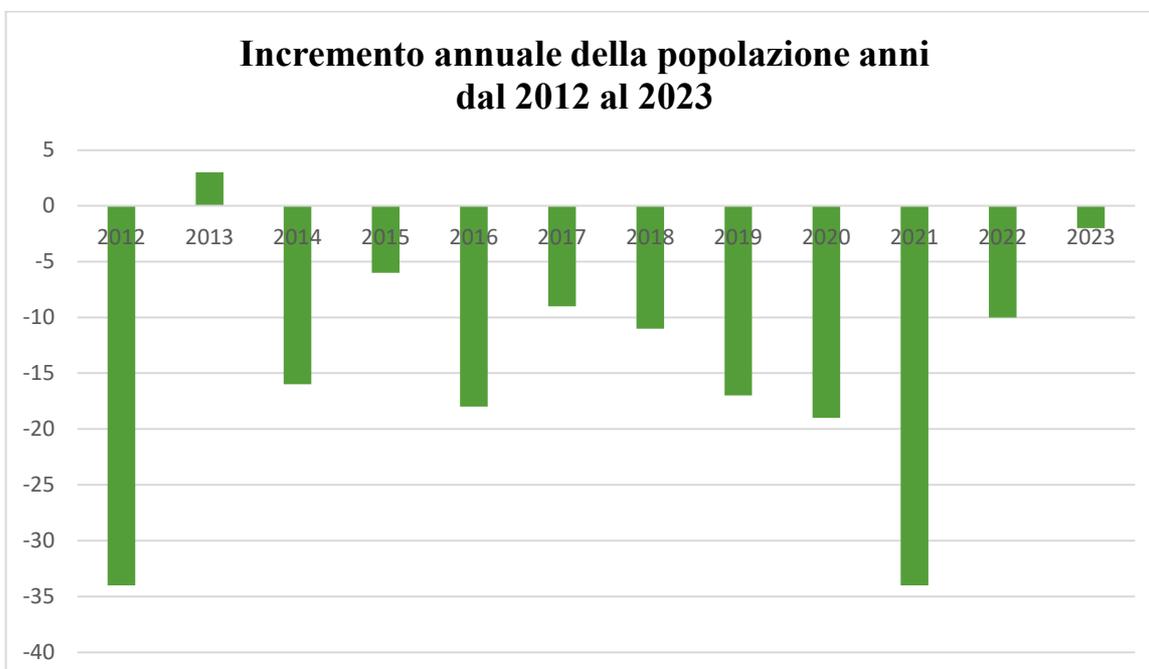
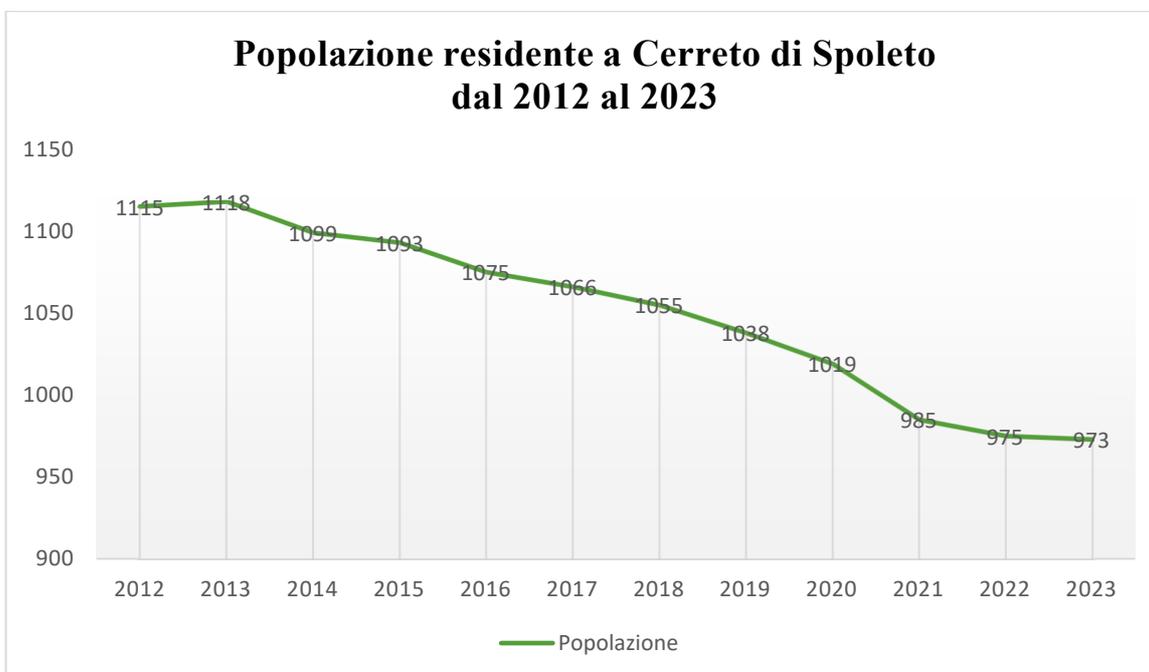
SEZIONE I
SCHEDA ANAGRAFICA
DELL'AMMINISTRAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente	Comune di Cerreto di Spoleto
Indirizzo	Piazza Pontano n.18
PEC	comune.cerretodispoletto@postacert.umbria.it
E-mail	info@comune.cerretodispoletto.pg.it
Telefono	0743 91231
Codice Fiscale	84002490542
Partita IVA	00452290547
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Comune
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Sito web istituzionale	https://www.comune.cerretodispoletto.pg.it
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente	Dipendenti a tempo indeterminato n.10 Dipendenti a tempo determinato n. 4 a seguito sisma 2016 Dipendenti a tempo determinato n.2 a seguito PNRR
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente	973
Sindaco	Dott. Giandomenico Montesi

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO – ASPETTI DEMOGRAFICI, SOCIALI ED ECONOMICI

La popolazione nel Comune di Cerreto di Spoleto² - Evoluzione



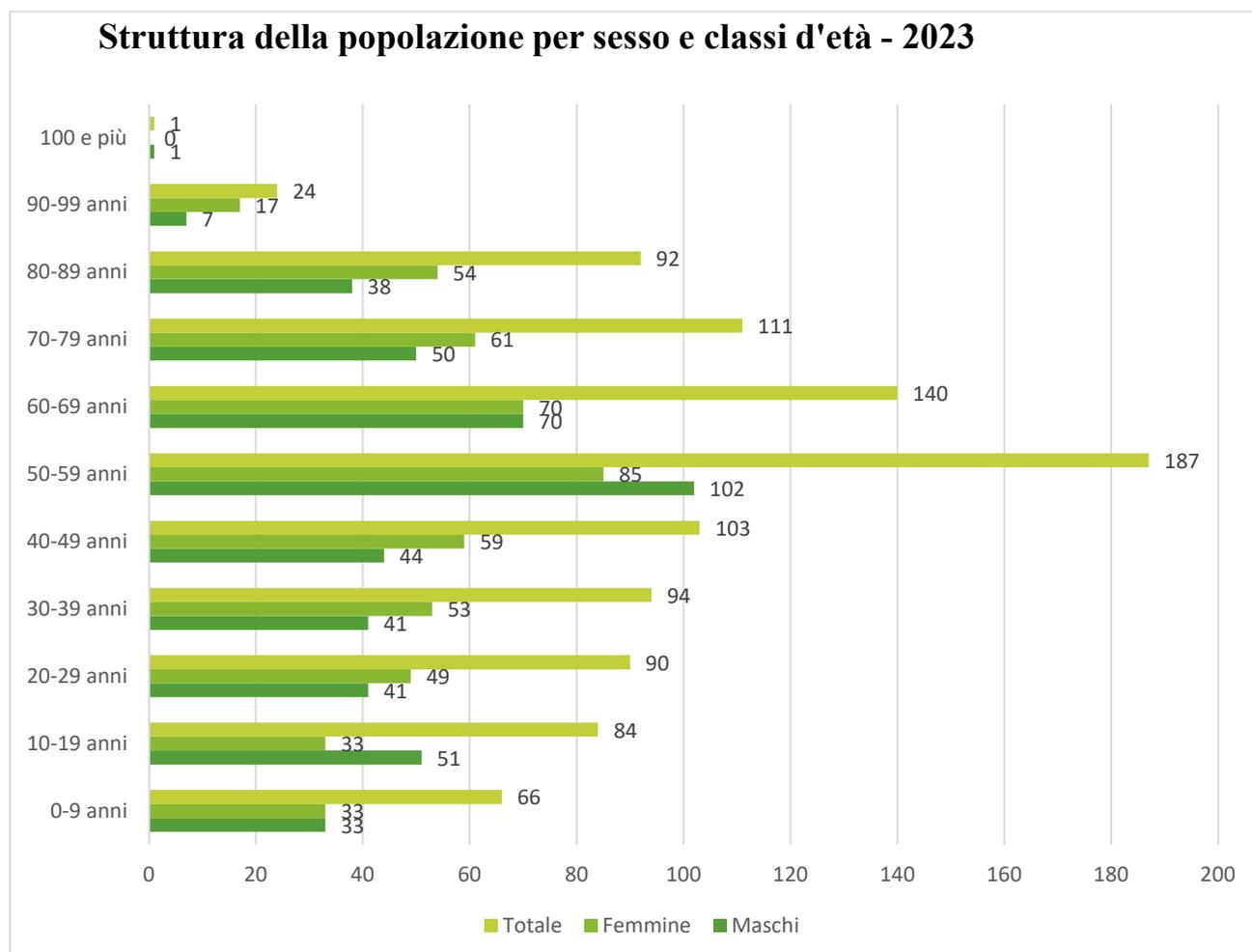
² Dati derivanti da elaborazioni ISTAT

PIAO 2024 - 2026 Piano Integrato di Attività e Organizzazione

L'analisi dei dati ISTAT elaborati attraverso i grafici relativi all'andamento della popolazione residente nel Comune di Cerreto di Spoleto ed all'incremento nel periodo che va dal 2012 al 2023 evidenzia un trend tutt'altro che positivo.

