



Città di Orzinuovi

Provincia di Brescia

**PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
(PIAO)**

2024 – 2026

INDICE

I. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
I.1 COMUNE DI ORZINUOVI: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
I.2 I PRINCIPALI STAKEHOLDER DEL COMUNE DI ORZINUOVI	6
I.3 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	6
II. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	22
II. 1 VALORE PUBBLICO.....	23
II. 1.1. DEFINIZIONE DI VALORE PUBBLICO.....	23
II. 1.2. IL VALORE PUBBLICO COME LEVA PER LA TRANSIZIONE DEL COMUNE DI ORZINUOVI.....	24
II. 1.3 GLI INDIRIZZI STRATEGICI DELLE LINEE PROGRAMMATICHE E DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP)	27
II. 2 PERFORMANCE	30
II.2.1 CONTESTO DI RIFERIMENTO: LE FASI ED I SOGGETTI COINVOLTI NEL PIANO DELLA PERFORMANCE	30
II.2.2 GLI OBIETTIVI DEL COMUNE DI ORZINUOVI.....	33
II.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	34
II.3.1 CONTESTO DI RIFERIMENTO: I SOGGETTI COINVOLTI, RUOLI E RESPONSABILITÀ	34
II.3.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO NELL'AMBITO DELLA PREVENZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	42
II. 3.3 GLI OBIETTIVI STRATEGICI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	53
II.3.4.1 LA MAPPATURA DEI PROCESSI	55
II.3.4.2 VALUTAZIONE E TRATTAMENTO DEL RISCHIO.....	57
II.3.5 WHISTLEBLOWING.....	64
II.3.6 LA GESTIONE DELLA TRASPARENZA	70
II.3.7 IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO NELLE SOCIETÀ PARTECIPATE	77
II.3.8 FORMAZIONE SULLA PREVENZIONE ALLA CORRUZIONE	79
III ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	82
III.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	83
III.1.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA ED IL PERSONALE DEL COMUNE DI ORZINUOVI.....	83
III.1.2 LE PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGEGNERIZZARE	86
III.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	91
III. 2.1 IL RUOLO DEL POLA NELL'ORGANIZZAZIONE DEI COMUNE DI ORZINUOVI	91
III. 2.2 POLA.....	91
III 3 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE.....	92
PER IL TRIENNIO 2024- 2026	92
III.3.1.PREMESSA.....	92
III.3.2LO SCENARIO DI RIFERIMENTO	94
III.3.3. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE DI ORZINUOVI.....	94
III.3.4 LE MODALITÀ DI CALCOLO DELLA SPESA PER CATEGORIA	103
III.3.5 I PIANI DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021 - 2022 - 2023: LO STATO DI ATTUAZIONE ..	103
III.3.6. IL QUADRO DEI VINCOLI ASSUNZIONALI E DELLA SPESA DI PERSONALE.....	109
III.3.7. IL CALCOLO DELLA CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2024 - 2026	112
III.3.7.1 IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	112
III.3.7.2 CALCOLO INCIDENZA RISPETTO AL VALORE SOGLIA	114
III.3.7.3 POTENZIALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE.....	115

III.3.7.4 CESSAZIONI DI PERSONALE	119
III.3.7.5 PREVISIONE CESSAZIONI 2024-20256	119
III.3.8. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023 – 2025	120
III.3.8.1 PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI 2024-2026.....	124
III. 3.8.1.1 ANNO 2024 – ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	124
III.3.8.2 III.3.8.1.2 ANNO 2025 – ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO .	124
III.3.8.3 III.3.8.3 ANNO 2026 – ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO....	124
III.3.8.4 III.3.8.2 MODALITÀ DI RECLUTAMENTO	125
III.3.8.5 III.3.8.3. LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2024-2026	126
III.3.8.6 LE ASSUNZIONI DEL PERSONALE DI COMPARTO	126
III.3.8.7 VINCOLI NORMATIVI (ART. 9 COMMA 28 D.L. 78/2010)	126
III.3.8.8 PROGRAMMAZIONE DELLA SPESA DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024-2026	128
III.3.8.9 VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI DI CUI ALL'ART. 1 COMMA 557 L. 296/2006	128
III.3.8.10 POLITICHE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE DIPENDENTE	131
FONDO RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE DI COMPARTO	132
III. 3.9 L'IMPORTANZA DELLA FORMAZIONE PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'AMMINISTRAZIONE.....	134
GLI INTERVENTI DI UPSKILLING E RESKILLING PER L'ANNO 2023	135
PROGRAMMAZIONE DELLA FORMAZIONE 2024 – 2026.....	136
III.4 ACCESSIBILITÀ E INCLUSIONE: SVILUPPO E PARI OPPORTUNITÀ	143
III 4.1 IL RUOLO DEL PAP PER LO SVILUPPO DELLE PARI OPPORTUNITÀ SUL LUOGO DI LAVORO	143
III 4.2 GLI OBIETTIVI DEL PAP E LE AZIONI PREVISTE PER IL TRIENNIO 2024-2026 CON FOCUS 2023	143
4.3 AZIONI FINALIZZATE A REALIZZARE LA PIENA ACCESSIBILITÀ FISICA E DIGITALE DELL'AMMINISTRAZIONE DA PARTE DEI SOGGETTI FRAGILI.....	151
IV.MONITORAGGIO	151

**SEZIONE I
ANAGRAFICA
DELL'AMMINISTRAZIONE**



**SEZIONE I
ANAGRAFICA
DELL'AMMINISTRAZIONE**

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

I.1 Comune di Orzinuovi: scheda anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione Ente	Comune di Orzinuovi
Codice univoco AOO	A00F684
Indirizzo	Via Arnaldo da Brescia n. 2 - 25034 Orzinuovi, Brescia
Codice fiscale/Partita IVA	00850450172 -
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
Sindaco	Gianpietro Maffoni
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente	43
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente	12493
Pec	protocollo@pec.comune.orzinuovi.bs.it
Mail	orzinuovi@comune.orzinuovi.bs.it
Sito web istituzionale	https://www.comune.orzinuovi.bs.it/
Pagina Facebook	Comune di Orzinuovi

Il Comune di Orzinuovi è l'Ente che rappresenta la comunità Orceana, ne cura gli interessi, ne promuove lo sviluppo e ne tutela le specificità culturali e socioeconomiche.

Le trasformazioni che hanno caratterizzato questi ultimi mesi, anche legate alla crisi epidemiologica, alla crisi energetica derivante dal conflitto Ucraina-Russia e dagli impatti del cambiamento climatico, hanno portato l'Ente a rivedere le proprie priorità e le modalità di erogazione dei servizi, determinando al contempo la necessità di maggior attenzione alle risorse economiche, finanziarie ed umane sollecitate dalle aspettative e dalle esigenze di coordinamento interno ed esterno.

La missione dell'Amministrazione è caratterizzata da una duplice natura:

- Da un lato garantire il continuo miglioramento dei servizi in un'ottica di inclusione dei soggetti maggiormente fragili;
- dall'altro promuovere lo sviluppo ed il cambiamento valorizzando la realtà del territorio;

In linea con il contesto descritto fino ad ora, risulta cruciale pianificare in modo corretto tutte le risorse a disposizione facendo dell'attività di programmazione il fulcro di tutte le azioni che l'Amministrazione intraprende per rispondere prontamente ai mutamenti del contesto in cui opera.

I.2 I principali stakeholder del Comune di Orzinuovi

Il Comune di Orzinuovi gestisce le relazioni con diversi stakeholder, che possono essere ricondotti alle seguenti macrocategorie:

- ❖ **Soggetti interni all'Ente:** personale dipendente e collaboratori, garanti, comitati (es. CUG), delegati, organismi di vigilanza/valutazione (es. NIV, etc.);
- ❖ **Istituzioni pubbliche:** Regione Lombardia, Provincia di Brescia, Unione dei Comuni BBO;
- ❖ **Gruppi organizzati:** gruppi ed enti del terzo settore (sindacati, associazioni di categoria, partiti e movimenti politici, mass media), associazioni del territorio (associazioni culturali, ambientali, di consumatori, sociali, gruppi sportivi o ricreativi, ecc.);
- ❖ **Gruppi non organizzati:** cittadini, collettività (l'insieme dei cittadini componenti la comunità locale) e aziende.

L'Amministrazione ha già coinvolto alcuni stakeholder e promuoverà il coinvolgimento degli altri stakeholder in fase di aggiornamento del PIAO.

I.3 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno e interno nella logica del PIAO, quale strumento unitario e integrato, è presupposto dell'intero processo di pianificazione, utile a guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico, sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO, costituendo patrimonio comune di tutte le sezioni.

La popolazione

Si riportano di seguito alcuni indicatori demografici sulla popolazione residente.

Il **Censimento permanente della Popolazione e delle Abitazioni 2021**, più brevemente *Censimento 2021*, è stato il primo censimento permanente della popolazione con la nuova modalità di raccolta dei dati censuari, che non coinvolge più tutte le famiglie sul territorio nazionale, bensì soltanto un campione di esse utilizzando tecniche statistiche innovative e dati provenienti da fonte amministrativa, è utilizzato per determinare la popolazione legale, che d'ora in poi sarà aggiornata con cadenza quinquennale invece che decennale.

La popolazione risultante dal *Censimento 2021* è dichiarata **popolazione legale** dal DPR 20 gennaio 2023 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.53 del 3 marzo 2023, supplemento ordinario n.10.

D'ora in poi, la popolazione legale sarà determinata con cadenza quinquennale e non più decennale.

Variazione demografica del comune di Orzinuovi al censimento 2021 rispetto al Censimento 2011.

Comune	Censimento		Var %
	09/10/2011	31/12/2021	
Orzinuovi	12.343	12.372	+ 0,2%

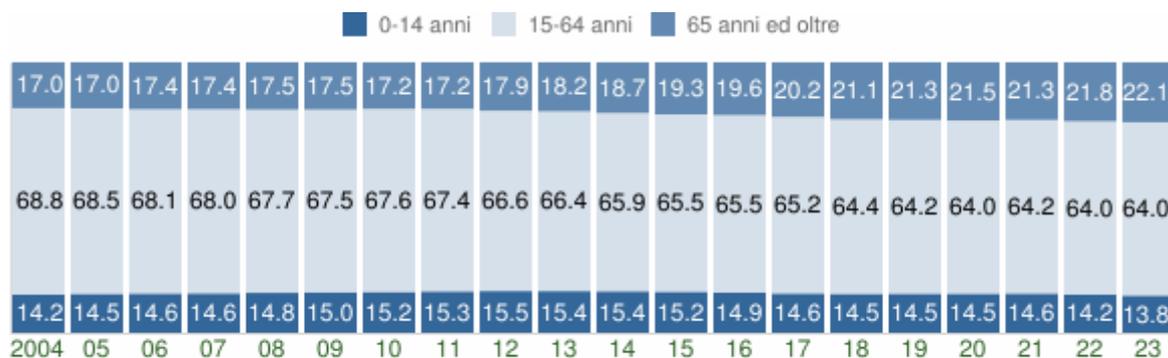
Si evidenzia inoltre che nel corso degli anni vi è stato un costante invecchiamento della popolazione residente. L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età:

- giovani 0-14 anni;
- adulti 15-64 anni;
- anziani 65 anni ed oltre.

In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo progressiva, stazionaria o regressiva a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

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

La seguente tabella riassume in valori percentuali le tre fasce di età della popolazione Orzinuovi divise degli ultimi venti anni 2004 – 2023.



Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

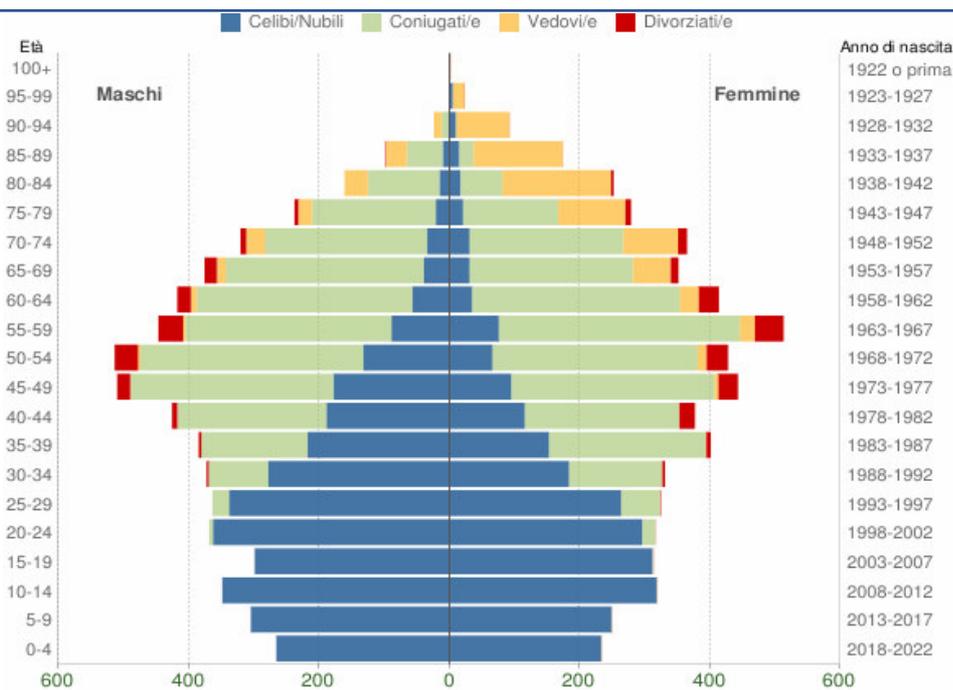
COMUNE DI ORZINUOVI (BS) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Le nascite (bambini fino a 14 anni) sono sempre più in calo, mentre sale la quota delle fasce per la fascia da 15 a 64 anni e 22,1% per gli ultra sessantacinquenni.

La percentuale di ultrasessantacinquenni sulla popolazione residente **è aumentata dal 17% nel 2004 al 22,1% del 2023.**

Il grafico in basso, detto **Piramide delle Età**, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Orzinuovi per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2022. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.

La popolazione è riportata per classi quinquennali di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2023

COMUNE DI ORZINUOVI (BS) - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Distribuzione della popolazione 2023 - Orzinuovi

Età	Celibi /Nubili	Coniugati/e	Vedovi/e	Divorziati/e	Maschi	Femmine	Totale	
								%
0-4	499	0	0	0	266 53,3%	233 46,7%	499	4,0%
5-9	554	0	0	0	305 55,1%	249 44,9%	554	4,5%
10-14	667	0	0	0	349 52,3%	318 47,7%	667	5,4%
15-19	611	1	0	0	299 48,9%	313 51,1%	612	4,9%
20-24	659	26	0	0	369 53,9%	316 46,1%	685	5,5%
25-29	602	85	0	1	364 52,9%	324 47,1%	688	5,5%
30-34	462	235	0	7	373 53,0%	331 47,0%	704	5,7%

**SEZIONE I
ANAGRAFICA
DELL'AMMINISTRAZIONE**

Di seguito viene riportata una tabella che riassume gli indici di natalità e mortalità oltre che quello del numeromedio di figli per donna in età fertile e gli indici di ricambio della popolazione attiva.

Anno	<i>Indice di vecchiaia</i>	<i>Indice di dipendenza strutturale</i>	<i>Indice di ricambio della popolazione attiva</i>	<i>Indice di struttura della popolazione attiva</i>	<i>Indice di carico di figli per donna feconda</i>	<i>Indice di natalità (x 1.000 ab.)</i>	<i>Indice di mortalità (x 1.000 ab.)</i>
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1 gen-31 dic	1 gen-31 dic
2002	113,3	44,4	111,9	90,4	0,0	9,4	9,9
2003	115,4	45,2	109,2	93,1	0,0	8,3	9,3
2004	119,5	45,3	105,1	92,7	0,0	9,8	8,4
2005	117,6	45,9	110,5	95,0	0,0	9,5	7,3
2006	119,3	46,9	105,6	96,8	0,0	10,2	9,8
2007	118,9	47,0	112,4	98,8	0,0	11,1	7,8
2008	118,5	47,6	116,9	101,1	0,0	11,0	9,6
2009	116,5	48,1	124,9	102,7	0,0	12,3	9,7
2010	113,4	47,9	125,9	105,4	0,0	9,6	8,4
2011	112,5	48,3	127,0	108,6	0,0	10,7	9,2
2012	115,9	50,1	121,1	111,6	0,0	10,5	8,1
2013	117,8	50,6	124,3	112,4	0,0	10,0	8,7
2014	121,9	51,8	113,3	115,4	0,0	8,3	7,7
2015	126,8	52,7	115,8	121,1	0,0	7,8	8,5
2016	131,1	52,7	112,9	124,3	0,0	7,4	9,3
2017	138,4	53,3	121,5	127,2	0,0	8,7	9,9
2018	146,0	55,2	121,1	130,2	0,0	9,1	10,6
2019	146,9	55,8	127,3	131,2	0,0	7,5	9,8

2020	148,6	56,4	137,1	132,5	0,0	7,3	18,1
2021	146,5	55,9	151,0	131,1	0,0	6,2	8,7
2022	154,0	56,2	150,6	130,7	0,0	8,3	10,5
2023	160,3	56,2	135,9	129,2	0,0	-	-

Indice di vecchiaia

Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrassessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. Ad esempio, nel 2023 l'indice di vecchiaia per il comune di Orzinuovi dice che ci sono 160,3 anziani ogni 100 giovani.

Indice di dipendenza strutturale

Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). Ad esempio, teoricamente, a Orzinuovi nel 2023 ci sono 56,2 individui a carico, ogni 100 che lavorano.

Indice di ricambio della popolazione attiva

Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. Ad esempio, a Orzinuovi nel 2023 l'indice di ricambio è 135,9 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.

Indice di struttura della popolazione attiva

Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni).

Carico di figli per donna feconda

È il rapporto percentuale tra il numero dei bambini fino a 4 anni ed il numero di donne in età feconda (15-49 anni). Stima il carico dei figli in età prescolare per le mamme lavoratrici.

Indice di natalità

Rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti.

Indice di mortalità

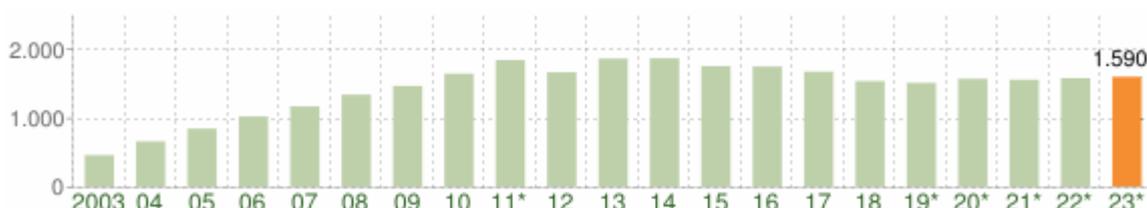
Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti.

Età media

È la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente. Da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione.

Popolazione straniera residente a Orzinuovi al 1° gennaio 2023

I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

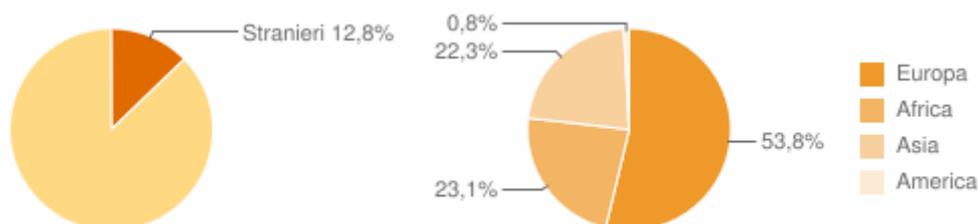


Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2023

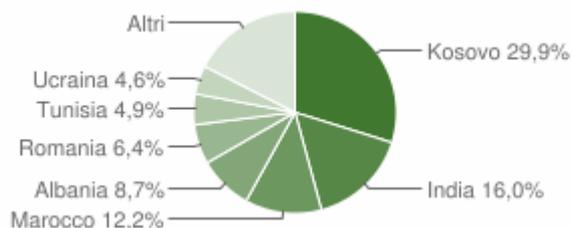
COMUNE DI ORZINUOVI (BS) - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Gli stranieri residenti a Orzinuovi al 1° gennaio 2023 sono 1.590 e rappresentano il 12,8% della popolazione residente



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dal Kosovo con il 29,9% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dall'India (16,0%) e dal Marocco (12,2%)



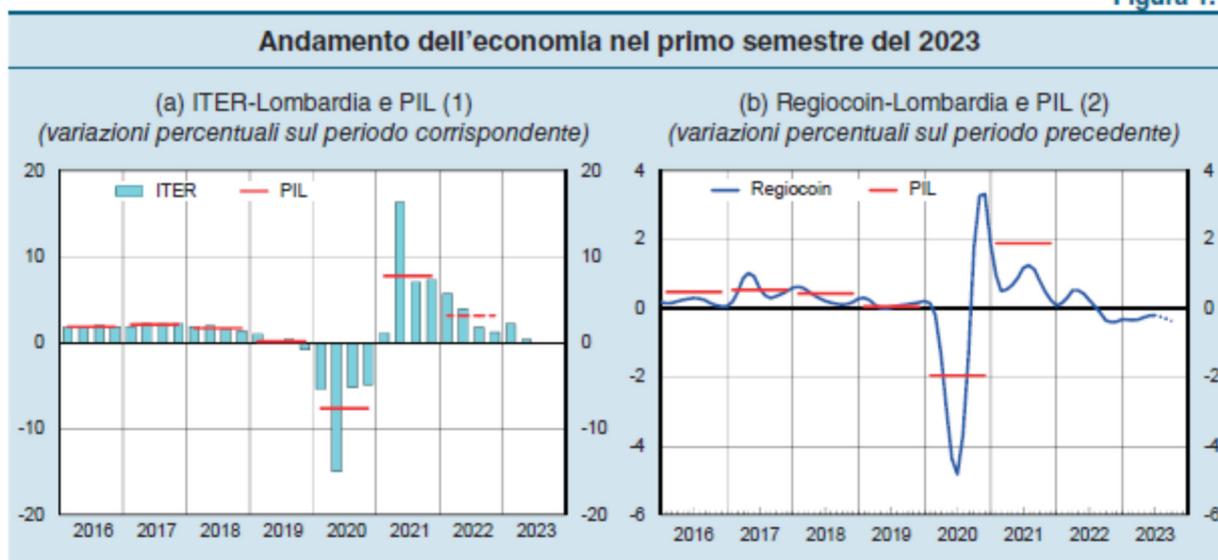
La struttura per età mette in evidenza un aspetto di diversità: tra gli stranieri ci sono più giovani, più adulti emeno anziani degli italiani.

IL MERCATO DEL LAVORO IN REGIONE LOMBARDIA E LE FAMIGLIE

IL QUADRO D'INSIEME

Nel 2023 l'economia nella regione ha rallentato, risentendo soprattutto del ristagno della produzione industriale. Le stime basate sull'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) della Banca d'Italia indicano per il primo semestre un aumento del prodotto dell'1,3 per cento (3,1 per cento nel 2022; fig. 1.1.a); la crescita acquisita nell'anno sarebbe dello 0,6 per cento (0,7 per cento a livello nazionale). L'indicatore Regiocoin-Lombardia, che aveva anticipato l'indebolimento della congiuntura già nella seconda metà del 2022, si è stabilizzato (fig. 1.1.b).

Figura 1.1



Fonte: Banca d'Italia e Istat.

(1) ITER è un indicatore della dinamica trimestrale dell'attività economica territoriale sviluppato dalla Banca d'Italia. Le stime dell'indicatore regionale sono coerenti, nell'aggregato dei quattro trimestri dell'anno, con il dato del PIL rilasciato dall'Istat per gli anni fino al 2021 (*Conti economici territoriali*, edizione dicembre 2022); per il 2022 la linea rossa tratteggiata indica la variazione media annua stimata da ITER. – (2) L'indice Regiocoin-Lombardia stima la dinamica dell'attività economica regionale, utilizzando le componenti comuni di circa 170 serie storiche territoriali. La porzione tratteggiata della linea identifica stime ottenute con un campione ridotto di informazioni.

L'inflazione al consumo è progressivamente diminuita, pur rimanendo elevata: l'incremento dell'indice dei prezzi per l'intera collettività lombarda è sceso a settembre al 5,3 per cento, dall'11,0 per cento di dicembre 2022. La decelerazione è stata determinata principalmente dal calo delle quotazioni internazionali dei beni energetici, che ha frenato la dinamica dei prezzi dei servizi legati all'abitazione e, in misura minore, dal rallentamento dei prezzi dei beni alimentari.

Nell'industria, l'attività ha registrato un forte rallentamento dovuto alla debolezza della domanda, interna ed estera. Secondo l'indagine della Banca d'Italia svolta tra settembre e ottobre 2023, la crescita del fatturato delle imprese nei primi nove mesi dell'anno è stata debole, benché si siano ridimensionate le difficoltà connesse con i costi dell'energia e con i problemi di approvvigionamento di materie prime e prodotti intermedi. Le imprese hanno confermato la diminuzione della spesa per investimenti nel 2023, che rimarrebbe stabile nel 2024. Nel settore delle costruzioni è proseguita la fase espansiva e le previsioni a breve termine rimangono positive. I servizi privati non finanziari hanno continuato a crescere, anche se in misura inferiore ai due anni precedenti. I comparti dell'alloggio e della ristorazione sono stati tra i più dinamici, beneficiando anche di un forte aumento della spesa turistica.

La graduale attenuazione delle difficoltà di approvvigionamento e l'aumento dei prezzi di vendita hanno contribuito a sostenere i profitti delle imprese lombarde. I prestiti al settore produttivo sono in calo da aprile, sia per la minore domanda, sia per politiche di offerta divenute più restrittive. Nonostante il rallentamento ciclico e il rialzo del costo del credito, i tassi di insolvenza registrati dalle banche sui finanziamenti alle imprese sono rimasti su valori storicamente contenuti.

Le condizioni nel mercato del lavoro si sono mantenute favorevoli. Gli occupati sono cresciuti, soprattutto nelle posizioni a tempo indeterminato, e il tasso di disoccupazione è sceso su valori inferiori a quelli del 2019. Tuttavia, il tasso di partecipazione non ha ancora pienamente recuperato i livelli antecedenti la pandemia. Dalle nostre indagini emergono aumenti nelle retribuzioni orarie di entità contenuta.

I consumi hanno continuato a crescere, ma la loro dinamica ha subito una brusca frenata rispetto al 2022, risentendo degli effetti dell'inflazione sul potere d'acquisto delle famiglie. L'espansione dei prestiti alle famiglie ha progressivamente rallentato nel primo semestre dell'anno, sino ad arrestarsi nei mesi estivi. La decelerazione ha interessato principalmente i mutui per l'acquisto di abitazioni, in connessione con il calo delle transazioni immobiliari; la minore domanda di nuovi mutui si è accompagnata a politiche di offerta più prudenti da parte delle banche. Il credito al consumo ha invece continuato a crescere in misura analoga a quella registrata nel 2022.

Proseguono le attività connesse con l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), con la messa a bando di circa il 37 per cento delle risorse che necessitano di una gara di appalto sul territorio lombardo. Complessivamente, gli importi del PNRR e del Piano Nazionale Complementare (PNC) finora assegnati a soggetti pubblici per interventi da realizzare in regione sono pari a circa 13,8 miliardi di euro.

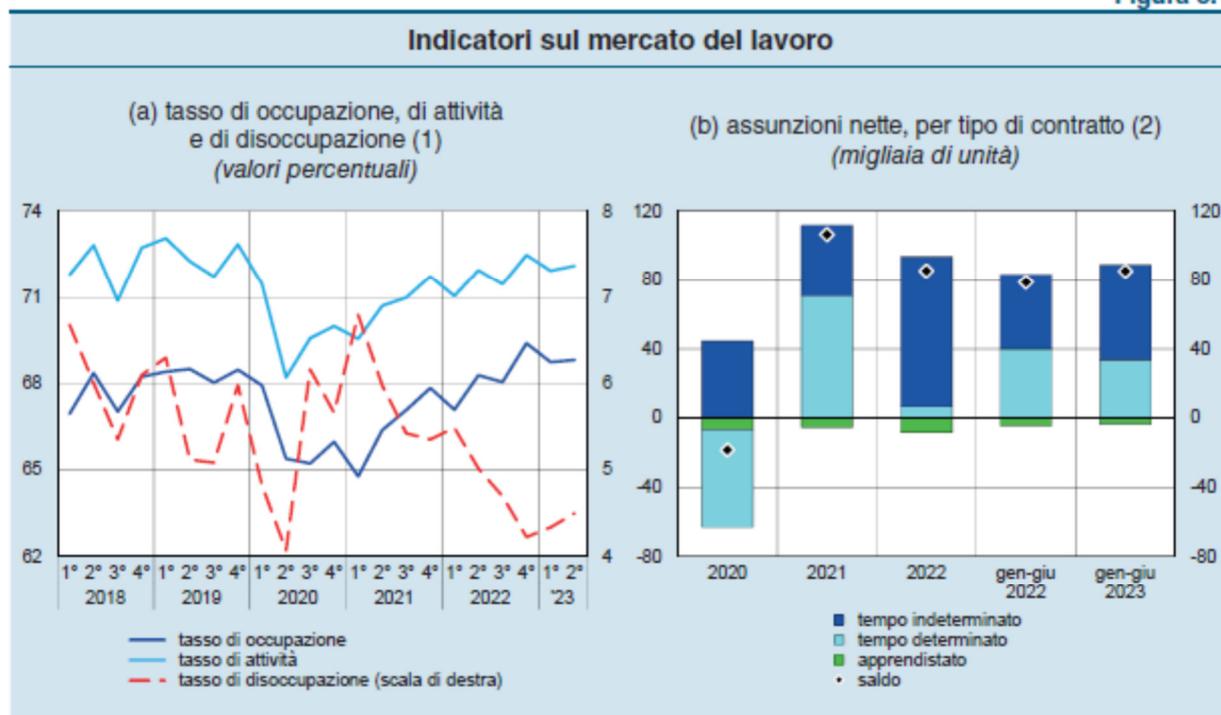
IL MERCATO DEL LAVORO E LE FAMIGLIE

Il mercato del lavoro

Nella prima metà del 2023 le condizioni sul mercato del lavoro sono rimaste favorevoli. L'occupazione è aumentata dell'1,5 per cento nel primo semestre rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (2,1 per cento la crescita nel 2022; tav. a3.1) e il tasso di occupazione è

stato pari al 68,8 per cento (fig. 3.1.a). Il numero di lavoratori è cresciuto nei servizi e, in particolare, nei comparti legati al commercio, all'alloggio e alla ristorazione; è rimasto sostanzialmente stabile nell'industria e nelle costruzioni.

Figura 3.1



Fonte: per il pannello (a), Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*; per il pannello (b), elaborazione su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, comunicazioni obbligatorie. Dati aggiornati al 5 luglio 2023, cfr. Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Banca d'Italia e Agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro (ANPAL), *Il mercato del lavoro: dati e analisi*, luglio 2023.

(1) A causa delle recenti modifiche introdotte per recepire le indicazioni comunitarie, i dati sono disponibili solo dal 2018. – (2) Nuove assunzioni al netto delle cessazioni di rapporti di lavoro. L'universo di riferimento è costituito dalle posizioni di lavoro dipendente del settore privato non agricolo a tempo indeterminato, in apprendistato e a tempo determinato.

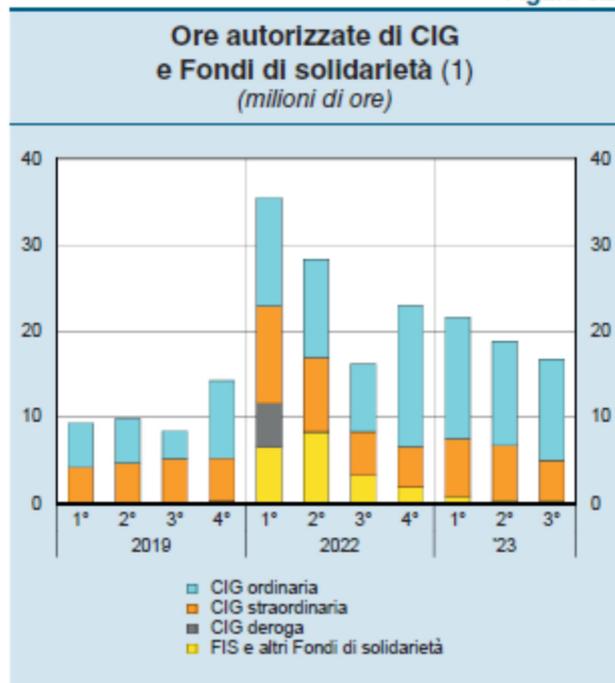
I dati del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali confermano la crescita dell'occupazione. Nel primo semestre dell'anno le assunzioni nette di lavoratori dipendenti nel settore privato non agricolo (85.000 posizioni) sono state lievemente superiori a quelle degli stessi mesi del 2022 (quasi 79.000; fig. 3.1.b e tav. a3.2). Il contributo delle posizioni di lavoro a tempo indeterminato è stato lievemente superiore a quello dei contratti a tempo determinato.

Il tasso di attività è arrivato al 72,0 per cento nel primo semestre dell'anno, ma la partecipazione al mercato del lavoro è rimasta ancora inferiore ai livelli registrati nel 2019. Il tasso di disoccupazione è sceso al 4,4 per cento (7,9 per cento in Italia), un valore particolarmente basso anche nel confronto storico. Le domande di sussidio di disoccupazione (Nuova assicurazione sociale per l'impiego, NASpI) presentate in Lombardia sono rimaste sostanzialmente stabili rispetto ai primi sei mesi del 2022.

Nei primi nove mesi del 2023 le ore autorizzate di Cassa integrazione guadagni (CIG) e dei Fondi di integrazione salariale (FIS) sono scese, rispettivamente, del 10 e del 91 per cento sullo stesso periodo dell'anno precedente (fig. 3.2 e tav. a3.3). Nell'industria in senso stretto le ore di CIG sono salite lievemente, trainate dalla chimica e dalla metallurgia. In termini di occupati

equivalenti, le ore autorizzate di CIG e FIS hanno rappresentato l'1,2 per cento degli occupati dipendenti della regione (1,3 in Italia).

Figura 3.2



Fonte: INPS.

(1) Dati riferiti alla Cassa integrazione guadagni (CIG), ai Fondi di integrazione salariale (FIS) e ad altri Fondi di solidarietà. Totale ore autorizzate per trimestre.

Secondo il sondaggio della Banca d'Italia svolto tra settembre e ottobre 2023, quasi la metà delle imprese dell'industria e dei servizi non ha accordato incrementi salariali. Per circa il 15 per cento delle aziende gli aumenti delle retribuzioni sono stati inferiori al 2 per cento, per il 30 per cento compresi tra il 2 e il 4 per cento e per il restante 10 per cento gli incrementi sono stati più elevati. Tra le imprese delle costruzioni gli aumenti retributivi hanno riguardato una quota di imprese comparabile, ma sono stati di minore entità: quasi il 25 per cento delle aziende ha concesso incrementi inferiori al 2 per cento. I risultati del sondaggio sono coerenti con la dinamica salariale rilevata a livello nazionale che, pur rafforzandosi, è rimasta nel complesso contenuta (cfr. Bollettino Economico, 4, 2023).

I consumi e le misure di sostegno alle famiglie

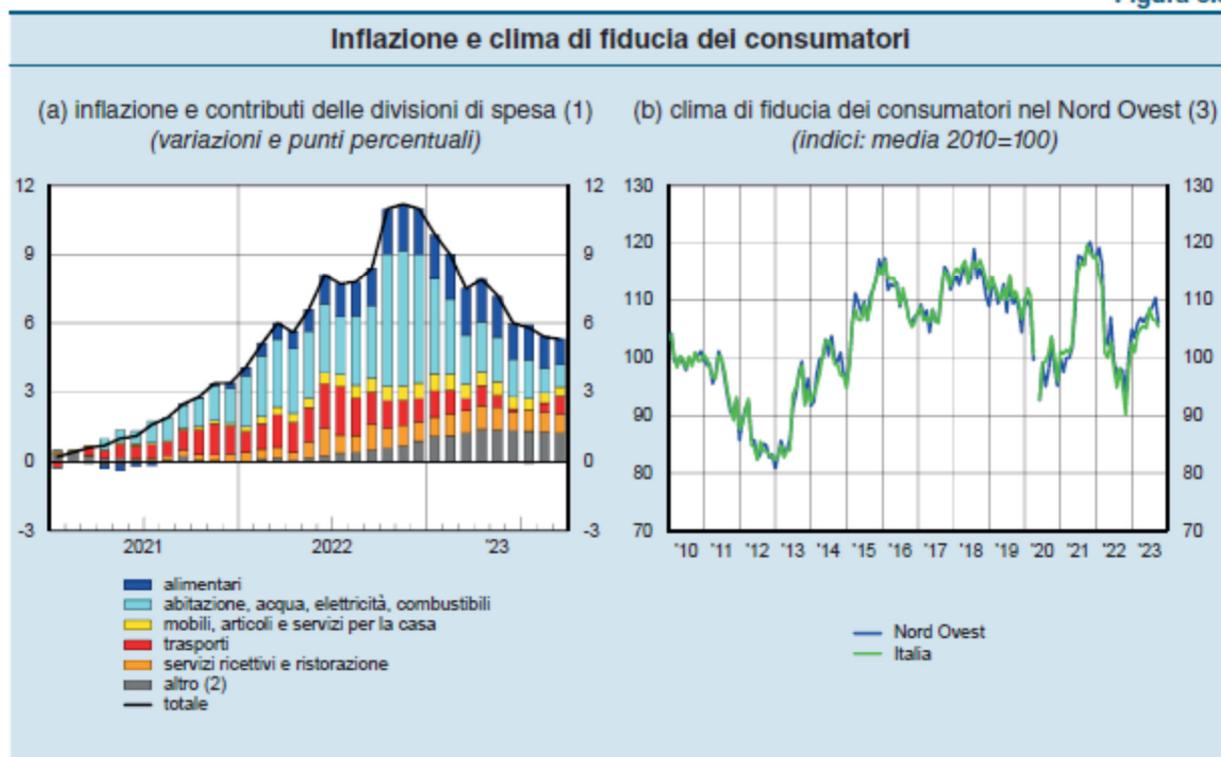
I consumi. – In base alle previsioni di Confcommercio i consumi delle famiglie lombarde continuerebbero a crescere in termini reali nel corso del 2023 (1,4 per cento), pur mostrando un forte rallentamento rispetto all'anno precedente (6,1 per cento l'incremento nel 2022).

