



COMUNE DI COLLAZZONE
Provincia di Perugia



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2025-2027

INDICE

PREMESSA

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

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

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

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

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

ALLEGATO I – OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

ALLEGATO II – CONTESTO ESTERNO-ANALISI FENOMENO CRIMINALITA'

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

ALLEGATO IV - TRASPARENZA

PREMESSA

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

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

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

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

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

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

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

PIAO 2025 - 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno e pubblicato, entro lo stesso termine, nell'apposita sezione in Amministrazione trasparente e sul "Portale PIAO" della Funzione Pubblica. Per gli enti Locali, l'art. 8, c. 2, D.M. 30 giugno 2022, n. 132 precisa che in caso di differimento del termine previsto per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci. Tenuto conto che, alla data di approvazione del presente PIAO, il Decreto del Ministero dell'interno 24 dicembre 2024 ha differito al 28 febbraio 2025 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2025/2027 degli enti locali, il termine di approvazione è posticipato al 30 marzo 2025¹.

Il Piao 2025-2027 del Comune di Collazzone è stato predisposto partendo dai principali contenuti del Piao 2024-2026 approvato con delibera di Giunta nr. 25 del 09.04.2024, che sono stati rielaborati e integrati anche alla luce di nuove normative e degli interventi ANAC, come l'aggiornamento 2024 del PNA.

Inoltre per evitare che il PIAO sia solo un ulteriore adempimento formale, in data 14 gennaio 2024 è stato convocato dal RPCT un primo incontro tra Giunta e Responsabili per condividere preventivamente gli obiettivi strategici ed operativi da inserire nel PIAO, con particolare riferimento alla Sezione Performance e Sezione Prevenzione della Corruzione e Trasparenza. In tale incontro è stato deciso di prevedere incontri periodici tra organi di governo e struttura amministrativa non solo per la progettazione del PIAO, ma anche per il suo concreto monitoraggio in modo da garantire una piena e corretta implementazione degli obiettivi di performance e delle misure di prevenzione della corruzione.

¹ Si veda comunicato ANAC 30.01.2025 <https://www.anticorruzione.it/-/com.pre.30.01.25.piao.ptpct>

SEZIONE I
SCHEDA ANAGRAFICA
DELL'AMMINISTRAZIONE

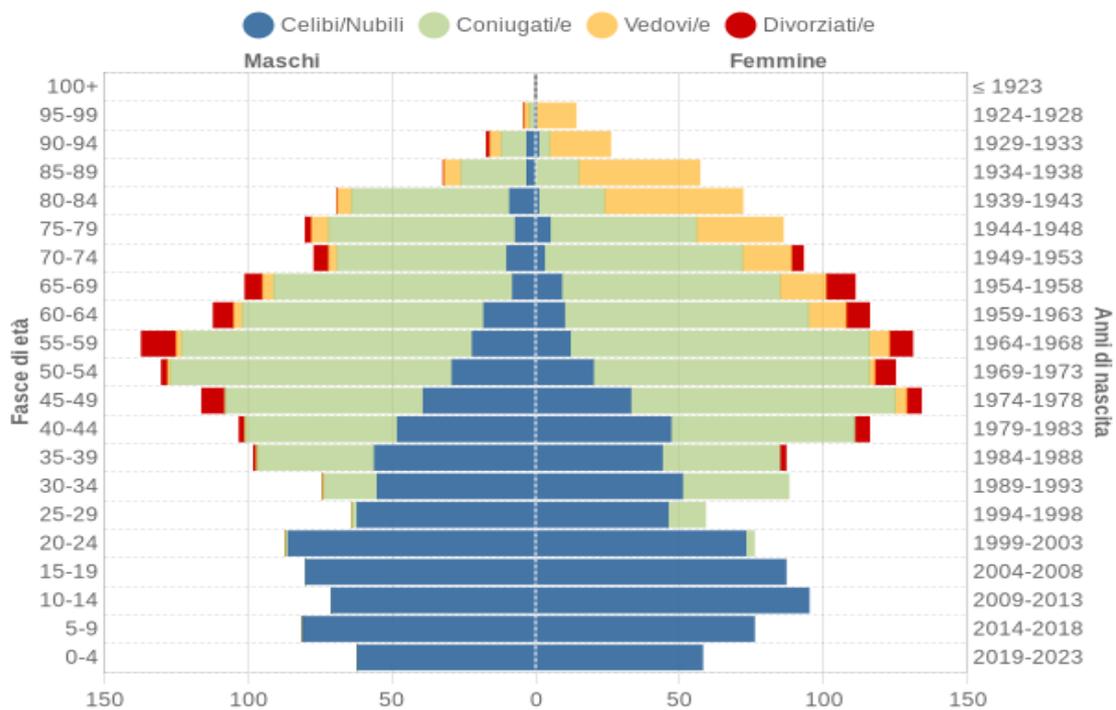
SCHEDA ANAGRAFICA AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente	Comune di Collazzone
Indirizzo	Piazza Jacopone, 6
PEC	comune.collazzone@postacert.umbria.it
E-mail	info@comune.collazzone.pg.it
Telefono	075 8781700
Codice Fiscale P IVA	00449760545
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Comune
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Sito web istituzionale	https://comune.collazzone.pg.it/
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente	Dipendenti a tempo indeterminato n. 16
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente	3.302
Sindaco	Dott.ssa Laura Antonelli