Si nota, infatti, che la popolazione residente nel Comune è in costante diminuzione, con una forte contrazione evidente soprattutto nel periodo che segue gli eventi sismici 2016 che hanno colpito il territorio. Si assiste, pertanto, ad un evidente spopolamento del territorio comunale, per effetto sia dei danni cagionati dal sisma su alcune abitazioni e la conseguente emigrazione di alcuni residenti in altri comuni in attesa del ripristino delle loro abitazioni, sia per effetto della contrazione del mercato del lavoro. Le politiche comunali, sono svolte al rilancio dell'economia del territorio e al ripristino, e all'incentivazione del ripristino delle abitazioni in tempi brevi, al fine di favorire il processo di immigrazione della popolazione che ha abbandonato il territorio.

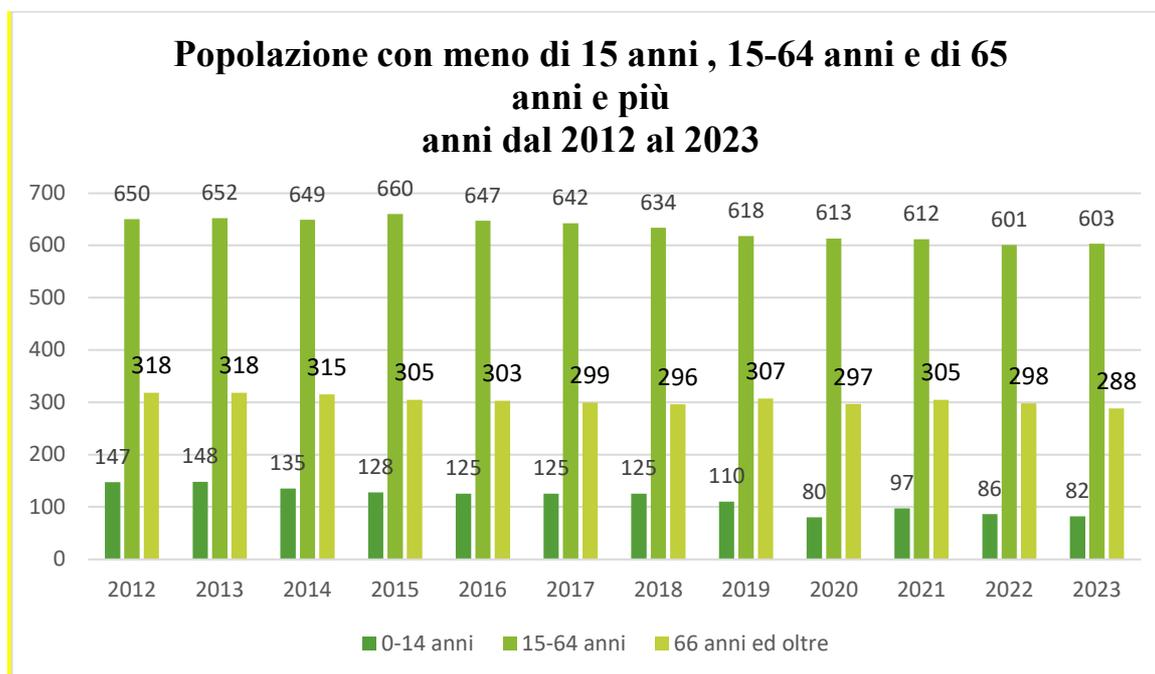
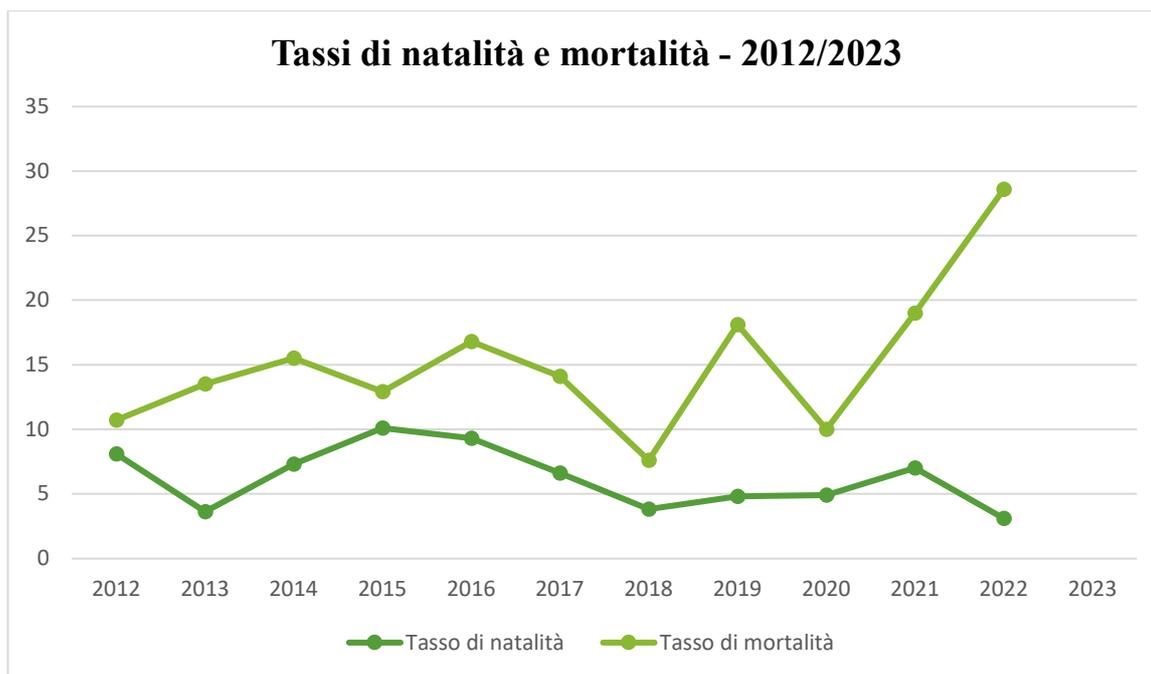
La popolazione nel Comune di Cerreto di Spoleto – Struttura



PIAO 2024 - 2026
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Tabella 1- Indicatori di struttura demografica delle popolazione - 2012/2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Indice di vecchiaia	216,3	214,9	233,3	238,3	242,4	239,2	236,8	280,0	305,1	314,4	346,5	351,2
Indice di dipendenza strutturale	71,5	71,5	69,3	65,6	66,2	66,0	66,4	67,6	64,08	65,7	63,9	61,4
Età media	46,9	47,4	47,8	47,8	48,2	48,2	48,2	49,2	49,3	50,2	50,5	
Indice di ricambio della popolazione attiva	112,5	148,8	132,7	131,6	136,8	133,3	122,0	128,1	115,50	115,5	120,7	122,4
Indice di struttura della popolazione attiva	133,8	148,9	151,6	153,8	153,7	156,8	157,7	157,5	155,4	156,1	147,3	149,20
Indice di natalità (x 1.000 ab.)	8,1	3,6	7,3	10,1	9,3	6,6	3,8	4,9	4,0	7,0	3,1	-
Indice di mortalità (x 1.000 ab.)	10,7	13,5	15,5	12,9	16,8	14,1	7,7	24,4	8,9	19,00	28,6	-



L'analisi della struttura della popolazione evidenzia un numero elevato di residenti tra i 41 ed i 70 anni, circa il 43% della popolazione, equamente distribuiti tra uomini e donne.

Dal punto di vista degli indicatori di struttura demografica, si evidenzia un trend positivo dell'indice di vecchiaia, che in otto anni è passato da 216,3 a 351,20 e che rispecchi il miglioramento delle condizioni di vita della popolazione e di conseguenza della longevità.

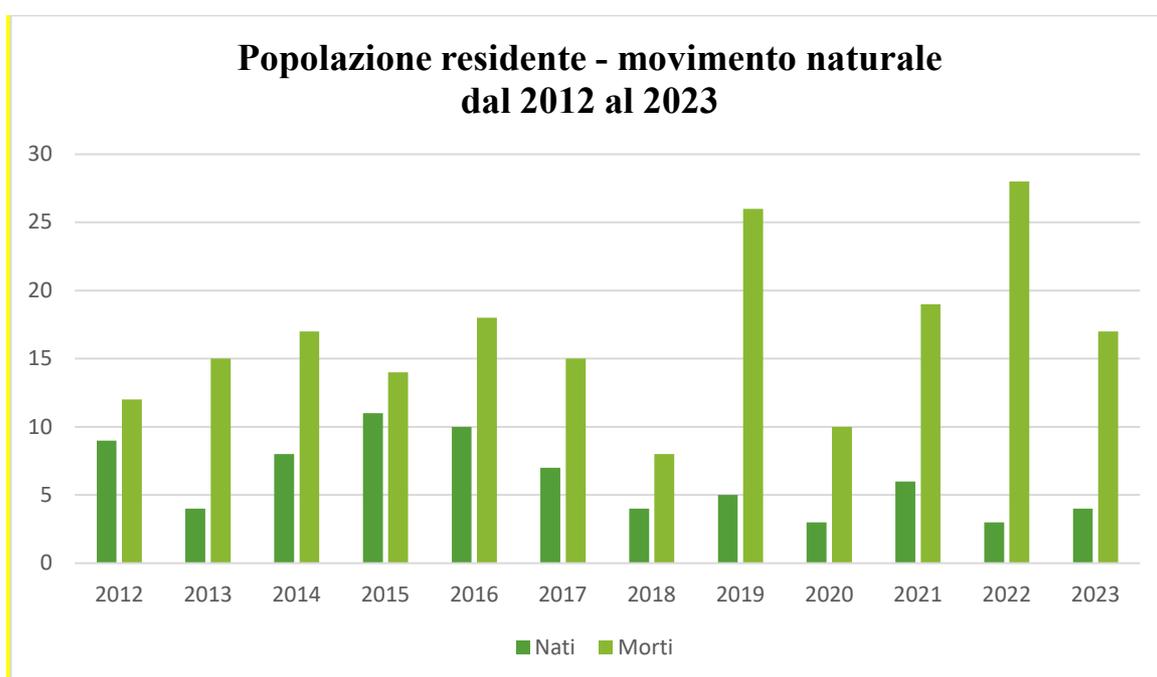
PIAO 2024 - 2026 Piano Integrato di Attività e Organizzazione