La dinamica dei consumi è stata frenata dalla crescita dei prezzi. Seppure in rallentamento rispetto agli ultimi mesi del 2022, l'inflazione registrata in regione a settembre è stata pari al 5,3 per cento, come in Italia, ed è risultata ancor più elevata per la componente di spesa relativa ai beni alimentari (fig. 3.3.a).

Contestualmente al calo dell'inflazione, nei primi mesi dell'anno si sono registrati segnali di ripresa della fiducia dei consumatori che resta, tuttavia, ampiamente inferiore ai valori raggiunti prima dell'invasione russa dell'Ucraina (fig. 3.3.b).

Tra le spese in beni durevoli, in base ai dati dell'Associazione nazionale filiera industria automobilistica (ANFIA), quelle relative alle autovetture sono aumentate marcatamente (17,4 per cento nei primi 3 trimestri dell'anno) grazie al graduale superamento delle difficoltà di approvvigionamento di componenti delle aziende produttrici (-12,4 per cento nel corso del 2022; cfr. il capitolo 2: Gli andamenti settoriali).

Figura 3.3

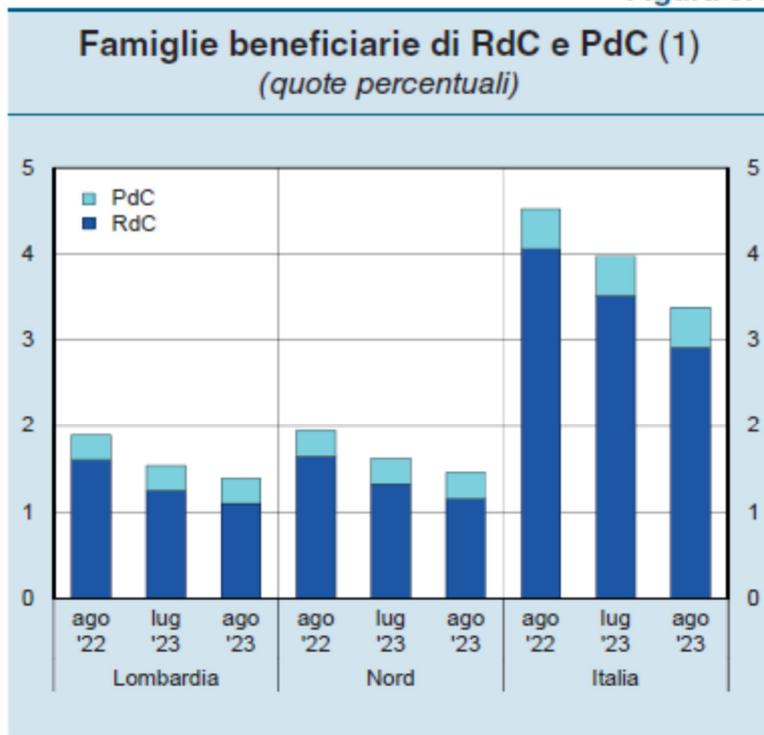


Fonte: per il pannello (a), elaborazioni su dati Istat; per il pannello (b), Istat, *Indagine sulla fiducia dei consumatori*.

(1) Variazione sui 12 mesi dell'indice per la Lombardia dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC). – (2) Include: bevande alcoliche e tabacchi; abbigliamento e calzature; servizi sanitari; comunicazioni; ricreazione, spettacoli e cultura; istruzione; altri beni e servizi. – (3) Dati destagionalizzati. Il dato di aprile 2020 non è disponibile, a causa della temporanea sospensione della rilevazione.

Le misure di sostegno alle famiglie. – Ad agosto 2023 le famiglie beneficiarie del Reddito di cittadinanza (RdC) o della Pensione di cittadinanza (PdC) erano complessivamente circa 62.000, pari all'1,4 per cento di quelle residenti (1,5 nel Nord e 3,4 in Italia), in calo dall'1,9 per cento dell'anno prima (fig. 3.4). Alla diminuzione hanno contribuito le modifiche apportate alla disciplina dell'RdC per il 2023. Dallo scorso settembre gli individui di età compresa tra i 18 e i 59 anni in condizioni di disagio economico e non altrimenti assistiti perché ritenuti occupabili possono accedere, sotto determinate condizioni, al supporto per la formazione e il lavoro (SFL), un'indennità di durata limitata volta a supportare il loro inserimento nel mercato del lavoro. A partire dal prossimo anno l'RdC sarà sostituito dall'assegno di inclusione come principale misura di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale (cfr. il capitolo 5: Le famiglie nella Relazione annuale sul 2022).

Figura 3.4



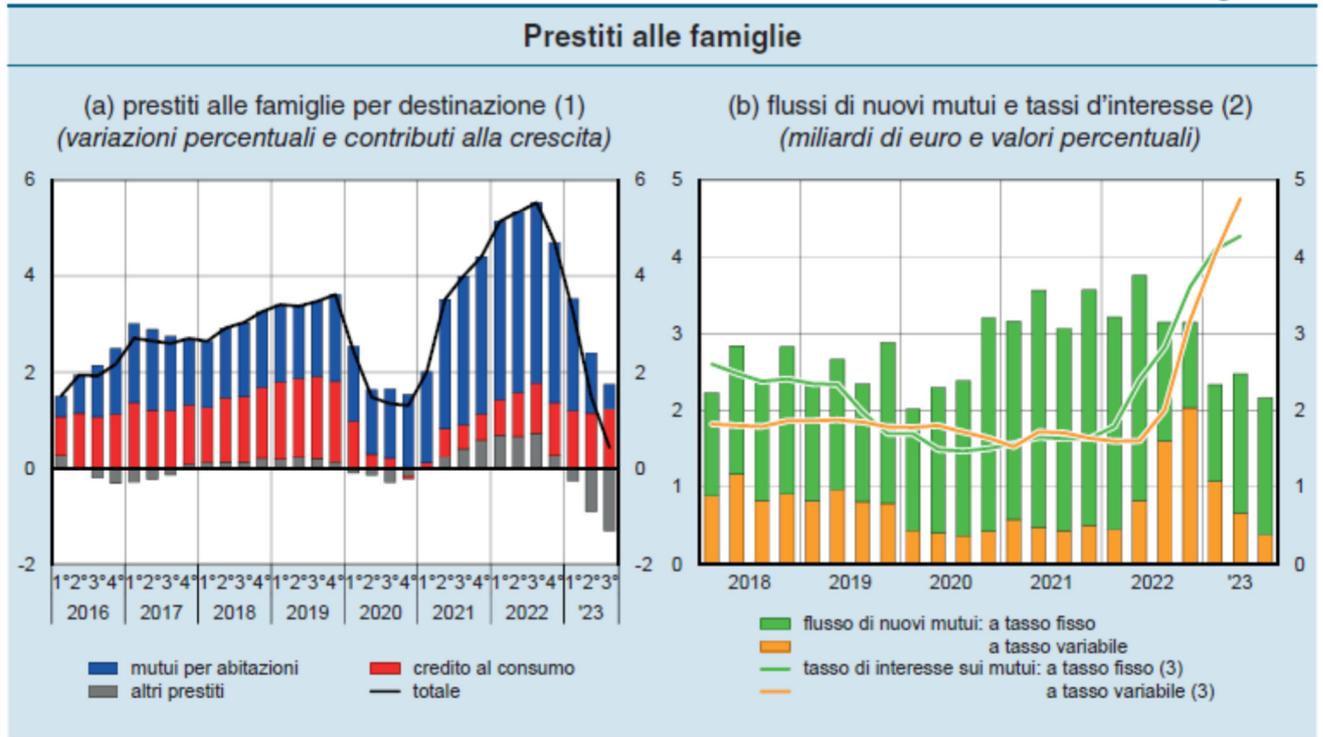
Fonte: elaborazioni su dati INPS, Osservatorio sul reddito e pensione di cittadinanza, e Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro.
(1) Quote percentuali sul totale delle famiglie residenti.

Secondo i più recenti dati disponibili dell'Autorità di regolazione per energia reti e ambiente (ARERA) riferiti al 2022, in Lombardia le utenze domestiche beneficiarie dei bonus sociali per l'elettricità e per il gas erano pari, rispettivamente, all'8 e al 10 per cento (circa 12 per cento in Italia per entrambe le misure) e in crescita di 2 e 4 punti percentuali rispetto all'anno precedente. Sull'incremento ha influito l'innalzamento disposto dal Governo della soglia ISEE per l'ammissione ai sussidi, che ha consentito di ampliare la platea dei beneficiari.

L'indebitamento e il risparmio delle famiglie

L'indebitamento. – Nel 2023 la crescita dei prestiti degli intermediari alle famiglie ha rallentato (0,4 per cento a settembre, dal 4,7 per cento della fine del 2022, fig. 3.5.a e tav. a3.4). L'andamento è stato determinato dal calo delle nuove operazioni di mutuo per l'acquisto di abitazioni. Il credito al consumo ha continuato a espandersi, grazie in particolare alla ripresa della domanda nella componente finalizzata all'acquisto di autoveicoli (fig. 3.6 e tav. a3.5).

Figura 3.5

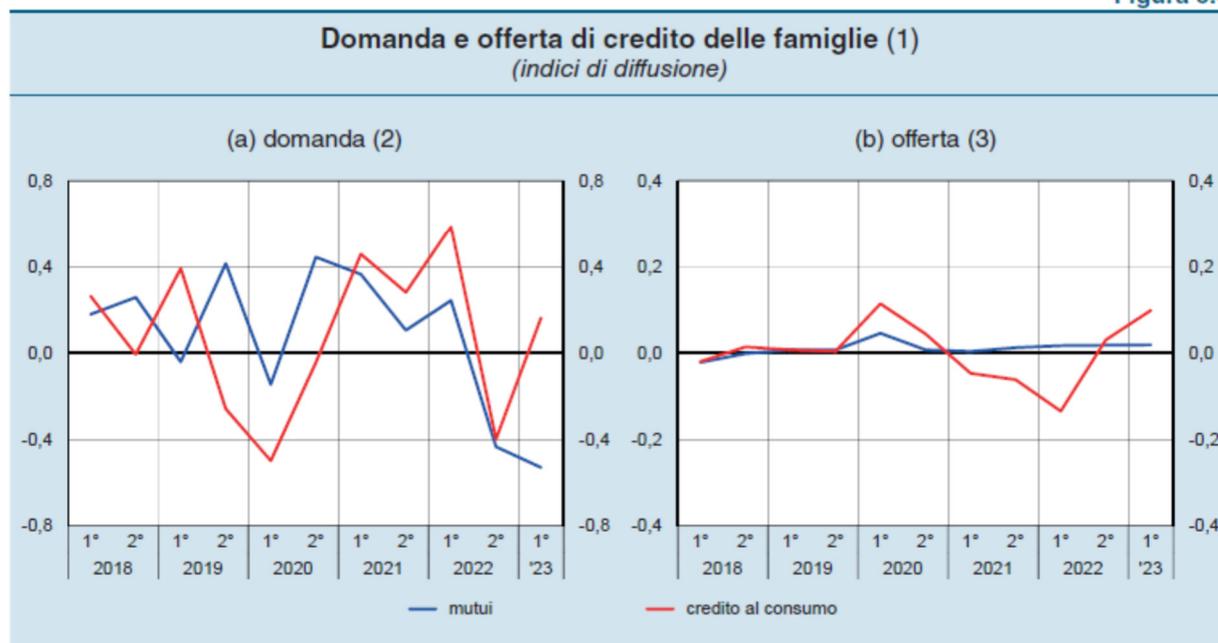


Fonte: segnalazioni di vigilanza e rilevazione analitica dei tassi di interessi attivi.

(1) Variazioni percentuali sul periodo corrispondente per il totale e contributi percentuali alla crescita per le componenti del debito delle famiglie. Includono i crediti in sofferenza e i pronti contro termine. Le variazioni sono corrette per tenere conto dell'effetto di cartolarizzazioni, riclassificazioni, altre cessioni diverse dalle cartolarizzazioni; per i prestiti bancari tengono conto anche delle variazioni del tasso di cambio, delle svalutazioni e, da gennaio 2022, delle rivalutazioni. I dati di settembre 2023 sono provvisori. – (2) I dati sono relativi ai nuovi prestiti erogati nel trimestre con finalità di acquisto o ristrutturazione dell'abitazione di residenza delle famiglie; si riferiscono alla località di destinazione dell'investimento (abitazione) e sono al netto delle operazioni agevolate accese nel periodo. I dati di settembre 2023 sono provvisori. – (3) Le informazioni sui tassi di interesse si riferiscono ai nuovi mutui erogati nel trimestre (ultimo dato disponibile, giugno 2023).

Nei primi tre trimestri sono stati erogati nuovi mutui per 7,0 miliardi di euro, a fronte di 10,1 nello stesso periodo del 2022 (fig. 3.5.b). Secondo l'indagine presso le banche (RBLs), al calo hanno contribuito sia le minori richieste, conseguenti al rialzo del costo dei finanziamenti, sia l'orientamento dell'offerta improntato a una maggiore cautela (fig. 3.6).

Figura 3.6



Fonte: RBLs.

(1) L'indice di diffusione sintetizza le informazioni sull'evoluzione della domanda e dell'offerta di credito nei 2 semestri di ogni anno. – (2) Valori positivi (negativi) dell'indice segnalano un'espansione (contrazione) della domanda. – (3) Valori positivi (negativi) dell'indice segnalano una restrizione (allentamento) dell'offerta.

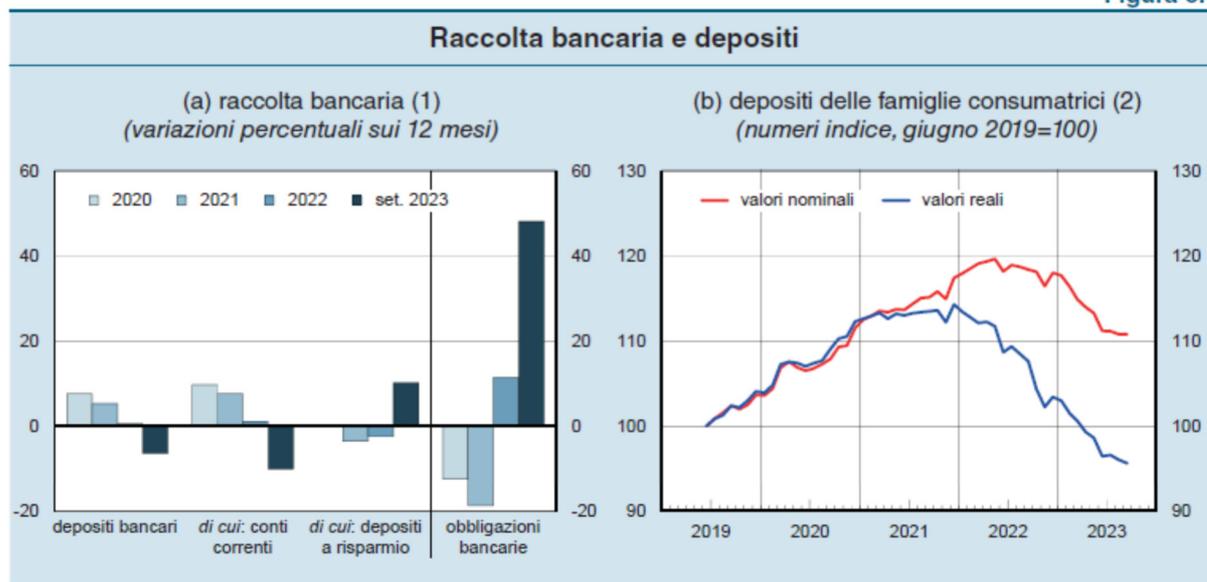
Il peggioramento delle condizioni ha riguardato la riduzione della percentuale finanziata (rapporto tra l'ammontare del finanziamento e quello dell'immobile a garanzia, loan-to-value ratio), l'aumento dello scoring minimo per l'accesso al credito e l'incremento delle garanzie richieste a sostegno dei prestiti.

Il costo del credito alle famiglie è aumentato. Nel primo semestre, il tasso di interesse medio sui nuovi prestiti al consumo ha raggiunto l'8,9 per cento, con un incremento di 1,2 punti percentuali rispetto alla fine del 2022. L'onere medio dei nuovi prestiti per l'acquisto di abitazioni è salito al 4,4 per cento, dal 3,3 per cento del dicembre 2022 (tav. a2.9). Considerando il complesso dei mutui in essere, a giugno del 2023 la quota di finanziamenti a tasso fisso aveva raggiunto il 61 per cento (era il 58 per cento alla fine dell'anno scorso).

Il tasso di deterioramento dei crediti alle famiglie è rimasto invariato: a giugno, i nuovi crediti deteriorati erano pari allo 0,5 per cento dei prestiti, valore analogo a quello registrato alla fine del 2022. Il risparmio. – I depositi delle famiglie presso le banche si sono ridotti (-6,4 per cento a settembre 2023; fig. 3.7.a). Nei primi nove mesi dell'anno, il flusso netto di depositi delle famiglie è stato negativo per 15,0 miliardi di euro. A causa dell'inflazione, a partire dalla metà del 2021, il valore nominale dei depositi ha iniziato a divergere da quello corretto per la variazione del potere d'acquisto, riflettendo la crescita dell'indice dei prezzi al consumo lombardo (NIC Lombardia; fig. 3.7.b). A settembre del 2023 le risorse liquide detenute dalle famiglie presso le banche erano scese, in termini reali, sotto il livello della fine del 2019.

In base alle indicazioni tratte dalla RBLs, nel primo semestre del 2023 vi è stata una ricomposizione della domanda, che si è spostata dai depositi a vista a quelli vincolati e alle obbligazioni bancarie, che offrono remunerazioni più elevate.

Figura 3.7



Fonte: per il pannello (a), segnalazioni di vigilanza; per il pannello (b), segnalazioni di vigilanza e Istat.

(1) Dati alla fine dell'anno (a settembre del 2023) riferiti alle famiglie. I dati comprendono i pronti contro termine passivi; le variazioni sono corrette per tener conto delle riclassificazioni. – (2) I depositi comprendono i pronti contro termine passivi e sono corretti per tener conto delle riclassificazioni. I valori reali dei depositi sono ottenuti deflazionando i valori nominali tramite l'indice dei prezzi al consumo per la Lombardia.

Il tasso medio riconosciuto sui depositi in conto corrente è invece rimasto contenuto, seppure in lieve aumento (tav. a2.9). Tra le altre forme di risparmio, particolarmente significativa è stata la crescita della componente dei titoli di Stato, mentre il valore delle quote di OICR è aumentato moderatamente (tav. a3.6). Il recupero dei titoli azionari è connesso principalmente con il rialzo dei corsi. Nei mesi estivi è proseguita la riallocazione del portafoglio delle famiglie a favore delle forme di investimento più remunerative.

Fonte: Banca d'Italia, Le economie regionali. L'economia della Lombardia – Aggiornamento Congiunturale - Numero 25 – aggiornamento 25 novembre 2023.

SEZIONE II
VALORE PUBBLICO PERFORMANCE E
ANTICORRUZIONE



II. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

II.1 Valore Pubblico

II.1.1 Definizione di valore pubblico

Il **Valore Pubblico** rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder. Le *Linee guida per il Piano della Performance - Ministeri, n. 1, giugno 2017* del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il "*miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio*".

Inoltre, Il Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione n. 132/2022, all'art. 3, comma 1, lettera a) alinea 4), definisce il Valore Pubblico come "l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo".

*In generale può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari **soggetti pubblici**, che perseguono tale obiettivo utilizzando **risorse tangibili** (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e **intangibili** (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).*

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera. In particolare, un ente crea Valore Pubblico in senso stretto ed ampio, come presentato nella seguente figura:

in senso stretto

quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere rispetto alla loro baseline

in senso ampio

quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti, misurabili anche tramite BES (Benessere Equo e Sostenibile) e SDGs (Sustainable Development Goals)

In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici, come l'efficacia quanti-qualitativa, l'efficienza economico finanziaria, gestionale, ecc., sulla base di specifici driver come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità, efficacia nella tempistica delle procedure, qualità dei procedimenti e dei servizi.

Inoltre, al fine di proteggere il Valore Pubblico generato, è necessario programmare misure di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza ed azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale.

II.1.2. Il Valore Pubblico come leva per la transizione del Comune di Orzinuovi

Il Comune di Orzinuovi pone il Valore Pubblico al centro della propria programmazione strategica, in quanto leva fondamentale per garantire una crescita sostenibile ed una **transizione reale** verso la Orzinuovi del futuro: (paragrafo II.1.3).

L'obiettivo dell'Amministrazione, infatti non è quello di generare Valore Pubblico nel qui ed ora, bensì supportare cittadini ed imprese nella transizione e nel cambiamento, attraverso specifiche progettualità volte alla semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità, alle pari opportunità, all'efficacia nella tempistica delle procedure ed alla qualità dei procedimenti e dei servizi.

Il Valore Pubblico è generato:

- internamente** all'Amministrazione, attraverso la gestione dell'organizzazione, del Piano delle Azioni Positive, del Piano della Formazione del Personale, del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- esternamente** all'Amministrazione nei confronti dell'utenza, attraverso il Piano dei Fabbisogni, il Piano degli Obiettivi e la semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure;

In linea con tale contesto, si riportano di seguito le **dimensioni del Valore Pubblico**, fondamentali per favorire la transizione dell'Ente:

- economica:** si riferisce alle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, professionisti, ecc.) e alle relative condizioni economiche;
- ambientale:** è relativo alle sfide ambientali, climatiche ed energetiche che Orzinuovi dovrà affrontare al fine di erogare servizi inclusivi e sostenibili con il territorio circostante.
- personale e socio-culturale:** si riferisce allo sviluppo di una comunità basata sulla promozione del benessere psico-fisico della formazione e sulla diffusione culturale sia internamente sia esternamente all'Amministrazione, con particolare attenzione ai soggetti fragili (minori, donne, ecc.) e alle relative condizioni sociali;



Tale visione è integrata all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), in quanto ogni obiettivo definito dal Comune di Orzinuovi (paragrafo II.2.2) rientra all'interno di una delle dimensioni del Valore Pubblico, ed è valutato sulla base dei **driver** (*semplificazione, digitalizzazione, piena accessibilità, pari opportunità, efficacia nella tempistica delle procedure, qualità dei procedimenti e dei servizi.*) identificati all'interno del D.M. 24 giugno 2022, rendendo così i risultati misurabili e fruibili all'interno e all'esterno dei diversi stakeholder.

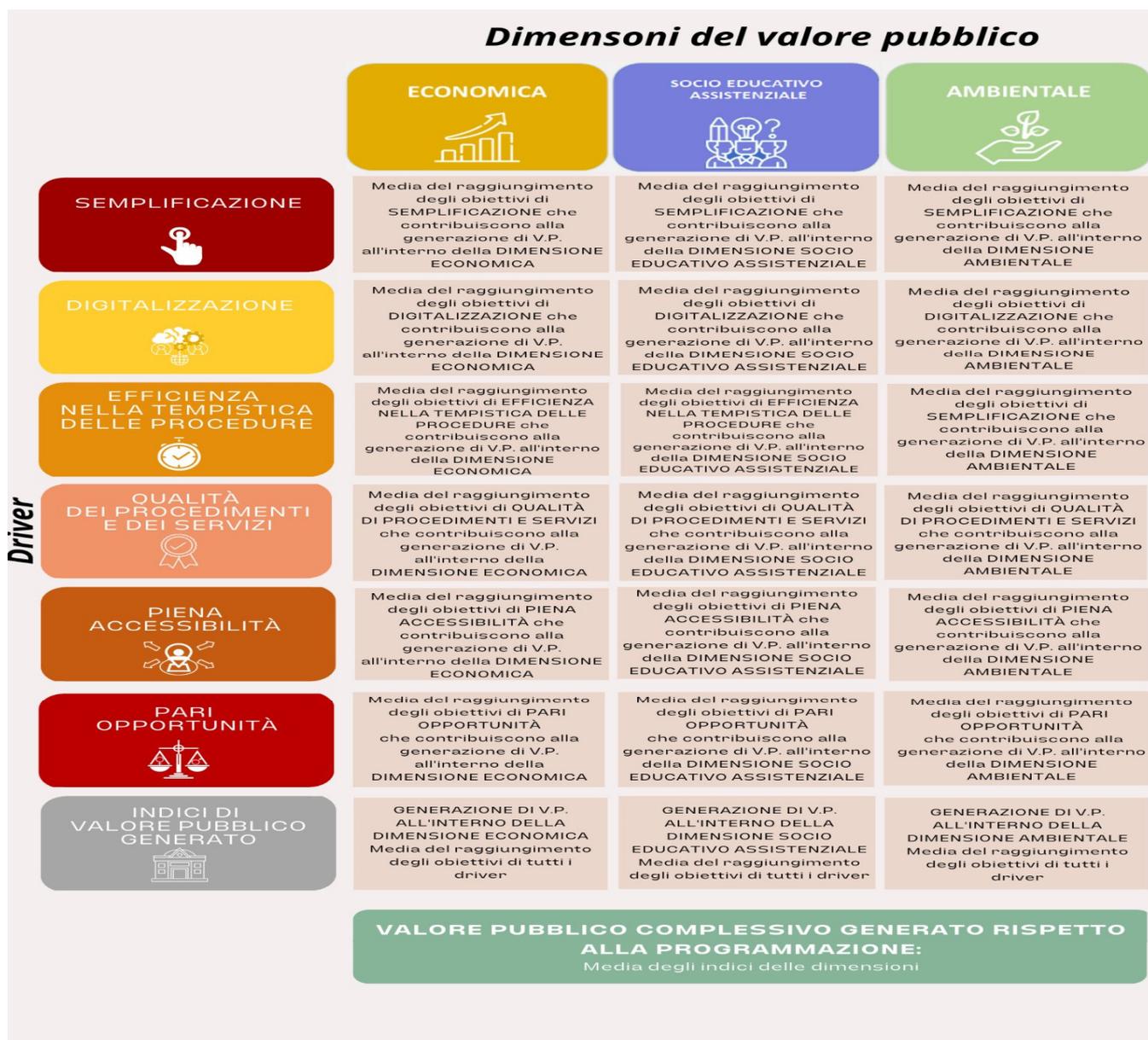
In particolare, lo sviluppo delle 3 dimensioni, **grazie ai 6 driver indicati**, determina **l'impronta della transizione del Valore Pubblico** che caratterizza il Comune di Orzinuovi, permettendo così l'individuazione delle aree di miglioramento in cui intervenire con iniziative mirate attraverso un'attività di pianificazione maggiormente puntuale ed incisiva.



In linea con quanto descritto, l'Ente utilizzerà una metodologia per la misurazione del Valore Pubblico generato dalle proprie attività e l'individuazione dello stato del processo di transizione come di seguito descritto

In particolare, tale metodologia si basa sull'utilizzo della **Matrice del Valore Pubblico del Comune di Orzinuovi**: una griglia 3 [dimensioni] x 6 [driver] che permette di misurare il Valore Pubblico complessivamente generato dal Comune di Orzinuovi rispetto alla programmazione

In particolare, ogni obiettivo definito all'interno della programmazione 2023-2025 (paragrafo II.2.2) si colloca all'interno di un'intersezione, in quanto fa riferimento ad una delle 3 dimensioni e può essere valutato in base a uno dei driver descritti.



Al fine di misurare il Valore Pubblico generato, in ogni intersezione della matrice si calcola la media del raggiungimento degli obiettivi collocati.

La media del livello di raggiungimento degli indicatori collocati sulla specifica colonna permette di definire un indice di Valore Pubblico per dimensione e di conseguenza, la media degli indicatori di Valore Pubblico per dimensione consente di calcolare un indicatore di Valore Pubblico complessivo il quale deve essere letto come "Valore pubblico generato dal Comune di Orzinuovi rispetto alla programmazione definita per l'anno corrente", la cui interpretazione deriva dalla seguente scala di valutazione:

Valutazione Valore Pubblico generato	Livello Valore Pubblico generato	Intervalli Valore Pubblico generato	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi collocati nella intersezione
Inferiore alle aspettative dell'Amministrazione	Basso	0%-30%	0%-30%
	Moderato	31%-59%	31%-59%
In linea con le aspettative dell'Amministrazione	Sufficiente	60%- 70%	60%- 70%
Pienamente rispondente alle aspettative dell'Amministrazione	Buono	71% - 90%	71% - 90%
	Ottimo	91%-100%	91%-100%

Per l'anno 2023, l'Amministrazione ha definito che il Valore Pubblico minimo complessivamente generato raggiunga **almeno il livello "Buono"**, rispettando le aspettative dell'Amministrazione e puntando al continuo miglioramento rispetto all'obiettivo dello scorso anno.

II. 1.3 Gli indirizzi strategici delle Linee Programmatiche e del Documento Unico di Programmazione (DUP)

In linea con il contesto descritto nei paragrafi precedenti, il Comune di Orzinuovi ha approvato con Delibera del Consiglio Comunale n. n. 26 del 08/07/2019 le Linee Programmatiche da realizzare nel corso del mandato e che confluiscono in **10 INDIRIZZI STRATEGICI**

INDIRIZZO STRATEGICO N. 1		FARE IMPRESA E TURISMO
INDIRIZZO STRATEGICO N. 2		POLITICHE FISCALI E OTTIMIZZAZIONE DELLA SPESA
INDIRIZZO STRATEGICO N. 3		TRASPARENZA, COMUNICAZIONE E PARTECIPAZIONE
INDIRIZZO STRATEGICO N. 4		CAPOLUOGO E FRAZIONI DEL BUON VIVERE
INDIRIZZO STRATEGICO N. 5		SICUREZZA E TRANQUILLITA' PER I NOSTRI CITTADINI
INDIRIZZO STRATEGICO N. 6		PIANIFICAZIONE DEL TERRITORIO, SOSTENIBILITA' E AMBIENTE
INDIRIZZO STRATEGICO N. 7		CULTURA: FONDAMENTO DELLA COMUNITA'; SERVIZI SPORTIVI E POLITICHE GIOVANILI
INDIRIZZO STRATEGICO N. 8		SERVIZI ALLA PERSONA DI QUALITA': UNA CERTEZZA PER TUTTI
INDIRIZZO STRATEGICO N. 9		SCUOLA: UN SISTEMA PER COSTRUIRE IL FUTURO
INDIRIZZO STRATEGICO N. 10		SERVIZI E PRESIDII SANITARI

Sono stati delineati dall'Amministrazione 3 "Obiettivi trasversali" che interesseranno tutte le U.O. dell'Ente:

- ❖ **Rispetto della tempistica dei pagamenti;**
- ❖ **Attuazione Misure Anticorruzione e Trasparenza con particolare attenzione alle misure PNRR;**

Gli obiettivi discendono dalle Linee Programmatiche di mandato del Comune di Orzinuovi, declinate annualmente all'interno del Documento Unico di Programmazione (DUP) in obiettivi strategici per le U.O. dell'Ente.

In particolare, il DUP, per ogni missione di bilancio, individua l'indirizzo strategico dell'Amministrazione che deriva direttamente dalle linee programmatiche di mandato, e per ciascun indirizzo strategico individua gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi precisando l'impatto atteso sia interno che esterno la U.O. dell'Ente, il referente politico, il Responsabile gestionale responsabile, appunto, del raggiungimento del relativo obiettivo con l'indicazione dell'orizzonte temporale per il perseguimento dell'obiettivo stesso: secondo il seguente schema:

LINEE PROGRAMMATICHE	MISSIONE	INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	ORIZZONTE TEMPORALE
Sono al centro della programmazione e guidano la declinazione dell'azione delle U.O..	In riferimento alle missioni del bilancio	Indirizzi strategici che l'Amministrazione intende perseguire nel corso del suo mandato	Obiettivi strategici che l'Amministrazione intende perseguire nel corso del triennio	Obiettivi che le U.O. devono realizzare	Orizzontale temporale entro il quale deve essere realizzato l'obiettivo assegnato

Il DUP 2024-2026, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 42 del 27/11/2023 recante "Documento Unico di programmazione" esplicita inoltre quali sono gli impatti attesi sia interni che esterni oltre al referente, sia politico che gestionale responsabile del perseguimento dell'obiettivo che verrà assegnato formalmente in sede di Peg nel rispetto delle tempistiche assegnate.

Per la consultazione di dettaglio delle missioni, degli obiettivi strategici e dei programmi operativi del Comune di Orzinuovi, si rimanda **all'Allegato 1 "DUP 2023-25: missioni, obiettivi strategici, obiettivi operativi"**.

II. 2 Performance

II.2.1 Contesto di riferimento: le fasi ed i soggetti coinvolti nel Piano della Performance

L'attuale Ciclo della Performance del Comune di Orzinuovi, articolato in 6 fasi, è un sistema integrato che permette di valutare le singole strutture organizzative e il personale di riferimento, e le relative prestazioni.

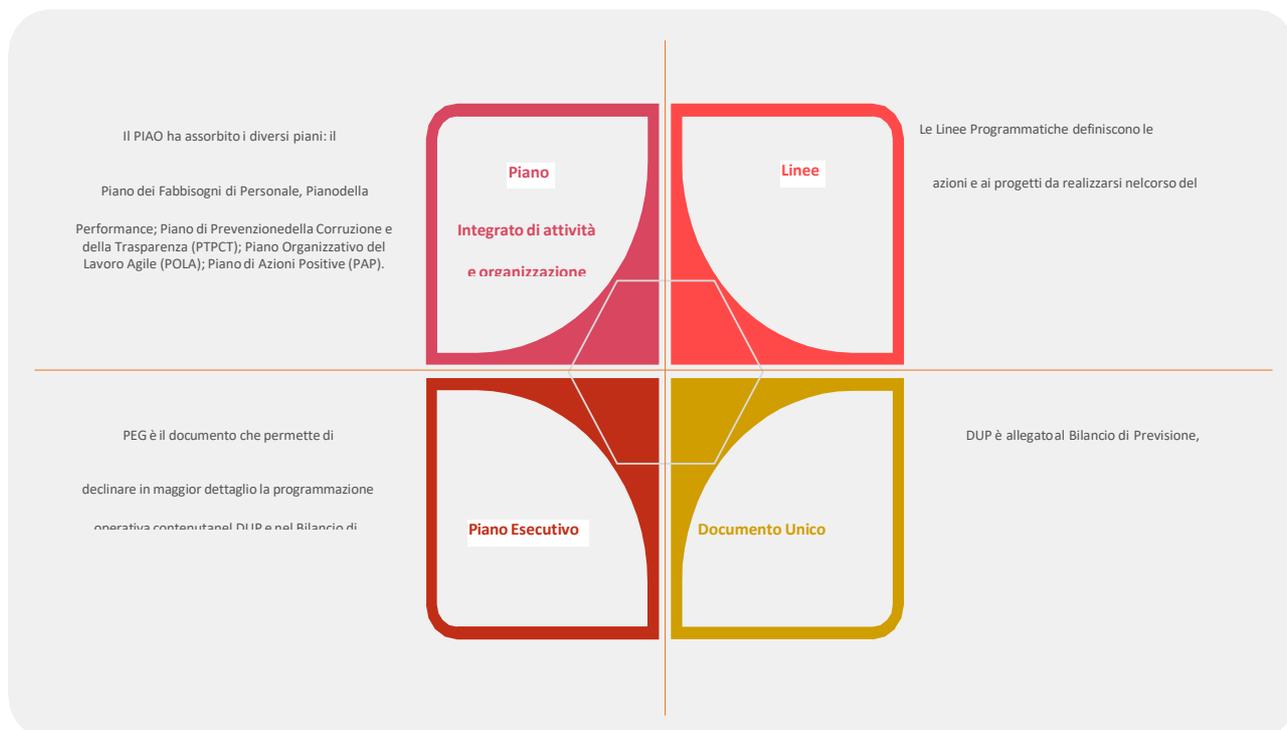


Con il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, il PIAO ha assorbito il Piano della Performance.

Il PIAO diventa il nuovo fulcro della performance dell'Ente, integrando i documenti di pianificazione strategica e gestionale: garantisce l'individuazione degli obiettivi strategici dell'Ente, degli obiettivi gestionali assegnati alle posizioni apicali e dei relativi indicatori per la misurazione della performance dell'Ente e la valutazione del Valore Pubblico generato.

Il Piano della Performance si compone dei seguenti documenti di programmazione:

- **Linee Programmatiche;**
- **Documento Unico di Programmazione (DUP);**
- **Piano Esecutivo di Gestione (PEG)**
- **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**, nelle sezioni destinate all'individuazione degli obiettivi strategici e gestionali ed al Piano Organizzativo per il Lavoro Agile (POLA).



Il Ciclo di Gestione della Performance del Comune di Orzinuovi è un processo che mira di porre i cittadini e l'utenza al centro delle fasi di pianificazione.

Inoltre, si prevede il coinvolgimento di vari soggetti all'interno dell'Ente, di seguito descritti. In primo luogo, si ritrova all'interno del processo l'Organo di indirizzo politico amministrativo, costituito dal Sindaco, dal Consiglio Comunale e dalla Giunta Comunale per i rispettivi ambiti di competenza.