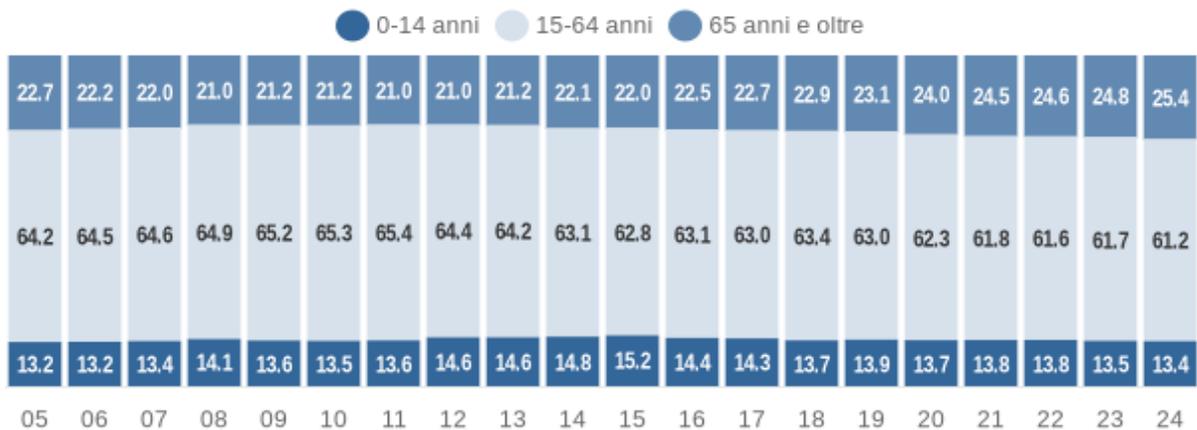
ANALISI DEL CONTESTO – ASPETTI DEMOGRAFICI, SOCIALI ED ECONOMICI

Il Comune si estende su una superficie complessiva di 55,56 kmq e confina con i comuni di Bettona, Deruta, Fratta Todina, Gualdo Cattaneo, Marsciano, Todi. Il territorio si suddivide nelle seguenti frazioni: Assignano, Canalicchio, Casalalta, Collepepe, Gaglietole, Piedicolle. La popolazione residente al 01.01.2024 è di 3.302 abitanti

La popolazione nel Comune di Collazzone - Evoluzione



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2024
 COMUNE DI COLLAZZONE (PG) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

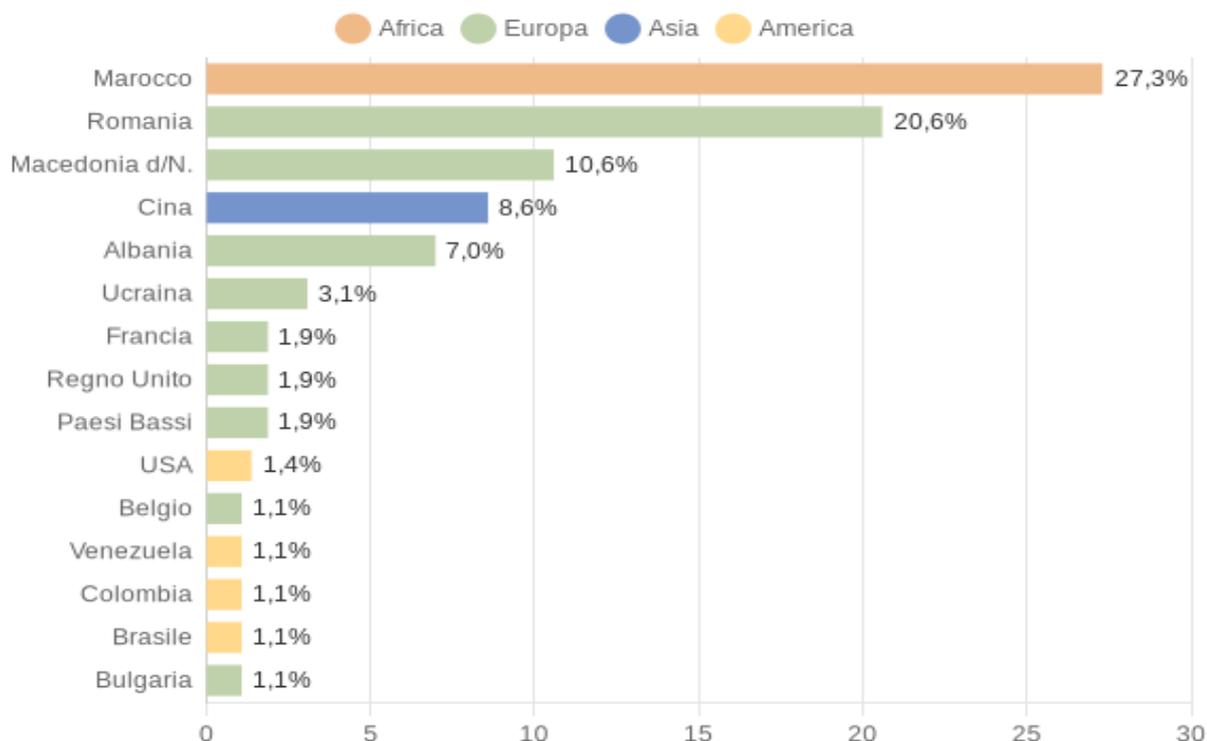
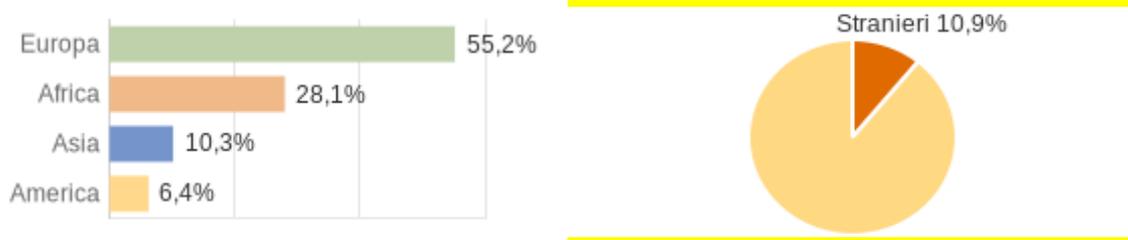


Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni
 COMUNE DI COLLAZZONE (PG) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT



Andamento della popolazione con cittadinanza straniera

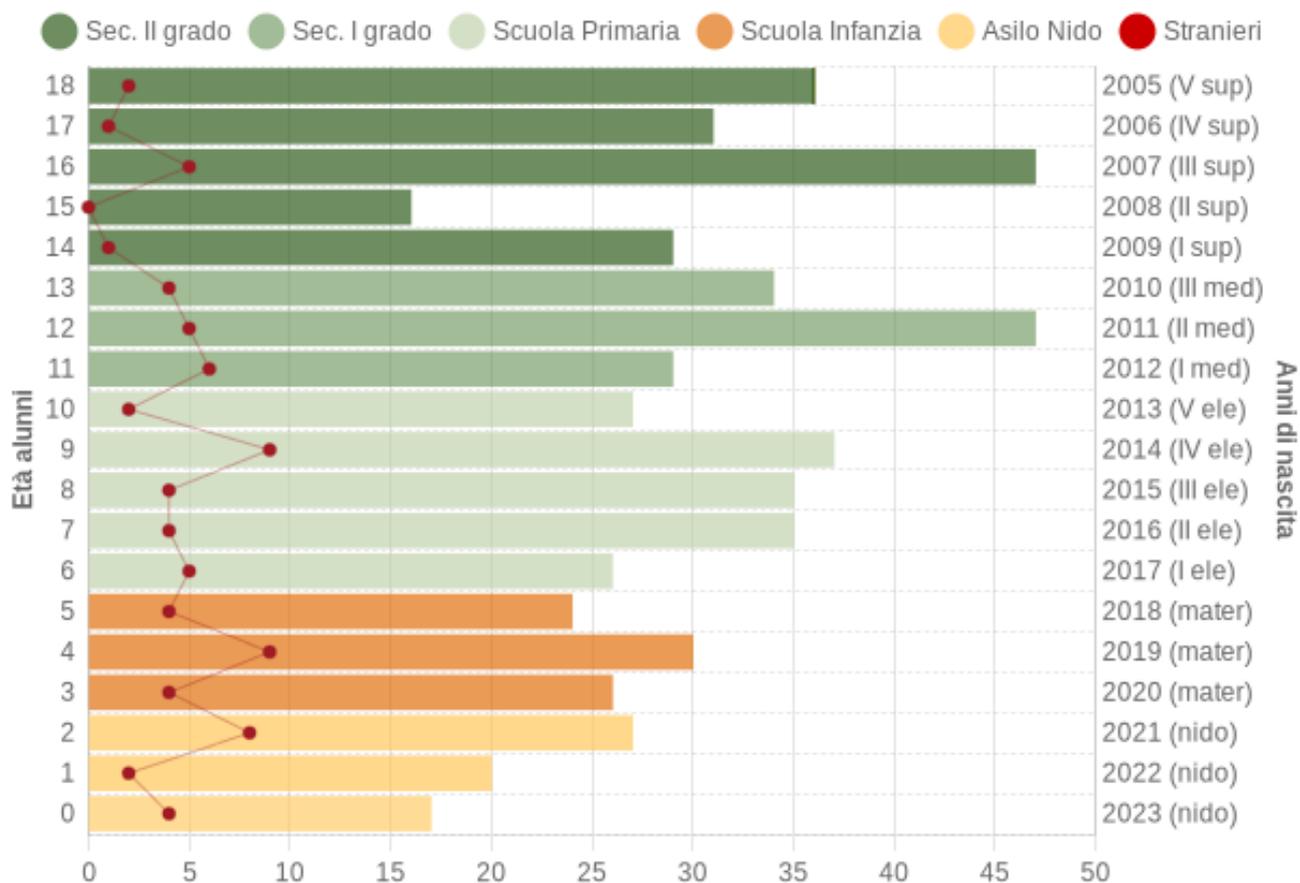
COMUNE DI COLLAZZONE (PG) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT
 (*) post-censimento



Cittadini Stranieri per Cittadinanza - 2024

COMUNE DI COLLAZZONE (PG) - Dati ISTAT al 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

PIAO 2025 - 2027
 Piano Integrato di Attività e Organizzazione



Popolazione per età scolastica - 2024

COMUNE DI COLLAZZONE (PG) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

SEZIONE 2
VALORE PUBBLICO,
PERFORMANCE E
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

SOTTO SEZIONE A – VALORE PUBBLICO

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

In realtà tale tema avrebbe dovuto essere alla base del sistema della performance che da anni tutte le pubbliche amministrazioni devono adottare. Le linee guida approvate nel 2017 dalla Funzione Pubblica in materia di Piano della Performance e Sistema di valutazione della Performance², indicano il valore pubblico quale fine ultimo di ogni organizzazione amministrativa. Tale valore consiste nel migliorare il livello di **benessere sociale** ed **economico** degli utenti e degli stakeholder. Per raggiungere tale fine ogni amministrazione deve programmare, misurare e valutare la propria azione, in modo da utilizzare le risorse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia). Quindi ogni Amministrazione deve valutare se stessa ed essere valutata soprattutto in base alla capacità di incidere, in senso positivo, sul contesto economico-sociale. Agli indicatori di efficienza ed efficacia, spesso utili ma talvolta troppo autoreferenziali, devono affiancarsi **indicatori di impatto (outcome)**, che seppur complessi e di non sempre facile attuazione nel sistema pubblico, devono sempre di più diventare il riferimento ultimo per la programmazione di medio-lungo periodo, che orienta attività e progetti, prefigurando i risultati attesi.

Anche il PNA 2022³ affronta il tema del Valore pubblico, evidenziando come si tratti di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili, ma comprensivo anche di quelli socio-economici; nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

Per quanto concerne gli Enti locali, la legislazione in materia contabile-finanziaria prevede l'adozione di una serie di strumenti di pianificazione e programmazione che, almeno secondo le intenzioni del legislatore, dovrebbero costituire l'ambito ottimale dove sviluppare l'approccio al Valore pubblico, orientando in tal senso l'organizzazione e l'azione dell'Amministrazione. A partire dalle Linee Programmatiche di Mandato, dal Documento Unico di programmazione (DUP), dal Bilancio di Previsione, dovrebbero essere definite, con un dettaglio progressivamente maggiore, le scelte

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

³ PNA 2022, adottato da Anac con Delibera n.7 del 17.01.2023.