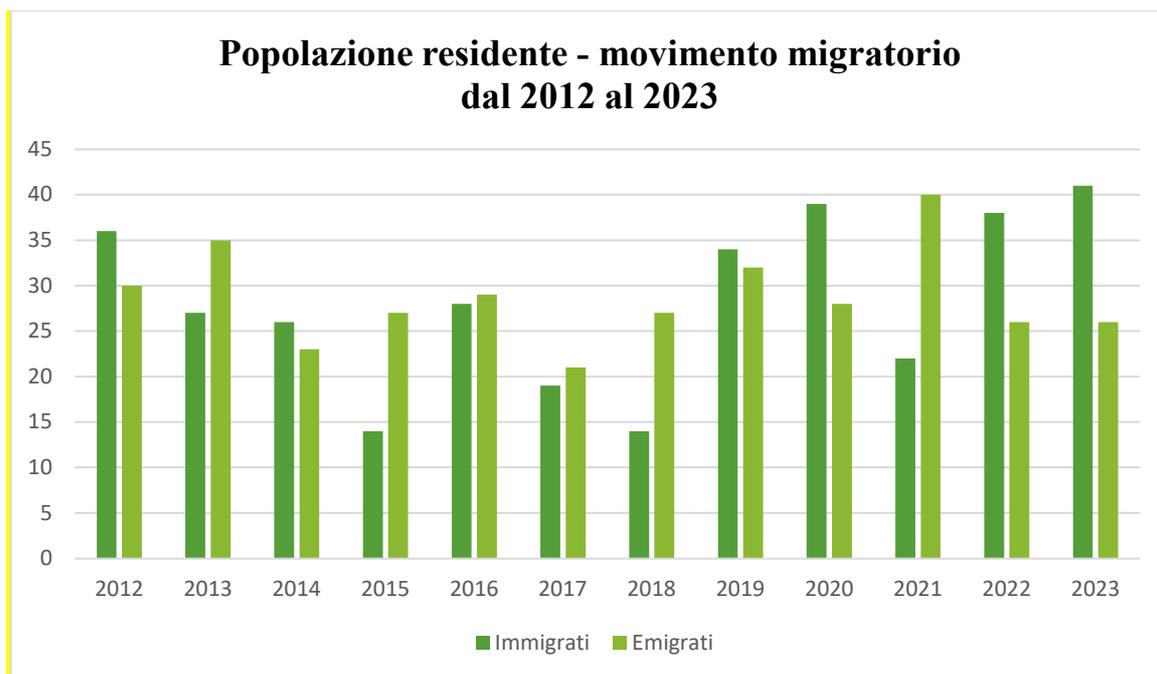
L'indice di dipendenza strutturale, il quale rappresenta il rapporto in percentuale tra la popolazione non attiva (da 0 a 14 anni ed oltre i 65 anni) e la popolazione attiva (15-64) è pressoché costante, con una leggera diminuzione annuale, indice sicuramente, di una composizione della popolazione che risente del decremento dei nuovi nati.

Infatti, l'indice di natalità, dal 2012 al 2022 è passato dal 8,1 al 3,1, con un lieve incremento del 2021, risentendo enormemente della riduzione delle nascite.

Le politiche comunali, soprattutto sociali, sono tese ad incentivare la natalità anche attraverso l'erogazione di bonus alle giovani coppie con figlie e alle famiglie mono genitoriali.

Il grafico della popolazione con meno di 15 anni e oltre 65 evidenzia che il trend delle persone residenti over 65 è pressoché costante, ma si contrappone ad un trend in forte contrazione della popolazione residente under 15, la quale si attesta a circa la metà della popolazione over 65.





I movimenti naturali della popolazione confermano una netta riduzione delle nascite alla quale si contrappone un incremento dei morti con evidente incidenza sulla diminuzione della popolazione residente. Il numero dei morti è in leggero calo nell'anno 2017.

Il flusso dei movimenti migratori, invece, evidenzia un trend pressoché costante fino al 2016, con un incremento delle emigrazioni a partire dallo stesso anno 2016 per i motivi sopra descritti legati all'emergenza sismica.

La popolazione straniera a Cerreto di Spoleto

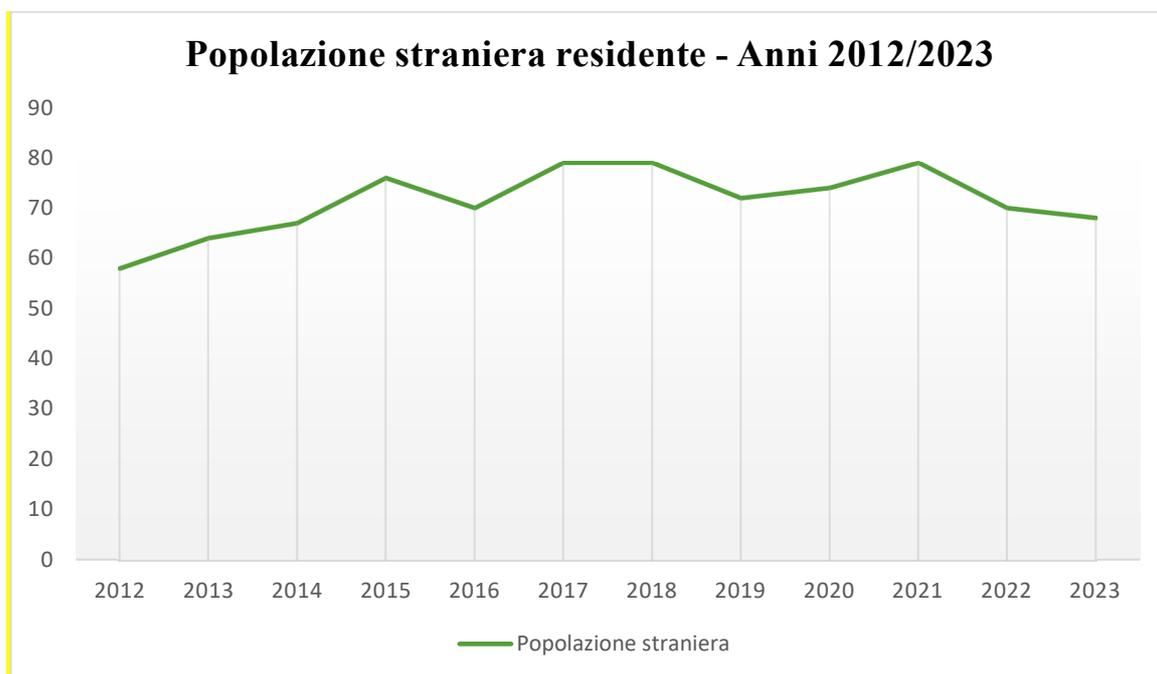
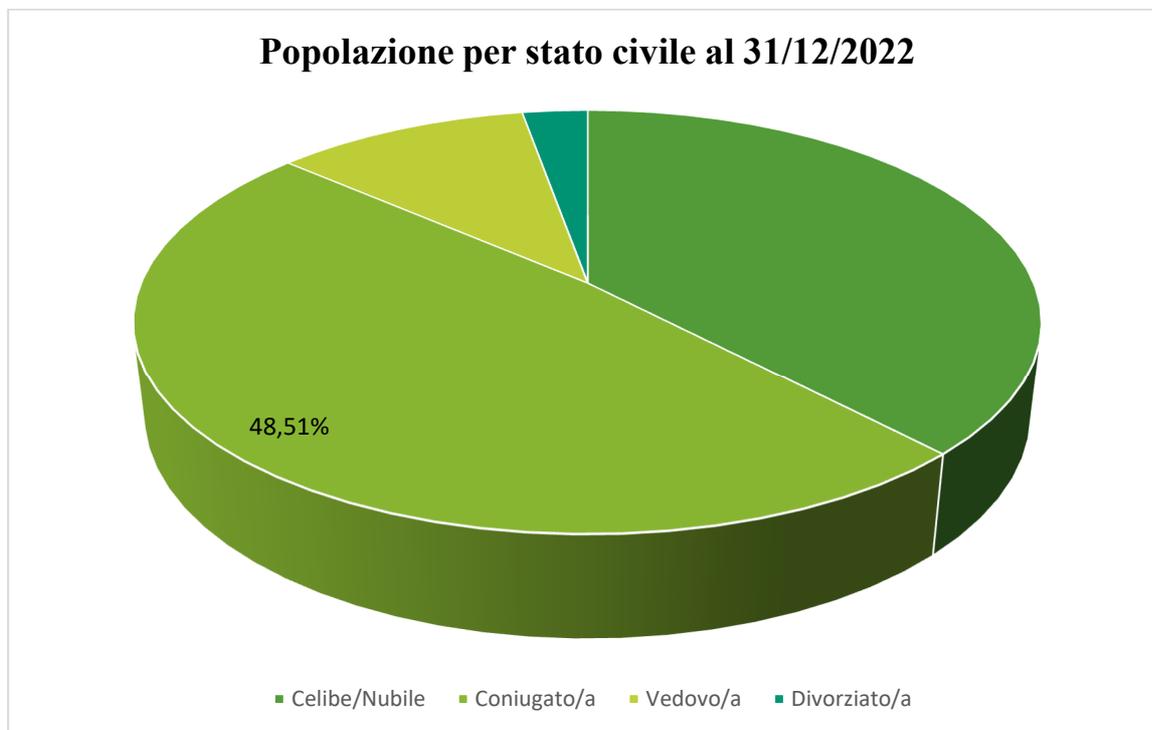


Tabella 3- Popolazione straniera residente in % - Anni 2012/2023

	Residenti stranieri	Residenti Totali	% stranieri sul totale dei residenti
2012	58	1115	5,20
2013	64	1118	5,72
2014	67	1099	6,09
2015	76	1093	6,95
2016	70	1075	6,51
2017	79	1066	7,41
2018	79	1055	7,48
2019	72	1038	6,93
2020	74	1019	7,26
2021	79	985	8,02
2022	70	975	7,18
2023	68	973	6,99

La popolazione a Cerreto di Spoleto – lo stato civile



Dal punto di vista dello stato civile, nel territorio comunale, circa il 49% della popolazione è coniugata, mentre il 38% sono nubili, il 3% divorziati ed il 10% vedovi.