In seguito, il **Nucleo Indipendente di valutazione della performance (NIV)**, in linea con gli indirizzi metodologici del Dipartimento della Funzione Pubblica, è chiamato a garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione della performance.

Esso è composto da tre membri esterni nominati dal Sindaco, scelti tra coloro che hanno esperienza almeno quinquennale in posizione di responsabilità in ambito management, pianificazione e controllo di gestione e valutazione dei risultati (anche maturati in aziende private) e con conoscenze e competenze utili per incentivare i processi di innovazione all'interno dell'Ente.

Il NIV, che dura in carica tre anni, viene supportato nelle proprie attività dalla struttura organizzativa relativa alla pianificazione, programmazione e controllo, già istituita presso l'Ente.

Le principali attività del NIV si focalizzano sia sulla gestione e lo sviluppo del Ciclo della Performance, sia sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Infatti, esso collabora con le strutture interne ai fini della validazione della correttezza e dell'adeguatezza dei processi di misurazione e monitoraggio, decide sulle modifiche da adottare al Sistema di Misurazione, valida la Relazione sulla performance e propone la valutazione annuale dei dirigenti apicali. Inoltre, promuove gli interventi per lo sviluppo della Cultura della performance, presenta al Sindaco la relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione dell'Ente, promuove gli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità previsti ed esprime pareri non vincolanti sulle tematiche del Ciclo di Gestione della Performance e delle risorse umane.

Infine, partecipano al Ciclo della Performance le figure all'interno dell'Amministrazione, sia a livello dirigenziale sia non dirigenziale, ovvero il Segretario Generale i Responsabili ed il personale.

In linea con il contesto appena descritto, il Piano della Performance del Comune di Orzinuovi è costituito, insieme al PIAO, da:

- ❖ Linee Programmatiche approvate tramite Del. Consiglio Comunale n. 14 del 25/02/2022;
- ❖ DUP approvato tramite Del. Consiglio Comunale n. 12 del 27/02/2023 recante "Documento Unico di Programmazione (DUP) e Bilancio di Previsione 2023-2025";
- ❖ PEG e relative note di aggiornamento;

secondo un **approccio integrato** finalizzato a mettere a fattor comune il perseguimento del Valore Pubblico. In particolare, nella fase di definizione degli obiettivi strategici e gestionali all'interno del PIAO, è stato richiesto ai Responsabili di utilizzare i seguenti indirizzi:

- ❖ *garantire la misurabilità, fruibilità e comprensibilità delle informazioni anche verso l'esterno; porsi degli obiettivi che attraverso azioni/iniziative di digitalizzazione, semplificazione, volte ad incrementare la piena accessibilità e le pari opportunità, permettano un reale incremento delle dimensioni del Valore Pubblico (economica, personale e socio-culturale ed ambientale) e quindi determinino una reale transizione dell'Amministrazione;*
- ❖ *rispettare i 5 criteri previsti dalla Metodologia SMART per la declinazione degli indicatori di performance per facilitare l'applicazione del punto precedente. Ogni indicatore deve, infatti, essere:*

S	Specific (Specifico)	
M	Measurable (Misurabile)	
A	Achievable (Raggiungibile)	
R	Realistic (Realistico)	
T	Time-Based (Temporizzabile)	

II.2.2 Gli obiettivi del Comune di Orzinuovi

Il Comune di Orzinuovi ha declinato l'approccio alla valutazione della performance complessiva dell'Ente, nei seguenti elementi:

- ❖ l'identificazione dei **3 obiettivi trasversali** alle direzioni (paragrafo II.1.3);
- ❖ gli **obiettivi per ciascun Settore dell'Ente** per il triennio 2023/2025

Al fine di determinare la Matrice del Valore Pubblico del Comune di Orzinuovi per l'anno 2023, le U.O. hanno formulato gli obiettivi gestionali sulla base degli obiettivi operativi descritti nel DUP 2023-2025 E sulla base delle dimensioni e dei driver definiti all'interno del paragrafo II.1.2, determinando i **complessivi 211 obiettivi**:

		DIMENSIONE DEL VALORE PUBBLICO			
		AMBIENTALE 	ECONOMICA 	SOCIO EDUCATIVO ASSISTENZIALE 	TOTALE
DRIVER	SEMPLIFICAZIONE 	57 OBIETTIVI	23 OBIETTIVI	8 OBIETTIVI	88 OBIETTIVI
	DIGITALIZZAZIONE 	42 OBIETTIVI	25 OBIETTIVI	4 OBIETTIVI	71 OBIETTIVI
	EFFICIENZA NELLA TEMPISTICA DELLE PROCEDURE 	126 OBIETTIVI	57 OBIETTIVI	14 OBIETTIVI	197 OBIETTIVI
	QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI 	111 OBIETTIVI	54 OBIETTIVI	25 OBIETTIVI	190 OBIETTIVI
	PIENA ACCESSIBILITÀ 	13 OBIETTIVI	10 OBIETTIVI	2 OBIETTIVI	25 OBIETTIVI

**SEZIONE II
VALORE PUBBLICO
PERFORMANCE
E ANTICORRUZIONE**

	PARI OPPORTUNITÀ 	3 OBIETTIVI	5 OBIETTIVI	0 OBIETTIVI	8 OBIETTIVI
	TOTALE	352 OBIETTIVI	174 OBIETTIVI	53 OBIETTIVI	579 OBIETTIVI

Tale matrice, sarà utilizzata in fase di consuntivazione degli obiettivi al fine di verificare il raggiungimento dei target individuati nella programmazione di II livello, e definire il Valore Pubblico complessivo generato rispetto alla programmazione (paragrafo II.1.2 e IV.1).

Per la consultazione di dettaglio dei programmi operativi, dei titoli degli obiettivi per l'anno 2023 e l'associazione delle dimensioni e dei driver di Valore Pubblico, si rimanda **all'allegato 2 "Obiettivi, dimensioni e driver del Valore Pubblico"**.

II.3 Rischi corruttivi e trasparenza

II.3.1 Contesto di riferimento: I soggetti coinvolti, ruoli e responsabilità

Con la Legge n. 190/2012 sono state approvate le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" che introducono nell'ordinamento nazionale un sistema organico di prevenzione della corruzione, caratterizzato da due livelli strategici:

nazionale, mediante la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) di volta in volta approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione;

decentrato, mediante la predisposizione da parte di ogni amministrazione pubblica di un piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012 e s.m.i., la Giunta Comunale definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategica-gestionale e del **Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)**, il quale viene adottato dal citato organo di indirizzo ogni anno entro il 31 gennaio, su proposta del **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)**.

In particolare, il Comune di Orzinuovi, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 06 aprile 2013 ha adottato il primo Piano comunale di Prevenzione della corruzione comprensivo del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, cui hanno fatto seguito annualmente distinti aggiornamenti sino alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 164 del 01 Agosto 2023 e successivi aggiornamenti, di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 con la sottosezione anticorruzione.

**SEZIONE II
VALORE PUBBLICO
PERFORMANCE
E ANTICORRUZIONE**

La strategia di prevenzione della corruzione del Comune di Orzinuovi è in linea con i principi cardine delineati da ANAC nei vari PNA ed è volta a conseguire gli obiettivi previsti all'interno della seguente figura.

Principi Cardine dell'Anticorruzione e della Trasparenza	Obiettivi dell'Anticorruzione e della Trasparenza
Partecipazione e sinergia della macrostruttura dell'Ente	Riduzione delle opportunità che si manifestino casi di corruzione
	Aumento della capacità di individuare casi di corruzione
Individuazione delle attività a rischio di corruzione	Creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione
	Consolidamento nei dipendenti pubblici della consapevolezza dei principi di etica e legalità dell'azione amministrativa
Definizione di modelli operativi per la gestione del rischio	Impatto reputazionale della Pubblica Amministrazione

La legge 190/2012 ha individuato i soggetti che sono chiamati ad attuare in modo sinergico la strategia nazionale di prevenzione della corruzione.

In particolare, l'ANAC, così denominata dall'art. 5 del d.l. 101/2013, costituisce l'Autorità Nazionale Anticorruzione; le sue competenze sono state ridefinite dal decreto-legge 24.6.2014, n.90, che le ha attribuito anche poteri sanzionatori nei confronti delle pubbliche amministrazioni nell'ipotesi di "omessa adozione" del Piano triennale di prevenzione della corruzione, del Programma della trasparenza o del codice di comportamento (art. 19, comma 5, lett. b).

Sulle competenze dell'Anac e sul processo di approvazione del Piano nazionale anticorruzione (PNA) è intervenuto l'art. 41 del d.lgs. 97/2016, dando attuazione all'art. 7 della legge n. 124/2015.

In particolare, all'Anac sono stati attribuiti (art. 1, comma 3, l. 190/2012) poteri di ispezione da esercitare mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti, poteri di ordinare l'adozione degli atti o provvedimenti richiesti dal Piano anticorruzione o da altri atti in materia di prevenzione della corruzione adottati dal Dipartimento della funzione pubblica o dalle regole sulla trasparenza, e poteri di ordinare la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con detti piani. Altri poteri sono stati attribuiti all'Anac dal nuovo codice dei contratti pubblici, approvato con il d.lgs. 36/2023 e s.m.i.

Il d.lgs. 97/2016 ha, altresì, previsto che il PNA venga adottato sentito il Comitato interministeriale e la Conferenza Unificata, precisando che esso "costituisce atto di indirizzo" per tutte le pubbliche amministrazioni ai fini dell'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione.

In questa sezione, rinviando alle norme vigenti per la complessiva ricostruzione del sistema locale di prevenzione della corruzione, si individuano le specifiche competenze ed attribuzioni dei soggetti ed organi comunali in materia di prevenzione della corruzione.

SEZIONE II
VALORE PUBBLICO
PERFORMANCE
E ANTICORRUZIONE

**Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT):
Dott.ssa Caterina Barni, Segretario generale.**

Costituisce la figura centrale del sistema locale di prevenzione della corruzione; ha il compito di proporre annualmente all'organo di indirizzo politico il piano triennale di prevenzione della corruzione, il quale contiene una apposita sezione dedicata alla trasparenza in cui –secondo il novellato comma 1 dell'art.10 del d.lgs. 33/2013- sono indicati "i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati" previsti dal decreto trasparenza; le linee guida dell'Anac approvate con deliberazione n. 1310/2016 hanno precisato che tale previsione normativa implica la necessità di unaprogrammazione puntuale della trasparenza, impostando all'interno del Piano una sezione che organizza i flussi informativi necessari per garantire all'interno dell'Ente l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati, indicando anche i soggetti responsabili di ognuna di queste fasi.

La norma (art. 1, comma 7, legge n. 190/2012) prevede che negli enti locali "il responsabile della prevenzione della corruzione è individuato, di norma, nel segretario o nel dirigente apicale, salvo diversa e motivata determinazione".

Il sindaco, organo di indirizzo-politico a competenza residuale generale, con decreto n. 10 del 07 luglio 2023 ha nominato responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza il segretario generale, Dott.ssa Caterina Barni.

In particolare, il RPCT:

- ha il ruolo di coordinamento e programmazione della strategia di prevenzione della corruzione a livello locale, in attuazione degli obiettivi strategici previsti a tal fine nel Dup;
- avvia il processo di condivisione dell'analisi sui rischi di corruzione;
- elabora le misure a presidio dei rischi specifici, condividendole con i Responsabili titolari di P.O., predispone la proposta di Piano anticorruzione e lo sottopone alla Giunta per l'approvazione;
- elabora proposte di "politiche anticorruzione" ai fini della predisposizione del Documento unico di programmazione (DUP);
- comunica agli uffici le misure da adottare e le relative modalità;
- organizza e presidia il sistema di monitoraggio dell'attuazione delle misure contenute nel Piano per vigilare sulla sua attuazione;
- predispone la relazione annuale secondo le indicazioni dell'ANAC, esercitando a tal fine ed in prospettiva di tale adempimento i poteri di vigilanza, controllo e acquisizione di dati e informazioni dai Responsabili titolari di P.O. e dai referenti delle misure;
- organizza l'attività di formazione, e definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- vigila sul rispetto all'interno del Comune delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità di cui al d. lgs. n. 39/2013, in base alle indicazioni contenute nella deliberazione Anac n. 833/2016;

- cura la diffusione e la conoscenza del codice di comportamento integrativo all'interno del comune, effettuando il monitoraggio annuale sulla sua attuazione (art. 15 del Dpr n. 62/2013);
- regola con propria disposizione organizzativa le modalità di verifica dell'attuazione delle misure e la procedura di aggiornamento del Piano, disciplinando le modalità di coinvolgimento dei Responsabili titolari di P.O. e dei dipendenti;
- segnala all'organo di indirizzo politico e all'Oiv le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- propone, anche in corso d'anno, la modifica del Piano quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.
- Recentemente l'Anac, ha precisato meglio competenze, funzioni ed obblighi del Rpct.

Per l'esercizio dei poteri attribuiti dalla legge e specificati nel presente paragrafo, il Rpct si avvale della struttura di supporto Amministrativa e della collaborazione delle Posizioni organizzative del Comune.

Gli altri attori del sistema

La disciplina in materia di prevenzione della corruzione assegna al RPCT compiti di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio.

Questo ruolo di coordinamento non deve in nessun caso essere interpretato dagli altri attori organizzativi come un pretesto per deresponsabilizzarsi in merito allo svolgimento del processo di gestione del rischio.

Al contrario, l'efficacia del sistema di prevenzione dei rischi corruttivi è strettamente connessa al contributo attivo di altri attori all'interno dell'organizzazione.

Di seguito, si espongono i compiti dei principali soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio, concentrandosi sugli aspetti essenziali a garantire una piena effettività dello stesso.

I Responsabili titolari di E.Q.

Tutti i Responsabili, in coerenza con l'art. 16 del d.lgs. 165/2001:

- forniscono al responsabile della prevenzione le informazioni richieste per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo, e per l'integrazione delle misure previste nel Piano anticorruzione, in quello della trasparenza e nel codice di comportamento;

- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- assicurano l'attuazione delle misure nei processi di competenza;
- effettuano il monitoraggio in ordine al rispetto dei tempi procedurali secondo le indicazioni del presente Piano, nonché in ordine al rispetto delle misure di prevenzione, ed adempiono agli obblighi di comunicazione previsti dal presente Piano;
- effettuano il 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;
- promuovono e divulgano anche tra i dipendenti le prescrizioni e le misure contenute nel Piano anticorruzione, nonché gli obblighi di trasparenza e il contenuto del codice di comportamento integrativo, e ne verificano l'attuazione relazionando, nei tempi previsti dal Piano anticorruzione, al RPCT;
- partecipano con il responsabile della prevenzione della corruzione alla definizione del piano di formazione e all'individuazione dei dipendenti cui sono destinate le azioni formative;
- trasmettono al Rpct tutte le notizie, informazioni e documenti richiesti nell'ambito dell'esercizio dei poteri di vigilanza e/o controllo dell'attuazione del Piano di prevenzione di corruzione.

Nell'ambito della procedura di aggiornamento del Piano i Responsabili sono tenuti a trasmettere al RPCT, entro il **10 Dicembre**, una sintetica relazione riassuntiva circa lo stato di attuazione delle misure di prevenzione, e a segnalare eventuali processi che necessitano di ulteriore valutazione ed analisi ai fini dell'aggiornamento del Piano stesso; essi sono tenuti a partecipare alle conferenze dei Responsabili indette dal RPCT e a trasmettere la documentazione richiesta entro i termini stabiliti.

I dipendenti e i collaboratori a qualunque titolo

Tutti i dipendenti e i collaboratori (ivi compresi i soggetti impiegati in attività socialmente utili, i consulenti e gli esperti):

- partecipano alla fase di valutazione del rischio, fornendo ai Responsabili tutte le informazioni in materia di mappatura dei processi e i dati necessari all'analisi di esposizione al rischio corruttivo;
- osservano e rispettano le misure contenute nel Piano anticorruzione (art. 1, comma 14 L. 190/2012): la violazione dei doveri relativi all'attuazione del Piano costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, cit. art. 54, comma 3 del d.lgs. 165/2001);
- garantiscono il rispetto dei comportamenti e degli obblighi di comunicazione previsti dal codice di comportamento;
- partecipano alla formazione e alle iniziative di aggiornamento;

- forniscono al Rpct tutte le notizie, informazioni e documenti richiesti nell'ambito dell'esercizio dei poteri di vigilanza e/o controllo dell'attuazione del Piano di prevenzione di corruzione.

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.)

L'UPD riveste un ruolo importante nell'attuazione della strategia di prevenzione decisa a livello locale, in quanto un efficace sistema disciplinare rappresenta la base inderogabile di tutti i sistemi di gestione del rischio (cfr. art. 6, comma 2, lett. e) del d.lgs. 231/2001). Ogni violazione delle misure del Piano costituisce illecito disciplinare.

Il Nucleo di valutazione

Ha assunto un ruolo più puntuale e strategico a seguito delle modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016.

In base al comma 8-bis dell'art. 1 della legge n. 190/2012, tale organismo:

- verifica che il Piano sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale, cioè con il Dup ed il Piano della performance;
- verifica che il sistema di misurazione e valutazione della performance tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- è destinatario della Relazione annuale del RPCT e ne verifica i contenuti in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e trasparenza; a tal fine può richiedere informazioni e documenti al RPCT e può svolgere audizioni con i dipendenti;
- supporta il RPCT nel monitoraggio dell'attuazione del Piano, secondo quanto indicato nel presente Piano;
- riferisce all'Anac sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza;
- attesta il rispetto degli obblighi di trasparenza amministrativa, secondo le indicazioni e le tempistiche previste nel presente Piano e le linee guida dell'Anac.

Gli organi di indirizzo politico

Il consiglio comunale:

- delibera gli indirizzi strategici ai fini della predisposizione del Piano anticorruzione, nell'ambito del Documento Unico di Programmazione (DUP), o con specifico atto deliberativo, individuando gli obiettivi generali e le risorse;
- esamina e discute i rapporti sugli esiti del monitoraggio e del controllo, secondo modalità e termini previsti nel regolamento sul sistema dei controlli interni;
- esamina la relazione annuale del RPCT, ed apporta eventuali modifiche al DUP relativamente agli indirizzi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, con apposita nota di aggiornamento.

In sede di prima applicazione, il consiglio comunale ha deliberato primi indirizzi strategici in sede di approvazione del Dup 2020/2022 e poi confermati nei Peg e nei Dup successivi.

Il Consiglio Comunale ha inoltre deliberato delle linee guida e indirizzi strategici con Delibera n. 26 del 08.07.2019.

La Giunta Municipale:

L'organo di indirizzo politico deve:

- valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e ad operarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.
- adotta con propria deliberazione il piano di prevenzione della corruzione;
- definisce, nell'ambito del Piano esecutivo di gestione (PEG), gli obiettivi di performance collegati alle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza amministrativa, e i relativi indicatori.

Il Sindaco:

- nomina e revoca il responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza;
- esamina le eventuali segnalazioni sulle disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza, ai fini dell'esercizio dei poteri di competenza nei confronti dei dirigenti.

Il Responsabile della protezione dei dati-RPD. Modello delle relazioni

In attuazione della disciplina introdotta dal Regolamento UE 2016/679, e dalla correlata normativa interna di recepimento di cui al d.lgs. 101/2018, il Comune di Orzinuovi, tramite procedura selettiva dell'Unione BBO ha nominato, sulla base di un contratto di servizio stipulato all'esito di una procedura di consultazione del mercato, con decreto sindacale n. 3 del 16.02.2024 il RPD nella persona del Dott. Massimo Castellini della Emmeci Consulenza il quale in base alla normativa richiamata e alle indicazioni dell'Autorità garante della protezione dei dati personali svolge stabile attività di collaborazione e supporto in materia di scelte organizzative e modalità di pubblicazione, gestione e conservazione dei dati personali. Ferme restando le

competenze che la legge ascrive ai dirigenti, dipendenti e Rpt in materia di pubblicazione dei dati, esame o riesame di istanze di accesso civico generalizzato, alla luce soprattutto delle disposizioni contenute negli art. 6 "qualità delle informazioni" e 7, comma 4-bis del d.lgs. 33/2013 "non intellegibilità dei dati personali", si dispone:

- 1) il Responsabile e/o il dipendente responsabile della pubblicazione su amministrazione trasparente ovvero di istruttoria di una istanza di accesso civico generalizzato, possono chiedere al RPD un parere circa la sussistenza nei documenti da pubblicare o da rendere ostensibili di dati personali e sulle modalità di minimizzazione di tali dati, nel rispetto della normativa di derivazione eurounitaria; il RPD è obbligato a rispondere nel termine di 5 giorni dalla richiesta che deve essere formalizzata e tracciata nella piattaforma di gestione dei flussi documentali;
- 2) il Rpt nell'ambito del procedimento di esame di istanze di accesso civico generalizzato, può richiedere il supporto di tale soggetto, al fine di determinarsi nell'ambito delle proprie attribuzioni; il parere del RPD non sostituisce il parere previsto dalla legge sui profili di tutela della riservatezza dei dati personali; il RPD è obbligato a rispondere nel termine di 5 giorni dalla richiesta.

L'approvazione del PTPCT

La legge 190/2012 impone, ad ogni Pubblica Amministrazione, l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT).

Il PTPCT elabora e propone all'organo di indirizzo politico lo schema di PTPCT che deve essere approvato ogni anno entro il 31 gennaio.

Per gli enti locali, "il piano è approvato dalla giunta" (art. 41 comma 1 lettera g) del d.lgs. 97/2016). L'approvazione ogni anno di un nuovo piano triennale anticorruzione è obbligatoria (comunicato del Presidente ANAC 16 marzo 2018).

La Giunta potrà "adottare un provvedimento con cui, nel dare atto dell'assenza di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, conferma il PTPCT già adottato".

L'Autorità sostiene che sia necessario assicurare "la più larga condivisione delle misure" anticorruzione con gli organi di indirizzo politico (ANAC determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015).

A tale scopo, l'ANAC ritiene possa essere utile prevedere una "doppia approvazione". L'adozione di un primo schema di PTPCT e, successivamente, l'approvazione del piano in forma definitiva (PNA 2019).

Negli enti locali nei quali sono presenti due organi di indirizzo politico, uno generale (il Consiglio) e uno esecutivo (la Giunta), secondo l'Autorità sarebbe "utile [ma non obbligatorio] l'approvazione da parte dell'assemblea di un documento di carattere generale sul contenuto del PTPCT, mentre l'organo esecutivo resta competente all'adozione finale".

In questo modo, l'esecutivo ed il sindaco avrebbero "più occasioni d'esaminare e condividere il contenuto del piano" (ANAC determinazione 12/2015, pag. 10 e PNA 2019).

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012, prevede che il PTPCT debba essere trasmesso all'ANAC. La trasmissione verrà svolta attraverso la pubblicazione in "amministrazione trasparente".

Il presente piano rimane pubblicato sul sito unitamente a quelli degli anni precedenti.

II.3.2 Analisi del contesto esterno ed interno nell'ambito della prevenzione rischi corruttivi e trasparenza

L'analisi del contesto esterno

Secondo l'Autorità nazionale anticorruzione la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne (ANAC determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015).

Attraverso questo tipo di analisi si favorisce la predisposizione di un PTPC contestualizzato e, quindi, potenzialmente più efficace.

Tuttavia, per una mirata, consapevole e ben calibrata individuazione delle misure di prevenzione della corruzione e del riciclaggio adatte a questo Ente è stato necessario effettuare un'analisi di contesto specifica per le finalità della Sottosezione anticorruzione e trasparenza, utile a individuare elementi significativi e rispondenti alle esigenze della gestione del rischio corruttivo, costituendo tale analisi la prima fase del processo di gestione del rischio.

Pertanto per la pianificazione della presente Sottosezione sono stati esaminati gli elementi esterni ed interni all'Ente, rilevanti per tali finalità, esaminando i risultati della valutazione del rischio di corruzione secondo la metodologia adottata dall'ente.

Sono dunque state preventivamente acquisite le informazioni necessarie a identificare il rischio corruttivo, sia in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'Ente opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno) con un'analisi delle criticità.

Con riferimento al contesto esterno, sono state analizzate sia le principali dinamiche territoriali e settoriali, sia le influenze o pressioni di interessi esterni a cui l'ente potrebbe essere sottoposto, con l'interpretazione dei dati e fattori esaminati ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Nel PNA 2022 viene suggerito che gli elementi e i dati utili all'analisi del contesto esterno possono essere reperiti nel portale ANAC dedicato al progetto "Misurare la corruzione" in cui sono stati individuati gli indicatori per misurare la corruzione in ogni area del Paese.

Il nuovo portale ANAC è stato presentato dal Presidente Giuseppe Busia il 21 luglio 2022 ed è fruibile al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/il-progetto>

Il progetto

Come Busia ha sottolineato nella giornata del 21 luglio 2022, si tratta di un progetto frutto di un lavoro pluriennale svolto da ANAC in collaborazione con numerose Università italiane e finanziato dall'Unione Europea; ha lo scopo di fornire uno strumento per misurare in modo certo la corruzione attraverso 70 indicatori scientifici individuati da specialisti in numerose discipline: statisti, economisti, giuristi, sociologi, politologi, etc. Questo progetto di misurazione rappresenta una rivoluzione copernicana a livello internazionale, perché per la prima volta si cerca di misurare la corruzione non con un indice di percezione della corruzione, come per esempio fa da tempo l'organizzazione Transparency International con cui ANAC collabora, ma con misuratori oggettivi.

Il nuovo portale ANAC non vuole però produrre classifiche, intende piuttosto costituire uno strumento di garanzia e di stimolo per la partecipazione sia dei decisori pubblici e che dei cittadini; entrambi possono consultare il portale e comprendere meglio l'andamento del fenomeno corruzione con riferimento al proprio territorio e su base nazionale. Il portale ha quindi lo scopo di accrescere il capitale sociale, la coesione sociale e la fiducia nelle istituzioni.

Il progetto Anac ha l'obiettivo di rendere disponibile un insieme di indicatori in grado di misurare il rischio di corruzione nei territori. Tale progetto rende disponibile un set di indicatori per quantificare il rischio che si verifichino eventi corruttivi a livello territoriale, utilizzando le informazioni contenute in varie banche dati.

Gli indicatori possono essere considerati come dei campanelli d'allarme che segnalano situazioni potenzialmente problematiche. In questo modo permettono, a esempio, di avere il quadro di contesti territoriali più o meno esposti a fenomeni corruttivi sui quali investire in termini di prevenzione e/o di indagine, ma anche di orientare l'attenzione degli osservatori della società civile, di attirare l'attenzione e la partecipazione civica.

Tipologie di indicatori individuate:

- **indicatori di contesto;**
- **indicatori di appalti;**
- **indicatori comunali.**

La definizione degli indicatori è stata promossa attraverso un percorso partecipato e strutturato, coinvolgendo diversi attori istituzionali, accademici, del mondo della ricerca ed esponenti di organizzazioni non governative. L'Autorità ha lavorato per integrare quante più fonti dati possibili e utili al calcolo di indicatori - tra cui la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP), che è gestita da Anac e che rappresenta la principale fonte informativa sugli appalti pubblici - e per progettare metodologie di calcolo e di contestualizzazione degli indicatori.

Il progetto migliora la disponibilità e l'utilizzo di dati e indicatori territoriali sul rischio di corruzione, e più in dettaglio contribuisce ad aumentare l'offerta di statistiche territoriali e a sviluppare una metodologia di riferimento per la misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale da condividere in ambito europeo.

Indicatori di contesto

L'analisi di contesto prende in considerazione diciotto indicatori elementari raccolti in quattro domini tematici (criminalità, istruzione, capitale sociale, economia e territorio). Vi sono poi altri indicatori che sono parte dell'analisi di contesto ma non dei quattro domini anzidetti.

È doveroso specificare che in un contesto territoriale a rischio non si verificano necessariamente fenomeni corruttivi, ma la presenza del rischio di corruzione come fattore sistematico è più elevata.

Dominio criminalità

(Dataset ad oggi disponibile: annualità 2017)

La diffusione della corruzione può essere influenzata dal rispetto delle norme di legge da parte dei cittadini e dall'efficacia del sistema giuridico e dal grado di protezione che esso riconosce agli individui danneggiati dalle attività corruttive
Variabili prese in considerazione:

- reati di corruzione concussione e peculato;
- reati contro l'ordine pubblico e ambientali;
- reati contro il patrimonio e l'economia;
- altri reati contro la PA.

Nota bene: per reati si intende l'avvio dei procedimenti penali

Dominio istruzione

(Dataset ad oggi disponibile: annualità 2017)

Livelli più elevati di corruzione sono associati a livelli più bassi di istruzione e quindi livelli più bassi di capitale umano. Gli individui con livelli di istruzione più elevati tendono a essere più impegnati nelle libertà civili, più consapevoli degli standard internazionali e meno tolleranti nei confronti della corruzione.

Variabili prese in considerazione:

- Diplomatici 25-64 anni iscritti in anagrafe;
- Laureati 30-34 anni iscritti in anagrafe;
- Giovani 15-29 anni NEET (numero di iscritti in anagrafe di 15-29 anni non occupati né inseriti in un percorso di istruzione o formazione per 100 persone di 15-29 anni iscritte in anagrafe).

Dominio capitale sociale

(Dataset ad oggi disponibile: annualità 2017)

Maggiore fiducia nelle istituzioni e nel corpo politico (verticale) e nelle relazioni sociali interpersonali (orizzontale) è associata a minore corruzione.

Variabili prese in considerazione:

- Segregazione grado V (l'indicatore di scarto dell'ESCS - Economic, Social and Cultural Status - fornisce una misura della differenza tra lo status socio-economico-culturale medio delle famiglie degli studenti appartenenti ad una classe, rispetto all'ESCS medio della scuola);

- Cheating grado 2 matematica (l'indicatore di cheating, espresso in percentuale, segnala la probabilità che la classe nella quale si trova lo studente abbia attuato comportamenti opportunistici/anomali in fase di compilazione dei test INVALSI).;
- Variazione grado V matematica (percentuale di scuole in cui la varianza dei punteggi nei test di matematica INVALSI tra classi è superiore al dato nazionale);
- Donazione sangue;
- Partecipazione donne vita politica.

Dominio economia

(Dataset ad oggi disponibile: annualità 2017)

il livello e l'uguaglianza nella distribuzione del reddito, l'occupazione, la capacità di attrarre investimenti interni ed esteri e di favorire la nascita e la crescita di attività imprenditoriali, il grado di competizione dei mercati, la libertà economica, se elevati, sono fattori associati a bassi livelli di corruzione.

Variabili prese in considerazione:

- reddito lordo pro capite;
- % occupazione;
- tasso di imprenditorialità;
- indice di attrazione (rapporto tra i flussi di individui che svolgono un'attività lavorativa o di studio in entrata, rispetto al totale degli individui attivi (in entrata, in uscita e residenti) nella provincia di residenza);
- diffusione banda larga (percentuale delle unità immobiliari raggiunte dalla banda larga);
- raccolta differenziata dei rifiuti urbani.

Gli indicatori di contesto forniscono solo un'idea del complesso contesto sociale e economico del territorio in cui è più o meno probabile che si manifesti un rischio di corruzione.

Indicatori appalti

(Dataset ad oggi disponibile: annualità 2023)

L'analisi degli appalti è finalizzata a segnalare il rischio di corruzione negli appalti di ogni provincia italiana attraverso 17 indicatori.

È possibile consultare gli indicatori in due diverse schermate, la prima schermata si focalizza sulla soglia di rischio, mentre la seconda schermata si focalizza sul valore degli indicatori.

Lo sviluppo di indicatori di rischio corruttivo negli appalti pubblici assume particolare rilievo in ragione della peculiarità del fenomeno corruttivo nel mercato degli appalti sia in ragione delle finalità istituzionali di Anac e della composizione della Banca Dati Nazionale dei Contratti

Pubblici (BDNCP), le cui principali informazioni sono da tempo disponibili come open data sul portale dell'Autorità.

Sulla base di un corpo di studi scientifici sempre più importante e corposo Anac ha individuato un insieme di indicatori che a vario titolo individuano aspetti che possono mettere in luce potenziali fenomeni corruttivi nell'ambito degli appalti.

La BDNCP alla base degli indicatori è un patrimonio di grande valore che, per quantità e dettaglio dei dati contenuti, rappresenta un'esperienza unica a livello europeo, tale da permettere il calcolo di indicatori di rischio di corruzione con un estremo grado di dettaglio territoriale, settoriale e temporale. Schermata soglia di rischio: analisi del superamento della soglia di rischio per appalti di lavori, servizi e forniture.

Schermata elenco degli indicatori:

1. Offerta economicamente più vantaggiosa
2. Numero delle procedure non aperte
3. Valore delle procedure non aperte
4. Contratti aggiudicati e modificati per effetto di almeno una variante
5. Scostamento dei costi di esecuzione
6. Scostamento dei tempi di esecuzione
7. Inadempimento delle comunicazioni di aggiudicazione
8. Inadempimento delle comunicazioni di fine lavori
9. Offerta singola
10. Proporzioni di offerte escluse
11. Esclusione di tutte le offerte tranne una
12. Proporzioni di offerte escluse in procedure con tutte le offerte escluse tranne una
13. Proporzioni di contratti aggiudicati alla stessa azienda
14. Estensione del periodo di pubblicazione del bando (tra pubblicazione del bando e data scadenza sottomissione proposte)
15. Estensione del periodo di valutazione dell'offerta (tra data offerta e data aggiudicazione) per procedura di gara
16. Addensamento sotto soglia v1
17. Addensamento sotto soglia v2

Indicatori a livello comunale

(Dataset ad oggi disponibile: annualità 2022)

Il fenomeno della corruzione comprende diversi aspetti, al fine di analizzarlo sono stati identificati cinque indicatori a livello comunale:

- **Rischio di contagio:** l'indicatore segnala il rischio di contagio del comune considerato. La presenza nella provincia di comuni con casi di corruzione che contribuisce a determinare il rischio di corruzione poiché la corruzione è un fenomeno "contagioso";
- **Scioglimento per mafia:** l'indicatore rileva se il comune ha subito gli effetti di un provvedimento di scioglimento per mafia;
- **Addensamento sotto soglia:** l'indicatore segnala la possibilità di un comportamento volto a non oltrepassare le soglie previste dalla normativa al fine di eludere il maggior confronto concorrenziale e controlli più stringenti che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione;
- **Reddito imponibile pro capite:** l'indicatore segnala il livello di benessere socioeconomico;
- **Popolazione residente al 1° gennaio:** l'indicatore approssima la dimensione e la complessità organizzativa del comune che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione.

Per ulteriori approfondimenti si rinvia al sito ANAC: <https://www.anticorruzione.it/il-progetto> dove è possibile trovare un'analisi dettagliata del progetto "Misura la corruzione", gli indicatori e la metodologia per l'analisi e comprensione dei dati, il centro di documentazione con l'elenco delle fonti bibliografiche utilizzate.

Sul canale YouTube di Anac sono disponibili i tutorial relativi all'utilizzo della piattaforma "Misura la corruzione".

Misura la corruzione: i dati relativi a Orzinuovi e la sua provincia

Considerato le indicazioni contenute nel PNA 2022, al fine di compiere una analisi del contesto esterno, a seguire si riportano i risultati delle estrazioni dal portale: <https://www.anticorruzione.it/il-progetto> relative alla **provincia di Brescia**, considerato che a livello comunale non è possibile in quanto il Comune di Orzinuovi ha meno di 15.000 abitanti con riferimento a:

- 1) **gli indicatori di contesto** - si trovano estratti i dati riferiti alla provincia di Brescia rispettivamente dei domini criminalità, istruzione, capitale sociale, economia e territorio nonché i dati di altri indicatori. Gli anni di riferimento sono le annualità 2014, 2015, 2016, 2017. Per una maggiore comprensione, i dati della provincia bresciana vengono messi a confronto con i dati a livello nazionale.
- 2) **gli indicatori appalti** – si trovano estratte le soglie di rischio con riferimento agli appalti (settore ordinario e speciale) di lavori, di servizi e di forniture affidate da stazioni appaltanti che operano sul territorio provinciale bresciano, come per esempio la Regione Lombardia i Comuni, la Provincia, gli Istituti scolastici, etc. L'annualità presa in esame è quella **del 2023**.

Nb: per ognuno degli indicatori selezionati viene attivata una "red flag" in una determinata provincia se il suo valore supera quello del 75% delle province con valore meno rischioso (75° percentile equivalente alla soglia di rischio pari a 0.75). Il valore soglia può essere liberamente scelto in base al rischio che si vuole evidenziare e può variare da 0.75 a 0.99.

Impostando il valore a 0.75, si attiveranno le "red flags" per il 25% delle province che riportano il valore più rischioso, mentre impostandolo a 0.99 si ritiene a rischio solo l'1% delle province marcate con una "red flag".

3) **gli indicatori a livello comunale** – non sono presenti per il Comune di Orzinuovi in quanto ha una popolazione inferiore a 15.000 abitanti.

Si allega in calce al presente documento un report sulle estrazioni dei dati descritti e relativi al territorio bresciano (si veda il documento denominato: **ALL. 3 Misurare la corruzione a Orzinuovi: i dati di ANAC**).

Nell'analisi di tali dati e fattori si registra quanto segue.

L'avvio di Next Generation EU che ha posto nuove sfide anche per il Comune di Orzinuovi.

Analisi del contesto esterno

Con riferimento al contesto esterno, sono state analizzate sia le principali dinamiche territoriali e settoriali, sia le influenze o pressioni di interessi esterni a cui l'ente potrebbe essere sottoposto, con l'interpretazione dei dati e fattori esaminati ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Nell'analisi di tali dati e fattori si registra quanto segue.