PIAO 2025 - 2027
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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

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

STRUMENTO PROGRAMMAZIONE	ATTO DI ADOZIONE	LINK PUBBLICAZIONE Amministrazione trasparente
LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO	Delibera di Consiglio Comunale n. 30 del 28.06.2024	
DUP 2025-2027	Delibera di Consiglio Comunale n. 64 del 16.12.2024	https://www.halleyweb.com/c/054014/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/392
BILANCIO DI PREVISIONE 2025-2027	Delibera di Consiglio Comunale n. 67 del 23.12.2024	https://www.halleyweb.com/c/054014/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/392
RENDICONTO DI GESTIONE 2023	Delibera di Consiglio Comunale n. 26 del 28.05.2024	https://www.halleyweb.com/c/054014/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/334

In riferimento al valore pubblico deve evidenziarsi l'obiettivo strategico previsto dall'Amministrazione di attivare, in via sperimentale, un percorso di "Bilancio Partecipativo" quale occasione di coinvolgimento della comunità locale alla predisposizione del bilancio di previsione 2026-2028. Il progetto si propone di creare occasioni strutturate di interazione con la comunità, che consentano innanzitutto una ricognizione dei bisogni al fine di definire politiche di intervento capaci di dare risposte efficaci a tali bisogni. Inoltre tale percorso di partecipazione può essere l'occasione di considerare i cittadini non solo quali portatori di bisogni, ma anche portatori di soluzioni, attraverso la mobilitazione di forme di cittadinanza attiva. Una partecipazione che consenta anche di avere elementi di valutazione dell'azione amministrativa in modo non autoreferenziale. Infatti generazione di valore pubblico va osservata secondo la percezione dei cittadini e realizzata con la loro partecipazione⁴ anche al fine di:

- Migliorare la qualità dell'attività amministrativa e dei servizi;
- Promuovere l'innovazione amministrativa
- Gestire e ridurre i conflitti
- Mobilitare risorse e capitale sociale presenti nel territorio

⁴ Linee Guida 4 Dipartimento Funzione Pubblica – Linee Guida sulla valutazione partecipativa della Pubblica amministrazione

SOTTO SEZIONE B – PERFORMANCE

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

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

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

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

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

Il DM del 24 giugno 2022, con il quale è stato adottato il regolamento che definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, per quanto concerne la performance, prevede che la sottosezione del PIAO è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione. Essa deve indicare, almeno: 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia; 2) gli obiettivi di digitalizzazione; 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena

accessibilità dell'amministrazione; 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere⁵.

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

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

Infine per i prossimi anni il Piano Performance dovrà tenere in considerazione quanto previsto dal decreto legge 24 febbraio 2023 nr. 13 convertito con la legge 21 aprile 2023, n. 41, e in particolare dall'art. 4 bis, ai sensi del quale tutte le PA adottano misure organizzative in materia di riduzione dei tempi di pagamento, individuando specifici obiettivi e collegando il raggiungimento di tali obiettivi al riconoscimento della retribuzione di risultato. In riferimento a tale decreto, che costituisce una riforma abilitante del PNRR, è stata adottata la Circolare nr. 1 del Ministero economia e finanze del 03.01.2024 in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni. Tale circolare definisce le modalità operative per l'implementazione della normativa citata, prevedendo esplicitamente che vengano integrate (oltre ai contratti di lavoro) le schede di programmazione degli obiettivi dei responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e responsabili di struttura, prevedendo specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa, avente un peso non inferiore al 30%. La stessa circolare prevede il ruolo fondamentale dell'Organo di Revisione contabile nella verifica della corretta attuazione di tale normazione. Recentemente sempre la Ragioneria Generale dello Stato ha emanato in data 08.11.2024 una nuova circolare contenenti ulteriori Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni. Tale

⁵ Il "Piano Tipo" allegato al Decreto 30 giugno 2022 nr. 132, non prevede l'obbligo per gli Enti con meno di 50 dipendenti di compilare la Sezione Performance. Tenuto conto che il D.P.R. 24 giugno 2022 nr. 81 ha praticamente soppresso gli adempimenti concernenti al Piano performance, sembrerebbe che per gli Enti di minori dimensioni, non si configuri più l'obbligo di predisporre tale Piano o documento analogo. Questa situazione comporta una evidente anomalia, da attribuire ad un approccio approssimativo da parte di chi ha redatto il Piano Tipo. Infatti, come ribadito dalla Giurisprudenza contabile, l'adozione del piano, per tutti gli enti locali, è condizione necessaria per l'esercizio della facoltà assunzionale negli esercizi finanziari a venire. Inoltre l'assegnazione, in via preventiva di precisi obiettivi da raggiungere e la valutazione successiva del grado di raggiungimento degli stessi rappresentano una condizione indispensabile per l'erogazione della retribuzione di risultato.

circolare dopo aver ribadito l'importanza strategica del rispetto dei termini dei pagamenti e aver fornito chiarimenti applicativi al fine di superare determinate criticità, prevede specifici adempimenti a cura degli organi di controllo di regolarità amministrativa e contabile affinché siano svolti in merito adeguati controlli a presidio del pieno rispetto delle prescrizioni dettate in materia di pagamenti.

In tema di obiettivi di performance è necessario evidenziare quanto previsto in tema di **ACCESSIBILITA' E INCLUSIONE** dal D.lgs. 222/2023. Il Decreto Legislativo parte dalla definizione di accessibilità, comprendente l'accesso e la fruizione, in modo paritario, dell'ambiente fisico, dei servizi pubblici (inclusi quelli elettronici e di emergenza), dell'informazione e della comunicazione. estensione della norma. Tale decreto, innanzitutto, integra la normativa istitutiva del PIAO (art. 6 del decreto-legge n.80 del 9/6/2021, convertito in legge 113/2021) disponendo che le Pubbliche Amministrazioni, nell'ambito del personale in servizio individuano un dirigente amministrativo o altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione, che definisce le modalità e le azioni le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità. Un'attività che viene svolta principalmente proponendo obiettivi programmatici e strategici di performance e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali⁶. Inoltre lo stesso decreto ha anche integrato il D.lgs. 150/2009, prevedendo che nel valutare la performance individuale ed organizzativa si tiene conto del raggiungimento o meno degli obiettivi per l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità e che gli obiettivi, anche nell'ottica di una corretta allocazione delle risorse, assicurano l'effettiva inclusione sociale e le possibilità di accesso delle persone con disabilità.