Lavoro ed economia³

Tabella 1- Imprese per forma giuridica (anno 2023)

	Iscrizioni	Attive	Cessate
Società di Capitali	0	8	1
Società di persone	1	20	5

³ Fonte: C.C.I.A.A. – Perugia

Imprese individuali	4	46	7
Altre forme	0	2	0
TOTALE	5	117	13

La tabella evidenzia un decremento delle imprese presenti nel territorio legata alle difficoltà strettamente connesse alla localizzazione montana del territorio e agli eventi sismici del 2016.

Le politiche comunali sono volte ad incentivare la riapertura degli esercizi commerciali e/o il loro ampliamento, anche attraverso l'erogazione di contributi a fondo perduto.

Tabella 2- Imprese per settore (anno 2023)

	Attive	Iscritte	Cessate
Agricoltura, silvicoltura, pesca	64	1	6
Estrazione di minerali da cave e miniere	-	-	-
Attività manifatturiere	4	0	0
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	-	-	-
Fornitura di acqua, reti fognarie di attività di gestione	-	-	-
Costruzioni	9	0	1
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di auto	19	2	0
Trasporto e magazzinaggio	2	0	0
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	11	0	1
Servizi di informazione e comunicazione	1	0	0
Attività finanziarie ed assicurative	-	-	-
Attività immobiliari	-	-	-
Attività professionali, scientifiche e tecniche	1	0	1
Noleggio, agenzie viaggio, servizi di supporto alle imprese	-	-	-
Amministrazione pubblica e difesa	-	-	-
Istruzione	-	-	-
Sanità e assistenza sociale	1	0	0

PIAO 2024 - 2026**Piano Integrato di Attività e Organizzazione**

Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	1	0	0
Altre attività di servizi	4	1	1
Imprese non classificate	0	1	3
TOTALE	117	5	13

La tabella evidenzia un decremento delle imprese presenti nel territorio legata alle difficoltà strettamente connesse alla localizzazione montana del territorio e agli eventi sismici del 2016.

Le politiche comunali sono volte ad incentivare la riapertura degli esercizi commerciali e/o il loro ampliamento, anche attraverso l'erogazione di contributi a fondo perduto.

SEZIONE 2

**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. Nonostante questo 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 Performance⁴, 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, 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 2022⁵ 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, dovrebbero essere definite, con un dettaglio progressivamente maggiore, le scelte

⁴ 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

⁵ PNA 2022, adottato da Anac con Delibera n.7 del 17.01.2023.

PIAO 2024 - 2026
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

strategiche ed operative che devono dar forma alla Visione degli amministratori ed essere alla base di politiche pubbliche volte a migliorare il benessere collettivo.

Gli atti di programmazione economica finanziaria e di rendicontazione adottati allo stato attuale sono i seguenti:

STRUMENTO PROGRAMMAZIONE	ATTO DI ADOZIONE	LINK PUBBLICAZIONE Amministrazione trasparente
LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO	Delibera di Consiglio Comunale n. 33 del 12.07.2019	https://cerretodispoieto.halleyas.com/ht/cespo/HHMEPW_13753424001215901s8jh0E6c4979AAx_80944.HBL?wy=13753424001215901s8jh0E6c4979AAx&en=cespo&freeze=1&tipoclient=0&hcsrf=2cGL28cMEsS2FkixLYx1qwF2g1s9OP6Q
DUP 2024-2026	Delibera di Consiglio Comunale n. 48 DEL 11/12/2023	https://cerretodispoieto.halleyas.com/ht/cespo/HHMEPW_13753424001215901s8jh0E6c4979AAx_80944.HBL?wy=13753424001215901s8jh0E6c4979AAx&en=cespo&freeze=1&tipoclient=0&hcsrf=2cGL28cMEsS2FkixLYx1qwF2g1s9OP6Q
BILANCIO DI PREVISIONE 2024-2026	Delibera di Consiglio Comunale n. 53 del 27/12/2023	https://cerretodispoieto.halleyas.com/ht/cespo/HHMEPW_13753424001215901s8jh0E6c4979AAx_80944.HBL?wy=13753424001215901s8jh0E6c4979AAx&en=cespo&freeze=1&tipoclient=0&hcsrf=2cGL28cMEsS2FkixLYx1qwF2g1s9OP6Q
RENDICONTO DI GESTIONE 2022	Delibera di Consiglio Comunale n. 19 del 08/05/2023	https://cerretodispoieto.halleyas.com/ht/cespo/HHMEPW_13753424001215901s8jh0E6c4979AAx_80944.HBL?wy=13753424001215901s8jh0E6c4979AAx&en=cespo&freeze=1&tipoclient=0&hcsrf=2cGL28cMEsS2FkixLYx1qwF2g1s9OP6Q

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

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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'amministrazione. Essa deve indicare, almeno: 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia; 2) gli obiettivi di digitalizzazione; 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione; 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere⁶.

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 bis, ai sensi del quale tutte le PA adottano misure organizzative in materia di riduzione dei tempi di pagamento, individuando specifici obiettivi

⁶ 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 praticamente 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. Questa situazione comporta una evidente anomalia, da attribuire ad un approccio approssimativo da parte di chi ha redatto il Piano Tipo. Infatti, come ribadito dalla Giurisprudenza contabile, l'adozione del piano, per tutti gli enti locali, è condizione necessaria per l'esercizio della facoltà assunzionale 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.

PIAO 2024 - 2026 Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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 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.

Si deve evidenziare che nella predisposizione degli Obiettivi del 2024-2026, in continuità con gli anni passati, si è cercato di sviluppare un approccio di performance management, attraverso la previsione di molti dei criteri richiesti dal modello di "PIAO Tipo" adottato con Decreto della Funzione Pubblica del 30 giugno 2022 nr. 132. In attuazione di quanto sopra in data 26 gennaio 2023 è stato organizzato un incontro con il Nucleo di Valutazione Indipendente dell'Ente, prof.ssa Elisa D'Alterio, al fine di condividere con i Responsabili di Area le modalità per la definizione degli obiettivi di performance 2024-2026., da rappresentare in un'apposita matrice, cercando di rafforzare la rappresentazione di target e indicatori.

L'obiettivo è quello di procedere alla razionalizzazione e semplificazione di alcuni processi amministrativi. In particolare si realizzerà una reingegnerizzazione delle attività amministrative fondamentali, non solo per garantire il rispetto delle tempistiche per attuare gli interventi finanziati dal PNRR, ma anche per garantire servizi tempestivi e di qualità ai cittadini e, pertanto, creare valore pubblico.

Gli obiettivi, strategici e di settore, sono stati definiti in base ad un'attività di confronto tra la Giunta e i Responsabili di Area, con il coordinamento del Segretario comunale, utilizzando la seguente matrice:

TITOLO OBIETTIVO:

DESCRIZIONE:

PESO:

AZIONI	MILESTON E	TEMPI	REFERENTI	INDICAT ORI	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025

Altro aspetto che è stato tenuto in considerazione nella predisposizione degli obiettivi di performance 2024-2026 è stato il ruolo dell'Ente quale soggetto attuatore di interventi finanziati da risorse PNRR e PNC. Tenuto conto della rilevanza di tale aspetto e la stretta connessione con il tema della

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

prevenzione della corruzione e trasparenza, in questa sede viene dedicato un apposito Focus nelle pagine seguenti.

Gli obiettivi di performance del Comune di Cerreto di Spoleto sono indicati nell'**ALLEGATO II**.

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 al 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 ed equilibrio di genere sono esplicitati nell'**ALLEGATO III**

SOTTO SEZIONE C – PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA

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”*⁷

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

⁷ 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.

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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;
- 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

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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

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 risulta 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 Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza del Comune di Cerreto di Spoleto, in collaborazione con i Responsabili di Settore.

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.

2023 nr. 7.

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Ovviamente sono stati necessari alcuni aggiornamenti alla luce di importanti novità legislative intervenute nel corso del 2023. In particolar modo l'entrata in vigore, a far data dal 01.04.2023 con efficacia dal 01.07.2023, del nuovo Codice dei contratti pubblici di cui al D.lgs 36/2023, ha comportato la necessità di rivedere la mappatura dei processi relativamente all'area di rischio "contratti pubblici". Nell'aggiornamento dell'area contratti pubblici si è 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 hanno reso necessario anche aggiornare la sezione Trasparenza in relazione alle nuove modalità di pubblicazione dei contratti pubblici.

Altro aggiornamento ha riguardato le misure di prevenzione a tutela della persona che segnala illeciti (whistleblower) alla luce del decreto legislativo 24 del 10 marzo 2023, attuativa della direttiva UE 2019/1937.

Analisi contesto esterno e interno

Il PNA 2022 adottato dall'ANAC ribadisce che l'analisi del contesto interno ed esterno rientra tra le attività necessarie per calibrare le misure di prevenzione della corruzione. Nell'ottica del legislatore del PIAO, quale strumento unitario e integrato, l'analisi del contesto esterno ed interno diventa presupposto dell'intero processo di pianificazione per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO.

Nell'ottica dell'approccio integrato previsto dalle norme, in relazione al contesto economico e sociale si rinvia alle pagine iniziali del presente documento (Sezione I). Per quanto riguarda l'analisi della struttura organizzativa si rinvia ai dati riportati nella Sezione Organizzazione e capitale umano.

Nell'ALLEGATO IV viene effettuata un'analisi sui fenomeni di criminalità con particolare riferimento al contesto regionale e provinciale.

Per quanto riguarda quegli "eventi" che hanno, eventualmente, interessato l'Ente e che incidono sul contesto interno, richiedendo una maggiore attenzione nella predisposizione delle misure di prevenzione, si rinvia alla Relazione sulla prevenzione della corruzione 2023, pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente al LINK <http://www.halleyweb.com/c054010/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/193>

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**,

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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.