L'attuazione di Next Generation EU che ha posto nuove sfide anche per il Comune di Orzinuovi.

Tra i fattori presi in considerazione, la legislazione nazionale derogatoria al decreto legislativo 50/2016 e il nuovo codice dei contratti, d.lgs. 36/2023, che recepisce buona parte di tale disciplina derogatoria nell'ottica di semplificare e ridurre gli oneri burocratici nonché l'aggiornamento 2023 al PNA 2022, approvato con delibera ANAC n. 605 del 19/12/2023, che in merito al tema dei contratti pubblici fornisce chiarimenti proprio con riferimento alle disposizioni del nuovo codice.

L'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza influisce sull'organizzazione comunale, in particolare nei settori che si occupano di acquisizione di lavori beni e servizi.

Di seguito alcuni dati, informazioni ed elementi esaminati, utili all'analisi del contesto esterno, derivanti da fonti nella presente Sottosezione citati, che evidenziano i rischi derivanti dalla presenza sul territorio anche bresciano di organizzazioni criminali organizzate; dati e informazioni utili a meglio calibrare le misure atte a presidiare le attività dell'ente al fine di ridurre i rischi. Alcuni dati rilevanti sono stati estrapolati dalle informazioni apprese da articoli di stampa, dalla Relazione semestrale al Parlamento del Ministro dell'Interno sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia del secondo semestre 2022, con specifico riferimento alla provincia di Brescia, nonché dalla relazione del magistrato, Procuratore Capo del Tribunale di Brescia dott. Francesco Prete nel corso dell'incontro organizzato dal Network Antimafia Bresciano, dal titolo "Il ruolo strategico per prevenire e fronteggiare le infiltrazioni del crimine organizzato" tenutosi presso il Moka in data 11/12/2023).

Articolo Corriere della Sera Brescia del 12/7/2023 dal titolo: "Ecomafie, Brescia è maglia nera"

Stralcio: ... "Brescia è la prima provincia della Lombardia per qualsiasi tipo di reato ambientale (dal ciclo illegale dei rifiuti al cemento illegale passando per i reati contro la fauna e gli incendi boschivi dolosi e colposi) ... Brescia si trova tra le prime 20 città italiane per l'illegalità ambientale... Le ecomafie sono sempre più inserite nel tessuto." Ciò emerge dal Rapporto 2023 di Legambiente

Il report di Legambiente: Oltre 9 reati ambientali alla settimana: a Brescia l'ecomafia resta un business

"Nel primo semestre 2023 i reati denunciati a Brescia e provincia sono cresciuti del 6,4%... La tendenza bresciana è in linea con quanto avviene a livello nazionale, tornano a crescere i furti mentre rallenta la corsa del cybercrime"

Stralcio: ... "Più che di infiltrazioni, ormai si parla di radicamento nel territorio. La 'ndrangheta è inserita nel tessuto bresciano. La conferma, ancora una volta, arriva dalla relazione sull'attività svolta dalla Direzione Investigativa Antimafia nel secondo semestre 2022" ...

Stralcio pag.256

... "Anche nella seconda parte del 2022, nei distretti di Corte d'Appello di Milano e Brescia, si conferma la netta prevalenza, quantomeno sulla base delle evidenze giudiziarie, della criminalità organizzata calabrese. Nel distretto di Brescia attività investigative che hanno riguardato la 'ndrangheta, nel semestre in esame, sono

3. Il dato più chiaro che emerge dall'attività investigativa e giudiziaria, anche di questo ultimo semestre, è quindi la conferma del radicamento nel territorio lombardo della 'ndrangheta, la quale ha assunto, nel corso degli anni, forme organizzative in parte correlabili a quelle dei luoghi di origine"

Stralcio pag.257

"Nelle province del distretto di Corte d'Appello di Milano e Brescia, la presenza di compagini riconducibili alla criminalità organizzata calabrese, è stata confermata da numerose operazioni registrate dal 2005 sino al 31 dicembre 2022."

16b. Allegati alla

Relazione sull'attività svolta dalla Direzione Investigativa Antimafia nel secondo semestre 2022

Stralcio pagg. XXXII e XXXIII

... "Il Distretto della Corte d'Appello di Brescia (che ricomprende le province di Brescia, Bergamo, Mantova e Cremona), caratterizzato da una galassia di piccole e medie imprese con un notevole dinamismo economico finanziario, offre le condizioni perfette per attrarre gli interessi delle organizzazioni criminali che proprio in questa area geografica intensificano i propri affari, investendo in attività di riciclaggio, usura e reimpiego di denaro. Com'è noto, la disponibilità di ingenti capitali da parte delle organizzazioni criminali rappresenta fattore di attrazione per numerose imprese, le quali si rivolgono ai clan per accedere a forme di credito più facile e immediato, così acquisendo un vantaggio competitivo sul mercato a dispetto delle regole di libera concorrenza. In altri casi, invece, molte aziende, in crisi economica, si prestano loro malgrado ad operazioni di immissione di liquidità nelle proprie casse solo perché non riescono o non possono opporsi alle logiche della criminalità organizzata. Si conferma la tendenza delle organizzazioni mafiose a preferire all'uso della violenza, considerata comunque come misura alternativa da utilizzare come estrema ratio, la strategia di infiltrazione nell'economia legale che, ancora oggi con il perdurare della crisi, gli consente di rilevare a basso costo imprese in difficoltà e di poter intercettare le risorse pubbliche in arrivo nel territorio".

"In merito alla situazione economico-sociale della provincia bresciana e sulle possibili criticità del sistema

**SEZIONE II
VALORE PUBBLICO
PERFORMANCE
E ANTICORRUZIONE**

si segnala quanto espresso dal Prefetto di Brescia, dott.ssa Maria Rosaria Laganà:

"La Provincia di Brescia, infatti, è caratterizzata da una realtà economica e sociale particolarmente ricca e complessa che rende fondamentale l'analisi di ogni aspetto che possa essere indice di possibili contiguità mafiose. A tal fine sono state scrupolosamente investigate le variazioni delle compagini societarie, le cessioni d'azienda e i rami d'azienda, i rapporti di parentela con esponenti vicini al contesto della criminalità organizzata, e in casi specifici, le frequentazioni e ogni ulteriore elemento suscettibile di approfondimento".

Prosegue Stralcio pag. XXXIII

"In concreto, l'attività preventiva delle Prefetture nelle province del distretto nel semestre in esame è stata caratterizzata dall'emissione di 20 provvedimenti interdittivi la cui ripartizione per provincia ha riguardato 9 provvedimenti emessi dalla Prefettura di Brescia di cui 4 ascrivibili a contesti di criminalità organizzata;"

"Nelle province di Brescia e Bergamo si osserva la presenza di gruppi criminali di matrice 'ndranghetista, oltre alla operatività di gruppi stranieri (nordafricani ed albanesi), dediti principalmente a traffici di stupefacenti, reati predatori, immigrazione clandestina, sfruttamento della prostituzione e della manodopera clandestina."

"L'8 luglio 2022, la Polizia di Stato e la Guardia di finanza di Brescia, nel prosieguo dell'attività di indagine "Atto Finale", per la quale nell'ottobre del 2021 erano state eseguite misure cautelari, hanno eseguito un provvedimento cautelare a carico di 7 soggetti già segnalati nella prima fase dell'indagine. I reati contestati, afferivano all'associazione per delinquere finalizzata all'usura, estorsione e riciclaggio, da parte di un sodalizio criminale ritenuto vicino a famiglia di 'ndrangheta".

Stralcio: ... "Oggi le organizzazioni criminali non sparano più ma rendono servizi fiscali impeccabili, realizzano un grande arricchimento illecito ai danni dello Stato e creano dipendenza negli imprenditori nostrani. Hanno trovato nel nostro territorio un terreno così fertile, stanno così bene qui che non se ne andranno più". Parola del procuratore Francesco Prete, al convegno "Il fenomeno mafioso nel territorio bresciano, strumenti di contrasto" promosso al Moca dal Nab, il network antimafia. L'amministrazione comunale da tempo con specifici progetti cura la prevenzione delle infiltrazioni criminali nel tessuto economico.

Articolo di stampa de "il Giorno" di Bergamo "I mafiosi non sparano più. Sono in affari con imprese a cui concedono prestiti" del 12 dicembre 2023 su Relazione del procuratore Capo del Tribunale di Brescia Francesco Prete nel corso dell'incontro tenutosi a Brescia organizzato dal Network Antimafia Bresciano, dal titolo "Il ruolo strategico per prevenire e fronteggiare le infiltrazioni del crimine organizzato" organizzato presso il Moka in data 11/12/2023)

Stralcio... *"Imprenditori con l'acqua alla gola che, più o meno ignari delle conseguenze, si affidano a esponenti della 'ndrangheta". Una scelta scellerata, che cambierà la loro vita, risucchiandoli in una spirale senza uscita. Succede anche a Brescia dove il fenomeno è ben sviluppato"*, secondo quanto spiegato dal procuratore capo Francesco Prete *"Dagli anni Novanta facciamo i conti con questa presenza, non più infiltrata, ma radicata. La 'ndrangheta ha avuto un percorso diverso da Cosa Nostra, oggi molto meno presente. Si mimetizza, non fa scalpore, si confonde con l'economia legale.*

..." Purtroppo, la giurisprudenza ha dei limiti per quanto riguarda la tipologia dei fenomeni mafiosi nei territori come Brescia: «Il 416 bis del codice penale non si addice perché prevede che sussista l'assoggettamento della collettività e l'omertà quali conseguenze della forza intimidatoria, ma qui non si verificano nelle modalità del sud" — ha rimarcato Prete -. "Nelle regioni cosiddette refrattarie dobbiamo fare i conti con una mafia silente, che non fa azioni vistose e si presenta al suo interlocutore facendo capire chi è e instilla un atteggiamento di timore che altera il rapporto di parità»

.... "A Brescia si va dal semplice «tu sai chi sono io e non mi devi intralciare occupando spazi che diventano miei fino al fenomeno più diffuso della fatturazione falsa". "In questo Brescia non è seconda a nessuna" — rivela Prete

– "qui molti imprenditori vogliono abbattere l'imponibile giustificare il magazzino riempito in nero, quindi hanno bisogno di fatture false. Una catena internazionale di aziende gestite dalla 'ndrangheta", che finisce in paesi che non collaborano con l'Italia, come la Cina, cancellando ogni traccia fiscale. Si crea un'economia illegale che danneggia enormemente lo Stato, ingrassando i criminali». In mezzo c'è anche il prestito di denaro: «La 'ndrangheta ha enormi quantità di liquidi, ottenuti soprattutto con la droga. Offrono liquidità e poi pongono condizioni e rendono la vita difficile» ... "Altre modalità sono la fornitura di manodopera a basso prezzo attraverso cooperative che poi falliranno per evitare di versare gli oneri allo Stato. Anche lo smaltimento illecito di rifiuti o gli appalti privati sono terreno fertile".

"La Ndrangheta è considerata attualmente la mafia più potente al mondo in grado di colonizzare qualsiasi contesto in cui si trova ad agire, sia esso estero o italiano, senza snaturarsi, mantenendo inalterate le proprie caratteristiche e il proprio sistema di valori e regole.

Il dato più chiaro che emerge dall'attività investigativa e giudiziaria è quindi la conferma del radicamento nel territorio lombardo della 'ndrangheta, la quale ha assunto, nel corso degli anni, forme organizzative in parte correlabili a quelle dei luoghi di origine.

Da esse ha infatti mutuato esperienze e modalità operative, affinandole e calibrandole in funzione della realtà economico-sociale lombarda, mantenendo i legami originari senza trascurare di sviluppare in forme autonome la gestione e l'articolazione delle attività illecite.

L'attività illecita più redditizia che la contraddistingue è il traffico di sostanze stupefacenti che la pone in contatto con altre mafie, anche straniere, e da cui provengono ingenti quantità di capitali che necessitano di essere re-introdotti nel mercato.

Da qui spiegato l'imponente attività di riciclaggio operata nei nostri territori che rappresentano un fattore attrattivo per la criminalità organizzata che tenta di approfittare dell'opportunità di crescita economica offerta dal territorio lombardo.

Proprio in questa fase di ripresa economica, la soglia di attenzione è particolarmente elevata sul rischio di accaparramento, da parte delle organizzazioni criminali, di fondi pubblici stanziati.

Nell'ultimo decennio è cambiata la strategia, infatti i reati perseguiti sono sempre più di natura economica e finanziaria, con un sistema che inquina il libero mercato grazie alla "fornitura di servizi" a prezzi più concorrenziali (come, ad esempio, nella filiera dello smaltimento di rifiuti) oppure di servizi offerti da "professionisti" che mettono le loro capacità al servizio oppure tramite l'ormai collaudato sistema di fatturazioni false che consentono di eludere i controlli fiscali.

Il dato emergente è che sono sempre più spesso gli imprenditori consapevoli, anzi sono proprio loro a ricercare i servizi offerti dall'organizzazione criminale: chiaramente questa connivenza facilita la comprensione del fenomeno del radicamento.

L'azione di contrasto è sempre molto forte e riesce a indebolire o ad annullare la forza di molti gruppi criminali anche se questi risultano estremamente dinamici e soggetti a continue fasi di rinnovamento, non sempre desumibili dalle evidenze investigative/giudiziarie, all'inserimento di nuovi sodali ovvero all'interazione con altri gruppi, anche di differente matrice o provenienza geografica."

Punti di forza del contesto bresciano e della Città di Orzinuovi. Situazioni che possono favorire le politiche di prevenzione

Alcuni antidoti che possono attutire e frenare l'avanzare delle attività illecite e il business malsano che droga il mercato e soffoca le sane attività imprenditoriali sono generati da un contesto sano, democratico, innovativo e molto competitivo qual è quello bresciano.

Tra gli aspetti di valore della provincia di Brescia e in particolar modo della città di Orzinuovi, la capacità produttiva e una presenza industriale molto competitiva e innovativa nonostante la crisi.

Il grado di partecipazione alla vita dell'ente da parte della cittadinanza è molto elevato.

Numerose le associazioni di volontariato che, in stretta collaborazione con l'Ente, svolgono svariate attività in favore della cittadinanza.

La consapevolezza che l'etica, la legalità e l'educazione civica siano beni da preservare da trasmettere e da inculcare alle nuove generazioni è dimostrata dal ricco programma di iniziative proprio sui temi della legalità e dell'educazione civica, messo in campo ogni anno dall'Amministrazione Comunale di Orzinuovi per le scuole del territorio nell'ambito del ciclo di incontri organizzato dal Comune di Orzinuovi dal titolo "Crescere buoni cittadini".

Impegni volontari verso gli stakeholder

Con riferimento invece alle relazioni esistenti con gli stakeholder e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'amministrazione, è stato stipulato con le associazioni dei consumatori più rappresentative un protocollo d'intesa, per l'adozione/rinnovo e aggiornamento delle carte dei servizi erogati dall'ente o tramite gli enti controllati, tale protocollo è stato, da ultimo, aggiornato con delibera di G. C. n.517 del 13/12/2023.

Tali carte contengono gli standard di qualità dei servizi, misurabili attraverso appositi indicatori. Rendono inoltre note le modalità di erogazione dei servizi in modo tale da ridurre il rischio di eventi corruttivi e assicurare imparzialità nell'erogazione dei servizi stessi.

L'analisi del contesto interno

Ulteriore importante elemento nella definizione del PTPC è l'analisi del contesto interno, cioè riferita all'assetto organizzativo, alle competenze e responsabilità, alla qualità e quantità del personale, ai sistemi e ai flussi informativi, all'assetto delle regole; tale attività di analisi, insieme alla ricognizione di atti organizzativi e di regolazione e controllo dell'attività, contribuisce ad intercettare e valutare le cause dei rischi corruttivi e ad orientare l'individuazione delle misure di prevenzione in un'ottica di maggiore utilità e sostenibilità delle stesse.

Con riferimento alla descrizione della struttura organizzativa e del personale del Comune di Orzinuovi, sia rinvia all'analisi contenuta nella Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) per il 2023 approvata con delibera di Consiglio n. 12 del 27 Febbraio 2023 ed al paragrafo III. 1 sulla struttura organizzativa ed il personale del Comune di Orzinuovi.

II. 3.3 Gli Obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012 (rinnovato dal d.lgs. 97/2016) prevede che l'organo di indirizzo definisca gli "obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione" che costituiscono "contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del PTPCT".

Il d.lgs. 97/2016 ha attribuito al PTPCT "un valore programmatico ancora più incisivo".

Il PTPCT, infatti, deve necessariamente elencare gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo. Conseguentemente, l'elaborazione del piano non può prescindere dal diretto coinvolgimento del vertice delle amministrazioni per ciò che concerne la determinazione delle finalità da perseguire. Decisione che è "elemento essenziale e indefettibile del piano stesso e dei documenti di programmazione strategico gestionale".

L'ANAC, con la deliberazione n. 831/2016, raccomanda proprio agli organi di indirizzo di prestare "particolare attenzione alla individuazione di detti obiettivi nella logica di una effettiva e consapevole partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione".

Gli indirizzi e gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza sono riconducibili all' **INDIRIZZO STRATEGICO N. 3 "TRASPARENZA, COMUNICAZIONE E PARTECIPAZIONE"**.

Dal programma di mandato del Sindaco sono stati definiti 10 INDIRIZZI STRATEGICI che definiscono le linee di intervento prioritarie che l'Amministrazione intende attuare durante il mandato politico. L'obiettivo è quello di realizzare le strategie dell'Amministrazione Comunale grazie alla semplificazione delle procedure amministrative e dei processi interni, migliorando la gestione delle risorse economico- finanziarie e patrimoniali, operando in modo chiaro e trasparente nel rispetto delle norme ma senza creare inutili appesantimenti, introducendo sistemi innovativi di gestione e di progettazione

Secondo l'ANAC, gli obiettivi del PTPCT devono essere necessariamente coordinati con quelli fissati da altri documenti di programmazione dei comuni quali: il piano della performance; il documento unico di programmazione (DUP).

L'Autorità, come prima indicazione operativa in sede di PNA 2016, propone "di inserire nel DUP quantomeno gli indirizzi strategici sulla prevenzione della corruzione e sulla promozione della trasparenza ed i relativi indicatori di performance".

che ciascuna norma proceda, nell'applicazione, in maniera autonoma, avulsa dal contesto e, quindi, in un'ottica esclusivamente adempimentale. Deve scaturirne un'azione sinergica che si dispieghi attraverso le seguenti azioni:

- **miglioramento degli strumenti di programmazione**
- **introduzione di un sistema integrato di controlli interni a carattere collaborativo**

- **misure per il rispetto del Codice comportamentale dell'ente**
- **incremento della trasparenza**
- **formazione rivolta al personale operante nelle aree più esposte a rischio di corruzione**
- **implementazione degli strumenti di rendicontazione sociale**
- **assegnazione di obiettivi di qualità ai Responsabili**
- **implementazione dell'innovazione tecnologia**
- **miglioramento della comunicazione interna ed esterna**
- **Integrazione del perimetro degli ambiti di attività amministrativa oggetto di possibile esposizione al rischio di corruzione o di non corretta gestione in collaborazione con tutte le U.O. – Revisione processi**
- **Potenziamento coinvolgimento stakeholder al fine di poter meglio valutare l'impatto esterno delle procedure e dei modelli operativi previsti nel PIAO**
- **Programmazione della formazione attraverso l'approvazione del piano della formazione con particolare attenzione alla formazione in materia di anticorruzione e trasparenza;**
- **Revisione periodica dello stato di pubblicazione su "Amministrazione Trasparente", in collaborazione con le Direzioni interessate**
- **Sviluppo di azioni di formazione in tema di conflitto di interessi e nuovo codice dei contratti.**
- **Verifica, in sede di controlli successivi, degli atti che attengono all'attuazione delle misure anticorruzione e delle pubblicazioni su Amministrazione Trasparente;**
- **Controllo del 100% degli affidamenti finanziati con fondi PNRR**

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

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

II.3.4 Metodologia di valutazione del rischio – il catalogo dei rischi

II.3.4.1 La mappatura dei processi

L'aspetto più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la mappatura dei processi, e la individuazione ed 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.

In prima fase di applicazione delle disposizioni del PNA 2019 si è ritenuto di mappare i principali processi con la finalità di integrarli progressivamente nel corso dei prossimi aggiornamenti.

Secondo il PNA, un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

La mappatura dei processi si articola in 3 fasi: identificazione, descrizione, rappresentazione.

L'identificazione dei processi consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificazione dell'elenco dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti.

In questa fase l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento nella successiva fase.

L'ANAC ribadisce che i processi individuati dovranno fare riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata) a rischio.

Il risultato atteso della prima fase della mappatura è l'identificazione dell'elenco dei principali processi dall'amministrazione con la finalità di integrarli progressivamente nel corso dei prossimi aggiornamenti.

Secondo gli indirizzi del PNA, i processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi.

Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche. Quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale), mentre quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato le seguenti "Aree di rischio" per gli enti locali:

- acquisizione e gestione del personale;
- affari legali e contenzioso;
- contratti pubblici;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- gestione dei rifiuti;

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- governo del territorio;
- incarichi e nomine;
- pianificazione urbanistica;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

il presente Piano prevede la seguente articolazione:

- A. Acquisizione e gestione del personale
- B. Contratti pubblici
- C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- D. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- E. Provvedimenti restrittivi della sfera giuridica dei destinatari
- F. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- G. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- H. Pianificazione urbanistica.
- I. Incarichi e nomine
- J. Affari legali e contenzioso

Consapevoli che la mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio è stato valutato di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i principali rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione.

Secondo gli indirizzi del PNA, il RPCT ha costituito e coordinato un "Gruppo di lavoro" composto dai funzionari dell'ente responsabili delle unità organizzative in cui si articola l'Ente.

Data l'approfondita conoscenza da parte di ciascun funzionario dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio, il Gruppo di lavoro ha potuto enucleare i processi elencati nelle schede allegate, denominate

"Mappatura dei processi parte 1 e parte 2" (ALLEGATO 4).

Tali processi, poi, sempre secondo gli indirizzi espressi dal PNA, sono stati brevemente descritti (mediante l'indicazione dell'input, delle attività costitutive il processo, e dell'output finale) e, infine, è stata registrata l'unità organizzativa responsabile del processo stesso.

Sempre secondo gli indirizzi del PNA, e in attuazione del principio della "gradualità" (PNA 2019), la mappatura di cui all'allegato comprende i principali processi riferibili all'ente.

Il Gruppo di lavoro si riunirà nel corso del prossimo esercizio (e dei due successivi) per addivenire, con certezza, alla individuazione di tutti i processi dell'ente.

II.3.4.2 Valutazione e trattamento del rischio

Secondo il PNA, la valutazione del rischio è una "macro-fase" del processo di gestione del rischio, nella quale il rischio stesso viene "identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio)".

Tale "macro-fase" si compone di **tre (sub) fasi**:

identificazione analisi ponderazione.

Identificazione ed analisi del rischio

Nella fase di identificazione degli "eventi rischiosi" l'obiettivo è individuare comportamenti o fatti, relativi ai processi dell'amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.

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

In questa fase, il coinvolgimento della struttura organizzativa è essenziale. Infatti, i vari responsabili degli uffici, vantando una conoscenza approfondita delle attività, possono facilitare l'identificazione degli eventi rischiosi. Inoltre, è opportuno che il RPCT, "mantenga un atteggiamento attivo, attento a individuare eventi rischiosi che non sono stati rilevati dai responsabili degli uffici e a integrare, eventualmente, il registro (ocatalogo) dei rischi".

Per individuare gli "eventi rischiosi" è necessario: definire l'oggetto di analisi; utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative; individuare i rischi e formalizzarli nel PTPCT.

L'oggetto di analisi è l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi.

Dopo la "mappatura", l'oggetto di analisi può essere: l'intero processo; ovvero le singole attività che compongono ciascun processo.

Come già precisato, secondo gli indirizzi del PNA, il RPCT ha costituito e coordinato un "Gruppo di lavoro" composto dai funzionari dell'ente responsabili delle principali ripartizioni organizzative.

Il Gruppo di lavoro ha scomposto i principali "processi" in attività analizzando le attività individuate.

Sempre secondo gli indirizzi del PNA, e in attuazione del principio della "gradualità" (PNA 2019), il Gruppo di lavoro si riunirà nel corso del prossimo esercizio (e dei due successivi) per affinare la metodologia di lavoro, incrementando con maggiore dettaglio le attività che compongono i singoli processi analizzando cos' tutte le attività individuate.

Tecniche e fonti informative: per identificare gli eventi rischiosi "è opportuno che ogni amministrazione utilizzi una pluralità di tecniche e prenda in considerazione il più ampio n. possibile di fonti informative".

Il "Gruppo di lavoro", costituito e coordinato dal RPCT, ha applicato principalmente le metodologie seguenti:

- in primo luogo, la partecipazione degli stessi funzionari responsabili, con conoscenza diretta dei processi e quindi delle relative criticità, al Gruppo di lavoro;
- i risultati dell'analisi del contesto;
- le risultanze della mappatura;
- l'analisi di casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato in altre amministrazioni o enti simili;
- eventuali segnalazioni ricevute tramite il "whistleblowing" o con altre modalità.

Identificazione dei rischi:

Una volta individuati gli eventi rischiosi, questi devono essere formalizzati e documentati nel PTPCT.

Il "Gruppo di lavoro", costituito e coordinato dal RPCT, composto dai funzionari dell'ente responsabili delle principali ripartizioni organizzative, che vantano una approfondita conoscenza dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio, ha prodotto un catalogo dei rischi principali e potenziali per macro processo / macro attività.

Il catalogo è riportato nell'allegato 1 colonna G schede allegate,

Per ciascun processo ed azione è stato indicato il rischio più grave individuato dal Gruppo di lavoro.

Analisi del rischio

L'analisi del rischio secondo il PNA si prefigge due obiettivi: comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l'esame dei cosiddetti "fattori abilitanti" della corruzione; stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività.

Fattori abilitanti

L'analisi è volta a comprendere i "fattori abilitanti" la corruzione, i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione (che nell'aggiornamento del PNA 2015 erano denominati, più semplicemente, "cause" dei fenomeni di malaffare).

Per ciascun rischio, i fattori abilitanti possono essere molteplici e combinarsi tra loro. L'Autorità propone i seguenti esempi:

- assenza di misure di trattamento del rischio (controlli): si deve verificare se siano già stati predisposti, e con quale efficacia, strumenti di controllo degli eventi rischiosi;
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;

- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unicosoggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Stima del livello di rischio

In questa fase si procede alla stima del livello di esposizione al rischio per ciascun oggetto di analisi. Misurare il grado di esposizione al rischio consente di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio da parte del RPCT.

Secondo l'ANAC, l'analisi deve svolgersi secondo un criterio generale di "prudenza" poiché è assolutamente necessario "evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione".

Secondo l'ANAC, "considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), per il quale non si dispone, ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa, che richiederebbero competenze che in molte amministrazioni non sono presenti, e ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, si suggerisce di adottare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza".

Per stimare l'esposizione ai rischi, il Gruppo di lavoro ha scelto un **approccio di tipo qualitativo** per effetto del quale l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici.

Criteri di valutazione

L'ANAC ritiene che "i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in **indicatori di rischio** (*key risk indicators*) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti". Per stimare il rischio, quindi, è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione.

Il gruppo di lavoro ha integralmente recepito gli indicatori previsti dal PNA 2019,
Allegato n. 1.

In particolare gli indicatori utilizzati sono:

1. **livello di interesse "esterno"**: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
2. **grado di discrezionalità del decisore interno**: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
3. **manifestazione di eventi corruttivi in passato**: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;

4. **trasparenza/opacità del processo decisionale:** l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
 5. **livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano:** la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
 6. **grado di attuazione delle misure di trattamento:** l'attuazione di misure di trattamento si associa ad un'aminore probabilità di fatti corruttivi.
- 7. Rischio di riciclaggio**

Tutti gli indicatori suggeriti dall'ANAC sono stati utilizzati per valutare il rischio nel presente PTPCT.

Il "Gruppo di lavoro", coordinato dal RPCT, composto dai funzionari dell'ente responsabili delle principali ripartizioni organizzative, ha fatto uso dei suddetti indicatori.

I risultati dell'analisi sono stati riportati [nell'allegato 4 colonne da H ad N comprese](#).

Rilevazione dei dati e delle informazioni

La rilevazione di dati e informazioni necessari ad esprimere un giudizio motivato sugli indicatori di rischio, di cui al paragrafo precedente, "deve essere coordinata dal RPCT".

La rilevazione delle informazioni è stata coordinata dal RPCT.

Come già precisato, il "Gruppo di lavoro" ha applicato gli indicatori di rischio proposti dall'ANAC.

Il "Gruppo di lavoro" coordinato dal RPCT e composto dai responsabili delle principali ripartizioni organizzative (funzionari che vantano una approfondita conoscenza dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio) ha ritenuto di procedere con la metodologia dell'"**autovalutazione**" proposta dall'ANAC (PNA 2019, Allegato 1, pag. 29).

Si precisa che, al termine dell'"autovalutazione" svolta dal Gruppo di lavoro, il RPCT ha vagliato le stime dei responsabili per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della "prudenza".

Tutte le "valutazioni" espresse sono supportate da una chiara e sintetica motivazione esposta nella [colonna "O" dell'allegato 4](#).

Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente (PNA, Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29).

Misurazione del rischio

In questa fase, per ogni oggetto di analisi, si procede alla misurazione degli indicatori di rischio.

L'ANAC sostiene che sarebbe "opportuno privilegiare un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi".

Se la misurazione degli indicatori di rischio viene svolta con metodologia "qualitativa" è possibile applicare una scala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso. "Ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte" (PNA 2019, Allegato n. 1, pag. 30).

Attraverso la misurazione dei singoli indicatori si dovrà pervenire alla valutazione complessiva del livello di rischio. Il valore complessivo ha lo scopo di fornire una "misurazione sintetica" e, anche in questo caso, potrà essere usata la scala di misurazione ordinale (basso, medio, alto).

Pertanto, come da PNA, l'analisi del presente PTPCT è stata svolta con **metodologia di tipo qualitativo** ed è stata applicata una **scala ordinale** identica a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto):

Livello di rischio
Rischio basso
Rischio medio
Rischio alto

Il "Gruppo di lavoro", coordinato dal RPCT, ha applicato gli indicatori proposti dall'ANAC ed ha proceduto ad autovalutazione degli stessi con metodologia di tipo qualitativo.

Il Gruppo ha espresso la misurazione, di ciascun indicatore di rischio applicando la scala ordinale di cui sopra.

I risultati della misurazione sono riportati **nell'ALLEGATO 5.**

Nella colonna "O" denominata "**Valutazione complessiva**" è indicata la misurazione di sintesi di ciascun oggetto di analisi.

Tutte le valutazioni sono supportate da una chiara e sintetica motivazione esposta nella colonna "**P**"

("Motivazione") dell'allegato 4.

Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente (PNA, Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29).

La ponderazione ed il trattamento del rischio

La ponderazione del rischio è l'ultima delle fasi che compongono la macro-fase di valutazione del rischio.

Scopo della ponderazione è quello di "agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione" (Allegato n. 1, Par. 4.3, pag. 31).

Nella fase di ponderazione si stabiliscono: le azioni da intraprendere per ridurre il grado di rischio; le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Per quanto concerne le azioni, al termine della valutazione del rischio, devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione. "La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti".

Un concetto essenziale per decidere se attuare nuove azioni è quello di "rischio residuo" che consiste nel rischio che permane una volta che le misure di prevenzione siano state correttamente attuate.

L'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero. Ma il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la probabilità che si verifichino fenomeni di malaffare non potrà mai essere del tutto annullata.

Per quanto concerne la definizione delle priorità di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione si dovrà tener conto del livello di esposizione al rischio e "procedere in ordine via via decrescente", iniziando dalle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

In questa fase, il "Gruppo di lavoro", coordinato dal RPCT, ha ritenuto di:

- 1- assegnare la massima priorità agli oggetti di analisi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio **ALTO** procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione secondo la scala ordinale;
- 2- prevedere "**misure generali**" che incidono trasversalmente sul sistema complessivo della prevenzione alla corruzione;
- 3- prevedere "misure specifiche" per i processi e le azioni di cui all'area Contratti ritenuta tra le più esposte al rischio corruttivo.

Il gruppo di lavoro individuerà ulteriori misure specifiche nel corso dei prossimi aggiornamenti.

Il trattamento del rischio è la fase finalizzata ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

In tale fase, si progetta l'attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

La fase di individuazione delle misure deve quindi essere impostata avendo cura di temperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Le misure possono essere "generali" o "specifiche".

Le **misure generali** intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione;

le **misure specifiche** agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici.

L'individuazione e la conseguente programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano il "cuore" del PTPCT.

Tutte le attività fin qui effettuate sono propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure che rappresentano, quindi, la parte fondamentale del PTPCT.

È pur vero tuttavia che, in assenza di un'adeguata analisi propedeutica, l'attività di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione può rivelarsi inadeguata.

In conclusione, il trattamento del rischio rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta (fase 1) e si programmano le modalità della loro attuazione (fase 2).

Individuazione e programmazione delle misure

La prima fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione della corruzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi.

In questa fase, dunque, l'amministrazione è chiamata ad individuare le misure più idonee a prevenire i rischi individuati, in funzione del livello di rischio e dei loro fattori abilitanti.

L'obiettivo di questa prima fase del trattamento è quella di individuare, per quei rischi (e attività del processocui si riferiscono) ritenuti prioritari, l'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione abbinata a tali rischi.

Il PNA suggerisce le misure seguenti, che possono essere applicate sia come "generali" che come "specifiche":

- controllo;
- trasparenza;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- regolamentazione;
- semplificazione;
- formazione;
- sensibilizzazione e partecipazione;
- rotazione;
- segnalazione e protezione;
- disciplina del conflitto di interessi;
- regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

A titolo esemplificativo, una misura di trasparenza, può essere programmata come misure "generale" o comemisure "specifiche".

Essa è generale quando insiste trasversalmente sull'organizzazione, al fine di migliorare complessivamente la trasparenza dell'azione amministrativa (es. la corretta e puntuale applicazione del d.lgs. 33/2013);

è, invece, di tipo specifico, se in risposta a specifici problemi di scarsa trasparenza rilevati tramite l'analisi del rischio trovando, ad esempio, modalità per rendere più trasparenti particolari processi prima "opachi" e maggiormente fruibili informazioni sugli stessi.

In questa fase, il "Gruppo di lavoro" coordinato dal RPCT, secondo il PNA, ha individuato misure generali e misure specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello **ALTO**.

Le misure sono state puntualmente indicate e descritte **nell'allegato 5** denominato **"Misure per la buona amministrazione e per la prevenzione del rischio corruzione"** (**ALLEGATO 5**).

Le misure sono elencate e descritte nel suddetto allegato 5.

Le principali misure, inoltre, sono state richiamate nella **colonna Q** per singola "area di rischio" (**ALLEGATO 4 colonna "Q"**).

La seconda fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione.

La programmazione delle misure rappresenta un contenuto fondamentale del PTPCT in assenza del quale il Piano risulterebbe privo dei requisiti di cui all'art. 1, comma 5 lett. a) della legge 190/2012.

La programmazione delle misure consente, inoltre, di creare una rete di responsabilità diffusa rispetto alla definizione e attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, principio chiave perché tale strategia diventi parte integrante dell'organizzazione e non diventi fine a se stessa.

In questa fase, il "Gruppo di lavoro" coordinato dal RPCT, dopo aver individuato misure generali e misure specifiche (elencate e descritte nell'allegato 2 e richiamate genericamente nell'allegato 1 colonna "Q"), ha provveduto alla programmazione temporale delle medesime, fissando le modalità di attuazione.

Il tutto è descritto per ciascun oggetto di analisi nelle **colonne R, S e T** ("Programmazione delle misure") delle suddette schede alle quali si rinvia.

II.3.5 WHISTLEBLOWING

Aggiornamento

Quest'anno è stato approvato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 di Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (GU Serie Generale n. 63 del 15/03/2023). Le disposizioni di tale decreto, in vigore dal 30 marzo 2023, avranno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023

Si ricorda che nella predisposizione delle Linee guida n. 469/2021, l'Autorità ha considerato i principi espressi in sede europea dalla direttiva (UE) 2019/1937, riservandosi di adeguare, eventualmente, le linee guida al contenuto della legislazione di recepimento. Le Linee guida n. 469/2021 hanno pertanto carattere transitorio nei limiti in cui potranno essere successivamente adeguate da ANAC.

Il presente documento sarà aggiornato solo dopo l'emanazione delle linee guida ANAC.

Le misure organizzative: finalità

Il presente atto, in aderenza alle indicazioni previste nelle *Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro*, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. *whistleblowing*) approvate da ANAC con delibera n. 469 del 9 giugno 2021, disciplina in particolare la procedura di ricezione e di gestione delle segnalazioni ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. n. 165/2001 (TU Pubblico impiego) per assicurare la tutela della riservatezza del whistleblower, costituendo una integrazione rispetto alla misura di prevenzione "Obbligo di segnalazione di possibili anomalie da parte del personale di Comune di Orzinuovi".

Si intende con ciò approntare una metodologia procedurale intesa a rafforzare il regime di tutela del segnalante nonché a valorizzare l'istituto del whistleblowing, in aderenza a quanto indicato da ANAC nelle anzidette linee guida.

La piattaforma informatica OpenWhistleblowing

Il Comune di Orzinuovi, al fine di assicurare massima tutela alla riservatezza del segnalante (cd. whistleblower), adotta l'utilizzo della piattaforma **OpenWhistleblowing** per la ricezione e la gestione delle segnalazioni. OpenWhistleblowing è un software open source messo a disposizione da ANAC in favore delle amministrazioni pubbliche per la gestione informatica delle segnalazioni di whistleblowing.