Infine occorre riportare quanto previsto in tema di formazione da due direttive della Funzione Pubblica emanate in data 23 marzo 2023 "*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*" e in data 16 gennaio 2025 "*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*". Tali direttive, dopo aver affermato il ruolo strategico della formazione, sottolineano come a promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative. A livello organizzativo, il rafforzamento delle politiche di formazione passa, innanzi tutto, attraverso il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

⁶ Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, con meno di cinquanta dipendenti, possono eventualmente applicare le previsioni..., anche ricorrendo a forme di gestione associata

PIAO 2025 - 2027 Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Nella predisposizione degli Obiettivi del 2025-2027 si è cercato di sviluppare un approccio di performance management, attraverso la previsione di molti dei criteri richiesti dal modello di "PIAO Tipo" adottato con Decreto della Funzione Pubblica del 30 giugno 2022 nr. 132.

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

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

TITOLO OBIETTIVO:

DESCRIZIONE:

PESO:

AZIONI	MILESTON E	TEMPI	REFERENTI	INDICAT ORI	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027

Altro aspetto che è stato tenuto in considerazione nella predisposizione degli obiettivi di performance 2025 -2027 è stato il ruolo dell'Ente quale soggetto attuatore di interventi finanziati da risorse PNRR e PNC. Tenuto conto della rilevanza di tale aspetto e la stretta connessione con il tema della prevenzione della corruzione e trasparenza, in questa sede viene dedicato un apposito Focus nelle pagine seguenti.

Gli obiettivi di performance del Comune di Collazzone sono indicati nell'**ALLEGATO I**.

OBIETTIVI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' – Piano azioni positive

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

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

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

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

Il Piano è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate, comporta la rimodulazione degli interventi a seguito dell'emersione di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni o emergenze organizzative.

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

Gli obiettivi in materia di pari opportunità previste nel PIAO 2025-2027 sono finalizzati ad individuare azioni positive idonee a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni dirette o indirette relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro; azioni positive idonee a prevenire o rimuovere violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'Amministrazione pubblica di appartenenza.

Le politiche già adottate nel Comune di Collazzone, anche sulla base del Piao 2024-2026, sono le seguenti:

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

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

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che si propone di perseguire nell'arco del triennio 2025 - 2027 sono:

1. tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
4. sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
5. promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro;
6. valorizzare le politiche territoriali mediante costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio, all'interno delle quali operare con l'obiettivo di favorire la conciliazione vita lavoro;
7. tutela del "whistleblower" con attivazione di un meccanismo che tutelando il lavoratore segnalante riesca ad evitare azioni discriminatorie, violenze psicologiche e morali, prevaricazioni, ecc.
8. Piano di formazione annuale/triennale: A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio responsabile. Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione, residenziali o esterni, con copertura delle spese di trasferta ove spettanti.
9. Azioni di informazione del personale, in particolare funzioni apicali e responsabili di Area/Settore/Servizi sulle vigenti normative antidiscriminazione attraverso:
 - realizzazione di materiale informativo on line;
 - eventuali corsi di formazione;
 - informazioni modulistica ed attività a tutela del "whistleblower".

SOTTO SEZIONE C – PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Nel nostro ordinamento una strategia di contrasto alla corruzione è stata perseguita con l'adozione della legge 190/2012 *“Disposizioni per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*⁷

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

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

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

- a) individuare le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16, anche ulteriori rispetto a quelle indicate nel Piano nazionale anticorruzione, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti;
- b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del responsabile, individuato ai sensi del comma 7, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- d) definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;

⁷ Legge che si propone l'attuazione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'O.N.U., il 31 ottobre 2003, ratificata con Legge 116/2009, nonché l'attuazione degli artt. 20 e 21 della Convenzione penale sulla corruzione adottata a Strasburgo in data 27.01.1999, ratificata con Legge 110/2012.

e) definire le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;

f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

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

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

Dal PTPCT alla Sezione Prevenzione della Corruzione e Trasparenza del PIAO

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

Il DM 24 giugno 2022, che adotta il regolamento con il quale si definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, in merito alla predisposizione della sezione riguardante la prevenzione della corruzione, conferma innanzitutto la competenza del Responsabile della

prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.

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

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

La presente sezione del PIAO, è stata predisposta dal Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza del Comune di Collazzone, dott. Valter Canafoglia, nominato con Decreto sindacale nr. 30 del 12.12.2024, previo confronto con gli Organi di governo e Responsabili di Settore.

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

Ovviamente sono stati necessari alcuni aggiornamenti alla luce di importanti novità legislative intervenute nel corso del 2023 e 2024. In particolar modo l'entrata in vigore, a far data dal 01.04.2023 con efficacia dal 01.07.2023, del nuovo Codice dei contratti pubblici di cui al D.lgs 36/2023, ha comportato la necessità di rivedere la mappatura dei processi relativamente all'area di rischio "contratti pubblici". Nell'aggiornamento dell'area contratti pubblici si è tenuto conto del Piano

Nazionale Anticorruzione – Aggiornamento 2023, di cui alla delibera ANAC nr. 605 del 19 dicembre 2023.

Inoltre sia nella parte relativa alle misure specifiche e misure genere si è tenuto conto di quanto previsto dall'aggiornamento del PNA 2024 adottato dall'Anac con **delibera n. 31 del 30.01.2024**; tale documento tiene conto sia delle semplificazioni che il legislatore ha introdotto per le amministrazioni di piccole dimensioni (meno di 50 dipendenti), sia delle semplificazioni per i piccoli comuni individuate da ANAC nei precedenti PNA, come riepilogate da ultimo nell'All. 4) al PNA 2022. Inoltre, fornisce precisazioni e suggerimenti che tengono conto dei rischi di corruzione ricorrenti nelle piccole amministrazioni comunali e individua gli strumenti di prevenzione della corruzione da adattare alla realtà di ogni organizzazione, consentendo di massimizzare l'uso delle risorse a disposizione (umane, finanziarie e strumentali) per perseguire più agevolmente i rispettivi obiettivi strategici e, al contempo, migliorare complessivamente la qualità dell'azione amministrativa.