Per quanto concerne tale attività di gestione del rischio, in coerenza con quanto espresso dal PNA 2022, si prevede nella predisposizione di tale attività di mantenere il patrimonio di esperienze maturato nel tempo dalle amministrazioni.

Infatti il processo di gestione del rischio previsti nei PTPCT degli anni precedenti è stato predisposto attraverso un costante confronto con i Responsabili di Settore e dipendenti dell'Ente, realizzando anche appositi FOCUS su tale tema. Attraverso tale lavoro è stato possibile attuare 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.

In relazione a quanto sopra si ritiene che la mappatura dei processi e le relative attività di gestione del rischio previste nel PTPCT 2023-2025 del Comune di Cerreto di Spoleto possa costituire una base adeguata per l'attività di gestione del rischio a cui far riferimento nella presente sezione. Tale documento (**ALLEGATO V**) viene comunque aggiornato anche alla luce del PNA 2023, alla luce della recente approvazione del nuovo Codice dei Contratti (D.lgs 36/2023).

Misure generali

Mentre nell'allegato V 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

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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 Cerreto di Spoleto, con delibera di Giunta comunale n 156 del 28.12.2022, è stato adottato un nuovo Codice di comportamento, in attuazione dell'art. 54 del d.lgs 165/01, come modificato dal dall'art. 4, comma 1, lettera a), legge n. 79 del 2022⁸.

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

⁸ 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.

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

- Art 42 D.lgs 50/2016 in materia di contratti pubblici fino al 30 giugno 2023 e art. 16 del D.lgs 36/2023 dal 01.07.2023.

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.

E' necessario tenere in considerazione che la disciplina prevista dal nuovo Codice dei contratti, d.lgs 36/2023, che all'art 16 regola il conflitto di interessi in materia contrattuale, anche se riprende quanto previsto dall'art. 42 del d.lgs. 50/2016 e i prevalenti orientamenti giurisprudenziali, introduce anche particolari novità.

Infatti, mentre nella norma previgente il soggetto in conflitto di interessi può essere il personale della stazione appaltante o di un prestatore di servizi, nella nuova formulazione è un qualsiasi "soggetto". Dalla formulazione letterale si evidenzia l'ampliamento della platea dei possibili interessati, in modo da evitare ambiguità e possibili "zone d'ombra". Sul piano oggettivo la nuova disposizione normativa fa riferimento alla "procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni".

Inoltre, in coerenza con il principio della fiducia e al fine di preservare la funzionalità dell'azione amministrativa, la norma precisa che la minaccia all'imparzialità e all'indipendenza deve essere provata da chi invoca il conflitto sulla base di presupposti specifici e documentati e deve riferirsi ad interessi effettivi, la cui soddisfazione sia conseguibile solo subordinando un interesse all'altro.

In sintesi, la nuova norma è fortemente diversa da tutte quelle fino ad oggi previste nell'ordinamento italiano sul tema del conflitto di interessi. Sicuramente cerca quindi di adattarsi meglio ad una realtà socio-economica che è in forte evoluzione, nonché al diritto europeo i cui canoni interpretativi sono sempre più presenti anche nell'applicazione delle norme nazionali

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

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 e di RUP, attestante assenza situazione conflitto di interesse ai sensi Codice di Comportamento, per quanto a loro conoscenza
2. Presentazione dichiarazione di assenza di conflitto di interesse in relazione ad ogni procedura di gara (dichiarazione del RUP e del Responsabile del Provvedimento) Tale dichiarazione deve essere prodotta nella forma di autodichiarazione ai sensi DPR 445/00 sottoscritta dall'interessato (possibilmente con firma digitale) e protocollata e conservata agli atti. In ottica di semplificazione 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

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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, enti 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:

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

- 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 Pubblica Amministrazione.

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

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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 precostituirsi 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).

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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.

PIAO 2024 - 2026 Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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

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

PIAO 2024 - 2026 Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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

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 Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 le «*Linee guida*

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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' una misura che deve essere prevista nel P.T.C.P.T da realizzare con tempestività. 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.

Infine si deve segnalare che con delibera Anac 1 luglio 2020 è entrato in vigore il Regolamento Anac 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 è 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, con delibera con Delibera n°311 del 12 luglio 2023, ha adottato apposite Linee guida.

MISURE DI PREVENZIONE

1. Il Comune di Cerreto di Spoleto ha aderito al progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi.

Le caratteristiche di questa modalità di segnalazione sono le seguenti:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata;
- la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC) e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;
- nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta dell'RPC e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

2. Formazione in merito all'istituto del whistleblowing

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

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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.

Importanti novità in materia di trasparenza dei contratti pubblici sono state introdotte dal PNA 2022 adottato dall'ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023. Il PNA 2022, infatti, con l'Allegato 9 prevede l'adeguamento degli obblighi concernenti la sotto-sezione "Bandi di gara e contratti" delle sezioni Amministrazione Trasparente e Società Trasparente dei portali istituzionali degli Enti pubblici.

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

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

- 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.

In merito a tale novità, tenuto conto che sono state previste nel PNA 2022 adottato con grave e immotivato ritardo dall'ANAC (adozione con delibera del 17 gennaio 2023), tenuto conto che le nuove disposizioni comportano un significativo aggravio di lavoro soprattutto per gli Uffici tecnici, che sono attualmente impegnati nei gravosi compiti connessi all'attuazione del PNRR, si prevede di dare attuazione alle nuove modalità di pubblicazione dei contratti pubblici, in modo graduale e sostenibile, nell'ambito del periodo di vigenza del PIAO.

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 semplificazione⁹.

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:

⁹ 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.

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

- 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”.

- 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*

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

- *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 riguarda le pubblicazioni previste per la fase transitoria, previste dall'ANAC con il PNA 2022 adottato con grave e immotivato ritardo (adozione con delibera del 17 gennaio 2023), si evidenzia, come sostenuto da autorevole dottrina (<https://www.polnews.it/caos-trasparenza-il-nuovo-portale-anac-complica-il-monitoraggio.html>) che queste comportano un significativo aggravio di lavoro soprattutto per gli Uffici tecnici, con conseguenti rischi di ritardi nell'attuazione degli interventi, con particolare riferimento a quelli connessi ai finanziamenti PNRR/PNC

Nella tabella di cui all'**ALLEGATO VI** 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.

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

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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.

PIAO 2024 - 2026
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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 dagli Enti locali, oltre ad essere una grande opportunità, comporta anche un aumento di rischi di fenomeni corruttivi, o comunque di situazioni 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 V (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; 	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.	<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.

PIAO 2024 - 2026
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

<ul style="list-style-type: none"> - 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>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 Cerreto di Spoleto, in merito a quanto sopra ha previsto:

- Attivazione di un sistema di Governance interna adottato con delibera di Giunta nr. 126 del 28.09.2022, 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 determine 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

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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

La tabella seguente evidenzia gli interventi finanziati da risorse PNRR/PNC del Comune di Cerreto di Spoleto e il relativo stato di attuazione al 31 Dicembre 2023

PIAO 2024 - 2026
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

NOME TEMATICA	CODICE CUP	DESCRIZIONE AGGREGATA	COSTO PROGETTO da Dipe	IMPORTO FINANZIATO da Dipe	Stato PROGETTO/ CUP
M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	D73H19000810001	MESSA IN SICUREZZA DI VARIE LOCALITÀ DEL TERRITORIO SOGGETTE A RISCHIO DI DISSESTO IDROGEOLOGICO*VIA TERRITORIO COMUNALE*MESSA IN SICUREZZA AREE DISSESTATE, CONSOLIDAMENTO SCARPATE E VERSANTI, REGIMAZIONE ACQUE	950.000,00		Attivo
M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	D74H22001210001	INTERVENTI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO, ADEGUAMENTO E MESSA IN SICUREZZA DEL PATRIMONIO COMUNALE - ANNO 2023*TERRITORIO COMUNALE*LAVORI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO, ADEGUAMENTO IMPIANTI E MANUTENZIONE STRAORDINARIA STABILI COMUNALI	50.000,00		Attivo
M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	D74H22001220001	INTERVENTI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO, ADEGUAMENTO E MESSA IN SICUREZZA DEL PATRIMONIO COMUNALE ANNO 2024*VIA TERRITORIO COMUNALE*LAVORI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO, ADEGUAMENTO IMPIANTI E MANUTENZIONE STRAORDINARIA STABILI COMUNALI	50.000,00		Attivo
M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	D76G20000670001	ILLUMINAZIONE PUBBLICA A ROCCHETTA E VARIE LOCALITÀ*ROCCHETTA*EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	30.219,00	30.219,00	CONCLUSO-RENDICONTATO SU REGIS AGOSTO 2023 APPROVATO
M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	D77H21000960002	INFRASTRUTTURE VIARIE E PERTINENZE STRADALI A BORGO E CERRETO*BORGO CERRETO E CERRETO CAPOLUOGO*PAVIMENTAZIONI STRADALI	37.000,00	37.000,00	CONCLUSO-RENDICONTATO SU REGIS AGOSTO 2023 APPROVATO
M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	D79C18000030002	EDIFICIO SEDE DEL MUNICIPIO*PIAZZA G.G. PONTANO N. 18*SISMA 2016 - INTERVENTI DI RIPARAZIONE CON MIGLIORAMENTO SISMICO	19.780,37	19.581,22	CONCLUSO-RENDICONTATO SU REGIS DICEMBRE 2023 APPROVATO
M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	D79F22000150006	EDIFICIO G.G. PONTANO*VIA DANTE ALIGHIERI N. 2*MESSA IN SICUREZZA E ADEGUAMENTO FUNZIONALE	50.000,00	48.650,07	CONCLUSO-RENDICONTATO SU REGIS MARZO 2024 APPROVATO
M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	D79J21003080001	EFFICIENTAMENTO ENERGETICO COMPLESSO DI SAN GIACOMO*VIA PADRE PIETRO PIRRI*RIFACIMENTO CENTRALE TERMICA E IMPIANTO ELETTRICO	63.000,00	55.421,02	CONCLUSO-RENDICONTATO SU REGIS OTTOBRE 2023 APPROVATO
M5C3: Interventi speciali per la coesione territoriale - I1.1: Strategia nazionale per le aree interne	D78H22001010006	RESIDENZA SERVITA PER ANZIANI DENOMINATA PALAZZO NOBILI*VIA UMBERTO I N. 14*OPERE DI ADEGUAMENTO, MIGLIORAMENTO, POTENZIAMENTO	230.000,00		Attivo