L'adozione del suddetto sistema applicativo informatico di gestione delle segnalazioni di whistleblowing avverrà con decorrenza **1° luglio 2023** e l'evento è pubblicizzato in modo chiaro e visibile con avviso dedicato sia nel sito istituzionale del Comune che nella rete interna.

A partire dal **1° luglio 2023** pertanto l'utilizzo del software OpenWhistleblowing costituisce l'unico canale per presentare segnalazioni di whistleblowing e per ricevere la tutela in favore del whistleblower ai sensi di legge.

Il collegamento alla piattaforma Openwhistleblowing è raggiungibile dalla pagina web di Amministrazione trasparente - Sezione "Altri contenuti" di Comune.

La piattaforma è utilizzabile non solo da parte dei dipendenti del Comune di Orzinuovi, ma anche dai soggetti ad essi equiparati come specificato nel successivo paragrafo 3; si dispone pertanto che al momento della sottoscrizione del contratto di appalto deve essere comunicato la modalità per accedere alla piattaforma Openwhistleblowing, prevedendo apposita clausola informativa nel contratto stesso.

Il segnalante

La tutela del segnalante è riconosciuta a:

- i **dipendenti del Comune di Orzinuovi** che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite o altre irregolarità e che presentano la segnalazione secondo le modalità indicate nel presente atto organizzativo. Il personale in posizione di comando, distacco o altre situazioni analoghe dovrà presentare la segnalazione al RPCT della amministrazione alla quale si riferiscono;
- i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi e che **realizzano opere a favore del Comune di Orzinuovi** che siano venuti a conoscenza di condotte illecite o altre irregolarità relativi al Comune

Il segnalante deve presentare la segnalazione secondo le modalità indicate nel presente documento, utilizzando esclusivamente la piattaforma Openwhistleblowing.

È esclusa la tutela del whistleblowing ai soggetti non richiamati dall'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001, come per esempio i cittadini, i rappresentanti di organizzazioni sindacali, di associazioni, i dipendenti in pensione, gli amministratori, gli stagisti, i tirocinanti, i candidati a procedure di assunzione, restando salva per gli stessi la possibilità di inviare segnalazioni al RPCT come indicato nel presente PIAO.

La segnalazione

La segnalazione deve essere resa in modo spontaneo e non può essere anonima, in quanto se così fosse il RPCT non sarebbe in grado di verificare che la segnalazione provenga effettivamente da un dipendente pubblico o soggetto ad esso equiparato. È sufficiente che il segnalante sia ragionevolmente convinto della veridicità di quanto segnala.

Oggetto della segnalazione possono essere reati o irregolarità, da intendersi come: i delitti contro la pubblica amministrazione di cui al codice penale, i comportamenti impropri, gli illeciti civili, le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività del Comune di Orzinuovi.

La segnalazione deve essere presentata in ragione del proprio rapporto di lavoro, cioè in virtù dell'ufficio rivestito; deve riguardare situazioni conosciute in occasione, oppure a causa, dello svolgimento delle mansioni lavorative, anche se dette situazioni sono apprese in modo casuale. La segnalazione deve essere presentata nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione e non nell'interesse esclusivo personale del segnalante. Questo perché lo scopo di sollevare una segnalazione deve essere quello di salvaguardare l'integrità della pubblica amministrazione e non nell'interesse esclusivo personale del segnalante.

Il segnalante dovrà dichiarare:

- quanto ha appreso in ragione dell'ufficio rivestito;
- le notizie acquisite anche casualmente, in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative;
- le informazioni di cui sia venuto comunque a conoscenza e che costituiscono fatto illecito, ovvero reato contro la PA, compreso anche il solo tentativo.

La segnalazione deve pertanto essere circostanziata e devono risultare chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati.

Nella segnalazione si raccomanda di allegare quei documenti che possono fornire elementi di fondatezza alla segnalazione stessa.

Sono escluse le segnalazioni di informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, le notizie prive di fondamento e le cosiddette voci di corridoio.

Sono escluse le segnalazioni anonime per i motivi già esposti, pertanto dette segnalazioni non saranno prese in considerazione nel processo di analisi e valutazione delle segnalazioni di whistleblowing ex art. 54 bis.

La segnalazione, e la documentazione ad essa allegata, è sottratta all'accesso procedimentale ex l. 241/90 nonché all'accesso civico generalizzato.

Qualora la segnalazione sia rivolta al dirigente con altre modalità, il dirigente avrà cura di avvisare l'interessato che la segnalazione, al fine di ricevere il regime di tutela, deve essere inoltrata al RPCT attraverso la piattaforma OpenWhistleblowing.

Presentare la segnalazione a soggetti diversi da quelli previsti nell'art. 54 bis comporta infatti per il segnalante la perdita del regime di tutela di riservatezza e di difesa verso eventuali ritorsioni o discriminazioni conseguenti alla segnalazione. Nel caso in cui i fatti segnalati coinvolgano società partecipate, il segnalante dovrà inviare la segnalazione anche ai soggetti che rivestono l'incarico di RPCT nelle rispettive Società affinché gli stessi procedano con gli adempimenti di loro competenza, ferma restando la tutela dell'identità del segnalante. Se il segnalante non provvede, il RPCT può procedere d'ufficio.

Il ruolo del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il soggetto competente a ricevere, analizzare e valutare le segnalazioni è il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) il quale è coadiuvato da un gruppo di lavoro individuato con apposito provvedimento dello stesso Responsabile.

Il RPCT nel suo lavoro di analisi delle segnalazioni non accerta le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano né svolge controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione oggetto di segnalazione.

Il RPCT a conclusione del proprio lavoro di esame della segnalazione potrà:

- archiviare la segnalazione;
- revisionare procedure o processi interni;
 - trasmettere gli atti all'Ufficio Procedimenti Disciplinari;
 - trasmettere la notizia all'Ispettorato della Funzione Pubblica;
 - trasmettere gli atti alla procura della repubblica o alla procura della Corte dei Conti.

Il RPCT, nello svolgimento di questa attività di gestione delle segnalazioni, deve assicurare la piena applicazione dell'art. 54 bis, ovvero la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante; la violazione di tale adempimento è considerata grave violazione degli obblighi di comportamento ai sensi dell'art. 8 comma 5 del Codice di comportamento.

Il Custode di identità

L'identità del segnalante è riservata e tutelata secondo quanto previsto dalla legge.

Il RPCT, al momento del ricevimento della segnalazione, non conosce il nominativo del segnalante. Il segnalante può rivelare il proprio nominativo al RPCT, mantenendo comunque la tutela verso eventuali azioni ritorsive o discriminatorie conseguenti alla propria segnalazione.

L'utilizzo della piattaforma quale strumento di ricezione e di gestione delle segnalazioni richiede l'individuazione del soggetto preposto al ruolo di Custode di identità.

Ciò a garanzia di una maggiore tutela della riservatezza dell'identità del segnalante. Nella piattaforma Openwhistleblowing il Custode di identità è il custode delle chiavi.

Il Custode di identità è il soggetto che detiene la prerogativa di sbloccare l'identità di chi ha fatto la segnalazione, ovvero il nominativo.

Vista la delicatezza della funzione, **il ruolo di custode di identità è attribuito al RPCT.** Pertanto solo il RPCT è competente a sbloccare i dati identificativi del segnalante.

La piattaforma Openwhistleblowing registra l'accesso all'identità da parte del segnalante e il RPCT è tenuto a mantenere traccia delle ragioni che hanno reso necessario conoscere l'identità del segnalante. Può essere necessario sbloccare i dati identificativi del segnalante nei seguenti casi esemplificativi:

- a) necessità di fornire i dati identificativi del whistleblower all'Autorità giudiziaria cui è stata trasmessa la segnalazione;
- b) necessità di svolgere un'attività istruttoria complessa che richieda il coinvolgimento di più uffici interne per evitare di mettere a rischio l'identità del segnalante è opportuno conoscere l'identità;
- c) il RPCT ha dubbi in merito alla qualifica di dipendente pubblico dichiarata dal segnalante.

Il RPCT, custode dell'identità, potrà farsi affiancare da un dipendente dell'Ente per le attività di supporto informatico alla piattaforma dedicata alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni.

La procedura e i tempi di gestione delle segnalazioni

Per effettuare una segnalazione occorre accedere al link indicato nella pagina web di Amministrazione trasparente, Sezione – "Altri contenuti":

Al momento dell'inserimento della segnalazione nella piattaforma dedicata, il sistema attribuisce alla segnalazione un codice univoco di 16 cifre chiamato KEY CODE. Il segnalante dovrà avere cura di annotare tale codice che dovrà essere utilizzato per conoscere lo stato di avanzamento e l'esito della segnalazione presentata. In assenza di tale codice è inibita la possibilità per il segnalante di ricevere le suddette informazioni. Detto codice, se smarrito, non è recuperabile.

Il segnalante, che ha già inserito una segnalazione ed è in possesso del codice KEY CODE, può in qualsiasi momento conoscere lo stato di avanzamento della segnalazione, verificare se ha ricevuto messaggi o richieste da parte del RPCT, inviare messaggi al RPCT.

Ricevuta la segnalazione, il RPCT ne verifica l'ammissibilità.

L'esame preliminare della segnalazione deve concludersi in **15 giorni lavorativi** decorrenti dalla ricezione della segnalazione.

L'esame di ammissibilità è una valutazione preliminare della segnalazione intesa a verificare la sussistenza dei requisiti essenziali per poter accordare al segnalante le tutele di cui all'art. 54 bis. Il RPCT in questa fase preliminare può chiedere al segnalante elementi integrativi, ove la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata.

In caso di manifesta infondatezza il RPCT procede alla archiviazione con adeguata motivazione, In caso di segnalazione anomala il RPCT procederà all'archiviazione.

Nel caso in cui si ravvisino elementi di fondatezza, il RPCT avvia l'istruttoria. Il termine per la definizione dell'istruttoria è **di 60 giorni lavorativi** che decorrono dalla data di avvio della stessa.

Nel corso dell'istruttoria il RPCT dovrà tenere traccia dell'attività svolta e, ove possibile, dovrà informare il segnalante tramite piattaforma sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali. Il RPCT è tenuto a dare comunicazione, sempre tramite la piattaforma, al whistleblower degli esiti istruttori.

In tutti i casi in cui il RPCT si rivolge a soggetti terzi (interni o esterni), lo stesso deve adottare apposite cautele al fine di tutelare la riservatezza dei dati identificativi del segnalante, come per esempio evidenziando che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata ai sensi dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, e non potrà trasmettere la segnalazione, ma estratti della stessa accuratamente resi anonimi e dai quali non si possa risalire l'identità del segnalante.

I casi in cui il RPCT si rivolge a un ufficio interno possono essere: al fine di acquisire atti e documenti per verificare l'esattezza dell'oggetto della segnalazione; per avvalersi del supporto di un atto istruttorio; oppure in esito all'istruttoria quando il RPCT ha rilevato profili disciplinari e necessita di rivolgersi a UPD. In questi casi il RPCT non può trasmettere la segnalazione, ma soltanto estratti della stessa dai quali non sia possibile risalire all'identità del segnalante.

La tutela della riservatezza dei dati del segnalante è garantita anche in caso di procedimento disciplinare del segnalato, ove la contestazione dell'addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione così come prevede l'art. 54 bis comma 3. Nel caso in cui la contestazione disciplinare è fondata (in tutto o in parte) sulla segnalazione del whistleblower e la conoscenza della sua identità è indispensabile per la difesa dell'incolpato, il RPCT deve necessariamente chiedere il consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità e solo in questo caso la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare così come previsto dall'art. 54 bis comma 3.

Il RPCT è tenuto a informare, per effetto della tutela della riservatezza ai sensi dell'art. 54 bis, il segnalante che la segnalazione sarà oggetto di comunicazione all'autorità giudiziaria. Se l'autorità giudiziaria richiede l'identità del segnalante, il RPCT è tenuto a fornirla, previa notifica al segnalante medesimo.

L'istruttoria si può concludere con:

- a) l'archiviazione;
- b) la revisione di procedure o processi interni;
- c) tra trasmissione degli atti a soggetti terzi quali: Ufficio Procedimenti disciplinari, Ispettorato della Funzione Pubblica, Procura della Repubblica, Procura della Corte dei Conti.

Modalità e termini di conservazione dei dati

Il RPCT è il soggetto legittimato per legge a trattare i dati personali del segnalante ed eventualmente a conoscerne l'identità.

La ricezione e la gestione delle segnalazioni costituisce specifica attività di trattamento dei dati personali. Il registro per le attività di trattamento del Comune di Orzinuovi dovrà essere aggiornato in tal senso.

I dati e i documenti oggetto di segnalazione sono conservati a norma di legge. I dati personali sono trattati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali. Il termine di conservazione delle segnalazioni è pari all'arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati. Nel caso sia instaurato un giudizio tale termine si prolunga fino alla conclusione del giudizio stesso. Si allegano al presente documento le informative per il trattamento dati (**ALL. 6**). Dette informative dovranno essere pubblicate nelle apposite sezioni del sito web istituzionale dedicate alla piattaforma OpenWhistleblowing.

Sensibilizzazione e formazione del personale: le iniziative

Il RPCT avrà cura di programmare eventi formativi per la sensibilizzazione e la formazione in materia di whistleblowing e sull'uso della piattaforma OpenWhistleblowing. La suddetta attività formativa dovrà essere rivolta anche ai lavoratori e collaboratori di imprese fornitrici.

Gli eventi formativi saranno pubblicizzati attraverso mail interna per il personale dipendente e attraverso il sito web istituzionale per i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici.

II.3.6 LA GESTIONE DELLA TRASPARENZA

Nota di aggiornamento

Le tabelle relative agli obblighi di trasparenza del Comune di Orzinuovi sono state aggiornate in ragione di quanto previsto nel PNA 2022 approvato con Delibera n. 7 del 17.01.2023 **nell'allegato 9 "Elenco degli obblighi di pubblicazione della sezione "amministrazione trasparente" sotto sezione 1° livello - bandi di gara e contratti** sostitutivo dell'allegato 1 delibera ANAC n.1310/2016 e dell'allegato n. 1 Delibera Anac n. 34/2017.

Nelle tabelle così aggiornate è stato inserito il monitoraggio con indicati il soggetto responsabile e le tempistiche. Informazioni identificative degli immobili assegnati ex art. 48 co. 3 lett. c) d.lgs. 159/2011 (Codice antimafia)

Il D.Lgs. n. 159/2011, istitutivo del Codice Antimafia, all'art. 48 dispone che i beni immobili confiscati all'acriminalità organizzata sono trasferiti dall'ANBSC – per finalità istituzionali o sociali ovvero economiche, con vincolo di reimpiego dei proventi per finalità sociali – in via prioritaria, al patrimonio indisponibile del Comune ove l'immobile è sito, ovvero al patrimonio indisponibile della Provincia, della Città Metropolitana o della Regione.

L'agenzia ANBSC individua i contenuti di ciò che deve essere pubblicato da parte dell'ente assegnatario ex art. 48 co. 3 lett. c) Codice antimafia: identificativo del bene, gli estremi catastali, il progetto di riutilizzo. Siveda quanto indicato da ANBSC:

<https://benisequestraticonfiscati.it/servizi/agenzia-supporta-i-comuni/modelli-e-format/trasparenza/>

Il Presidente dell'ANAC nel dicembre 2022 raccomandava la pubblicazione a carico degli Enti coinvolti dei dati riferiti agli immobili confiscati alla mafia:

<https://www.anticorruzione.it/-/busia-serve-una-piattaforma-unica-aperta-per-rendere-trasparente-la-gestione-dei-beni-confiscati->

Da quest'anno le tabelle sugli obblighi di trasparenza, con riferimento alla sezione Beni immobili e gestione patrimonio di Amministrazione trasparente, prevedono espressamente questo obbligo di pubblicazione.

Altri contenuti - Dati ulteriori

Le tabelle presentano una riorganizzazione della sezione Altri contenuti – Dati ulteriori di Amministrazione Trasparente con una puntuale elencazione dei dati pubblicati. Nel caso in cui i Servizi necessitano di pubblicare un nuovo argomento in questa sezione, è buona prassi informare il Servizio Segreteria al fine di consentire l'aggiornamento degli obblighi di pubblicazione indicati nella sezione

Principi

La normativa in materia di trasparenza è stata innovata dal decreto legislativo n. 97/2016 che ha apportato significative modificazioni al decreto legislativo n. 33/2013 con l'obiettivo di rafforzamento della trasparenza amministrativa attraverso l'introduzione di forme diffuse di controllo da parte dei cittadini.

Scopo della trasparenza, intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, è, infatti, come ribadito dal modificato articolo 1 del D. Lgs. n. 33/2013, quello 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". **La trasparenza, intesa come accessibilità totale a tutti gli aspetti dell'organizzazione, costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche per la tutela dei diritti civili e sociali** ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione ed è strumento essenziale per assicurare il rispetto dei valori costituzionali d'imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione, così come sanciti dall'art. 97 della Costituzione.

Costituendo la trasparenza "un elemento essenziale per la lotta alla corruzione e all'illegalità" ai sensi del D. Lgs. 33/2013, la pubblicazione dei dati e delle informazioni sui siti istituzionali è attività imprescindibile per consentire un'effettiva conoscenza dell'azione delle pubbliche amministrazioni e per sollecitare e agevolare la partecipazione dei cittadini all'attività amministrativa.

La trasparenza favorisce la partecipazione dei cittadini all'attività delle pubbliche amministrazioni ed è funzionale ai seguenti scopi:

- a) sottoporre al controllo ogni fase del ciclo di gestione della performance;
- b) assicurare la conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi resi dalle amministrazioni, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative e delle loro modalità di erogazione;
- c) prevenire fenomeni corruttivi e promuovere l'integrità
- d) aprire al cittadino l'attività amministrativa allo scopo di evitare l'autoreferenzialità della pubblica amministrazione;
- e) assicurare il miglioramento continuo dei servizi pubblici resi alla cittadinanza, da realizzare anche con il contributo partecipativo dei portatori di interesse (stakeholders).

Attraverso la trasparenza si conseguono i seguenti obiettivi:

- a) **l'accountability**, cioè la responsabilità della pubblica amministrazione sui risultati conseguiti;
- b) la **responsività**, cioè la capacità di rendere conto di scelte, comportamenti e azioni e di rispondere alle questioni poste dagli stakeholders;
- c) la **compliance**, cioè la capacità di far rispettare le norme, sia nel senso di finalizzare l'azione pubblica all'obiettivo stabilito nelle leggi sia nel senso di fare osservare le regole di comportamento degli operatori della pubblica amministrazione. Significa anche adeguare l'azione amministrativa agli standard di qualità e di appropriatezza definiti dalle leggi e dai regolamenti o dagli impegni assunti volontariamente.

Corollario e strettamente collegato al diritto di ogni cittadino a ricevere informazioni comprensibili, chiare e complete sull'attività della pubblica amministrazione è lo strumento dell'accesso civico, di cui due sono le forme previste dalla vigente normativa in materia di trasparenza:

- 1) il diritto di accesso civico c.d. **comune**, già previsto nella originaria versione del D. Lgs. n. 33/2013, in base al quale tutti "i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente devono essere resi accessibili all'accesso civico".

Il Comune di Orzinuovi ha individuato nel Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) il responsabile per l'accesso civico, attivabile attraverso comunicazione diretta alla mail segretario@comune.orzinuovi.bs.it o al protocollo generale dell'Ente.

La richiesta di accesso civico, non soggetta ad alcuna limitazione soggettiva, è gratuita e deve essere presentata al RPCT. Entro trenta giorni dalla richiesta, la pubblica amministrazione è tenuta a pubblicare sul proprio sito web l'informazione, il documento o il dato richiesto e lo deve trasmettere al richiedente o comunicare il collegamento ipertestuale delle notizie richieste, nel caso in cui la notizia richiesta sia stata già pubblicata.

- 2) il diritto di accesso civico c.d. **generalizzato**, introdotto dall'art. 6 del D. Lgs. n.97/2016, consistente in un diritto di accesso civico che richiama il Freedom of Information Act (FOIA) degli ordinamenti giuridici di area anglosassone, ovvero un sistema generale di pubblicità che assicura a tutti un ampio accesso alle informazioni detenute dalle autorità pubbliche, ulteriori rispetto a quello oggetto di pubblicazione obbligatoria, fatta eccezione per un elenco tassativo di atti sottoposti a regime di riservatezza nel caso in cui trattasi di atti l'accesso ai quali possa ledere interessi pubblici o privati.

Accesso civico generalizzato, senza alcun obbligo di motivazione, deve consentire l'individuazione del dato, del documento o dell'informazione al quale si chiede accesso e viene presentata, per quanto riguarda il Comune, all'Ufficio Relazioni con il Pubblico del Comune (URP). Le istanze ricevute sono tempestivamente trasmesse all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti per la valutazione di ammissibilità della richiesta di accesso civico generalizzato e la risposta al soggetto richiedente.

Per quanto attiene la modalità di presentazione delle istanze queste potranno essere trasmesse per via telematica secondo le modalità previste dal D. Lgs. 7 marzo 2005 n. 82 (Codice dell'amministrazione digitale) o presentate personalmente presso il Protocollo dell'ente o inviate a mezzo posta o fax.

Il procedimento deve inderogabilmente concludersi con provvedimento espresso e motivato entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza, con la comunicazione al richiedente ed agli eventuali controinteressati.

Responsabile per la trasparenza. Gestione dei flussi informativi. Controlli

Le funzioni di responsabile per la trasparenza sono esercitate dal responsabile per la prevenzione della corruzione, di cui all'articolo 1, comma 7 della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Data l'attuale struttura organizzativa dell'Ente, non risulta possibile individuare un unico ufficio per la gestione di tutti i dati e le informazioni da pubblicare in "Amministrazione Trasparente".

In attuazione di quanto previsto nel PNA 2019, Parte III paragrafo 4.3, la gestione dei flussi informativi viene organizzata con le seguenti modalità:

- i Responsabili titolari di posizione organizzativa, designati nominativamente con Decreto Sindacale, vengono individuati sia come Responsabili della trasmissione che Responsabili della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti di cui sono depositari e che devono essere pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente. Relativamente agli incarichi i Responsabili della comunicazione sono individuati per alcuni dati nei titolari dell'incarico stesso. L'individuazione analitica e dettagliata dei responsabili è riportata nell'**allegato 3** al presente documento.

- **viene confermata, come misura di attuazione della gestione dei flussi informativi, l'individuazione formale, da parte dei Responsabili titolari di E.Q. con proprio atto organizzativo, di un dipendente assegnato alla propria unità organizzativa come referente responsabile della pubblicazione dei dati.** Tale atto deve essere trasmesso per conoscenza al Responsabile della Trasparenza;
- il responsabile provvede alla pubblicazione dei dati sul sito Sezione "Amministrazione Trasparente" tempestivamente e comunque entro 15 giorni dalla loro formazione.
- **Il Responsabile della trasparenza, coadiuvato dal Responsabile dell'Unità Amministrativa verifica, con cadenza semestrale, in concomitanza con il controllo successivo di regolarità amministrativa, il tempestivo invio dei dati, delle informazioni dei documenti, la tempestiva pubblicazione degli stessi e ne verifica inoltre la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento.**
- Il NIV provvede ad attestare, con le modalità stabilite annualmente dall'ANAC, l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, con riferimento anche ai profili qualitativi indicati nel periodo precedente;

Al fine di coordinare l'attività dei vari Settori **viene costituito, come misura di implementazione nell'gestione della trasparenza, un gruppo di lavoro costituito dalle P.O., o referenti da loro espressamente individuati, e dal Responsabile della trasparenza. In tale sede vengono condivise le modalità operative da seguire.**

Il Responsabile provvede all'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, all'interno del quale, sono previste specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e ulteriori misure e iniziative di promozione della trasparenza in rapporto con il Piano anticorruzione.

In relazione alla loro gravità, il Responsabile segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio di disciplina, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Il Responsabile segnala altresì gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione, al Nucleo dei controlli interni ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

Viene allegata (**ALLEGATO 7**) la tabella sugli obblighi di pubblicazione dove sono individuati responsabili della trasmissione e pubblicazione dei documenti, informazioni e dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013, indicando in corrispondenza di ciascun contenuto la data di aggiornamento nel rispetto delle scadenze fissate dalla normativa.

Limiti alla trasparenza. La tutela della Privacy

I responsabili della pubblicazione devono limitarsi a includere negli atti da pubblicare solo quei dati personali realmente necessari e proporzionati alla finalità di trasparenza perseguita nel caso concreto.

Prima di procedere alla pubblicazione sul proprio sito internet, i Responsabili della pubblicazione devono:

- individuare se esiste un presupposto di legge o di regolamento che legittima la diffusione del documento o del dato personale;
- verificare, caso per caso, se ricorrono i presupposti per l'oscuramento di determinate informazioni;

È vietato diffondere dati personali idonei a rivelare lo stato di salute o informazioni da cui si possa desumere, anche indirettamente, lo stato di malattia o l'esistenza di patologie dei soggetti interessati, compreso qualsiasi riferimento alle condizioni di invalidità, disabilità o handicap fisici e/o psichici.

Il responsabile della pubblicazione deve garantire che i dati sensibili e/o giudiziari siano trattati con il procedimento della pseudonimizzazione, ovvero fare in modo che, ai sensi dell'art. 4 (Definizioni) comma 5 del GDPR "i dati personali non possano più essere attribuiti a un interessato specifico senza l'utilizzo di informazioni aggiuntive, a condizione che tali informazioni aggiuntive siano conservate separatamente e soggette a misure tecniche e organizzative intese a garantire che tali dati personali non siano attribuiti a una persona fisica identificata o identificabile".

Restano fermi i limiti alla diffusione e all'accesso delle informazioni di cui:

- all'articolo 24, commi 1 e 6 della legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modifiche,
- all'articolo 9 del decreto legislativo 6 settembre 1989, n. 322,
- all'art. 5bis D.Lgs 33/2016
- alla normativa nazionale (D.Lgs 196/2003 come modificato dal D.Lgs 1010/2018) ed europea (RUE 679/2016) in materia di tutela dei dati personali.

Accessibilità alle informazioni

Ai fini della piena accessibilità delle informazioni pubblicate, nella home page del sito istituzionale è collocata un'apposita sezione denominata «Amministrazione trasparente» al cui interno sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti pubblicati ai sensi della normativa vigente.

Il Comune non può disporre filtri e altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione «Amministrazione trasparente».

Tutti i dati resi pubblici sul portale devono essere raccolti alla fonte, con il massimo livello possibile di dettaglio. La loro pubblicazione deve essere tempestiva e se ne deve garantire la consultazione al più ampio numero di utenti per la più ampia varietà di scopi.

Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione

I documenti contenenti atti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati tempestivamente sul sito istituzionale dell'amministrazione.

I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali, nonché dal presente regolamento.

Elemento di valutazione

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'art. 5-bis del D. Lgs. n. 33/2013, costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance.

Accesso civico

In attuazione delle succitate Linee Guida adottate dall'ANAC in data 29/12/2016, le quali prevedono tra l'altro che:

- le amministrazioni adottino una disciplina interna sugli aspetti procedurali per esercitare le diverse tipologie di accesso;
- sia istituito presso ogni amministrazione un registro delle richieste di accesso presentate (per tutte le tipologie di accesso);
e tenuto conto anche delle indicazioni del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione riportate nella circolare "operativa" numero 2/2017, e nella circolare 2/2019 aventi ad oggetto l'attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA), questo Comune, ha adottato, quale misura di organizzazione e promozione della trasparenza e dell'accesso, un nuovo Regolamento in materia di accesso documentale, civico e generalizzato, con Deliberazione di Consiglio Comunale nr 84 in data 20/12/2017.

Tale Regolamento, cui si rinvia come parte integrante del presente documento, disciplina in particolare le procedure e l'organizzazione interna per la gestione dell'accesso agli atti e:

- fornisce, agli utenti interessati a presentare istanze di accesso, informazioni per la corretta formulazione delle stesse, e la relativa modulistica;
- rinvia, con indicazioni specifiche, alla normativa vigente per la disciplina delle clausole di esclusione o differimento dell'accesso, termini e procedure di contestazione, in quanto materia oggetto di riserva di legge.

Tale Regolamento, unitamente al registro degli accessi è stato pubblicato sul sito internet del Comune, seguendo le indicazioni delle succitate Linee Guida dell'ANAC, in modo da promuovere la cultura della trasparenza presso gli utenti. **Inoltre, viene previsto che ogni utente possa avvalersi del supporto dell'URP al fine di individuare le corrette modalità di esercizio dei diritti di accesso.**

Anche in forza di tali misure attuative, la gestione degli accessi documentale, civico semplice e generalizzato, non ha posto particolari criticità, nel corso del 2020, come emerge dai dati di seguito riportati, che evidenziano un tempo medio di risposta agli accessi sensibilmente inferiore al termine normativamente previsto. **Per tali ragioni si ritiene di confermare, salvo quanto sarà di seguito precisato in ordine al formato del registro accessi, in materia, le misure organizzative già in vigore:**

Dati di sintesi accessi periodo dal 01/01/2023 al 30/06/2023 per il Comune di Orzinuovi

TIPOLOGIA ACCESSO	NR.
ACCESSI DOCUMENTALI	113
ACCESSI CIVICI SEMPLICI	0
ACCESSI GENERALIZZATI	1
TOTALE RICHIESTE	114
TEMPO MEDIO EVASIONE: GIORNI	25

Dati di sintesi accessi periodo dal 01/07/2023 al 31/12/2023 per il Comune di Orzinuovi:

TIPOLOGIA ACCESSO	NR.
ACCESSI DOCUMENTALI	77
ACCESSI CIVICI SEMPLICI	0
ACCESSI GENERALIZZATI	1
TOTALE RICHIESTE	78
TEMPO MEDIO EVASIONE : GIORNI	25

Il **registro accessi** come implementato ed integrato con il precedente PTPCT e allegato al presente Piano

(Allegato 8).

Inoltre verrà valutata l'opportunità di configurare un registro accessi interoperabile con il protocollo informatico, seguendo le linee guida di cui alla Circolare 1/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione.

Il succitato Regolamento, individua (art. 6 comma 3) il titolare del potere sostitutivo e sanzionatorio di cui all'art. 2 comma 9bis della L. 241/1990, dell'art. 5 comma 3 lettera d) e comma 7 e dell'art. 43 del D.lgs. 33/2013, nel Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza.

Dati aperti e riutilizzo – la Qualità delle informazioni"

La pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati di cui alla presente sezione deve essere effettuata **garantendo l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità e la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione**, indicando la provenienza e la riutilizzabilità delle notizie pubblicate (art. 6 D. Lgs. n. 33/2013).

I documenti, le informazioni e i dati sono pubblicati in formato di tipo aperto e sono riutilizzabili, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

Rimane in atto la progressiva informatizzazione dei flussi di pubblicazione e il collegamento automatico tra le varie banche dati sia per il Comune che per la Provincia, che contribuisce al rispetto dei sopra citati criteri di qualità indicati dal legislatore all'art. 6 del D. Lgs. n. 33/2013.

I documenti, i dati e le informazioni oggetto di pubblicazione devono rimanere pubblicati per almenocinque anni decorrenti dal primo gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione. La pubblicazione deve essere assicurata, anche oltre questo termine, nel caso in cui l'atto continui a produrre i suoi effetti. Fanno eccezione le informazioni sui componenti degli organi di indirizzopolitico da pubblicarsi solo per i tre anni successivi alla cessazione del mandato o dell'incarico, con l'ulteriore esclusione delle informazioni concernenti la situazione patrimoniale e (nei casi in cui ne sia stata consentita la pubblicazione)

la dichiarazione del coniuge non separato e dei parenti entro il secondo grado, che sono pubblicate solo fino alla cessazione del mandato o dell'incarico. Il decreto legislativo n. 97/2016 ha, altresì, abolito l'obbligo di conservazione in una sezione archivio degli atti, dati ed informazioni trascorso il quinquennio o i diversi termini di pubblicazione sopra richiamati.

Sono vietati filtri o altre soluzioni tecniche volti a impedire ai cittadini di effettuare ricerche all'interno della sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

Le diverse sottosezioni devono essere di facile accesso e consultazione, accessibili da qualsiasi utente direttamente dall'albero di navigazione.

L'obiettivo è sviluppare un costante miglioramento del portale istituzionale creato, garantendo lo sviluppo di ulteriori servizi per offrire ai cittadini l'accesso allo stesso in modo sempre più rapido ed efficiente.

Modalità di vigilanza e monitoraggio

L'attività di verifica delle iniziative di cui alla presente sezione è effettuata dal responsabile anticorruzione e trasparenza nell'ambito del monitoraggio sullo stato di attuazione del piano per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità.

Il Nucleo di Valutazione svolge annualmente gli accertamenti sulla pubblicazione, completezza, aggiornamento e apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione ai sensi dell'art. 14, c, 4, lett. g) del D. Lgs. n. 150/2009, anche sulla base degli elementi emersi dall'attività di controllo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L'attività di accertamento del Nucleo di Valutazione è svolta con riferimento agli obblighi di pubblicazione individuati annualmente con delibera di ANAC. Di tali attestazioni viene data pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" di Comune di Orzinuovi.

II.3.7 Il sistema di gestione del rischio corruttivo nelle società partecipate

Alla luce dell'evoluzione del quadro normativo della Legge n. 190/2012 in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione, nonché degli atti di indirizzo emanati nel tempo dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, le società in controllo pubblico come definite dal D. Lgs. n. 175 del 19 agosto 2016 avente ad oggetto "Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica" devono adottare misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

In particolare:

- ❖ le società partecipate direttamente dal Comune di Orzinuovi;
- ❖ le società in controllo analogo integrano il modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. n. 231/2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della Legge n. 190/2012.

Tali misure sono ricondotte in un documento unitario che tiene luogo del PTPCT, anche ai fini della valutazione dell'aggiornamento annuale e della vigilanza dell'ANAC. Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione del D. Lgs. n. 231/2001, dette misure sono collocate in una sezione apposita e chiaramente identificabili, tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti.

Nei casi in cui ai soggetti sopra citati non si applichi il D. Lgs. n. 231/2001, o qualora ritengano di non far ricorso al modello di organizzazione e gestione ivi previsto, essi adottano un Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi della Legge n. 190/2012 e s.m.i.

Nell'attività di predisposizione nonché di aggiornamento dei suddetti documenti, i soggetti sopra citati, pur nel rispetto della propria autonomia, peculiarità e responsabilità, si ispirano ai contenuti del PIAO del Comune di Orzinuovi e sono tenuti a dare comunicazione al Comune di Orzinuovi di quanto svolto con periodicità annuale. L'applicazione della normativa in materia di prevenzione e contrasto della corruzione da parte delle società partecipate direttamente dal Comune di Orzinuovi e delle società in controllo analogo, è monitorata dal RPCT, che vi provvede attraverso la U.O. Bilancio e Partecipate, tenuta a fornire periodici report sull'applicazione del modello operativo n. 302 anche a prescindere da specifiche indicazioni ricevute, dai quali dovranno evidenziarsi, preferibilmente, anche i punti di forza e debolezza in ordine alla corretta attuazione degli obblighi in tema di prevenzione della corruzione al regolare assolvimento degli obblighi di pubblicità, trasparenza dell'attività e diffusione di informazioni recati dal D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

La U.O. Finanziaria di concerto con l'ufficio che esercita i controlli sulle società, vigila, che le società partecipate o in controllo analogo abbiano adottato ed aggiornato:

- ❖ Un adeguato e funzionale Sistema di controllo interno, inteso come insieme di attività che hanno il compito di verificare che vengano effettivamente rispettate le procedure interne, sia operative sia amministrative, adottate al fine di garantire la corretta ed efficiente gestione, nonché l'identificazione, la prevenzione e la gestione dei rischi aziendali, attraverso un costante monitoraggio dei rischi e della gestione degli stessi.
- ❖ Il Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.
- ❖ Il PTPCT, ispirato alla normativa vigente.
- ❖ Il Codice Etico, o Documento analogo, contenente l'insieme dei valori e delle linee di comportamento che compongono l'identità della società e che impegnano al loro rispetto gli Organi sociali, il Management, i dipendenti e i collaboratori esterni.
- ❖ La procedura di segnalazione del whistleblowing, con cui i dipendenti possono segnalare, in totale riservatezza, qualsiasi violazione o sospetta violazione che gli stessi ravvisassero con riferimento ai contenuti del Codice Etico e delle linee di condotta dettate dalla società in tema di anticorruzione e di politiche di responsabilità sociale per la salute, sicurezza e diritti nel lavoro.
- ❖ La nomina del Responsabile della funzione di Internal Auditing, di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e del RPCT. La suddetta vigilanza viene espletata mediante:
 - ❖ l'assegnazione di specifici obiettivi sulla trasparenza e anticorruzione (es. richiesta della dichiarazione del titolare effettivo, adeguamento del patto di integrità a quello del Comune di Orzinuovi...), con monitoraggio semestrale dello stato di avanzamento;
 - ❖ l'esame delle Relazioni predisposte dagli Organismi di Vigilanza delle società in house, con cadenza almeno annuale, in merito alle attività svolte nel corso dell'esercizio dai soggetti riportati all'interno della seguente tabella

I soggetti che svolgono attività di vigilanza:

Consiglio di Amministrazione (Relazione sul governo societario), in quanto Organo preposto all' gestione della società in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 2380 bis c.c.