Analisi contesto esterno e interno

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

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

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

Per quanto riguarda quegli "eventi" che hanno, eventualmente, interessato l'Ente e che incidono contesto interno, richiedendo una maggiore attenzione nella predisposizione delle misure di prevenzione, si rinvia alla Relazione sulla prevenzione della corruzione 2024, pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente al link <https://spid.comune.collazzone.pg.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/390>

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

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

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

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

Infatti il processo di gestione del rischio è stato predisposto sulla base dell'esperienza del RPCT, realizzata negli anni precedenti in altri comuni delle dimensioni e caratteristiche organizzative simili al Comune di Collazzone. Tale attività di gestione del rischio è stata predisposta attraverso un costante confronto con i Responsabili di Settore e dipendenti dell'Ente, realizzando anche appositi FOCUS su tale tema. Attraverso tale lavoro è stato possibile attuare una valutazione dei livelli di rischio secondo una metodologia di impostazione prevalentemente QUALITATIVA, anche al fine di una maggiore sostenibilità organizzativa. Infatti nella predisposizione della matrice dei rischi e dei trattamenti dei processi, per l'identificazione e valutazione dei rischi ci si è basati essenzialmente su un'attività di "autovalutazione" effettuata da parte dei Responsabili. I risultati di tali attività hanno permesso di elaborare un sistema di mappatura e di gestione del rischio utilizzabile anche per il Comune di Collazzone. A partire dal 2025 tale attività di "mappatura partecipativa" verrà condotta anche con Responsabili e dipendenti del Comune di Collazzone.

Nella gestione del rischio di è tenuto conto anche dell'allegato 1) Mappatura processi di cui alla delibera ANAC n. 31 del 30.01.2024 di aggiornamento PNA 2024.

La mappatura dei processi e la gestione del rischio con le relative misure di prevenzione è contenuta nell'**ALLEGATO III**.

MISURE GENERALI

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

Di seguito sono riportate le misure di prevenzione previste in relazione a tali obblighi, secondo quanto indicato dal PNA 2019, con l'indicazione dei principali riferimenti normativi che disciplinano i diversi istituti. Inoltre sono stati riportati aggiornamenti in base a quanto previsto dal PNA 2022 e successivi aggiornamenti (2023 e 2024).

Per quanto riguarda la loro attuazione nella Sezione Performance sono indicate le misure di prevenzione programmate nel triennio di attuazione del PIAO.

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

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

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

MISURE DI PREVENZIONE				
MISURA GENERALE	Attività previste	Indicatori attuazione	Responsabile	Monitoraggio

Rispetto normativa in materia di accesso/permanenza alle cariche pubbliche	Direttiva - obbligo per i dipendenti di comunicare in modo tempestivo l'avviso di avvio di procedimento penale/rinvio a giudizio	Predisposizione direttiva	RPCT	Sul triennio: anno 2025
	Attività di formazione sui seguenti temi: - i reati verso la Pubblica Amministrazione e relative conseguenze. - formazione su tale misura di prevenzione	Svolgimento attività di formazione Nr. partecipanti su nr. dipendenti	RPCT	Sul triennio: anno 2025

2 Rotazione straordinaria

L'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 165/2001 (lettera aggiunta dall'art. 1, co. 24, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 recante *"Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini"*), dispone che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali "provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttivi"

Negli enti locali l'adozione del provvedimento di rotazione straordinaria spetta ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali ove presenti o al Segretario Comunale.

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

MISURE DI PREVENZIONE				
MISURA GENERALE	Attività previste	Indicatori attuazione	Responsabile	Monitoraggi
Rotazione straordinaria	Direttiva - Prevedere l'obbligo per i dipendenti di comunicare in modo tempestivo l'avviso di avvio di procedimento penale/rinvio a giudizio – formazione su tale misura	Predisposizione direttiva	RPCT	Sul triennio: anno 2025
	Valutazione svolta per ogni avvio di procedimento penale del dipendente per i reati presupposto indicati dalla norma			
	Adozione - al momento del procedimento penale - di provvedimento, adeguatamente motivato, di valutazione della condotta del dipendente, ai fini dell'eventuale applicazione della misura	Valutazione svolta per ogni avvio di procedimento penale del dipendente per i reati	RPCT	Sul triennio: anno 2025

		presupposto indicati dalla norma		
	Attività di formazione sui seguenti temi: - i reati verso la Pubblica Amministrazione e relative conseguenze. - formazione su tale misura di prevenzione	Svolgimento attività di formazione Nr. partecipanti su nr. dipendenti	RPCT	Sul triennio: anno 2025

3 Doveri di comportamento

La legge n. 190 del 2012 ha sostituito l'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001 rubricato "Codice di comportamento", prevedendo, da un lato, un codice di comportamento generale, nazionale, valido per tutte le amministrazioni pubbliche e, dall'altro, un codice per ciascuna amministrazione, obbligatorio, che integra e specifica il predetto codice generale.

Il codice nazionale è stato emanato con **d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62**, modificato con d.P.R. 13 giugno 2023 n. 81. Esso prevede i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta per i dipendenti pubblici e stabilisce che le disposizioni ivi contenute siano integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni.

Tutti gli enti e le amministrazioni cui si applica il codice nazionale sono, quindi, tenuti all'adozione di un proprio codice di amministrazione che integri e specifichi le previsioni del codice nazionale adattandole alle proprie caratteristiche organizzative.

Sulla base delle norme sopraindicata il Comune di Collazzone ha adottato il proprio Codice con delibera di Giunta comunale nr. 88 del 20.12.2013, successivamente sostituito da un nuovo Codice approvato con delibera nr. 23 del 2021.

Dal 14 luglio 2023 è entrato in vigore il nuovo regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Tale codice, ai sensi del **DPR n.81 del 13 giugno 2023**, è di fatto un aggiornamento del vecchio DPR 62/2013. In buona sostanza si tratta di alcune modifiche del vecchio regolamento che dal 14 luglio 2023 dà attuazione all'articolo 4 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con legge 29 giugno 2022, n. 79, di attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza. Tra le altre cose c'è un inasprimento delle sanzioni per un uso scorretto dei social media da parte dei dipendenti pubblici che dovessero esprimere opinioni o giudizi su eventi, cose o persone, attribuibili all'Amministrazione di appartenenza.