PIAO 2024 - 2026
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

NOME TEMATICA	CODICE CUP	DESCRIZIONE AGGREGATA	COSTO PROGETTO da Dipe	IMPORTO FINANZIATO da Dipe	Stato PROGETTO/ CUP
M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - I1.2:Abilitazione al cloud per le PA locali	D71C22001260006	MIGRAZIONE AL CLOUD DEI SERVIZI DIGITALI DELL'AMMINISTRAZIONE*TERRITORIO COMUNALE*N. 9 SERVIZI DA EMIGRARE	47427	47427	ATTIVO
M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - I1.3:Dati e interoperabilità	D51F22005680006	PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI (PDND)*TERRITORIO NAZIONALE*EROGAZIONE API 1	10172	10172	ATTIVO
M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - I1.4:Servizi digitali e esperienza dei cittadini	D71F22002220006	ESTENSIONE DELLUTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE*TERRITORIO NAZIONALE*INTEGRAZIONE CIE	14000	14000	ATTIVO
M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - I1.4:Servizi digitali e esperienza dei cittadini	D71F22002830006	PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI (PND)*TERRITORIO COMUNALE*NOTIFICHE VIOLAZIONI CODICE DELLA STRADA, NOTIFICHE SOLLECITO PAGAMENTI SERVIZI SCOLASTICI	23147	23147	ATTIVO
M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - I1.4:Servizi digitali e esperienza dei cittadini	D71F22003370006	MIGLIORAMENTO DELL'ESPERIENZA DUSO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE*PIAZZA PONTANO 18*SITO COMUNALE E SERVIZI DIGITALI	79922	79922	ATTIVO

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 degli Enti.

Sulla base delle indicazioni del PNA 2022, il Comune di Cerreto di Spoleto, in quanto ente con numero di dipendenti al 31.12.2023 inferiore a 15 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 30 %	Audit periodici (almeno una volta all'anno)	Rpct – Responsabili di Area
Affidamenti Lavori beni e servizi	Almeno 30%	Audit periodici (almeno una volta all'anno)	Rpct – Responsabili di Area

SEZIONE III
ORGANIZZAZIONE
E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 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 definite 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

Composizione della Giunta

Sindaco: Dott. Montesi Giandomenico

Vicesindaco: Sig. Rocco Ceccomancini

Assessore: Dott.ssa Di Girolamo Valeria

Rappresentazione della consistenza di personale con indicazione dei profili ai sensi del CCNL Funzioni locali 2019-2021, approvato il 16 novembre 2022, ed in particolare l'art.12, per il quale: «Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Dato atto che con delibera di G.C. n. 42 del 29/03/2023 si è proceduto all'identificazione dei profili professionali del Comune di Cerreto di Spoleto, in relazione anche alla nuova assunzione della dipendente a tempo determinato avvenuta in data 30/01/2023 in base dell'art. 50-bis, comma 1, del DL 189/2016 e alla loro collocazione nelle corrispondenti aree, nel rispetto delle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 16.11.2022 del comparto Funzioni Locali, come specificatamente di seguito si riporta:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE			
Attuale profilo professionale	Attuale categoria giuridica di inquadramento	Nuovo profilo professionale	Area di inquadramento
N. 2 Istruttore direttivo tecnico	D1	Funzionario servizi tecnici	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
N. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, Istruttore Direttivo	D1	Funzionario servizi amministrativo-contabili	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

AREA DEGLI ISTRUTTORI			
Attuale profilo professionale	Attuale categoria giuridica di inquadramento	Nuovo profilo professionale	Area
N. 2 Istruttore Amministrativo; Istruttore Amministrativo-Contabile	C	Istruttore servizi amministrativo-contabili	AREA DEGLI ISTRUTTORI
N. 1 Agente di polizia locale	C	Istruttore di vigilanza	AREA DEGLI ISTRUTTORI

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI			
Attuale profilo professionale	Attuale categoria giuridica di inquadramento	Nuovo profilo professionale	Area
N. 2 Operatore amministrativo	B1	Operatore esperto servizi amministrativo-contabili	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
N. 2 Collaboratore professionale operaio	B3	Operatore esperto servizi tecnico-manutentivi	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

AREA DEGLI ISTRUTTORI			
Attuale profilo professionale	Attuale categoria giuridica di inquadramento	Nuovo profilo professionale	Area
N. 1 Istruttore Amministrativo; Istruttore Amministrativo-Contabile	C	Istruttore servizi amministrativo-contabili	AREA DEGLI ISTRUTTORI
N. 2 Istruttore Tecnico	C	Istruttore servizi tecnici	AREA DEGLI ISTRUTTORI

SOTTOSEZIONE B- ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DAL 01.05.2024

AREA AMMINISTRATIVA-DEMOGRAFICA	
N. 1 Funzionario servizi amministrativo-contabili	EX D
N. 1 Istruttore servizi amministrativo-contabili (personale part-time a 32 ore tempo determinato sisma 2016)	EX C
N. 1 Operatore esperto servizi amministrativo-contabili	EX B
N. 1 Istruttore servizi informatici (personale part-time tempo determinato PNRR)	EX C
AREA TECNICA-URBANISTICA	
N. 1 Funzionario servizi tecnici	EX D
N. 1 Istruttore servizi tecnici	EX C
N. 2 Istruttore servizi tecnici (personale tempo determinato sisma 2016-PNRR-PNC)	EX C
N. 1 Istruttore servizi tecnici (personale part-time tempo determinato PNRR)	EX C
AREA FINANZIARIA- TRIBUTI - PERSONALE	
N. 1 Funzionario servizi amministrativo-contabili	EX D
N. 1 Istruttore servizi amministrativo-contabili (tempo determinato sisma 2016)	EX C
N. 1 Operatore esperto servizi amministrativo-contabili	EX B
AREA VIGILANZA	
N. 1 Istruttore di vigilanza	EX C
N. 1 Funzionario area della vigilanza part-time	EX D

INTRODUZIONE: OBIETTIVI E RIFERIMENTI NORMATIVI

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

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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.

Questo ente 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.

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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.

Nello specifico gli artt. 63 e seguenti hanno espressamente previsto a la disciplina del Lavoro Agile nelle Amministrazioni si è finalmente delineato un quadro normativo e contrattuale più completo che consente di riassumere i punti chiave per come segue:

- a) Il lavoro agile è sottoposto alla volontarietà delle parti (ovvero dipendente e diretto/superiore);
- b) Il lavoro agile può avere durata determinata o indeterminata;
- c) Il lavoro agile si basa sul raggiungimento di obiettivi e/o di una performance concordati;
- d) Le attività lavorative di norma vengono effettuate nella fascia oraria giornaliera compresa tra le ore 8:00 e le ore 18:00, secondo un orario liberamente gestito, ad eccezione di vincoli o fasce di contattabilità eventualmente concordati in considerazione di esigenze di servizio;
- e) È assicurato il diritto alla disconnessione nei periodi di riposo;
- f) Le attività lavorative eseguite in lavoro agile possono essere espletate senza vincolo di luogo di lavoro, salvo eventuali previsioni specifiche concordate per mezzo dell'accordo individuale;
- g) Il lavoro agile non prevede normalmente la prestazione di lavoro straordinario;
- h) Il lavoro agile non dà diritto normalmente alla fruizione di buoni pasto;
- i) Il datore di lavoro garantisce la corretta e completa informazione rispetto alla sicurezza sul lavoro.

Il contratto collettivo individua quindi nell'accordo individuale il mezzo attraverso il quale definire:

- La durata temporale dell'accordo;
- La descrizione generale delle attività da svolgere e gli obiettivi da raggiungere;
- La previsione delle giornate da svolgersi in modalità agile o il numero delle giornate fruibili in modo flessibile con riferimento ad un periodo;
- I tempi di riposo, le fasce orarie di svolgimento dell'attività lavorativa e quelle di contattabilità;
- Le caratteristiche del luogo o dei luoghi ove è possibile effettuare la prestazione lavorativa;
- La strumentazione tecnologica da utilizzare;
- I termini per il recesso dall'accordo.

Nel perimetro della cornice definita dalla contrattazione collettiva, gli accordi individuali sottoscritti dalla dirigenza/Responsabili di Servizio e dal personale richiedente costituiscono gli atti organizzativi principali per l'attuazione del lavoro agile all'interno dell'Amministrazione.

PIANO ORGANIZZATIVO 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 a regime in un intervallo di tipo triennale.

Il presente piano pertanto, dopo la fase sperimentale di attuazione del lavoro agile nel periodo emergenziale 2020-2022 e la fase di avvio nel 2023, si propone di disciplinare in fase avanzata e successivamente a regime la regolamentazione del lavoro agile nel triennio 2024-2026.

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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 prevede l'adozione di un apposito Regolamento per la disciplina del lavoro agile di oggetto di 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.

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. Organizzazione

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Per un'attuazione del lavoro agile che si adatti al meglio alla tipologia di lavoro svolta dalle singole unità organizzative e dalle diverse mansioni svolte dai singoli e dalle singole dipendenti, è demandata al personale responsabile di Servizio di ogni unità organizzativa l'effettuazione della mappatura (e relativo aggiornamento) delle attività svolgibili in modalità agile.

Sulla base di tale mappatura, viene infatti stabilito il numero complessivo dei/delle dipendenti dell'Amministrazione che, in considerazione della tipologia di mansioni assegnate, possono accedere al lavoro agile, nonché il numero di giornate potenzialmente svolgibili in modalità agile.

Ai dirigenti/responsabili delle unità organizzative è inoltre attribuito il compito di individuare il personale da avviare al lavoro agile, sulla base delle richieste pervenute, e di sottoscrivere singolarmente, col personale ritenuto idoneo, un apposito accordo individuale.