Organismo di Vigilanza della società, in quanto Organismo cui compete il controllo circa l'effettività e l'adeguatezza del Modello di organizzazione, gestione e controllo, in ottemperanza a quanto previsto dal

D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 RPCT/RAC, in quanto soggetto preposto a vigilare sulla corretta applicazione rispettivamente, del Modello Anticorruzione e Trasparenza e del Modello Anticorruzione ed a supportare la società per l'eventuale aggiornamento della mappatura delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190

Collegio Sindacale, in quanto Organo societario cui compete vigilare sull'osservanza della Legge e dello Statuto sociale e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo corretto funzionamento, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 2403 c.c.

Responsabile della funzione di Internal Auditing, in quanto funzione cui compete la verifica del disegno e della funzionalità del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi nel suo complesso, anche mediante un'azione di monitoraggio dei controlli di linea.

Nel caso in cui dalle suddette Relazioni dovessero emergere criticità, la U.O Finanziaria provvede a chiedere chiarimenti ed a monitorare lo stato di attuazione delle conseguenti misure correttive attivate e, congiuntamente al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Comune ad impartire eventuali direttive.

La disciplina della trasparenza prevista per le pubbliche amministrazioni si applica, in quanto compatibile, anche alle associazioni, alle fondazioni e agli enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a 500.000 €, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario, per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio, dalle PA e in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo di amministrazione o di indirizzo sia designata dalle PA. Detta disciplina, in quanto compatibile, si applica anche alle società in partecipazione pubblica e alle associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a 500.000 € che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle Amministrazioni Pubbliche o di gestione di pubblici servizi. Il Comune di Orzinuovi ha effettuato attività volte alla definizione del perimetro delle associazioni, fondazioni e di quegli enti di diritto privato, partecipati dall'Amministrazione Comunale, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a 500.000 €, che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, i cui esiti sono pubblicati nella pertinente sezione del sito: "Amministrazione Trasparente".

II.3.8 Formazione sulla prevenzione alla corruzione

Al fine di fornire gli strumenti necessari per favorire la prevenzione al rischio corruzione, è previsto l'avvio di specifici programmi di formazione, coerentemente con la pianificazione presente all'interno dei paragrafi III.3.8 III.3.8 più sotto e III.3.9, e definiti sulla base delle esigenze rilevate dalle strutture dell'Ente, basati sui seguenti asset di intervento.

la programmazione delle attività di formazione si **articola su tre livelli**:

Livello Generale Prioritariamente rivolto ai neoassunti, riguarda il rafforzamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale). I macro-contenuti, oltre che prevedere il PIAO – sezione rischi corruttivi e trasparenza e relativi allegati e il Codice di Comportamento, vengono integrati anche con approfondimenti relativi all'Internal Auditing, così da sostenere una cultura di sempre maggiore efficienza amministrativa. Particolare attenzione viene posta anche nel fornire una cornice di contesto che dia cognizione ai partecipanti, di quali siano i processi/progetti dell'Amministrazione a maggiore rilevanza esterna e in quanto tali con un'esposizione a possibili infiltrazioni antitetiche ai principi della legalità.

Livello Professionalizzante Ricomprende percorsi strettamente correlati ai contenuti di attività, ascrivibili alla realtà lavorativa di appartenenza, tenuto conto delle attività a rischio corruzione di ogni singola Area. Particolare attenzione va posta all'aggiornamento delle competenze "core" connesse ai processi produttivi che per le loro interdipendenze necessitano di una diffusione circolare di conoscenza e pratiche condivise, nonché all'affiancamento di percorsi specifici per coloro che dovranno ricoprire posizioni nuove. Rientrano in questo asse di intervento i seguenti temi:

- ❖ Nuovo Codice dei Contratti e Adempimenti del Responsabile Unico del Procedimento, del Direttore dei Lavori e del Direttore di Esecuzione dei Lavori nell'ambito della prevenzione della corruzione negli appalti pubblici;
- ❖ Conflitto di interessi e sue specificità, anche di natura applicativa;
- ❖ Erogazione di contributi, sussidi e vantaggi economici e loro declinazione in Regolamenti ad hoc;
- ❖ Progetti PNRR e PON Metro, check list dei nodi a maggiore esposizione al rischio corruttivo;
- ❖ Antiriciclaggio, gli indicatori di anomalia per l'identificazione delle possibili operazioni sospette e il processo di gestione dei flussi informativi tra gli uffici e delle segnalazioni.

Livello Specialistico: Riservato ai Responsabili. All'interno di questo asset particolare rilevanza riveste il ruolo propulsore esercitato dall'ufficio del Segretario Generale che garantisce la definizione di un palinsesto di Convegni e attività di sensibilizzazione/ formazione/ informazione sui temi di maggiore rilevanza nell'ambito dell'Etica e dell'integrità pubblica, volti a rafforzare una sempre più solida rete di interlocutori interni ed esterni all'Ente funzionali allo scambio e all'implementazione su ampia scala di pratiche innovative che rappresentino l'impalcatura di un sistema valoriale condiviso e diffuso.

In particolare, per l'anno 2024 è previsto il seguente Piano Operativo di formazione, target e destinatari:

Il conflitto di interessi: dovere di segnalazione e obbligo di astensione (Per tutti i dipendenti di tutti i Settori;

Le novità in materia di appalti pubblici (nuovo codice degli appalti): affidamenti diretti e procedure negoziate: Per i Dipendenti di tutti i Settori che si occupano di acquisti forniture e affidamento lavori;

L'istituto del Whistleblowing alla luce della recente novella normativa (d.lgs. 10/03/2024 n. 24) Per i Dipendenti di tutti i Settori;

Obblighi di trasparenza, diritto di accesso e tutela della privacy nelle Pubbliche Amministrazioni Per i Dipendenti di tutte i Settori;

La gestione dei rischi corruttivi in relazione ai Fondi PNRR/FNC e PON METRO Per i dipendenti dei Settori che gestiscono progetti finanziati con i Fondi Comunitari.

SEZIONE III
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO



SEZIONE III
ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO

III ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

III.1 Struttura organizzativa

III.1.1 La struttura organizzativa ed il personale del Comune di Orzinuovi

Il Comune di Orzinuovi rappresenta la comunità e il territorio di riferimento: cura gli interessi, promuove lo sviluppo e tutela le specificità culturali e socioeconomiche.

L'Ente è organizzato secondo quanto previsto dal Regolamento di Organizzazione degli Uffici e Servizi del Comune.

Sono organi di governo: il Consiglio, la Giunta e il Sindaco.

Quest'ultimo rappresenta il Comune di Orzinuovi 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.

La struttura è retta da un Segretario Generale, ed è articolata in Unità organizzative.

Il Segretario Generale sovrintende all'organizzazione e alla gestione dell'Ente, con lo scopo di attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli Organi di governo, secondo le direttive impartite dal Sindaco. Restano ferme le competenze per ciò che attiene l'apporto giuridico e consulenziale funzionali all'attuazione degli obiettivi di governo.

A seguito dell'insediamento della nuova Amministrazione, in data 6 ottobre 2021, sono state avviate le attività finalizzate alla definizione, al ridisegno e ripensamento complessivo degli assetti macro-strutturali, ordinamentali e gestionali dell'Ente – e relativa messa a regime – in coerenza con il mutato riparto delle deleghe assessorili e con le Linee Programmatiche approvate. In particolare, attraverso l'assetto organizzativo individuato l'Amministrazione persegue le finalità di seguito indicate:

- ❖ ottimizzare e razionalizzare ulteriormente i processi gestiti, anche in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- ❖ rendere più immediata e agevole l'individuazione delle competenze agite mediante una migliore definizione ed esplicitazione delle stesse;

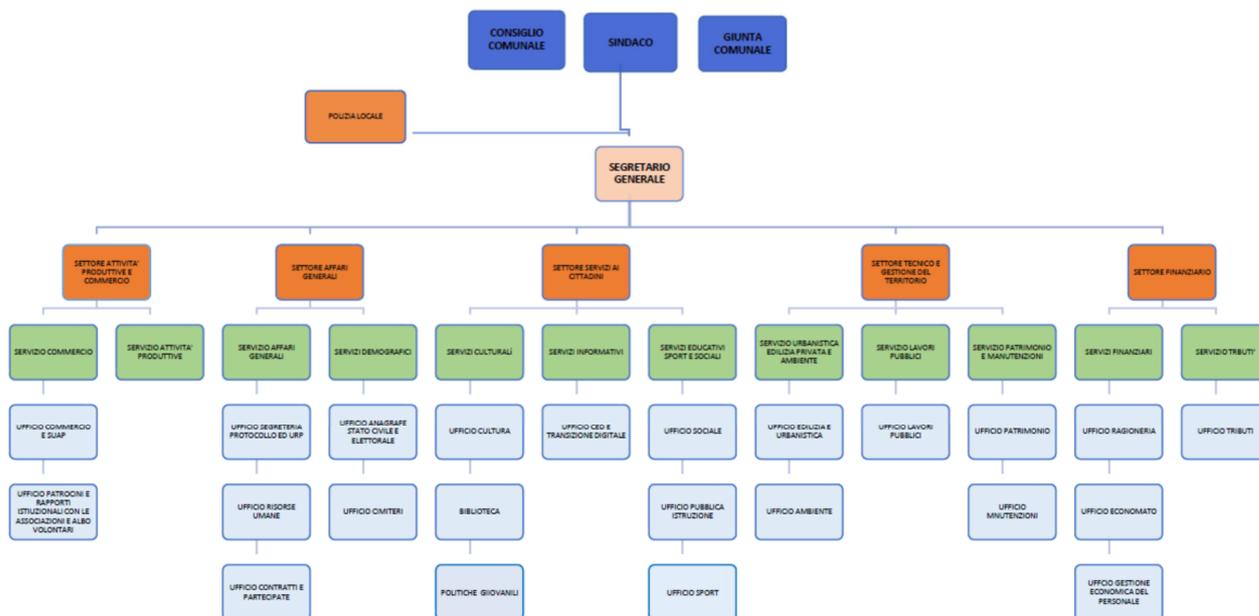
- ❖ sostenere e favorire lo sviluppo professionale delle risorse umane;
- ❖ migliorare continuamente i servizi offerti anche in un'ottica di semplificazione dei procedimenti amministrativi e in termini di accessibilità e fruibilità.

Nel corso del 2022, anche al fine di soddisfare ulteriori esigenze emerse nell'ambito delle attività istruttorie finalizzate all'adozione degli organigrammi di dettaglio delle diverse Strutture dell'Ente, sono stati progettati e implementati specifici interventi di revisione organizzativa sulle Direzioni apicali, in coerenza con quanto disposto dalle deliberazioni di Giunta Comunale n. 279 del 10 marzo 2022 e n. 1470 del 14 ottobre 2022, con l'obiettivo di garantire un ulteriore efficientamento e consolidamento della macchina amministrativa, in vista del più ampio raggiungimento degli obiettivi/interventi da attuare nel corso del nuovo mandato.

Alla luce degli interventi di revisione organizzativa attuati, **la struttura organizzativa dell'Ente** al 31/12/2023 si configura come segue:

Segretario Generale	1
5 Settori	5 Responsabili titolari di EQ
23 Uffici	
TOTALE COMPLESSIVO DIPENDENTI	48 + Segretario

In particolare, l'attuale macrostruttura prevede l'Amministrazione articolata complessivamente come rappresentato di seguito:



Nella seguente tabella si riportano i contingenti in servizio per categoria professionale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato:

Are contrattuali	Tempo Indeterminato (a)	Tempo Determinato (b)	TOTALE (a+b)
Area Funzionari	13	2	15
Area Istruttori	24	2	26
Area Operatori esperti	11	0	11
Area Operatori	0	0	0
TOTALE	48	0	52

**SEZIONE III
ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO**

III.1.2 Le procedure da semplificare e reingegnerizzare

L'attuazione della sopracitata riorganizzazione delle strutture dell'Ente ha portato l'Amministrazione a valutare i processi e le procedure ICT interne da semplificare e reingegnerizzare al fine di garantire ai dipendenti e collaboratori dell'Amministrazione il supporto necessario all'implementazione della Trasformazione Digitale, in linea con gli obiettivi definiti dal Piano Triennale dell'Informatica di AGID, attuati secondo le direttive strategiche dell'Ente in materia di innovazione.

L' Ufficio CED, prosegue quindi anche nel corso del 2024, con gli obiettivi fondamentali dell'innovazione che fondano sui seguenti principi.



All'interno della seguente tabella sono riassunte le azioni previste per ciascun ambito.

I. Accessibilità dell'utenza ai servizi	
Descrizione	<p>Le procedure da semplificare e reingegnerizzare derivano dalle azioni svolte per aderire a piattaforme infrastrutturali nazionali. L'ambito delle progettualità avviato negli anni precedenti, si è concretizzato con la candidatura ai bandi PNRR, legati alle piattaforme PAGOPA, APPIO, SPID/CIE in corso di integrazione nei sistemi dell'Amministrazione.</p> <p>In quest'ambito progettuale, dovrà essere potenziato lo sviluppo di sportelli digitali di interazione con l'utenza e di ulteriori servizi tesi a implementare e migliorare l'utilizzo delle app e servizi digitali da parte dei cittadini.</p>
Finalità	<p>Miglioramento dei servizi e della relazione con gli utenti, interni ed esterni all'Amministrazione ponendo attenzione a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Semplificare i servizi, l'interazione fra Ente e cittadino/imprese/professionisti ❖ Fornire soluzioni di backoffice adeguate al supporto della digitalizzazione interna dei processi, incrementando i livelli di qualità, sicurezza e accessibilità; ❖ Aumento dell'utilizzo dei servizi e canali di interazione digitali, per migliorare la soddisfazione dei cittadini, liberare risorse sui canali tradizionali (e di conseguenza migliorare anche i servizi su canali tradizionali), aumentando così la partecipazione dell'utenza;
Risposta agli adempimenti del Piano Triennale dell'Informatica di AGID	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Migliorare la capacità di generare ed erogare servizi digitali; ❖ Migliorare l'esperienza d'uso e l'accessibilità dei servizi; ❖ Aumentare il grado di adozione delle piattaforme abilitanti esistenti da parte delle Pubbliche Amministrazioni.

II. Sviluppo piattaforme applicative	
Descrizione	<p>Le procedure da semplificare e reingegnerizzare derivano dallo sviluppo dei principali sistemi applicativi a supporto sia dei processi interni dell'ente, sia dei processi in tutti gli ambiti sui quali l'Ente offre i suoi servizi all'utenza, con l'obiettivo di incrementarne il livello di digitalizzazione, di efficienza ed economicità.</p>

	In questo ambito progettuale rientrano gli sviluppi delle piattaforme e dei sistemi utili alla gestione documentale dell'Amministrazione a supporto della digitalizzazione. È infatti necessario prevenire le esigenze di scalabilità e flessibilità correlate alla crescente necessità di comporre, archiviare, ricercare e fruire di documenti digitali bydesign, evitando duplicazioni e frammentazioni di versioni.
Finalità	<p>Proseguire nell'azione di progettazione, sviluppo e miglioramento delle piattaforme informatiche a supporto della trasformazione digitale dell'Ente, in particolare per rispondere alle seguenti finalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Realizzazione di piattaforme applicative altamente interoperabili e fruibili, che garantiscano usabilità, flessibilità, replicabilità e sostenibilità in linea con gli standard definiti; ❖ Ammodernamento delle piattaforme applicative a supporto dei processi dell'amministrazione; ❖ Efficientamento dei processi interni per migliorare la qualità del lavoro e per offrire servizi esterni affidabili.
Risposta agli adempimenti del Piano Triennale dell'Informatica di AGID	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Favorire l'evoluzione delle piattaforme esistenti per migliorare i servizi offerti ai cittadini ed imprese semplificando l'azione amministrativa.
III. Evoluzione ed innovazione infrastrutturale	
Descrizione	<p>La trasformazione Digitale dell'Amministrazione ha necessità di disporre di infrastrutture caratterizzate da affidabilità, capacità, velocità di adeguamento e della sicurezza delle risorse di elaborazione e di rete per rispondere alle esigenze di flessibilità proprie della digitalizzazione di processi e servizi.</p> <p>L'ambito progettuale si prefigge quindi di proseguire nel percorso di miglioramento continuo dell'IT nella gestione di tutti i sistemi e servizi del Comune e nell'attivazione delle misure necessarie alla migrazione in cloud e/o all'adozione di soluzioni che garantiscano la disponibilità e la sostenibilità nel mantenimento dei sistemi. In particolare, l'Amministrazione Comunale è impegnata nella realizzazione dei progetti candidati alla misura PNRR 1.2 migrazione al cloud.</p>
Finalità	Proseguire nell'azione di progettazione, sviluppo e miglioramento dell'insieme di infrastrutture e servizi trasversali a supporto della trasformazione digitale dell'Ente. In particolare, si prevede l'avvio di un processo di sviluppo dell'architettura

	<p>attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Ammodernamento ed evoluzione dell'infrastruttura e dei servizi per la gestione dei database, dei sistemi di backup; ❖ Unificazione dei modelli di IT Service Management.
<p>Risposta agli adempimenti del Piano Triennale dell'Informatica di AGID</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Migliorare la fruizione dei servizi digitali per cittadini ed imprese tramite il potenziamento della connettività per le PA.

IV. Sistema Integrato di Cybersecurity	
Descrizione	<p>Le procedure da semplificare e reingegnerizzare derivano dall'avvio di azioni di innovazione e sviluppo della sicurezza integrata.</p> <p>L'ambito di Cybersecurity risulta uno tra i più innovativi e cruciali temi per il corretto funzionamento e l'accrescimento della Pubblica Amministrazione in Italia, che ha innalzato l'attenzione introducendo l'Agenzia Nazionale di Cybersecurity (ACN).</p> <p>La sicurezza informatica rappresenta, infatti, una delle sfide più complesse, e in continua evoluzione, del panorama attuale. Le PA hanno la necessità di contrastare la minaccia cibernetica, che cresce quotidianamente in quantità e qualità, in modo da garantire non solo la disponibilità, l'integrità e la riservatezza delle informazioni proprie del Sistema informativo della Pubblica Amministrazione, ma è, anche, il presupposto per la protezione del dato che ha come conseguenza diretta l'aumento della fiducia nei servizi digitali erogati dalla PA.</p>
Finalità	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Adozione del piano di cybersecurity complessivo e trasversale per il Comune di Orzinuovi che ricopre i diversi ambiti dell'IT (Infrastrutture e postazioni di lavoro, piattaforme software e dati); ❖ Adozione del modello di risk management per la misurazione del livello di sicurezza dell'intero perimetro dei sistemi dell'Amministrazione, e miglioramento continuo del modello e dell'adeguamento dei sistemi di monitoraggio, protezione e reazione agli attacchi informatici;

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Aggiornamento, diffusione e formazione delle linee guida di Cybersecurity e delle relative policy.
Risposta agli adempimenti del Piano Triennale dell'Informatica di AGID	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Aumentare la consapevolezza del rischio cyber (Cyber Security wareness) nelle PA; ❖ Aumentare il livello di sicurezza informatica dei portali istituzionali della Pubblica Amministrazione.

VI. Governo della trasformazione digitale	
Descrizione	<p>Punto chiave dell'ambito di intervento dell'Ufficio Innovazione Tecnologica e Digitale è realizzare le strategie di governo ICT che consentano di attuare la trasformazione digitale avendo chiare le priorità in base ai vincoli e alle esigenze dei precedenti cluster progettuali.</p> <p>Per realizzare la Trasformazione Digitale occorre infatti strutturare un processo di demand dei bisogni che tenga conto delle strategie nazionali e dell'Ente, dei vincoli di budget e di dimensionamento delle risorse umane, oltre che delle tecnologie abilitanti che possono essere di acceleratore per lo sviluppo e i piani di dismissione dei sistemi legacy.</p>
Finalità	<p>Introdurre modelli per la pianificazione e gestione della domanda in ambito ICT e la diffusione delle relative competenze, la gestione del ciclo di vita dei sistemi e il consolidamento della gestione unificata dell'esercizio applicativo introducendo sistemi di misurazione e di valutazione dei benefici attesi e della scalabilità dei modelli.</p>
Risposta agli adempimenti del Piano Triennale dell'Informatica di AGID	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Rafforzare le leve per l'innovazione delle PPAA e dei territori; ❖ Migliorare i processi di trasformazione digitale e di innovazione della PA.

III.2 Organizzazione del lavoro agile

III. 2.1 Il ruolo del POLA nell'organizzazione dei Comune di Orzinuovi

Al momento il Comune di Orzinuovi non si è dotato di una disciplina del lavoro agile.

Il Piano sul Lavoro Agile (POLA) per il triennio 2021-2023 è stato approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 65 del 19/04/2021, attualmente non utilizzabile, ed è in corso di aggiornamento sulla base della nuova normativa introdotta dal CCNL 2019/2021 Funzioni locali.

III. 2.2 POLA

La presente Sezione verrà aggiornata non appena l'Ente si doterà di una disciplina espressa in materia.

III 3 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

PER IL TRIENNIO 2024-2026

III.3.1.Premessa

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 è elaborato sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dai Responsabili. Le esigenze manifestate dalle diverse Unità Organizzative (U.O.) in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente devono essere conciliate con il rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

Le principali fonti normative che regolano il processo di programmazione del fabbisogno di personale sono state da ultimo riformate dal D. Lgs. 75/2017. In attuazione dell'art. 17 comma 1 lett. q) della legge delega, che stabilisce il principio del *"progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità"*.

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. Si riportano di seguito le principali disposizioni della normativa vigente in tema di programmazione dei fabbisogni:

L'art. 39 co. 1 della Legge n. 449 del 27 dicembre 1997 *"Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica"* il quale dispone che *"al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 482/1968"*;

L'art. 91, co. 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 che individua l'obiettivo di riduzione programmata delle spese di personale per le Amministrazioni Locali, da perseguire attraverso lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999 n. 68, e l'analogo principio di contenimento della spesa complessiva per il personale, entro i vincoli di finanza pubblica, da parte delle amministrazioni pubbliche contenuto nell'articolo 1, co. 1 lett. b) del D. Lgs. 165/2001;

L'art. 6, comma 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, come riformulato dal D.Lgs. 75/2017, il quale prevede che: *"... allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance"*. Il documento di programmazione indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

L'art. 6 comma 3 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, come riformulato dal D.Lgs. 75/2017, a norma del quale: *"In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter (..)"*.

L'art. 6 comma 4 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come riformulato dal D.Lgs. 75/2017 *"(...)Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali"*.

L'art. 35, co. 4, del D.Lgs. n. 165/2001 a norma del quale *"le determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6 co. 4"*.

L'art. 33 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 il quale prescrive che le Amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale (...) non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

L'art. 19 comma 8 della legge n. 448/2001 (finanziaria 2002), secondo cui a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione della spesa.

Nel prosieguo del presente lavoro, in coerenza con le disposizioni recentemente introdotte dalla riforma del pubblico impiego, sono illustrate le disponibilità finanziarie, le scelte occupazionali e gli impatti sul bilancio e sui principali vincoli di finanza pubblica relativi alla spesa di personale per il triennio 2024/2026.

III.3.2 Lo scenario di riferimento

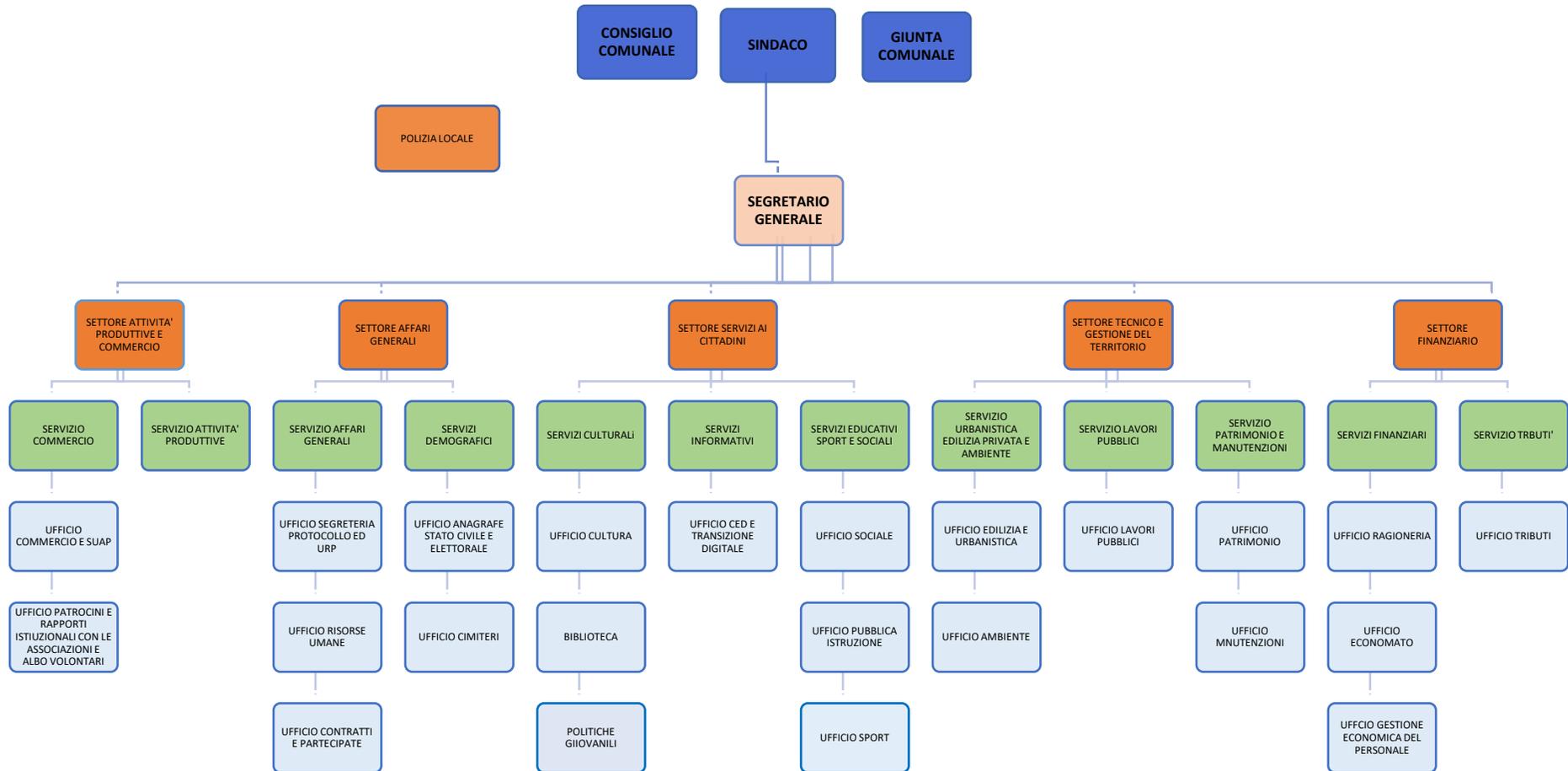
III.3.3. L'assetto organizzativo del Comune di Orzinuovi

Lo snellimento, la modernizzazione e la costante ricerca di livelli sempre più elevati di efficienza della macchina amministrativa sono le principali direttrici che hanno sostenuto le scelte di progettazione organizzativa operate fin dall'avvio del mandato amministrativo, guidando al contempo gli interventi di sviluppo, ridisegno e affinamento macro-strutturali nella prospettiva di:

- ottimizzare e razionalizzare ulteriormente i processi gestiti, anche in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- rendere più immediata e agevole l'individuazione delle competenze mediante una migliore definizione ed esplicitazione delle stesse;
- sostenere e favorire lo sviluppo professionale delle risorse umane;
- migliorare continuamente i servizi offerti anche in un'ottica di semplificazione dei procedimenti amministrativi e in termini di accessibilità e fruibilità.

A seguito della deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 25/03/2024 sono state avviate le attività finalizzate alla definizione, al ridisegno / ripensamento complessivo degli assetti macro-strutturali, ordinamentali e gestionali dell'Ente.

A seguito dei suddetti interventi di revisione organizzativa attuati, la struttura organizzativa dell'Ente, a decorrere dalla data del 1° aprile 2024 si configura come segue:



**SEZIONE III
ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO**

I contingenti di personale in forza al Comune di Orzinuovi

PROSPETTO DI ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE						
SETTORE	SERVIZIO	UFFICIO	PERSONALE ASSEGNATO	AREA CONTRATTUALE e PROFILO PROFESSIONALE	ORARIO LAVORO	MISSIONI / PROGRAMMI
Tecnico e Gestione del Territorio	Responsabile titolare incarico EQ		Delindati Gianandrea	Funzionari e dell'Elevata qualificazione - Funzionario Tecnico	100%	MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione PROGRAMMA 5 Gestione dei beni demaniali e patrimoniali PROGRAMMA 6 Ufficio tecnico MISSIONE 4 Istruzione e diritto allo studio PROGRAMMA 1 Istruzione prescolastica PROGRAMMA 2 Altri ordin di istruzione non universitaria MISSIONE 5 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali PROGRAMMA 2 Attività culturali MISSIONE 6 Politiche giovanili sport e tempo libero PROGRAMMA 1 Sport e tempo libero MISSIONE 8 Assetto del territorio ed edilizia abitativa PROGRAMMA 1 Urbanistica e assetto del territorio PROGRAMMA 2 Edilizia residenziale pubblica e locale e piano edilizia economico popolare MISSIONE 9 Sviluppo sostenibile e tutela territorio e ambiente PROGRAMMA 1 Difesa del suolo PROGRAMMA 2 Tutela, valorizzazione e recupero ambientale PROGRAMMA 3 Rifiuti PROGRAMMA 4 Servizio idrico integrato MISSIONE 10 Trasporti e diritto alla mobilità PROGRAMMA 5 Viabilità e infrastrutture stradali MISSIONE 11 Soccorso civile PROGRAMMA 1 Sistema di protezione civile MISSIONE 12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia PROGRAMMA 3 Interventi per anziani PROGRAMMA 4 Interventi per soggetti a rischio esclusione sociale PROGRAMMA 5 Interventi per famiglie PROGRAMMA 6 Interventi per diritto alla casa PROGRAMMA 9 Servizio necroscopico e cimiteriale MISSIONE 14 Sviluppo economico e competitività PROGRAMMA 2 Commercio, reti distributive e tutela consumatori MISSIONE 17 Energia e diversificazione fonti PROGRAMMA 1 Fonti energetiche
	Servizio Lavori Pubblici	Ufficio Lavori Pubblici	Deldossi Imerio	Funzionari e dell'Elevata qualificazione - Funzionario Tecnico	100%	1/5 1/6 4/1 4/2 5/2 6/1 8/1 8/2 10/5 12
	Servizio Patrimonio e Manutenzioni		Tedoldi Vanda	Funzionari e dell'Elevata qualificazione - Funzionario Amministrativo Contabile	70%	1/5 1/6 4/1 4/2 5/2 6/1 9/1 9/2 9/3 9/4 17/1

**SEZIONE III
ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO**

		Ufficio patrimonio	Pezzola Roberta	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile	70%	8/2	
		Ufficio patrimonio	Co' Sonia	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile	100%	1/5 1/6 4/1 4/2 5/2 6/1 9/1 9/2 9/3 9/4	
		Ufficio Manutenzioni	Marchini Armando	Istruttori - Istruttore Tecnico	100%	1/5 1/6 5/2 6/1 10/5	
		Ufficio Manutenzioni	Colombi Tiziano	Operatore esperto - Operatore tecnico esperto	100%	1/5 1/6 5/2 6/1 10/5 12/9	
		Ufficio Manutenzioni	Sola Armando	Operatore esperto - Operatore tecnico esperto	100%	1/5 1/6 5/2 6/1 10/5 12/9	
		Ufficio Manutenzioni	Valsecchi Piermario	Operatore esperto - Operatore tecnico esperto	100%	1/5 1/6 5/2 6/1 10/5 12/9	
	Servizio Edilizia privata, Urbanistica e Ambiente			Gavazzoni Maura	Istruttori - Istruttore Tecnico	100%	1/5 1/6 8/1
		Ufficio Ambiente		Riccardi Giorgio	Istruttori - Istruttore Tecnico	100%	1/6 9/1 9/2 9/3 11/1
		Ufficio Edilizia e urbanistica		Zappa Vanessa	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile	50%	1/6 9/1 9/2 9/3 11/1
Finanziario	Responsabile titolare di incarico EQ		Cucchi Claudia	Funzionari e dell'Elevata qualificazione - Funzionario Amministrativo Contabile	100%	MISSIONE 1 Servizi generali, istituzionali e di gestione PROGRAMMA 3 Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato PROGRAMMA 4 Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali PROGRAMMA 5 Gestione beni demaniali e patrimoniali PROGRAMMA 10 Risorse umane PROGRAMMA 11 Altri servizi generali MISSIONE 20 Fondi e accantonamenti MISSIONE 50 Debito pubblico PROGRAMMA 1 Quota interessi PROGRAMMA 2 Quota capitale	
		Ufficio Ragioneria e Gestione economica personale	Viganò Rossano	Funzionari e dell'Elevata qualificazione - Funzionario Amministrativo Contabile	100%	1/3 1/5 1/10 1/11 20 50	

**SEZIONE III
ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO**

	Servizi Finanziari	Ufficio Ragioneria e Gestione economica personale	Martinuz Francesco	Operatori Esperti - Operatore Amministrativo Esperto	100%	1/3 1/5 1/10 1/11
		Ufficio Ragioneria	Sala Alessandra	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile	50%	1/3 1/5 1/11
		Ufficio Economato	Turotti Daniela	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile	70%	1/3 1/5 1/11 50
	Servizio Tributi	Ufficio Tributi	Lorandi Anna Maria	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile	70%	1/4
	Ufficio Tributi	Moro Mariella	Operatori Esperti - Operatore Amministrativo Esperto	100%	1/4	
Servizi ai Cittadini	Responsabile titolare di incarico EQ		Bettariga Carlotta	Funzionari e dell'Elevata qualificazione - Funzionario Amministrativo Contabile	100%	MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione PROGRAMMA 8 Statistica e sistemi informativi PROGRAMMA 11 Altri servizi generali MISSIONE 4 Istruzione e diritto allo studio PROGRAMMA 1 Istruzione prescolastica PROGRAMMA 2 Altri ordini di istruzione non universitaria PROGRAMMA 6 Servizi ausiliari all'istruzione PROGRAMMA 7 Diritto allo studio MISSIONE 5 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali PROGRAMMA 2 Attività culturali MISSIONE 6 Politiche giovanili sport e tempo libero PROGRAMMA 1 Sport e tempo libero PROGRAMMA 2 Giovani MISSIONE 12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia PROGRAMMA 1 Interventi per l'infanzia e minori PROGRAMMA 2 Interventi per disabilità PROGRAMMA 3 Interventi per anziani PROGRAMMA 4 Interventi per soggetti a rischio esclusione sociale PROGRAMMA 5 Interventi per famiglie PROGRAMMA 7 Programmazione e governo della rete dei servizi
	Servizi Culturali	Ufficio Cultura	Gadinelli Emanuela	Funzionari e dell'Elevata qualificazione - Funzionario Amministrativo Contabile	100%	1/8 1/11 5/2 6/1 6/2
		Biblioteca			100%	1/8 1/11 5/2 6/1 6/2

**SEZIONE III
ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO**

		Politiche giovanili	Quaranta Francesca	Operatori Esperti - Operatore Amministrativo Esperto		
	Servizi Informativi	Ufficio Ced e Transizione digitale	Amighetti Roberto	Funzionari e dell'Elevata qualificazione	70%	1/8 1/11
	Servizi Educativi, Sport e Sociali	Ufficio Sociale	Grandi Mara	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile	100%	12/1 12/2 12/3 12/4 12/5 12/7
		Ufficio Pubblica Istruzione e Sport	Sandrini Greta	Funzionari e dell'Elevata qualificazione - Funzionario Amministrativo Contabile	100%	4/1 4/2 4/6 4/7 6/1 6/2 12/1 12/2 12/3 12/4 12/5 12/7
	Ufficio Pubblica Istruzione e Sport	Tomasoni Valeria	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile	100%	4/1 4/2 4/6 4/7 6/1 6/2 12/1 12/2 12/3 12/4 12/5 12/7	
Affari Generali	Responsabile titolare di incarico EQ		Regazzi Barbara	Funzionari e dell'Elevata qualificazione - Funzionario Amministrativo Contabile	100%	MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione PROGRAMMA 1 Organi istituzionali PROGRAMMA 2 Segreteria generale PROGRAMMA 7 Elezioni, anagrafe, stato civile PROGRAMMA 8 Statistica e sistemi informativi PROGRAMMA 10 Risorse umane PROGRAMMA 11 Altri servizi generali MISSIONE 12 Diritti sociali PROGRAMMA 9 Servizio necroscopico e cimiteriale MISSIONE 13 Tutela della salute PROGRAMMA 7 Ulteriori spese in materia sanitaria
	Servizio Affari Generali	Ufficio Segreteria, Protocollo e Urp	Bucelli Giovanna	Operatori Esperti - Operatore Amministrativo Esperto	100%	1/1 1/2
			Memmola Elisa	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile	50%	1/1 1/2
		Ufficio Risorse Umane	Fassoli Ilaria	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile	100%	1/2 1/10

**SEZIONE III
ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO**

		Ufficio Segreteria, Protocollo e Urp	Cazzuli Paolo	Operatori Esperti - Operatore Amministrativo Esperto	100%	1/2 1/8 1/11
			Viviani Annalisa	Operatori Esperti - Operatore Amministrativo Esperto	100%	1/2 1/11
	Settore Demografici	Ufficio Anagrafe - Stato Civile - Elettorale	Barezzani Gaia Gabriella	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile	100%	1/7 12/9
			Cesareni Gianfranca	Operatori Esperti - Operatore Amministrativo Esperto	70%	1/7
			Gorlani Lidia	Operatori Esperti - Operatore Amministrativo Esperto	100%	1/7
		Ufficio Cimiteri	Roasio Paola	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile	100%	1/7 12/9
Uberti Bianca	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile		100%	1/7		
Attività Produttive e Commercio	Responsabile titolare di incarico EQ		Antonelli Gianfranco	Funzionari e dell'Elevata qualificazione - Funzionario Amministrativo Contabile e Vice Segretario	100%	MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione PROGRAMMA 1 Organi istituzionali MISSIONE 3 Ordine pubblico e sicurezza PROGRAMMA 1 Polizia locale e amministrativa PROGRAMMA 2 Sistema integrato di sicurezza urbana MISSIONE 14 Sviluppo economico e competitività PROGRAMMA 2 Commercio reti distributive, tutela consumatori
	Settore Attività Produttive Commercio	Ufficio Commercio e Suap	Mondini Luisa	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile	100%	14/2
		Ufficio Patrocini e rapporti con Associazioni	Previtali Cristina	Funzionari e dell'Elevata qualificazione - Funzionario Amministrativo Contabile	100%	3/1 3/2 14/2

**SEZIONE III
ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO**

Polizia Locale	Responsabile EQ - Comandante Polizia Locale	Zana Marco	Funzionario e dell'Elevata qualificazione - Funzionario Polizia Locale	100%	Funzione trasferita all'Unione BBO 3/1 3/2
	Ufficio Polizia Locale	Losi Nicola	Istruttori - Agente P.L.	100%	3/1 3/2
		Dell'Amico Gabriele	Istruttori - Agente P.L.	100%	3/1 3/2
		Fava Anna	Istruttori - Agente P.L.	100,00%	3/1 3/2
		Guaschi Daniele	Istruttori - Agente P.L.	97,22%	3/1 3/2
		Mariani Marco	Istruttori - Agente P.L.	100%	3/1 3/2
		Masucci Emanuele	Istruttori - Agente P.L.	100%	3/1 3/2
Merlini Ivo	Istruttori - Agente P.L. / Aspettativa sindacale	100%	3/1 3/2		

III.3.4 Le modalità di calcolo della spesa per categoria

Partendo dal recente rinnovo contrattuale previsto dal CCNL Funzioni Locali, sottoscritto in data 16/11/2022, per ciascuna categoria giuridica di ingresso, con esclusione degli emolumenti imputabili ai vari fondi del salario accessorio, gli importi sono rappresentati dalla seguente tabella:

AREA	EX CATEGORIA	SPESA ANNUA TEORICA
AREA OPERATORI	A	€ 25.471,26
AREA OPERATORI ESPERTI	B1 di accesso	€ 26.431,64
	B3 di accesso	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	€ 29.706,50
	C Polizia Locale	€ 31.386,78
AREA DEI FUNZIONARI	D1	€ 32.233,06
	D1 Polizia Locale	€ 33.913,34

III.3.5 I Piani del fabbisogno di personale 2021 – 2022 -2023: lo stato di attuazione

La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023 è stata approvata con delibera G.C. n. 250 del 7/12/2020, successivamente aggiornata con delibera di G.C. n. 17 dell'8 febbraio 2021 e n. 172 del 20 settembre 2021. Sul programma di fabbisogno del personale l'Organo di Revisione ha formulato il proprio parere, ai sensi dell'art. 19 della L. 448/2001.