MISURE DI PREVENZIONE				
MISURA GENERALE	AZIONI PREVISTE	Indicatori attuazione	Responsabile	Monitoraggio
Codice di comportamento	Adozione aggiornamento del Codice di Comportamento al DPR n.81 del 13 giugno 2023 (vedi obiettivo di Performance)	adozione aggiornamento	RPCT	Sul triennio: anno 2025
	Relazione all'organo di indirizzo ed al vertice amministrativo in merito alle eventuali violazioni del codice rilevate e/o segnalate	N. violazioni rilevate e/o segnalate	RPCT	Sul triennio: ogni anno Monitoraggio annuale
	Consegna di copia del Codice di comportamento al personale neo assunto	N. di personale al quale è stata consegnata copia del Codice/totale personale neo assunto	Servizio personale	Sul triennio: ogni anno Monitoraggio annuale
	Inserimento negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi e lavori di apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice di Comportamento	Contratti stipulati/ clausole inserite (in sede controlli interni di regolarità amministrativa)	RPCT Tutte le Aree	Sul triennio: ogni anno Monitoraggio annuale
	Attività di formazione rivolta a tutti i dipendenti sia a tempo determinato e indeterminato, compresi collaboratori e consulenti in materia di codice di comportamento	Realizzazione corso Nr Partecipanti/ nr. dipendenti	RPCT	Anno 2025

4 Conflitto di interessi

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

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

- Art 6 bis legge 241/90, in relazione ai procedimenti amministrativi in generale.
- Codice di Comportamento dipendenti pubblici – DPR 62/2013 e Codice adottato da ogni Ente.
- Art 42 D.lgs 50/2016 in materia di contratti pubblici fino al 30 giugno 2023 e art. 16 del D.lgs 36/2023 dal 01.07.2023.

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

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

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

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

Infatti, mentre nella norma previgente il soggetto in conflitto di interessi può essere il personale della stazione appaltante o di un prestatore di servizi, nella nuova formulazione è un qualsiasi "soggetto".

Dalla formulazione letterale si evidenzia l'ampliamento della platea dei possibili interessati, in modo da evitare ambiguità e possibili "zone d'ombra". Sul piano oggettivo la nuova disposizione normativa fa riferimento alla "procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni".

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

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

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

MISURE DI PREVENZIONE				
MISURA GENERALE	AZIONI PREVISTE	Indicatori attuazione	Responsabile	Monitoraggi
Conflitto di interesse	Presentazione dichiarazione all'atto dell'assegnazione all'ufficio di Responsabile di Area e di RUP, attestante assenza situazione conflitto di interesse ai sensi Codice di Comportamento, per quanto a loro conoscenza - verifica delle dichiarazioni presso il Casellario	Nr. attestazioni prodotte Nr. verifiche effettuate	Responsabili di Area	Sul triennio: ogni anno Monitoraggio annuale
	Presentazione dichiarazione di assenza di conflitto di interesse in relazione ad ogni procedura di gara (dichiarazione del RUP e del Responsabile del Provvedimento) Tale dichiarazione deve essere prodotta nella forma di autodichiarazione ai sensi DPR 445/00 sottoscritta dall'interessato (possibilmente con firma digitale) e protocollata e conservata agli atti. In ottica	Nr. attestazioni prodotte/inserite nelle determine rispetto agli atti controllati I controlli avvengono in	Responsabili di Area Segretario	Tempistiche previste per i controlli di regolarità amministrativa

	<p>di semplificazione è possibile effettuare tale dichiarazione nel testo della determina. E' necessario che la dichiarazione abbia data certa.</p> <p>Per gli interventi PNRR, viste le Circolare RGS, la dichiarazione è effettuata con dichiarazione separata ai sensi DPR 445/00 firmata digitalmente o protocollata.</p>	<p>sede di controlli successivi di regolarità amministrativa svolti dal Segretario comunale</p>		
	<p>Predisposizione modelli dichiarazione assenza conflitti di interesse</p>	<p>Adozione modelli</p>	<p>RPCT</p>	<p>Triennale</p>
	<p>Direttiva - Proceduralizzazione dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: I soggetti che ritengono di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, hanno il dovere di segnalarlo. La finalità di prevenzione si attua mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione o atto endoprocedimentale del titolare dell'interesse che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse. La segnalazione del conflitto di interessi, deve essere tempestiva e indirizzata al dirigente o al superiore gerarchico o, in assenza di quest'ultimo, all'organo di indirizzo, che, esaminate le circostanze, valuta se la situazione rilevata realizza un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Nel caso che la situazione di conflitto di interessi riguardi il Responsabile dell'Area, la segnalazione viene indirizzata al RPCT. Il RUP/Responsabile di Area coinvolge, con funzione consultiva, il RPCT al fine di valutare ipotesi di eventuale conflitto di interessi.</p>	<p>Adozione direttiva</p>	<p>RPCT Responsabili di Area Segretario</p>	<p>Sul triennio: 2025</p>
	<p>Formazione specifica in materia di conflitto di interesse</p>			<p>Sul triennio: 2025</p>

5 Le inconfiribilità/incompatibilità di incarichi

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

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

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

MISURE DI PREVENZIONE				
MISURA GENERALE	AZIONI PREVISTE	Indicatori attuazione	Responsabile	Monitoraggi
Inconfiribilità/incompatibilità	Predisposizione opportuna modulistica per facilitare la presentazione delle autodichiarazioni. Le autodichiarazioni, in base a quanto previsto dal PNA 2019, devono essere prodotte e controllate possibilmente prima del conferimento dell'incarico e per gli incarichi pluriennali almeno una volta all'anno	Adozione linee guida	RPCT	Sul triennio: anno 2025
	Presentazione dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità e incompatibilità al	n. di dichiarazioni acquisite/sul totale dei soggetti con		Sul triennio: ogni anno

	momento conferimento incarico (art 20 all'art. d.lgs. 39/2013)	funzioni "dirigenziali"		Monitoraggio annuale
	Verifica dei precedenti penali	n. di soggetti per i quali sono stati acquisiti i certificati del casellario giudiziale		Sul triennio: ogni anno Monitoraggio annuale