Sempre dirigenti/responsabili è infine richiesto di verificare periodicamente le condizioni abilitanti, affinché sia possibile concedere al maggior numero possibile di richiedenti l'opportunità di svolgere parte del proprio lavoro in modalità agile.

3. Tecnologia

La predisposizione delle necessarie condizioni tecnologiche è un presupposto fondamentale per l'attuazione del lavoro agile.

Sia dal punto di vista infrastrutturale attraverso l'implementazione dei collegamenti veloci come la fibra che per mezzo dell'utilizzo di nuovi device di input/output e di cloud computing.

4. Formazione

Il lavoro agile deve non solo contribuire alla modernizzazione e al miglioramento dell'amministrazione, ma anche rafforzare l'efficienza e la qualità dei servizi per i cittadini.

Il lavoro agile offre infatti opportunità per raggiungere obiettivi comuni in modo più efficiente e veloce.

Mentre ai tempi della pandemia l'attenzione era rivolta in particolare allo smart working, ora si tratta di promuovere il lavoro collaborativo e il processo di lavoro e apprendimento comune all'interno di team virtuali, agili e distribuiti, con i collaboratori e le collaboratrici che lavorano insieme indipendentemente dal luogo in cui si trovano.

Una serie di necessarie e propedeutiche iniziative e misure per lo sviluppo del personale devono sostenere ed accompagnare l'implementazione del lavoro agile, come la predisposizione di offerte di autoapprendimento videotutorials, corsi e-learning, registrazioni di webinar, ed altri.

5. Spazi di lavoro

Questa fase, si caratterizza per la necessità di ridefinire gli spazi, poiché il potenziale di cambiamento derivante dall'attivazione del lavoro agile potrebbe richiedere una generale rivalutazione delle modalità di lavoro e dei significativi cambiamenti degli spazi fisici rispetto a quelli tradizionali. Tuttavia, è possibile suggerire importanti aree d'intervento per il breve-medio termine, che riguardano principalmente la rimodulazione della postazione di lavoro attraverso la progressiva sostituzione dei PC fissi con computer portatili e la conseguente flessibilizzazione degli spazi e dell'attività lavorativa.

6. Strumenti

Gli strumenti per l'adozione del lavoro agile, differenti a seconda dei soggetti coinvolti, sono da associarsi principalmente agli atti organizzativi (accordo individuale ecc.), alla formazione, al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ed ai documenti di pianificazione e rendicontazione della performance organizzativa.

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

7. I processi

I processi coinvolti dal cambiamento innescato dal lavoro agile sono tutti quelli nei quali vi siano attività eseguibili in modalità agile, tuttavia vi sono processi di ordine generale (es. Ciclo della Performance) per i quali la portata del cambiamento trascende le questioni di “semplice” coordinamento tra coloro che continuano a lavorare esclusivamente in ufficio ed il personale svolgente una parte delle proprie mansioni in modalità agile.

8. Linee di programmazione e di sviluppo triennale. Individuazione degli indicatori

Il programma di sviluppo del lavoro agile, in conformità alle attuali Linee Guida Ministeriali ed in una logica di prospettiva e gradualità, individua i seguenti passi:

1. Fase di sviluppo intermedio (2024);
2. Fase di sviluppo avanzato (2025);
3. Fase di sviluppo a regime (2026).

Le scelte sul grado di progressività dello sviluppo del lavoro agile sono date dai livelli attesi degli indicatori selezionati nelle tre fasi.

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 dell'ente attraverso il monitoraggio di una varietà di indicatori che saranno sviluppati nel triennio 2024-2026, al fine di rendere in maniera sintetica il percorso e i passaggi necessari al fine di favorire la piena applicazione del lavoro agile nell'ente.

AZIONI	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
Adozione regolamento	Approvazione in Giunta		
Adempimenti previsti dal regolamento sulla disciplina lavoro agile	Attuazione	Attuazione	Attuazione
Rapporto accordi individuali	Gestione	Gestione	Gestione
Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile	Gestione	Gestione	Gestione

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Aggiornamento sezione organizzazione lavoro agile del PIAO	Gennaio salvo proroghe	Gennaio salvo proroghe	Gennaio salvo proroghe
Formazione dei dipendenti in lavoro agile sulla digitalizzazione e utilizzo tecnologie informatiche	marzo	Dicembre	Dicembre
Avvio Lavoro Agile su richiesta in funzione del regolamento	Gestione	Gestione	Gestione
Collegamento con il sistema della performance in funzione della programmazione degli obiettivi/progetti da sviluppare nell'accordo individuale	Pianificazione	Pianificazione	Pianificazione
Verifica ed eventuale adeguamento dei regolamenti interni ai principi del lavoro agile (codice di comportamento, sistema performance, CCDI, PIAO)	Dicembre	Mantenimento	Mantenimento
Verifica livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo	Mantenimento	Mantenimento	Mantenimento

MODALITA' ATTUATIVE ANNO 2024

A seguito dell'approvazione del Regolamento, i Responsabili di Area procedono ad individuare il personale della propria area che, può svolgere attività in smart working. Per l'anno 2024 in via sperimentale è previsto che per ogni dipendente che ne faccia richiesta possono essere riconosciute un massimo di 10 giornate lavorative in modalità smart per ogni dipendente, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Area. Lo svolgimento dell'attività in smart working è consentita previa stipula dell'accordo individuale. Gli accordi individuali stipulati con il personale selezionato, data la natura sperimentale del primo anno di applicazione del POLA, avranno una durata massima di sei mesi, eventualmente prorogabili. Il Responsabile accoglie le richieste di utilizzo dello smart working entro 15 giorni dal ricevimento delle stesse e valuta se ricorrono i presupposti per l'accoglimento, tenendo conto di quanto previsto dal redigendo regolamento, delle esigenze organizzative dell'Ente e del principio di prevalenza dell'attività lavorativa in presenza. Il mancato accoglimento della richiesta da parte del Responsabile deve essere motivato.

Negli accordi individuali devono essere indicati gli obiettivi connessi allo svolgimento dell'attività in smart working. In riferimento a tali obiettivi, le parti prevedono modalità di monitoraggio degli stessi.

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

In considerazione di particolari esigenze del servizio il Responsabile, potrà integrare le attività da svolgere da remoto con ulteriori, purché coerenti con il profilo professionale del dipendente e con le sue specifiche competenze, definendo consensualmente output e risultati attesi.

La verifica dell'adempimento della prestazione è assegnata al Responsabile della struttura che predispone un idoneo sistema di monitoraggio al fine di verificare costantemente i risultati conseguiti attraverso la prestazione lavorativa svolta, sulla scorta dei monitoraggi di cui sopra. Qualora i risultati rilevati non siano in linea con quelli attesi, il Responsabile, previo confronto con il dipendente, ha facoltà di disporre l'immediata sospensione dell'accordo di lavoro agile, che non potrà essere richiesto prima di un anno dal provvedimento di sospensione. Resta ferma l'eventuale responsabilità disciplinare, anche in caso di mancato rispetto delle regole che disciplinano il lavoro agile.

Formazione

Prima dell'attivazione dello smart working verranno svolte le seguenti attività formative:

1. FORMAZIONE SULLA SICUREZZA INFORMATICA (CYBER SECURITY) per garantire la sicurezza dei sistemi informativi contro le minacce informatiche (virus, ingressi non autorizzati, sottrazioni di dati) e comprendere l'importanza di comportamenti online sicuri.
- 2 FORMAZIONE SULLA MODALITA' LAVORATIVA IN SMART WORKING., per comprendere le nuove modalità organizzative derivanti dallo svolgimento del lavoro agile, la gestione per obiettivi e la valutazione della performance, l'impatto sui processi e i nuovi modelli di servizio al cittadino.
- 3 FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA CON RIFERIMENTO ALL'ATTIVITA' PRESTATATA IN MODALITA' AGILE, rivolta ai dipendenti che hanno sottoscritto gli accordi individuali di lavoro agile;

SOTTOSEZIONE 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.

Il programma dei fabbisogni ed il piano occupazionale sono elaborati sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dai Responsabili.

Le principali fonti normative che regolano il processo di programmazione del fabbisogno di personale sono state da ultimo riformate dal D. Lgs. 75/2017. Nel nuovo impianto riformatore assume una rinnovata centralità lo strumento della Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale come strumento flessibile per il governo delle politiche occupazionali, con il solo limite della sostenibilità finanziaria e del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica.

Con il 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*, a far data dal 30 giugno 2022, il Piano triennale del fabbisogno del personale è stato "soppresso" come adempimento autonomo, per essere assorbito nell'ambito dell'apposizione sezione del PIAO.

Di conseguenza, "al pari di quanto previsto dall'art. 3, comma 2, del DM 30 giugno 2022 per la sottosezione a) sul valore pubblico della Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione che, per gli enti locali, fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione, anche per la sottosezione della Sezione Organizzazione e Capitale umano del PIAO riguardante il piano triennale del fabbisogno del personale, gli enti locali devono fare riferimento alle indicazioni del DUP riguardanti la programmazione triennale dei fabbisogni di personale".