Per il triennio 2022-2024 la programmazione del fabbisogno di personale è stata approvata con delibera G.C. n. 260 del 20/12/2021, successivamente aggiornata con delibera di G.C. n. 115 del 13/06/2022 e n. 190 del 28/09/2022. Sul programma di fabbisogno del personale l'Organo di Revisione ha formulato il proprio parere, ai sensi dell'art.19 della L. 448/2001.

Per il triennio 2023-2025 la programmazione del fabbisogno di personale è stata approvata con delibera G.C. 278 del 27/12/2022 successivamente aggiornato con delibera G.C. n. 164 dell'1/08/2023, delibera di G.C. n. 305 del 18/12/2023, n. 6 del 10/01/2024 e n. 52 del 25/03/2024. L'Organo di Revisione ha formulato il proprio parere, ai sensi dell'art.19 della L. 448/2001.

Si riporta di seguito lo schema riepilogativo sullo stato di avanzamento delle assunzioni relative

alla programmazione degli anni precedenti.

PIANO FABBISOGNO 2021

Delibera di Giunta Comunale n. 250 del 07.12.2020, integrata con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 08.02.2021 e con deliberazione della Giunta Comunale n. 172 del 20.09.2021

CAT.	%	PROFILO	ASSUNZIONI PROGRAMMATE	ASSUNZIONI EFFETTUATE	AREA DI DESTINAZIONE	MOBILITA' O CONCORSO	STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2021	ASSUNZIONI DA REALIZZARE NEL 2022
D1	100%	Istruttore Direttivo	2	1	Area Servizi Generali	Concorso	Determina 470 del 24/09/2021 approvazione bando - assunzione effettuata nel 2022	1
				1	Area Finanziari	Mobilità	Delibera G.C. 269 del 27/12/2021 di assunzione mediante mobilità di n. 1 unità (mobilità art. 30 D.Lgs. 165/2001)	0
TOTALE D			2	1				1
C1	100%	Istruttore Tecnico	1	0	Area Tecnica	Concorso/ mobilità		1
TOTALE C			4	2				2
B3	100%	Collaboratore Amministrativo	2	0	Area Servizi Generali Area Servizi ai cittadini	Concorso/ mobilità		2
TOTALE B3			2	0				2
TOTALE ANNO 2021			8	3				5

Programmazione Tempo determinato

**SEZIONE III
ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO**

CAT.	%	PROFILO	ASSUNZIONI PROGRAMMATE	ASSUNZIONI EFFETTUATE	AREA DI DESTINAZIONE	MOBILITA' O CONCORSO	STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2021	ASSUNZIONI DA REALIZZARE NEL 2022
C1	50%	Istruttore Tecnico	1	1	Area tecnica - Edilizia Urbanistica	Scorrimento graduatoria di altro Comune	Determina n. 409 del 26.08.2021	0
TOTALE C			1	1				0

PIANO FABBISOGNO 2022

Delibera di Giunta Comunale 260 del 20/12/2021, integrata con Delibera Giunta Comunale n. 115 del 13/06/2022 e con Delibera Giunta Comunale n. 190 del 28/09/2022

CAT.	%	PROFILO	ASSUNZIONI PROGRAMMATE	ASSUNZIONI EFFETTUATE	AREA DI DESTINAZIONE	MOBILITA' O CONCORSO	STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2022	ASSUNZIONI DA REALIZZARE NEL 2023
D1	100%	Istruttore Direttivo Amministrativo	1 programmata anche nel 2021	1	Servizi Generali	Concorso bandito con DT 470 del 24/09/2021 - DT di approvazione graduatoria n. 95 del 04/03/2022	Determina di assunzione di n. 1 unità n. 102 del 07/03/2022	0
			1	1	Istruzione	Determina di approvazione graduatoria 95 del 04/03/2022 Scorrimento graduatoria	Det. di assunzione di n. 1 unità n. 289 del 16.06.2022	0
	100%	Istruttore Direttivo tecnico	1	0	Area tecnica	Interpello Provincia di Brescia	Non presentato per assenza di candidati validi	1
TOTALE D			3	2				1
C1	100%	Istruttore Tecnico	1	0	Tecnica Edilizia Urbanistica	Concorso/Mobilità	Bando di concorso non approvato	1
C1	70%	Istruttore Amministrativo	1	0	Demografici	Interpello Provincia di Brescia	Procedura non Conclusa	1
	50%	Istruttore Amministrativo Contabile	1	0	Commercio e Attività Produttive	Scorrimento graduatoria altro comune	Assunzione avvenuta nel 2023 Determina n. a2 del 19/04/2023	1
TOTALE C			3	0				3
TOTALE ANNO 2022			6	2				4

**SEZIONE III
ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO**

Programmazione Tempo determinato

CAT.	%	PROFILO	ASSUNZIONI PROGRAMMATE	ASSUNZIONI EFFETTUATE	SETTORE DESTINAZIONE	MOBILITA' O CONCORSO	STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2022	ASSUNZIONI DA REALIZZARE NEL 2023
C1	50%	Istruttore Tecnico	1	1	Tecnica Edilizia Urbanistica	Scorrimento graduatoria di altro Comune	Determina n. 524 del 30/09/2022	0
TOTALE C			1	1				0

PIANO FABBISOGNO 2023

Delibera di Giunta Comunale n. 278 del 27/12/2022 integrata con Delibera di Giunta Comunale n. 164 del 01/08/2023 e con Delibera Giunta Comunale n. 305 del 18/12/2023

%	AREA CONTRATTUALE	ASSUNZIONI PROGRAMMATE	ASSUNZIONI EFFETTUATE	SETTORE DESTINAZIONE	MOBILITA' CONCORSO	STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2023	ASSUNZIONI DA REALIZZARE NEL 2024
100%	Funzionario Tecnico	1	0	Area tecnica	Concorso	Determina 297 del 08/05/2023 approvazione bando – concorso non ha prodotto graduatoria	Nella programmazione 2024 non è stata reinserita l'assunzione del Funzionario Tecnico
100%	Funzionario Tecnico	1	0	Area tecnica	Progressione verticale	/	1
100%	Funzionario Polizia Locale	1	0	Polizia locale	Concorso	/	/
100%	Funzionario Polizia Locale	1	1	Polizia locale	Progressione verticale	Determina 472 del 24/07/2023 di approvazione graduatoria progressioni	0
100%	Funzionario Amministrativo Contabile	2	0	Cultura	Concorso	Determina 826 del 05/12/2023 di approvazione della graduatoria. L'unica vincitrice non ha accettato	2
TOTALE FUNZIONARI		6	1				3
100%	Agente Polizia Locale	1	1	Polizia Locale	Concorso	Determina n. 813 del 30/11/2023 di approvazione della	0

**SEZIONE III
ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO**

						graduatoria Determina n. 860 del 13/12/2023 di assunzione di n. 1 unità 100%	
50 %	Agente Polizia Locale	1	1	Polizia Locale	Concorso	Determina n. 813 del 30/11/2023 di approvazione della graduatoria Determina n. 927 del 27/12/2023 di assunzione di n. 1 unità 50%	0
10 0 %	Istruttore Tecnico	2	0	Lavori Pubblici Edilizia Privata	Concorso	Procedura concorsuale non avviata nel 2023 ma esperita nel 2024	2
10 0 %	Istruttore Amministrativo	1	0	Risorse Umane	Concorso	Procedura concorsuale non avviata nel 2023 ma esperita nel 2024 e conclusa con assunzione determina n. 273 del 20.05.2024	/
50 %	Istruttore Amministrativo Contabile	1 Programmata anche nel 2022	1	Commercio e Attività Produttive	Scorrimento graduatoria altro comune	Assunzione con Determina n. 26 del 19/04/2023	/
10 0 %	Istruttore Amministrativo Contabile	1	1	Edilizia privata	Scorrimento graduatoria altro Comune	Assunzione con Determina n. 65 del 06/10/2023	/
TOTALE ISTRUTTORI		7	5				2
10 %	Operatore Esperto Amministrativo	Incremento orario (da 90% a 100%)	Effettuato	Protocollo			
TOTALE OPERATORI ESPERTI		1	1				0
TOTALE ANNO 2023 NUOVE ASSUNZIONI		13	6				5
INTEGRAZIONI ORARIE		1	1				0

Programmazione di personale appartenente alle categorie protette, di cui alla Legge 12 marzo 1999 n. 68.

Nessuna.

Programmazione Tempo determinato

area	%	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE	ASSUNZIONI PROGRAMMATE	ASSUNZIONI EFFETTUATE	SETTORE DESTINAZIONE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2023	ASSUNZIONI DA REALIZZARE NEL 2024
	70%	Tirocinio con centro per impiego per 7 mesi 01-01-2023 - 31-07-2023	1	1	Cultura	Tirocinio con centro per impiego	Dt 343 del 14/07/2022	0
ISTRUTTORI	50%	Tempo determinato Categoria C tempo parziale UTC per 3 mesi 01-01-2023 - 31-03-2023	1	1	Edilizia privata	Scorrimento graduatoria	Dt 524 del 30/09/2022	0
		Tempo determinato Polizia Locale Istruttori per 5 mesi 01-08-2023 - 31-12-2023 Proroga fino al 31.07.2024	3	3	Polizia Locale	Scavalco eccedenza	Dt 521 del 03/08/2023	0
FUNZIONARI	25%	Tempo determinato Funzionario amministrativo 18/12/2023-30/03/2024 Proroga sino al 30.05.2024	1	1	Pubblica istruzione	Scavalco eccedenza + convenzione	Dt 924 del 22/12/2023	0
	33,33%	Tempo determinato Funzionario Amministrativo contabile decorrenza prevista dal 17.01.2024 al 16.07.2024	1	0	Cultura	Scavalco eccedenza	Dt 19 del 16/01/2024	1
TOTALE ANNO 2023			7	6				1

III.3.6. Il quadro dei vincoli assunzionali e della spesa di personale

**SEZIONE III
ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO**

La vigente normativa, come già anticipato, prevede che non possono procedere ad assunzioni di personale di qualsiasi tipo, le Amministrazioni che:

- 1) non hanno conseguito un risultato di competenza non negativo come risultante dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto di gestione (art. 1 comma 821 D.Lgs. 30/12/2018 n. 145);
- 2) non hanno ridotto le spese di personale rispetto al valore medio del triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 3) non hanno effettuato la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale o situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.);
- 4) non hanno approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 5) non hanno adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);
- 6) non hanno rispettato gli obblighi previsti in materia di certificazione del credito (art. 9 comma 3-bis D.L. 29/11/2008 n. 185);
- 7) non hanno rispettato gli obblighi previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato (art. 9, comma 1 quinquies D.L. 113/2016 come modificato dall'art. 1, comma 904 D.Lgs. n. 145/2018).

Con riferimento al parametro di virtuosità di cui al **punto 1)**, giova ribadire che, conformemente alle disposizioni abrogative introdotte dalla legge di bilancio 2019, così come specificato nella circolare del 14/02/2019 del MEF n. 3, a decorrere dall'esercizio 2019, cessano di avere applicazione, per le regioni a statuto speciale, le province autonome e gli enti locali, le sanzioni conseguenti al mancato rispetto del saldo non negativo dell'anno 2018 e dell'equilibrio di bilancio a decorrere dall'anno 2019.

Il Comune di Orzinuovi ha comunque rispettato il pareggio di bilancio, ai fini dei vincoli di finanza pubblica, per l'esercizio finanziario 2023, come desumibile dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al Rendiconto di Gestione 2023 (allegato 10 del D.Lgs. 118/2011).

Con riferimento al parametro di virtuosità di cui al punto 2), si evidenzia che la spesa di personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e delle indicazioni della circolare n. 9 del 17 febbraio 2006 della

Ragioneria Generale dello Stato), ha avuto il seguente andamento negli anni 2011-2012-2013, registrando, pertanto, un valore medio riferito al triennio pari a € 1.753.467,19.

	2011	2012	2013
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013	€ 1.753.467,19		

Come si evince dalla "Relazione dell'organo di revisione al rendiconto per l'esercizio finanziario 2023", la spesa di personale riferita all'anno 2023, (**pari a € 1.438.607,04**) rientra nei limiti previsti dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e risulta, pertanto, rispettato il parametro di cui al precedente **punto 2)**.

Con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai punti **da 3) a 5)**:

- la ricognizione annuale delle eccedenze ha evidenziato – come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Responsabili dell'Ente agli atti dell'Ufficio Risorse Umane – che presso il Comune di Orzinuovi non risultano, per l'anno 2024, eccedenze di personale;
- il Comune di Orzinuovi ha approvato, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 277 del 27/12/2022, il Piano triennale delle azioni positive del Comune di Orzinuovi per gli anni 2023-2025;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 1 dell'8 gennaio 2024 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione triennio 2024/2026.

Con riferimento, infine, ai parametri di virtuosità di cui ai punti **da 6) e 7)**, risultano rispettate le condizioni previste dalla vigente normativa.

- Bilancio di previsione 2024/2026 approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 52 del 23/12/2023;
- Rendiconto anno 2023 approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 11 del 08/04/2024;
- Bilancio consolidato anno 2022 approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 31 del 29/09/2023.

1. Non hanno conseguito un risultato di competenza non negativo come risultante dal prospetto dell'averifica degli equilibri allegato al rendiconto di gestione (art. 1 comma 821 Lg. 30/12/2018 nr. 145) Conformemente alle disposizioni abrogative introdotte dalla legge di bilancio 2019, così come specificato nella circolare del 14/02/2019 del MEF nr. 3, a decorrere dall'esercizio 2019, cessano di avere applicazione, per le regioni a statuto speciale, le province autonome e gli enti locali, le sanzioni conseguenti al **mancato rispetto del saldo non negativo dell'anno 2018 e dell'equilibrio di bilancio a decorrere dall'anno 2019.**

1. Il Comune di Orzinuovi ha comunque rispettato il pareggio di bilancio, ai fini dei vincoli di finanza pubblica, per l'esercizio finanziario 2023, come desumibile dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al Rendiconto di Gestione 2023 (allegato 10 del D.Lgs. 118/2011).

2. *Non hanno ridotto le spese di personale rispetto al valore medio del triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296)*

2. Si evidenzia che la spesa di personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e delle indicazioni della circolare n. 9 del 17 febbraio 2006 della Ragioneria Generale dello Stato), ha avuto il seguente andamento negli anni 2011- 2012-2013, registrando, pertanto, un valore medio riferito al triennio pari a **€ 1.753.467,19.**

Come si evince dalla "Relazione dell'organo di revisione al rendiconto per l'esercizio finanziario 2023", la spesa di personale riferita all'anno 2023, (**pari a € 1.438.607,04**) rientra nei limiti previsti dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e risulta, pertanto, rispettato il parametro di cui al precedente punto 2).

3. Non hanno effettuato la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale o situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.)

3. La ricognizione annuale delle eccedenze ha evidenziato che presso il Comune di Orzinuovi non risultano, per l'anno 2024, eccedenze di personale.

4. *Non hanno approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)*

5. il Comune di Orzinuovi ha approvato, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 277 del 27/12/2022 il Piano triennale delle azioni positive del Comune di Orzinuovi per gli anni 2023/2025.

<p>6. Non hanno adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150)</p>
<p>6. Con Deliberazione di G.C. n. 1 dell'8 gennaio 2024 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024/2026.</p>
<p>7. <i>Non hanno rispettato gli obblighi previsti in materia di certificazione del credito (art. 9 comma 3-bis D.L. 29/11/2008 nr. 185)</i></p>
<p>7. Il Comune di Orzinuovi ha rispettato gli obblighi di certificazione del credito come da pubblicazione dei dati sul portale Mef e sul sito istituzionale dell'Ente - Amministrazione Trasparente.</p>
<p>8. <i>Non hanno rispettato gli obblighi previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato (art. 9, comma 1 quinquies D.L. 113/2016 come modificato dall'art. 1, comma 904 D.Lgs. 145/2018)</i></p>
<p>8. Il Comune di Orzinuovi ha approvato il bilancio di previsione 2024-2026 con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 52 del 23/12/2023, il rendiconto di gestione anno 2023 con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 dell'8/04/2024 ed il Bilancio consolidato 2022 con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 29/09/2023.</p>

III.3.7. Il calcolo della capacità assunzionale 2024 – 2026

III.3.7.1 Il quadro normativo di riferimento

Gli Enti Locali per oltre un decennio sono stati sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale è stata fortemente condizionata dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Il risultato che ne è conseguito, su sistema - paese, è stata una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

Ai fini di consentire agli Enti Locali di disporre di strumenti che possano assicurare il mantenimento dei livelli qualitativi dei servizi offerti, è stata avviata negli ultimi anni la revisione delle principali fonti normative che regolano il processo di programmazione del fabbisogno di personale, da ultimo riformate dal D. Lgs. 75/2017. In attuazione dell'art. 17 comma 1 lett. Q) della legge delega, che stabilisce il principio del "progressivo superamento della dotazione

organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità”.

In tale contesto è intervenuto il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) che all’articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento dei vincoli assunzionali fondati sul turn-over e l’introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, come di seguito meglio specificato:

- **L’art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34**, nel testo risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dall’art. 1, comma 853, lett. a), b), e c), della legge 27 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni, stabilendo che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.*
- *Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore..”.*
- **Il Decreto 17 marzo 2020** del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e Finanze ed il Ministro dell’Interno ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle

entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, ed ha individuato le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

- **In data 8 giugno 2020** è stata emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze ed il Ministero dell'Interno, **la circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019** in materia di assunzioni di personale che ha fornito puntuali indicazioni applicative relative al citato Decreto attuativo.

III.3.7.2 Calcolo incidenza rispetto al valore soglia

I residenti del Comune di Orzinuovi sono 12.492, pertanto l'Amministrazione si colloca nella fascia demografica tra 10.000 e 59.999 abitanti, per i quali è previsto un valore soglia pari al 27% del rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti. Il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti è inferiore al valore soglia, così come di seguito rappresentato:

Entrate Correnti

ENTRATE CORRENTI	RENDICONTO 2020	RENDICONTO 2021	RENDICONTO 2022
titolo 1	6.128.276,08	6.979.787,78	7.177.266,29
titolo 2	2.715.969,15	2.251.425,20	3.169.460,60
titolo 3	1.537.029,38	1.785.078,99	1.969.074,71
Totale	10.381.274,61	11.016.291,97	12.315.801,60
MEDIA ENTRATE 2020- 2022	11.237.789,39		

FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' - assestato 2022			733.400,00
MEDIA ENTRATE 2020-2022 AL NETTO FCDE			10.504.389,39

SPESA DI PERSONALE		
Denominazione	Codici di bilancio	Rendiconto 2022
Redditi da lavoro dipendente	-U.1.01.00.00.000	1.884.865,10
	-U1.03.02.12.999	2.250,00
TOTALE		1.887.115,10

RAPPORTO % SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	
PIANO TRIENNIO FABBISOGNI PERSONALE	PTFP 2024/2026 RENDICONTO 2022
Numeratore (SPESE DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO)	1.887.115,10
Denominatore (MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE)	10.504.389,39
Percentuale	17,97%

III.3.7.3 Potenziale capacità assunzionale

In base al secondo comma **dell'art. 4 del D.M. del 17/03/2020**, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia.

Ai sensi dell'art. 5 del D.M. su menzionato, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'articolo 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'articolo 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente tabella, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'articolo 4 comma 1:

NUMERO ABITANTI	
Numero abitanti al	31.12.2023
	12.492

TABELLE DEL DM 17 MARZO 2020 DA VISIONARE PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIADI RIFERIMENTO DELL'ENTE

FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3	TABELLA 2				
		VALORE SOGLIA	VALORE SOGLIA	2020	2021	2022	2023	2024
A	0-999	29,50%	33,50%	23%	29%	33%	34%	35%
B	1000-1999	28,60%	32,60%	23%	29%	33%	34%	35%
C	2000-2999	27,60%	31,60%	20%	25%	28%	29%	30%
D	3000-4999	27,20%	31,20%	19%	24%	26%	27%	28%
E	5000-9999	26,90%	30,90%	17%	21%	24%	25%	26%
F	10.000-59.999	27,00%	31,00%	9%	16%	19%	21%	22%
G	60000-249999	27,60%	31,60%	7%	12%	14%	15%	16%
H	250000-1499999	28,80%	32,80%	3%	6%	8%	9%	10%
I	1500000>	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

IL COMUNE DI ORZINUOVI SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1

IN ATTUAZIONE DEL D.M. 17/03/2020 (ALLE NORME ATTUALMENTE VIGENTI), DAL 2025 NON SI APPLICA LA TABELLA 2

**SEZIONE III
ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO**

APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022
Numeratore	1.887.115,10
Denominatore	10.504.389,39
Percentuale Tabella 1	27,00%
Valore massimo teorico	949.070,04
TOTALE TABELLA 1	2.836.185,14

APPLICAZIONE TABELLA 2	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022
Spese di personale 2018	1.748.645,20
Percentuale di Tabella 2	22%
Valore massimo teorico	384.701,94
TOTALE TABELLA 2	2.133.347,14

RESTI DEI CINQUE ANNI ANTECEDENTI AL 2020	177.307,55
--	-------------------

VERIFICA PREFERENZA RESTI O SPAZI TABELLA 2	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022
TOTALE CON DEROGA RESTI ASSUNZIONALI	1.925.952,75
<i>di cui resti</i>	177.307,55
Spese di personale 2018	2.133.347,14
<i>di cui maggiori spazi</i>	384.701,94
ESITO: PREFERENZA TABELLA 2	2.133.347,14

MAGGIORI SPAZI IN APPLICAZIONE DI TABELLA 2	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022
Somma per assunzioni IN PIU' a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA	384.701,94

SPESA MASSIMA OBIETTIVO	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022
Spese di personale (ultimo rendiconto o 2018)	1.748.645,20
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	384.701,94
VALORE "SOGLIA" DA NON SUPERARE	2.133.347,14

SPESA PERSONALE PRESUNTIVA ANNO 2024 (assunti a tempo indeterminato al 1° gennaio 2024)	1.899.091,71
SPAZI PER ULTERIORI ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024	234.255,43

Si evidenzia, infine, che l'art. 7 del Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 prevede che la **maggior spesa** per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 **non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562**, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

MAGGIORE SPESA DEDUCIBILE C. 557 (ART. 7 C. 1 D.M. 17/03/2020)	150.446,51
---	-------------------

III.3.7.4 Previsione Cessazioni 2024/2026

**SEZIONE III
ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO**

Nel corso dell'anno 2024 si verificheranno le seguenti cessazioni:

ANNO	CESSAZIONI
2024	2

Tenuto conto delle informazioni in possesso dell'Amministrazione in merito al personale che matura il diritto alla pensione, nonché in base a dati statistici sull'incidenza delle cessazioni per dimissioni volontarie, sono state preventivate nel triennio le seguenti cessazioni:

ANNO	CESSAZIONI
2024	n. 2 unità Area Istruttori (Riccardi e Pezzola)
2025	n. 1 unità Area Funzionari EQ (Delindati) n. 1 unità Area Operatori Esperti (categoria protetta Viviani)
2026	/
TOTALE	n. 4

III.3.7.5 La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024 – 2026

La programmazione del fabbisogno di personale è stata predisposta previa rilevazione del fabbisogno presso i settori dell'Ente, i quali hanno:

- indicato, ai sensi dell'art. 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il contingente di personale necessario allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (documentazione agli atti del Servizio personale);
- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 6, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti del Servizio personale, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono, con riferimento alla programmazione degli anni 2024 e 2025 quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale a

tempo indeterminato.

III.3.8. Piano triennale delle assunzioni 2024-2026

La manovra occupazionale per il triennio 2024-2026 è orientata alle direttrici di seguito indicate:

- Garantire, in coerenza con le linee programmatiche di mandato dell'Amministrazione Comunale, i servizi al cittadino e la continuità dei servizi comunali;
- Garantire un organico sufficiente a garantire il corretto funzionamento degli uffici comunali;
- Adeguare le assunzioni al nuovo sistema di aree previste dal CCNL 16.12.2022.

COMUNE DI ORZINUOVI

PIANO FABBISOGNI DEL PERSONALE 2024/2026 APPROVATO CON DELIBERA N. 70 DEL 15/04/2024

NUM.	AREA	PROFILO	% RAPPORTO	PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO	PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO DETERMINAT O	NUOVE ASSUNZIONI 2024 A TEMPO INDETERMINATO	NUOVE ASSUNZIONI 2024 A TEMPO DETERMINATO	TOTALE PERSONALE TEMPO INDETERMINATO	TOTALE PERSONALE TEMPO DETERMINAT O	SPESA PER ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO	SPESA PER ASSUNZIONI TEMPO DETERMINAT O
1	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI TOTALE	Operatore Amministrativo esperto	50	1	0	0	0	1	0		
2		Operatore Amministrativo esperto	70	1	0	0	0	1	0		
3		Operatore Amministrativo esperto	100	6	0	0	0	6	0		
4		Operatore Tecnico esperto	100	3	0	0	0	3	0		
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI				11	0	0	0	11	0	0	0
5	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo- Contabile	100	8	0	0	0	8	0		
6		Istruttore Amministrativo- Contabile	70	3	0	0	0	3	0		
7		Istruttore Amministrativo- Contabile	50	1	0	0	0	1	0		

**SEZIONE III
ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO**

8		Nuova Assunzione Istruttore Amministrativo-Contabile	100	0	0	0	0	1	0	29.706,50 €	
9		Istruttore Tecnico	100	4	0	2	0	4	0	59.413,00 €	
10		Agente Polizia Locale	100	6	0	0	0	6	0		
11		Agente Polizia Locale	50	1	0	0	0	1	0		
12		Agente Polizia Locale	2,5 ore settimanali scavalco eccedenza sino al 31.07.2024	0	0	0	2	0	2		€ 5.700,00
TOTALE AREA ISTRUTTORI				23	0	0	0	24	2	€ 89.119,50	€ 5.700,00
13	AREA DEI FUNZIONARI	Funzionario Amministrativo-Contabile	100	3	0	0	0	3	0		
14		Funzionario Amministrativo-Contabile	70	1	0	0	0	1	0		
15		Funzionario Amministrativo-Contabile	5 ore settimanali convenzione 4 ore scavalco eccedenza sino al 30.05.2024	0	1	0	0	0	1		€ 3.800,00

**SEZIONE III
ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO**

16		Funzionario Amministrativo-Contabile	12 ore settimanali scavalco eccedenza sino al 16.07.2024	0	0	0	0	0	1	€ 8.000,00
17		Nuova Assunzione N. 2 Funzionario Amministrativo - Contabile	100	0	0	2	0	0		€ 64.466,12
18		Funzionario Tecnico	100	1	0	0	0	1	0	
19		Funzionario Tecnico Progressione verticale	100	0	0	1	0	0	0	€ 2.526,56
20	AREA DEI FUNZIONARI TITOLARI	Funzionario Amministrativo-Contabile	100	4	0	0	0	4	0	
21		Funzionario Tecnico	100	1	0	0	0	1	0	
22		Funzionario di Polizia Locale	100	1	0	0	0	1	0	
TOTALE AREA FUNZIONARI				11	1	3	0	11	2	66.992,68 € 11.800,00 €
TOTALE GENERALE				45	1	3	0	46	4	€ 156.112,18 € 17.500,00

**SEZIONE III
ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO**

III. 3.8.1.1 Anno 2024 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2024 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato per una spesa annua pari a € 156.112,18 secondo quanto segue:

Personale di comparto

AREA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
ISTRUTTORI	1 Settore Affari Generali (ufficio risorse umane) in sostituzione di pensionamento	€ 89.119,50
	2 Settore Tecnico	
FUNZIONARI	2 Settore Servizi ai Cittadini (ufficio cultura e ufficio istruzione) in sostituzione di personale cessato	66.992,68 €
	Progressione verticale Settore Tecnico	
TOTALE		€ 156.110,18

La suddetta programmazione potrebbe prevedere variazioni del mix di profili professionali nel rispetto comunque della programmazione dei contingenti per categoria.

III.3.8.1.2 Anno 2025 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2025 non è ancora prevista l'acquisizione del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

III.3.8.1.3 Anno 2026 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2026 non è ancora prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

III.3.8.2 Modalità di reclutamento

Di seguito si riportano i concorsi in fase di svolgimento banditi a valere sulla programmazione degli anni precedenti ed i nuovi concorsi programmati a partire dalla prima annualità del piano 2024 – 2026.

Procedure concorsuali in atto bandite sui precedenti Piani Occupazionali: Nessuna

Procedure concorsuali da bandire sui precedenti Piani Occupazionali: Nessuna

Nuovi concorsi che si intendono bandire dall'anno 2024: da definire

Dal punto di vista metodologico le principali innovazioni della nuova tornata contrattuale, all'esito della esperienza e delle sperimentazioni condotte anche nell'ultimo anno, riguardano

1. L'orientamento della selezione, per profili di competenza, alle attitudini ed alle capacità dei candidati in aggiunta alle conoscenze ed alle competenze tecniche;
2. L'utilizzo delle modalità digitali per lo svolgimento dei concorsi pubblici, in affiancamento o insostituzione delle modalità in presenza;
3. La costruzione della scheda profilo da parte delle direzioni committenti in termini di attività da svolgere, competenze e capacità richieste.

Il CCNL 2019-2021, ed in particolare l'entrata in vigore dall'1 aprile 2023, del nuovo ordinamento professionale, avrà un importante impatto su tutte le procedure di reclutamento, in ragione del nuovo sistema di classificazione.

A questa importantissima novità, si affianca anche la necessità di adeguare le procedure selettive all'obbligo normativo, **a partire dal 31 maggio 2023, di utilizzo del solo Portale unico del reclutamento "InPa" per la pubblicazione di bandi e avvisi, nonché per la ricezione delle candidature.**

In sintesi, l'attuazione del piano triennale 2024/2026 avverrà mediante:

- scorrimento di graduatorie vigenti;
- espletamento delle procedure di mobilità volontaria;
- procedure selettive/concorsi, anche sperimentando per profili qualificati procedure orientate alla valutazione delle attitudini, oltre che delle competenze e delle capacità;

- mobilità tra enti ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001;
- procedure di reclutamento speciale, mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento;
- assunzioni di personale in ottemperanza agli obblighi di cui alla Legge n. 68/1999;
- eventuali ricostituzioni dei rapporti di lavoro e riconversione a tempo pieno dei rapporti di lavoro atempo parziale in conformità alla normativa vigente.

III.3.8.3. Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2024-2026

A termini dell'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...".

Nessuna assunzione prevista.

III.3.8.4 Le assunzioni del personale di comparto

Per il triennio 2024-2026 si prevede di procedere alle assunzioni di personale di comparto con lavoroflessibile per rispondere a esigenze di:

- Mantenimento degli standard quantitativi e qualitativi di servizio;
- Sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto;
- Altre esigenze di carattere eccezionale o temporaneo.

III.3.8.5 Vincoli normativi (art. 9 comma 28 D.L. 78/2010)

Vincoli di natura finanziaria	Riferimenti	Note
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	art. 9 comma 28 D.L. n. 78/2010; Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.	modifiche introdotte dal D.L. n. 90/2014

LAVORO FLESSIBILE		
ANNO	PROGRAMMAZIONE	IMPORTO
2024	Tempo determinato Polizia Locale Istruttori 01-01-2024 – 31-01-2024	€ 1.200,00
	Tempo determinato Funzionario Amministrativo contabile 01-01-2024 – 30-05-2024	€ 3.800,00
	Tempo determinato Funzionario Amministrativo contabile dal 17.01.2024 al 16.07.2024	€ 8.000,00
	Tempo determinato Polizia Locale Istruttori 01-02-2024 – 31-07-2024	€ 4.500,00
	TOTALE	€ 17.500,00
LIMITE SPESA ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO (ART. 9 C. 28 D.L. 78/2010)		€ 20.492,64;
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale (in termini assoluti)		SI
Margine di spesa ancora sostenibile		€ 2.992,64

L'organigramma dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio per le categorie protette di cui alla L. 12/03/1999, n. 68, come da situazione sotto indicata alla data del 31/12/2023:

Numero lavoratori (base di computo art. 18)	35
Quota di riserva disabili	1
Quota di riserva art. 18	0
N. posizioni esonerate	0
N. disabili in forza (L. 68/99 art. 1)	2
N. categorie protette in forza (L. 68/99 art. 18)	0
N. di cui in forza al 17.01.2000	0
Quota esuberi articolo 18	0
N. scoperture disabili (L. 68/99 art. 1)	0
N. scoperture categorie protette (L. 68/99 art. 18)	0
Sospensioni in corso	Nessuna

* N° lavoratori base di computo (art. 3): n. 35 (esclusa dirigenza, categorie riservatarie e con riproporzionamento del personale part-time)

III.3.8.6 Programmazione della spesa di personale per il triennio 2024-

**SEZIONE III
ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO**

2026
III.3.8.7 Verifica del rispetto dei limiti di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006

Le spese di personale, come definite dall'art. 1 commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, coerentemente alle acquisizioni di personale contemplate nel presente atto sono le seguenti:

VOCE	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Spesa personale - 101 (cap retribuzioni, oneri, inail, diritti rogito, previd complement)	1.871.550,00	1.862.400,00	1.862.400,00
rimborso a ministero costo segretario o comando da altri enti	2.500,00	0,00	0,00
progettazioni interne e incentivi imu	65.000,00	65.000,00	65.000,00
irap su progettazioni (a carico del Comune)	5.100,00	5.100,00	5.100,00
Spesa personale produttività - 101 (cap 3380 fondo tratt accessorio e cap 3400 oneri)	201.500,00	212.500,00	212.500,00
Straordinario elettorale e censimento - 101	13.400,00	14.200,00	1.000,00
FPV Produttività - reiscrizioni imputate esercizio successivo	105.000,00	105.000,00	105.000,00
FPV Oneri - reiscrizioni imputate esercizio successivo	25.000,00	25.000,00	25.000,00
accantonamento rinnovi contrattuali	0,00	30.000,00	30.000,00
Buoni Pasto - 103	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Spese per missioni -103	1.000,00	1.000,00	1.000,00
Spese per formazione - 103	10.000,00	7.000,00	7.000,00
IRAP - 102	105.350,00	105.800,00	105.800,00
Irap su produttività - 102	14.000,00	14.700,00	14.700,00
Irap straordinario elettorale e censimento - 102	1.000,00	1.000,00	100,00
FPV Irap - reiscrizioni imputate esercizio successivo	9.000,00	9.000,00	9.000,00

**SEZIONE III
ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO**

Lavoro flessibile, incarichi, LSU ecc - 103	0,00	0,00	0,00
Irap lavoro flessibile - 102	0,00	0,00	0,00
TOTALE (A)	2.439.400,00	2.467.700,00	2.453.600,00
Quota spesa giuridica Unione BBO	338.069,08	319.209,07	319.209,07
	2.777.469,08	2.786.909,07	2.772.809,07
a detrarre			
FPV in entrata	127.200,00	139.000,00	139.000,00
Spese per missioni	1.000,00	1.000,00	1.000,00
Spese formazione	10.000,00	7.000,00	7.000,00
Rimborsi per personale in convenzione	112.750,00	109.000,00	109.000,00
Spese per consultazioni elettorali	21.000,00	15.000,00	1.000,00
Rimborso personale comandato Unione servizi trasferiti e altri enti comando	311.000,00	288.000,00	288.000,00
Spese personale categorie protette	29.695,00	29.695,00	29.695,00
Rinnovi contrattuali	196.884,46	196.884,46	196.884,46
accantonamento rinnovi contrattuali	0,00	30.000,00	30.000,00
Irap rinnovi contrattuali	11.981,04	11.981,04	11.981,04
Diritti di rogito segretario con oneri e irap	21.400,00	21.400,00	21.400,00
Spese per progettazioni interne / Imu	65.000,00	65.000,00	65.000,00
Totale detrazioni	907.910,50	913.960,50	899.960,50
TOTALE SPESA PERSONALE (B)	1.869.558,58	1.872.948,57	1.872.848,57
Spesa assunti D.M. 17.3.2020	261.473,95	261.473,95	261.473,95
TOTALE SPESA PERSONALE (C) AL NETTO ASSUNTI D.M. 17.3.2020	1.608.084,63	1.611.474,62	1.611.374,62
Spesa media Triennio 2011/2013	1.753.467,19	1.753.467,19	1.753.467,19
MARGINE	145.382,56	141.992,57	142.092,57

Si evidenzia che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per gli anni 2024-2025-2026 **rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013** e che l'imputazione delle spese ed il calcolo del tetto della spesa rispettano il principio contabile applicato 4/2 punto 5.2 allegato al D. Lgs. 118/2011.

TABELLA CALCOLO VALORE MEDIO TRIENNIO 2011/2012/2013			
VOCE	2011	2012	2013
Spesa personale - 101 (cap retribuzioni, oneri, inail, diritti rogito, contributi previdenza compl)	1.919.954,10	1.844.328,41	1.824.732,94
Buoni Pasto - 103	9.989,15	9.787,00	10.354,15
Spese per missioni -103	497,60	349,65	235,95
Spese per formazione - 103	12.675,00	12.675,00	12.675,00
IRAP - 102	127.290,41	118.298,00	113.068,90
Lavoro flessibile, incarichi , LSU ecc - 103	4.996,20	3.000,00	5.200,00
Irap lavoro flessibile - 102			34,00
TOTALE (A)	2.075.402,46	1.988.438,06	1.966.300,94
personale trasferito a Fondazione	51.300,00	51.300,00	51.350,00
Quota spesa giuridica Unione BBO	27.588,48	46.181,57	308.000,00
unione ricalcolo 2013			4.011,95
	2.154.290,94	2.085.919,63	2.329.662,89
<i>a detrarre</i>			
Spese per missioni	497,60	349,65	235,95
Spese formazione	12.675,00	12.675,00	12.675,00
Rimborsi per personale in convenzione	76.608,69	81.056,17	71.276,58
rimborsi comando Unione	23.302,14		263.851,00
Spese per consultazioni censimento	53.409,00		
Rimborso personale comando		3.000,00	4.800,00

**SEZIONE III
ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO**

Spese personale categorie protette	28.741,08	28.741,08	28.741,08
accantonamento rinnovi contrattuali e irap	140.690,60	128.635,82	125.960,73
Diritti di rogito segretario con oneri e irap	9.045,11	8.582,50	2.321,22
Spese per progettazioni interne e ici	7.529,66	2.720,00	49.489,18
<i>Totale detrazioni</i>	352.498,88	265.760,22	559.350,74
TOTALE SPESA PERSONALE (B)	1.855.201,06	1.820.159,41	1.770.312,15
rettifica per importi virtuali a regime		-3.800,00	-27.521,05
rettifica per spesa virtuale Fondazione	-51.300,00	-51.300,00	-51.350,00
NUOVO TOTALE RETTIFICATO SPESA PERSONALE	1.803.901,06	1.765.059,41	1.691.441,10
Spesa media Triennio 2011/2013	1.753.467,19		

III.3.8.8 Politiche per la contrattazione integrativa del salario accessorio del personale dipendente

I fondi di finanziamento della contrattazione decentrata sono soggetti a limiti stabiliti dalle norme, che in sintesi si riassumono qui di seguito:

- **l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017**, che ha rideterminato i tetti del salario accessorio come segue: *"a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;*
- **l'art 33, c. 2, della Legge 58/2019 di conversione del D.L. 34/2019** ("decreto crescita" che stabilisce che *"(...) Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, è adeguato, in aumento o in*

diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo, il personale in servizio al 31 dicembre 2018" e considerato che non ricorrono i presupposti previsti dalla norma richiamata;

- **l'art. 23, comma 3, del D.Lgs. 75/2017** in base al quale: "fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli di spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile;
- **l'art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001** novellato, che specifica "La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento";
- **l'art. 40, comma 3-quinquies, del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D.Lgs 75/2017**, in base al quale gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa "nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15... ..".

[III.3.8.9 Fondo risorse decentrate del personale di comparto](#)

Il 16.11.2022 è stato definitivamente sottoscritto il **CCNL 2019-2021** personale comparto funzioni locali, che **all'art. 79** stabilisce le modalità costitutive con la possibilità di integrare le risorse di cui all'art. 79, comma 1, lettere b), c) d), comma 1-bis.

Nelle more della sottoscrizione del Contratto Integrativo a recepimento del CCNL 2019.2021, si ritiene di proseguire nella direzione della valorizzazione delle professionalità e delle competenze del Comune di Orzinuovi, attraverso gli istituti orientati al merito, alla performance ed alla assunzione di responsabilità, applicando il Contratto Integrativo del personale del Comune di Orzinuovi, sottoscritto in data 27.02.2020.

Pertanto, sarà prioritariamente condotta la verifica della permanenza delle condizioni essenziali che legittimano lo stanziamento delle risorse variabili nei fondi per il salario accessorio riguardo:

- ✓ al rispetto dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale;
- ✓ al rispetto dei vincoli relativi agli obiettivi di pareggio di bilancio;
- ✓ all'applicazione delle norme e principi di cui al Titolo II "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" e Titolo III "Merito e Premi" del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., con particolare riferimento all'adeguamento regolamentare da parte dell'Ente ed all'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Successivamente, tenuto conto delle vigenti disposizioni contrattuali e di legge in materia di destinazione, contenimento e riduzione della spesa di personale, con particolare riferimento all'art. 23 c. 2 e 3 del D.Lgs. 75/2017, si procederà all'esatta quantificazione delle risorse aggiuntive da destinare al Fondo.

La parte variabile del fondo per il personale di comparto sarà integrata con le ulteriori risorse previste da specifiche disposizioni di legge, ai sensi del c. 2 dell'art. 79 del CCNL Funzioni Locali.

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. al proposito, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha presentato "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del Capitale Umano, che si pone l'obiettivo di accompagnare gli enti pubblici all'assunzione di personale sempre più qualificato e di potenziare e sviluppare le competenze di chi già lavora nella PA.

"Lo sviluppo delle competenze rappresenta, insieme alla digitalizzazione, al recruiting ed alla semplificazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il D.L. n. 80/2021. 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." (RI-FORMARE LA PA Persone qualificate per qualificare il Paese - Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del Capitale Umano della Pubblica amministrazione, Dipartimento della Funzione Pubblica).

Il Comune di Orzinuovi comprende la necessità di avere dipendenti altamente qualificati e a tal fine attua una **strategia unitaria e integrata** di gestione delle risorse umane, che consenta di mettere in correlazione la programmazione della formazione con la programmazione dei fabbisogni di personale nel Ciclo di Gestione della Performance, come indicato dal Dipartimento di Funzione Pubblica. 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. Una formazione adeguata in ambito digitale rappresenta quindi un'importante opportunità per l'Amministrazione e in generale per garantire la crescita economica del Paese e la trasparenza del sistema pubblico.

Le attività formative previste sono connesse - oltre a specifiche esigenze di aggiornamento e sviluppo - a specifici obiettivi di sviluppo dell'Ente a loro volta correlati alle politiche ed obiettivi strategici di cui alle precedenti sezioni relative al Valore pubblico e alla performance del presente PIAO.

III. 3.9 L'importanza della formazione per il raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione

In particolare, le decisioni organizzative che individuano modelli orientati al risultato, attraverso processi digitali integrati, richiedono la partecipazione delle risorse umane, consapevoli di appartenere a una comunità in profondo cambiamento, con una missione di Ente che si rinnovi in maniera efficace

Un sempre maggiore miglioramento della salute organizzativa, professionale e digitale nell'Ente passa attraverso l'investimento su una formazione che rapidamente integra i nuovi assunti, i giovani talenti nell'assetto del personale per un proficuo scambio. Per fare questo, i progetti formativi che progressivamente si stanno sviluppando hanno la funzione di ottenere un qualificato standard - anche di natura digitale- così da sostenere l'utilizzo di strumenti adeguati a razionalizzare la collaborazione

e l'azione interdisciplinare, per lo sviluppo delle diverse professionalità esistenti, in funzione degli obiettivi da raggiungere e delle responsabilità da gestire.

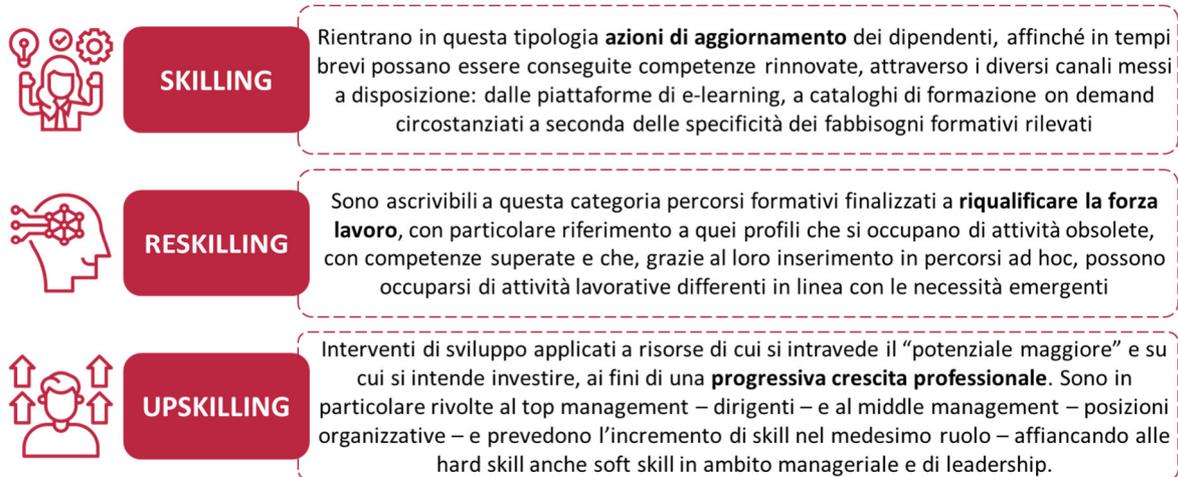
A tal fine, il Comune di Orzinuovi considera di importante rilevanza strategica intercettare ed analizzare le sfide connesse ai profondi processi di cambiamento in cui è costantemente coinvolta e favorire la crescita del Capitale Umano, attraverso l'attivazione di percorsi di empowerment del personale con

l'obiettivo di supportare lo sviluppo di:

- **competenze;**
- **leadership;**
- **aggiornamento delle competenze specialistiche;**
- **favorire la motivazione ed il cambiamento;**

III.3.10 Gli interventi di upskilling e reskilling per l'anno 2023

Il Comune di Orzinuovi, al fine di dare attuazione ai percorsi di empowerment, intraprenderà specifici interventi formativi, riconducibili alle seguenti aree di intervento:



III.3.11 Programmazione della formazione 2024 – 2026

Il ciclo completo di gestione del Piano formativo 2024-2026 ha seguito le seguenti fasi:



La partecipazione alle iniziative di formazione è prevista anche per i dipendenti assunti con contratti a tempodeterminato di congrua durata, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto dal personale in questione.

L’attività formativa del triennio si andrà a sviluppare prevalentemente **sulle aree tematiche** di seguito riportate. I titoli dei singoli interventi formativi previsti sono riportati nell’ambito di ciascuna area tematica afferente.

Per ogni titolo individuato sarà sviluppato la progettazione in dettaglio con l'individuazione e definizione dello specifico target, dei singoli moduli, durata, docenze, modalità di erogazione.

Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro.

I fabbisogni formativi in tali ambiti sono stati individuati, rispettivamente, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e dal Responsabile del servizio prevenzione e protezione.

Nello specifico sarà realizzata in collaborazione con gli uffici competenti tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
 - GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati
 - CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale;
 - Sicurezza sul lavoro

Corsi obbligatori in tema di sicurezza

<p>Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D.Lsg.81/2008 – corso BASE- FORMAZIONE GENERALE</p> <p>Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D.Lsg.81/2008 – corso BASE - FORMAZIONE SPECIFICA</p> <p>Corsi di Formazione obbligatoria ex art. 37 D.lgs. 81/2008 e Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 - [AG-GIORNAMENTO] – RLS</p>
<p>Formazione ed aggiornamento per addetti all'antincendio e gestione delle emergenze- Primo soccorso-utilizzo D.P.I. terza categoria – Carrelli elevatori</p>

Corsi obbligatori in materia di anticorruzione e trasparenza

<p>Corsi sul sistema di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione</p>
<p>Il conflitto di interessi: dovere di segnalazione e obbligo di astensione (Per tutti i dipendenti di tutte le U.O);</p>
<p>Il codice di comportamento (Per tutti i dipendenti di tutte le U.O);</p>

Rafforzamento delle competenze per la prevenzione della corruzione e del riciclaggio Per i Responsabili
Le novità in materia di appalti pubblici (nuovo codice degli appalti) Per i Dipendenti di tutte le U.O. che si occupano di acquisti forniture e affidamento lavori;
L'istituto del Whistleblowing alla luce della recente novella normativa (d.lgs. 10/03/2024 n. 24) Per i Dipendenti di tutte le U.O.
Obblighi di trasparenza, diritto di accesso e tutela della privacy nelle Pubbliche Amministrazioni Per i Dipendenti di tutte le U.O..
La gestione dei rischi corruttivi in relazione ai Fondi PNRR/FNC e PON METRO Per i dipendenti delle U.O. che gestiscono progetti finanziati con i Fondi Comunitari.

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione in aula
2. Formazione attraverso webinar

Sarà privilegiata la formazione a distanza, attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive ed all'utilizzo della Piattaforme di E-Learning.

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

Aree tematiche	Titolo corso
AMBITO AMMINISTRATIVO	Syllabus "competenze digitali per la P.A."
	Ordinanze sindacali contingibili e urgenti e ordinanze dirigenziali
	Privacy e regolamento europeo tra continuità e innovazione. Redazione degli atti amministrativi tra privacy e trasparenza (cosa e come assicurare)
	Procedimenti amministrativi e la normativa sulla semplificazione

	Procedimento amministrativo, conferenza di servizi, scia, poteri di autotutela della pa, diritto d'accesso
	Riflessi penalistici dell'attività amministrativa: conflitto di interessi e abuso di ufficio
	La responsabilità per danno erariale
	La programmazione, il controllo, la valutazione nell'ente locale e gli strumenti di programmazione
	L'Agenda Digitale Europea, Italiana, il Programma strategico per la semplificazione e trasformazione digitale - Il Piano triennale per l'informatica/Agid
	La sicurezza Informatica - le Misure Minime, il CERT (PA AGID), il tool di Risk Assessment
	I processi di Dematerializzazione e Digitalizzazione dei procedimenti
	La scrivania virtuale: deliberazione, determinazioni
	Cultura antidiscriminatoria e diversità di genere
	Gestione documentale, fascicolazione e conservazione
AMBITO DEMOGRAFICO	Anagrafe, Stato Civile, Elettorale normativa e approfondimenti
	Cittadinanza Jure sanguinis
	Cremazione, affidamento ceneri e dispersione
	Concessione cimiteriali
AMBITO FINANZIARIO E CONTABILE	Finanziamenti e bandi europei, nazionali e regionali e gestione dei relativi fondi
	La procedura gestione entrate comunali
	Il nuovo CCNL del 16.11.2022 ed il calcolo dei costi del personale e del fondo di produttività

	Corso base in materia di bilancio
	Società partecipate: il riordino, le vicende soggettive e la società in house
AMBITO COMMERCIO, ATTIVITA' PRODUTTIVE, SUAP	Il Commercio in sede fissa
	La disciplina relativa al Settore della somministrazione di alimenti e bevande
	Il processo di liberalizzazione delle attività economiche
	Lo sportello Unico attività produttive e le misure di sviluppo economico
	Il commercio su aree pubbliche, i mercati, le fiere e la Legge annuale per il mercato e la concorrenza
	Analisi novità normative disciplina noleggio con conducente
	Normativa in materia di pubblico spettacolo e di spettacolo viaggiante (regimi ordinario e semplificato)
	Approfondimenti sulle principali attività produttive
	D.L. 02/03/2024, n. 19: novità in materia di attività artigianali
	Approfondimenti sull'attività di gioco lecito, Sale giochi, raccolta scommesse.
	Attività distributori carburanti, analisi normativa e competenze
APPALTI E CONTRATTI	Il nuovo Codice degli Appalti
	Appalti del Terzo Settore – Rapporto tra Codice degli appalti e codice del terzo settore.
	Procedure di scelta del contraente, principio di rotazione e offerta economicamente vantaggiosa: la posizione della giurisprudenza amministrativa

	Esecuzione dei lavori e servizi: varianti, riserve e rapporti con la stazione appaltante, direttore dell'esecuzione
	Gestione delle procedure di acquisto di servizi nel mercato elettronico
	La clausola sociale
AMBITO SOCIO-ASSISTENZIALE	La gestione dell'utenza dei servizi sociali
	Gli strumenti per la misurazione e valutazione della qualità dei servizi: indagini e carte dei servizi
RISORSE UMANE	Aggiornamenti normativi relativi al nuovo CCNL
	Gestione del personale
	Il nuovo CCNL del 16.11.2022 ed il calcolo dei costi del personale e del fondo di produttività
	Concorsi pubblica INPA
AMBITO TECNICO LAVORI PUBBLICI	Procedimenti espropriativi
	Modalità di gestione dei servizi rifiuti e dei servizi di pubblica illuminazione
	Gestione e rendicontazione finanziamenti PNRR
SCUOLA, SPORT E CULTURA	Modalità di gestione e di concessione degli impianti sportivi
URBANISTICA	Governo del territorio: gli strumenti di pianificazione urbanistica ed il procedimento di formazione degli atti
	Conferenze dei Servizi, accordi di programma, accordi sostitutivi del provvedimento, segnalazione certificata inizio attività etc.

	Gestione delle pratiche suap e Ambiente con articolare attenzione alla tematica delle bonifiche
--	--

Formazione trasversale per tutte le U.O.: **Syllabus "competenze digitali per la P.A."**

Per i Responsabili saranno organizzati dei corsi volti a sviluppare le capacità di comunicazione ed a sviluppare la leadership

PER I RESPONSABILI	La comunicazione efficace: allenare la capacità di capire, farci capire, credere, apprezzare
	Collaborare nel gruppo di lavoro
	Guidare il gruppo verso il gruppo di lavoro e il team
	Tecniche e strumenti di Programmazione
	Il lavoro per obiettivi e la rendicontazione dei risultati
	Sviluppare la propria leadership
	Syllabus "competenze digitali per la P.A."
	Master Università degli Studi di Brescia in materia di contratti pubblici

III.4 Accessibilità e inclusione: sviluppo e pari opportunità

III 4.1 Il ruolo del PAP per lo sviluppo delle pari opportunità sul luogo di lavoro

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) ha l'obiettivo di fornire all'Amministrazione strumenti efficaci a garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo (art. 37 della Costituzione).

In particolare, secondo quanto introdotto nell'ordinamento italiano dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, il fine ultimo è quello di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate "azioni positive" per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Il Piano delle Azioni Positive è stato, quindi, individuato dal Comune di Orzinuovi come lo strumento principale per rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità e per favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, come sancito dall'art. 42 del D. Lgs. 198/2006.

L'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 sancisce inoltre l'importanza del ruolo delle Pubbliche Amministrazioni nel garantire "parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno".

La Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione delle pari opportunità. Infatti, tale Direttiva individua l'importanza delle misure di conciliazione tra tempi di vita familiare, privata e professionale. In particolare, rimanda alle modalità di lavoro flessibile (es. part-time, telelavoro e Smart Working).

All'interno della Direttiva è stato introdotto il principio del gender mainstreaming, ossia, che la strategia di progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche e dei programmi faccia in modo tale che uomini e donne possano beneficiare in egual misura del trattamento specifico e che le situazioni di disuguaglianza non si perpetuino, con l'obiettivo di raggiungere la parità di sessi.

Inoltre, la Direttiva ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), istituiti ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs. n. 165 del 2001, rafforzando il ruolo degli stessi all'interno delle amministrazioni pubbliche.

I Comitati esercitano le proprie competenze al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica.

In generale, il Piano delle Azioni Positive rappresenta un importante documento che consente di attuare azioni specifiche finalizzate a:

- ❖ Garantire pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro;
- ❖ Valorizzare le persone e favorire il loro benessere nell'organizzazione;
- ❖ Sviluppare modalità di lavoro innovative e accrescere la motivazione dei dipendenti.

Per ulteriori approfondimenti si rimanda al documento Piano Triennale delle Azioni Positive – Anni 2021-2023 disponibile sul Portale CUG del Dipartimento della Funzione Pubblica.

[III 4.2 Gli obiettivi del PAP e le azioni previste per il triennio 2024-2026 con focus 2024](#)

L'elaborazione del piano delle azioni positive deve muovere necessariamente dall'attenta e puntuale analisi dei dati di genere nella struttura organizzativa del Comune di Orzinuovi.

Di seguito si riportano i dati con riferimento al 31/12/2023, da cui risulta la seguente situazione del personale (in estratto dalla relazione che il Comitato Unico di Garanzia ha inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica):

Numero dipendenti a tempo indeterminato

Donne: 28 – 59,58%

Uomini: 19 – 40,42%

Numero dipendenti a tempo determinato: 0

Lavoratori distinti per categorie

Lavoratori	Segretario	Area Funzionari	Area Istruttori	Area Operatori Esperti	Area Operatori	Totale	%
Donne	1	7	13	8	0	28	59,58
Uomini	0	6	9	4	0	19	40,42

Segretario comunale:

Donne: n. 1

Posizioni organizzative:

Donne: n. 3 (60,00%) – 10,71% del totale donne

Uomini: n. 2 (40,00%) – 10,53 % del totale uomini

Part-time

Donne: n. 6 (75,00%) – 22,22% del totale donne

Uomini: n. 2 (25,00%) – 10,53% del totale uomini

Specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21/05/2018):

Donne: n. 9 (69,23%) – 32,14% del totale donne

Uomini: n. 4 (30,77%) – 21,05% del totale uomini

Progressione economica orizzontale 2023:

Donne: n. 8 (72,72%) – 28,57% del totale donne

Uomini: n. 3 (27,28%) – 15,78% del totale uomini

Considerato che i dati relativi alla Progressione economica possono essere, nel singolo anno, anche condizionati dai requisiti richiesti per la partecipazione alla selezione, si riportano anche quelli relativi alle PEO 2022 – 2021 – 2020:

Progressione economica orizzontale 2022:

Donne: n. 5

Uomini: n.5

Progressione economica orizzontale 2021:

Donne: n. 9

Uomini: n.0

Progressione economica orizzontale 2020:

Donne: n. 3

Uomini: n.4

RSU: Le Rsu elette in data 5 – 6 – 7 Aprile 2022 presentano una composizione di n. 4 uomini.

Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale: Nelcorso del 2023 e 2024 sono state nominate n. 5 Commissioni di concorso rispettando la composizione di genere, come prescritto dal D.Lgs. 165/2001 art. 57 c.1 lett. a)

Differenziali retributivi uomo/donna:

La retribuzione annua netta non presenta differenziali di genere, in quanto riconosciuta in base ai tabellari previsti nei CCNL.

Permessi assistenza disabili -congedi maternità/paternità

Giorni fruiti nell'anno permessi assistenza disabili		
CAT	Donne	Uomini

	giorni	%	giorni	%
D	22,00	46,80	25,00	53,20
C	52,00	59,09	36,00	40,91
B	12,00	100	0,00	0,0
Tot	86,00	58,50	61,00	41,50

Giorni fruiti nell'anno congedo maternità/paternità				
CAT	Donne		Uomini	
	giorni	%	giorni	%
D	0,00	0,0	0,00	0,0
C	0,00	0,0	0,00	0,0
B	0,00	0,0	0,00	0,0
Tot	0,0	0,0	0,0	0,0

ANALISI

I dati sopra riportati sono in linea con quelli di cui alla relazione del marzo 2023, le cui conclusioni, sono in sostanza di seguito ribadite. Le donne rappresentano il 59,58% del personale assunto a tempo indeterminato. Si tratta di un dato che conferma la rilevante presenza, a livello nazionale, delle donne nella PA, probabilmente riconducibile anche ai vantaggi di un sistema, quello del lavoro pubblico, particolarmente ampio di permessi, aspettative, congedi etc per la conciliazione lavoro/famiglia.

La distribuzione dei generi nelle categorie appare proporzionata.

In merito all'assegnazione di incarichi (P.O – specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies CCNL 2021) si rileva quanto segue.

La distribuzione delle Posizioni Organizzativa è abbastanza proporzionata (3 donne, pari al 10,71% del totale lavoratrici – e 3 uomini pari al 15,79% del totale lavoratori).

Il dato della progressione economica collocato in una prospettiva storica, non fa emergere differenze di genere, come si vede dal prospetto sopra riportato.

Il 100% dei contratti PT è usufruito dalle donne. Tale dato deve fare riflettere circa la efficacia delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro. Infatti, la scelta del part-time potrebbe riflettersi in penalizzazioni sulla carriera, sulla pensione e sugli incentivi alla produttività in generale.

In controtendenza rispetto ai dati degli anni precedenti, l'utilizzo dei permessi per l'assistenza a disabili e dei congedi maternità/paternità risulta essere – nel 2023- distribuito in modo sostanzialmente simmetrico tra uomini e donne.

OBIETTIVI ED AZIONI

I dati organizzativi sopra esposti delineano una sostanziale complessiva parità di genere, nella ripartizione dei generi nelle categorie, nelle posizioni di responsabilità, nella media delle retribuzioni, nelle misure di conciliazione lavoro/vita.

Per tale ragione, gli obiettivi e le azioni sotto riportate si pongono in una sostanziale continuità con quelle individuate e realizzate nell'ambito del Piano 2023/2025.

OBIETTIVI

Obiettivo 1. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.

Obiettivo 2. Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.

Obiettivo 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4. Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di

qualificazione professionale, considerando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle donne lavoratrici stesse

Obiettivo 5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Obiettivo 6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo 7. Consolidare ruolo ed attività del CUG Obiettivo 8. Valutare l'introduzione del lavoro a distanza.

AZIONI

Azione 1. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;

Azione 1.b). In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

Azione 2. Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

Azione 3. Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite alla conciliazione tra tempi di lavoro e di vita, in modo da trovare soluzioni operative tra tali esigenze e quelle formative/professionali;

Azione 4. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Azione 5. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato prevedere, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. Il Comune, peraltro, ha applicato l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 33 del C.C.N.L. 16/11/2022;

Azione 6. All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Azione 7. Favorire ed incentivare il coinvolgimento del CUG nelle azioni ed obiettivi del Piano

Azione 8. Valutare la predisposizione di un codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali.

Azione 9. Possibilità per le lavoratrici madri al fine di conciliare i tempi di lavoro e della famiglia, di fruire delle ferie in modo frazionato per mezza giornata.

Azione 10. Valutare l'introduzione del lavoro a distanza (CCNL 16/11/2022);

Azione 11. Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti ed atti di lavoro (relazioni, circolari, atti amministrativi etc)

Azione 12. Riproposizione, nel 2024, dell'iniziativa finalizzata alla rilevazione del benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro, già effettuata a fine 2022. Elaborazione di un questionario, finalizzato a fare emergere, soprattutto dal punto di vista delle differenze di genere, eventuali ulteriori criticità. Attivazione di un gruppo di lavoro che coinvolga i soggetti istituzionali (Consigliera di parità, CUG, RLS.....) e soggetti con competenze specifiche per promuovere strategie correttive e migliorative.

Azione 13. Indagine per la rilevazione e la valutazione dello stress del rischio stress lavoro correlato (D. Lgs 81/2008).

SOGGETTI COINVOLTI-MISURAZIONE-SPESE

La promozione degli obiettivi e delle azioni, su impulso, coordinamento e controllo del Segretario Comunale, è in capo ai Responsabili di P.O, ognuno nel settore di propria competenza.

Il segretario si avvale del supporto del CUG.

La misurazione del grado di realizzazione degli obiettivi e delle azioni avviene sulla base dei criteri degli elementi di valutazione di cui al Format predisposto dalla Funzione Pubblica.

Il capitolo per eventuali spese per la realizzazione degli obiettivi ed azioni è quello in capo al Servizio Risorse Umane.

4.3 Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale dell'Amministrazione da parte dei soggetti fragili

Il Comune di Orzinuovi ha implementato una serie di azioni volte a favorire l'inclusione e la piena accessibilità fisica e digitale all'Amministrazione da parte di tutti i cittadini, con particolare attenzione ai soggetti fragili e over 65.

Sviluppo di piattaforme digitali finalizzate a garantire ai cittadini l'accesso ai servizi online dell'Amministrazione	
Piattaforma	Descrizione
SPID	Permette di accedere ai servizi online della PA e dei privati aderenti (dal 2019 è il metodo preferenziale per accedere ai servizi ed è l'unico metodo per registrarsi per i nuovi accessi).
PagoPA	Permette di effettuare pagamenti verso la PA in modo semplice e trasparente.
ANPR	La banca dati nazionale che semplifica i servizi demografici per favorire la digitalizzazione e il miglioramento dei servizi a cittadini/imprese/enti. Il Comune di Orzinuovi ha aderito ad ANPR e ha implementato un sistema per la generazione dei Certificati digitali, l'integrazione su SIPOweb e la messa a disposizione per soggetti esterni e convenzionati con l'Amministrazione.
AppIO	Unico punto di accesso per interagire con i servizi pubblici locali e nazionali, direttamente dallo smartphone.

IV Monitoraggio

IV 1 Il sistema di monitoraggio del PIAO 2024-2026 del Comune di Orzinuovi

Ai fini delle attività di monitoraggio, il Comune di Orzinuovi prevede la costituzione con apposito atto del Segretario Generale di una Cabina di regia dell'Amministrazione allo scopo di monitorare e facilitare l'attuazione del presente PIAO.

Salvi gli interventi di assestamento delle singole Sezioni del PIAO previsti in coerenza con le esigenze organizzative dei rispettivi ambiti di competenza, il monitoraggio del PIAO viene effettuato di norma **entro il 31 luglio ed entro il 31 ottobre 2024**. Gli esiti di eventuali monitoraggi aventi cadenza mensile o diversa periodicità verranno riportati in modo sintetico nel documento di monitoraggio complessivo. Il monitoraggio verrà attuato con una modalità ibrida, costituita da una parte dagli attuali strumenti di rendicontazione e dall'altra dalla Matrice del Valore Pubblico del Comune di Orzinuovi.

Gli attuali strumenti di rendicontazione

Le modalità di consuntivazione attualmente implementate per i singoli ambiti sono di seguito riportate:

Ambito	Modalità di monitoraggio	Responsabile
Performance	DUP – Documento Unico di Programmazione: rendicontazione semestrale Piano degli Obiettivi: monitoraggio semestrale e rendicontazione annuale Performance organizzativa ed individuale: valutazione annuale	<i>Ufficio del Segretario Generale – Settore Affari Generali</i>
Anticorruzione e Trasparenza	Monitoraggio semestrale attraverso Stato di attuazione Modelli Operativi e rendicontazione annuale attraverso specifica Relazione	<i>Ufficio del Segretario Generale</i>
Benessere organizzativo e modalità di lavoro: POLA	Al momento non sussistente	
Fabbisogni di personale	L'attuazione del piano triennale dei Fabbisogni di personale è monitorata in tempo reale	<i>Ufficio del Segretario Generale - Risorse Umane</i>
Formazione	L'attuazione degli interventi formativi erogati ai dipendenti del Comune di Orzinuovi è monitorata in tempo reale attraverso l'utilizzo di uno specifico cruscotto, implementato ad hoc e dal quale derivano tutte le informazioni utili per i diversi stakeholder.	<i>Ufficio del Segretario Generale - Risorse Umane</i>
Accessibilità e inclusione: PAP	Relazione annuale	<i>Settore Servizi ai cittadini</i>

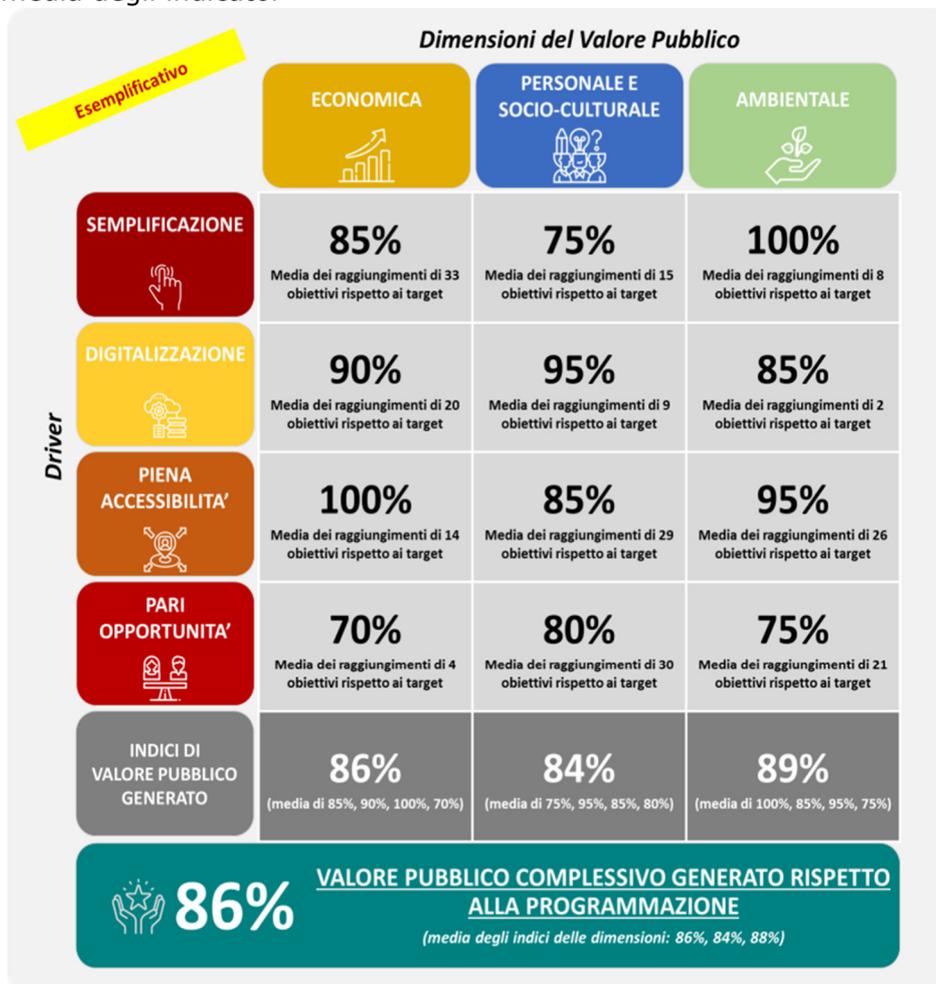
La matrice del Valore Pubblico del Comune di Orzinuovi per l'anno 2024

Per l'anno 2023, al fine di individuare il Valore Pubblico generato dalle azioni messe in atto dall'Amministrazione, si intende utilizzare la Matrice del Valore Pubblico del Comune di Orzinuovi declinata all'interno dei paragrafi [II.1.2](#) e [II.2.2](#).

Di seguito si riporta, a titolo esemplificativo, un'ipotesi di utilizzo della matrice per gli obiettivi definiti per l'anno 2023, i quali trovano collocazione all'interno di una singola intersezione in base alla dimensione (economica, personale e socio-culturale ed ambientale) e driver specifici (semplificazione, digitalizzazione, piena accessibilità, pari opportunità).

Successivamente, all'interno di ogni singola intersezione, si calcola la media del livello di raggiungimento degli indicatori di performance associati agli obiettivi rispetto ai target definiti; e la media del livello di raggiungimento degli indicatori collocati sulla specifica colonna permette di definire un indice di Valore Pubblico per la specifica dimensione.

Infine, la media degli indicatori



V. ALLEGATI

- 1. DUP 2024/2026: missioni, obiettivi strategici, obiettivi operativi;**
- 2. Obiettivi performance**
- 3. Misure per la corruzione a Orzinuovi: i dati di ANAC;**
- 4. Mappatura processi parte 1 e Mappatura processi parte 2;**
- 5. Misure per la buona amministrazione e per la prevenzione del rischio corruzione**
- 6. Elenco obblighi di pubblicazione**
- 7. Registro accessi**