I. VERIFICA DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del DL 34/2019 convertito in Legge 58/2019, e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, per il Comune di Cerreto di Spoleto, sulla scorta dei dati finanziari definiti e risultanti dal rendiconto 2022, comprensivi delle convenzioni del servizio di Segreteria Comunale, vigilanza e servizio Finanziario (fino al 30/06/2022), e in riferimento al dl n. 104/2020 art. 57 co 3 septies, che prevede l'esclusione delle entrate e spese del personale assunto a tempo determinato finanziato da altri soggetti, ai fini del rispetto dei vincoli si rilevano i seguenti valori, che determinano la propria capacità assunzionale ai sensi del predetto DM 17/03/2020:

- abitanti al 31/12/2022: 975 – valore soglia corrispondente (art.4 c.1): 29,50%;
- valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale (art.6 c.1): 33,50%
- spesa personale rendiconto 2022 approvato in schema: € 402.267,46 (A);

PIAO 2024 - 2026
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

- entrate correnti (media accertamenti rendiconti 2020-2021-2022 al netto FCDE BP 2022): € 1.312.175,11 (B)

- rapporto spesa personale rispetto alle entrate correnti (A/B*100): 30,66%

Il Valore soglia (art.6 c.1) è rispettato per il 2022

<p>COMUNE DI CERRETO DI SPOLETO (con popolazione sotto 1000 abitanti)</p>
<p>VERIFICA CAPACITA' ASSUNZIONALI AI SENSI ART. 33, COMMA 2, DL N. 34/2019, DEL DM 17/03/2020 E DELLA CIRCOLARE FP DEL 13/05/2020</p>

Abitanti di Cerreto di Spoleto al 31 dicembre 2022 (art. 156, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000)	975
--	-----

	2020	2021	2022
Titolo I delle entrate accertate a rendiconto	993.043,31	941.583,00	964.473,76
Titolo II delle entrate accertate a rendiconto	330.343,72	368.956,20	234.728,78
Titolo III delle entrate accertate a rendiconto	153.890,12	141.997,42	211.127,20
SOMMA ENTRATE CORRENTI ACCERTATE	€ 1.477.277,15	€ 1.452.536,62	€ 1.410.329,74
MEDIA ENTRATE CORRENTI ACCERTATE (M)	€ 1.446.714,50		
Stanziamiento definitivo FCDE corrente nel bilancio di previsione 2022/2024 (esercizio 2022)	€ 134.539,39		
MEDIA ENTRATE CORRENTI ACCERTATE, AL NETTO DELLO STANZIAMENTO FCDE CORRENTE 2022 (MN)	€ 1.312.175,11		

% VALORE SOGLIA PER LA SPESA DEL PERSONALE INDICATO DAL DM 17/03/2020 (%VS)	29,5%
IMPORTO VALORE SOGLIA CALCOLATA CON LA % INDICATA DAL DM 17/03/2020 (MN × %VS)	€ 387.091,66

PIAO 2024 - 2026
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Spesa per redditi da lavoro dipendente U.1.01.00.00.000 impegnata nel rendiconto 2022	€ 402.267,46
Spesa per acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale U.1.03.02.12.001 impegnata nel rendiconto 2022	€ 0,00
Spesa per quota LSU in carico all'ente U.1.03.02.12.002 impegnata nel rendiconto 2022	€ 0,00
Spesa per collaborazioni coordinate e a progetto U.1.03.02.12.003 impegnata nel rendiconto T-1	€ 0,00
Spesa per altre forme di lavoro flessibile n.a.c. U.1.03.02.12.999 impegnata nel rendiconto 2022	€ 0,00
SPESA LORDA PER IL PERSONALE IMPEGNATA PER IL 2022 (U.1.01.00.00.000 + U.1.03.02.12.001 + U.1.03.02.12.002 + U.1.03.02.12.003 + U.1.03.02.12.999) (SL)	€ 402.267,46

QUOTA SPESA DEL PERSONALE T-1 SU ENTRATE CORRENTI 2022/2024 AL NETTO FCDE 2022 (SL/MN)	30,7%
--	-------

SPAZI ASSUNZIONALI RESIDUI (MN × %VS - SL) = SAR	-€ 15.175,80
---	---------------------

La spesa di personale prevista per il triennio 2024/2026 è la seguente:

Spesa complessiva personale 2024	
(a) Macro 101	355.497,44
(b) Macro 103, di cui:	7.900,00
<i>Mensa</i>	-
<i>Formazione</i>	4.700,00
<i>Sicurezza personale</i>	3.200,00
<i>Rimborsi</i>	-
(C)Macro 104, di cui:	-

PIAO 2024 - 2026
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

<i>Trasf. Unione spese pers</i>	-
<i>Trasf. Unione spazi occupaz</i>	-
<i>Inail</i>	-
(d) Macro 109, di cui:	31.000,00
<i>Rimborso Segretario</i>	16.000,00
<i>Rimborso Vigile</i>	15.000,00
(e) TOTALE = a + b + c + d	394.397,44

Spesa complessiva personale 2025	
(a) Macro 101	342.397,44
(b) Macro 103, di cui:	7.500,00
<i>Mensa</i>	-
<i>Formazione</i>	4.700,00
<i>Sicurezza personale</i>	2.800,00
<i>Rimborsi</i>	-
(C)Macro 104, di cui:	-
<i>Trasf. Unione spese pers</i>	-
<i>Trasf. Unione spazi occupaz</i>	-
<i>Inail</i>	-
(d) Macro 109, di cui:	19.000,00
<i>Rimborso Segretario</i>	16.000,00
<i>Rimborso Vigile</i>	3.000,00
(e) TOTALE = a + b + c + d	368.897,44

Spesa complessiva personale 2026	
(a) Macro 101	342.397,44
(b) Macro 103, di cui:	7.500,00

PIAO 2024 - 2026
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Mensa	-
Formazione	4.700,00
Sicurezza personale	2.800,00
Rimborsi	-
(C)Macro 104, di cui:	-
Trasf. Unione spese pers	-
Trasf. Unione spazi occupaz	-
Inail	-
(d) Macro 109, di cui:	19.000,00
Rimborso Segretario	16.000,00
Rimborso Vigile	3.000,00
(e) TOTALE = a + b + c + d	368.897,44

Dato atto che, sulla base di quanto sopra evidenziato, il Comune di Cerreto di Spoleto, ai sensi DM 17 Marzo 2020 (Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni) si colloca nella fascia intermedia e prevede una spesa per il 2024 di 394.397,44 €, inferiore a €. € 402.267,46

Dato atto che non risultano eccedenze di personale;

Visto il PIAO 2023 adottato con delibera n. 75 del 05.06.2023;

Dato atto:

- che si è proceduto alla certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate finali e spese finali del 2018, ai sensi art. 1, c, 470 legge 232/2016, ancorché le norme vigenti abbiano eliminato le sanzioni sul mancato raggiungimento del saldo;
- che vengono rispettati i limiti di spesa del personale previsti dalla normativa vigente (obbligo contenimento spesa di personale con riferimento art. 1 c. 557 e 557 quater l. 296/2006);
- dell'approvazione del Bilancio di previsione 2024/2026, e del rendiconto 2022, e che è stato rispettato il termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Pubbliche Amministrazioni Pubbliche;
- che non sono pervenute richieste di certificazione di crediti ai sensi art. 9 comma 3 bis D.L. n. 185/2008;
- che l'Ente non si trova in uno stato di deficiarietà strutturale e di dissesto;

dato atto che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33 comma 1 d.lgs. 165/01 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Sulla base degli aspetti finanziari indicati sopra, che evidenziano vincoli in materia di assunzioni, il Comune di Cerreto di Spoleto, per il triennio 2024/2026 esprime il seguente fabbisogno di personale,

PIAO 2024 - 2026
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

anche in relazione agli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione economico finanziaria e agli interventi finanziati dal PNRR:

anno	Programmazione fabbisogno
anno 2024:	<ul style="list-style-type: none"> - Pensionamento unità di personale inquadrata nell' "area dei funzionari ed elevate qualificazione" (Ex Cat. D) dal 09/03/2024; - Assunzione nr. 1 unità inquadrata nell' "area dei funzionari ed elevate qualificazione" (Ex Cat. D) con profilo professionale di istruttore direttivo di polizia locale con funzioni di comandante di polizia locale, tempo indeterminato e part time 18 h (costo stimato € 11.766,87) con copertura attraverso procedura selettiva esterna, previa verifica possibilità attingimento da graduatorie di altri enti. (previa mobilità obbligatoria art. 34 bis d.lgs 165/01) <p>(In relazione a tale procedura non verrà esperita la procedura di mobilità volontaria)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Progressione verticale Istruttore (ex cat. C) ai sensi art. dell'art.52 del d.lgs.165/2001 e art. 13 ss. CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022 Costo progressione: € 2.664,54 <p>Viene dato atto inoltre che si procederà ad un aumento delle ore da 18 a 32 settimanali di istruttore amministrativo, assunto ai sensi COMMA 3 DELL'ART. 50 BIS DEL D.LGS. 189/2016 (personale tempo determinato sisma) per un importo di circa € 12.456,05 (tale spesa ai sensi DL n. 104 del 2020 convertito con modificazioni dalla l. 13 ottobre 2020, n. 126, è neutra in quanto proveniente da etero-finanziamenti,</p>
anno 2025:	nessuna nuova assunzione;
anno 2026:	nessuna nuova assunzione;

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Negli ultimi anni la formazione ha acquisito sempre maggiore importanza nell'ambito della Pubblica Amministrazione, che è considerata un attore fondamentale per la ripartenza del Paese. L'attuazione del PNRR, in particolare, ha posto al centro dell'attenzione il tema, evidenziando la necessità di un'attività di formazione che parta dai reali fabbisogni delle stesse Amministrazioni e sia accompagnata dalla valutazione degli impatti ottenuti.

La valenza della formazione è duplice: rafforzare le competenze individuali dei singoli dipendenti e rafforzare strutturalmente le amministrazioni pubbliche, nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

La formazione del personale diventa così la chiave per il miglioramento della qualità del lavoro e per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente. Inoltre, il percorso volto alla digitalizzazione e l'uso pervasivo di nuove tecnologie richiedono competenze sempre più specifiche, che consentano di semplificare e velocizzare la gestione dei rapporti con i cittadini ed ampliare l'offerta di servizi agli utenti.

Sulla base delle considerazioni sopra esposte a cura del RPCT del Comune di Cerreto di Spoleto in continuità con le positive esperienze realizzate nel corso dei precedenti anni, promuoverà l'organizzazione di un ciclo di formazione rivolto a tutti i dipendenti a partire dal 2023.

In particolare nel corso del 2024 verranno attivati dei corsi di formazione in merito alle nuove normative in materia di affidamenti contrattuali, alla luce del "Nuovo Codice dei Contratti pubblici" approvato con il D.lgs. 31/2023, entrato in vigore il primo aprile, ma che acquisirà efficacia dal 01.07.2023.

Incontri formativi riguarderanno anche il tema dell'etica pubblica e della prevenzione della corruzione, con particolare riferimento all'aggiornamento dei Codici di Comportamento dei dipendenti pubblici.