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

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

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

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

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

MISURE DI PREVENZIONE				
MISURA GENERALE	AZIONI PREVISTE	Indicatori attuazione	Responsabile	Monitoraggi
Commissioni di gara e di concorso	Acquisizione e verifica dichiarazione attestante l'insussistenza delle condizioni indicate dall'art. 35 bis d.lgs. N. 165/2001 all'atto del conferimento dell'incarico	Numero di dichiarazioni verificate/numero di incarichi conferiti soggetti all'art. 35 bis d.lgs. N. 165/2001	RPCT/responsabile personale	Sul triennio: ogni anno Monitoraggio annuale

7 Incarichi extraistituzionali

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

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

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

MISURE DI PREVENZIONE				
MISURA GENERALE	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori attuazione	Responsabile	Monitoraggio
Autorizzazioni incarichi extra-istituzionali	Adozione/Aggiornamento regolamento o altro atto interno di disciplina	Approvazione e del regolamento o altro atto interno	RPCT	Sul triennio: 2025
	formazione dei dipendenti in merito alla disciplina degli incarichi extra-istituzionali	Organizzazione corso formazione –	RPCT	Sul triennio: 2025

		nr. partecipanti/ dipendenti		
	Rilascio delle autorizzazioni	Numero di autorizzazioni richieste/numero autorizzazioni rilasciate	Tutti i responsabili di Area	Sul triennio: ogni anno Monitoraggio annuale
	Relazione all'organo di indirizzo ed al vertice amministrativo in merito a eventuali incarichi svolti in assenza di autorizzazione	Numero di violazioni rilevate e/o segnalate		Sul triennio: ogni anno Monitoraggio annuale

8 Divieti post-employment (pantouflage)

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

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

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

Con delibera nr. 493 del 25 settembre 2024 sono state adottate dall'ANAC le Linee Guida nr. 1, con le quali sono stati forniti indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori dell'istituto, a integrazione di quanto previsto nel PNA sopra citato.

MISURE DI PREVENZIONE				
MISURA GENERALE	ATTIVITA' PREVISTE	Indicatori attuazione	Responsabile	Monitoraggi
DIVIETO DI PANTOUFLAGE	previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex	Inserimento nei bandi –	Tutti i Responsabili	Sul triennio: ogni anno Monitoraggio annuale – verifica in sede di

	dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto			controlli interni di regolarità amministrativa
	Richiesta di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma	Numero di dichiarazioni acquisite sul numero di dipendenti cessati dal servizio	Ufficio personale e RPCT	Sul triennio: ogni anno
	Formazione in merito all'istituto del pantouflage rivolta ai Responsabili di Area	Organizzazione corso formazione – nr. partecipanti/ dipendenti	Tutti i Responsabili	Sul triennio: ogni anno Monitoraggio annuale

9.1 protocolli di legalità - patti d'integrità

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

Il riconoscimento normativo di tali strumenti è stato attuato dall'art. 1, co. 17, della l. 190/2012, che ha testualmente previsto *“ Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara”*. In base a tale normativa si riconosce la possibilità per le stazioni appaltanti di prevedere un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara. Condizioni che ampliano gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - che sotto il profilo del contenuto - nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento nell'aggiudicazione del contratto.

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

MISURE DI PREVENZIONE				
MISURA GENERALE	ATTIVITA' PREVISTE	Indicatori attuazione	Responsabile	Monitoraggi
PATTI DI INTEGRITA'	inserimento di nei bandi, avvisi e lettere di invito la formula <i>“mancato rispetto dei protocolli di legalità costituisce causa di esclusione dalla gara o di risoluzione del contratto”</i>	Adozione circolare interna	RPCT	Sul triennio: ogni anno Monitoraggio annuale

	formazione degli operatori in materia di protocolli di legalità/patti d'integrità –	Organizzazione corso formazione – nr. partecipanti/dipendenti	Tutti i Responsabili	Sul triennio: ogni anno Monitoraggio annuale
--	---	---	----------------------	--

Rotazione del personale

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

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

Il PNA 2019 prende anche atto delle difficoltà per le amministrazioni di piccole dimensioni (come i piccoli comuni) di attuare la misura della rotazione ordinaria. In casi del genere è necessario che le amministrazioni motivino adeguatamente nel PTPCT le ragioni della mancata applicazione dell’istituto. Le amministrazioni sono comunque tenute ad adottare **misure alternative** per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione. In particolare dovrebbero essere sviluppate altre misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, a cominciare, ad esempio, da quelle di trasparenza. Considerate le ridotte dimensioni dell’Ente e l’esiguità del personale la misura della rotazione ordinaria risulta di difficile attuazione

MISURE DI PREVENZIONE				
MISURA GENERALE	AZIONI PREVISTE	Indicatori attuazione	Responsabile	Monitoraggio
Misure alternative alla rotazione	previsione, compatibilmente con la situazione organizzativa, una rotazione funzionale nello svolgimento attività istruttorie	Adozione circolare interna	RPCT	Sul triennio: annuale
	assegnazione, per quanto possibile, l’istruttoria del procedimento al personale dell’Ufficio con atti formali del Responsabile	Nr. provvedimenti di assegnazione adottati	Tutti i Responsabili	annuale

ADOZIONE DI MISURE PER LA TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

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

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

Nel P.N.A. 2019 la tutela del whistleblower è definita come misura generale e obbligatoria finalizzata alla prevenzione della corruzione. E' una misura che deve essere prevista nel P.T.C.P.T da realizzare con tempestività. E' pertanto necessario organizzare un sistema di gestione delle segnalazioni che garantisca la riservatezza. Il Sistema oltre a tenere traccia delle operazioni eseguite dovrà offrire idonee garanzie a tutela della riservatezza, integrità e disponibilità dei dati e informazioni.

Con delibera Anac 1 luglio 2020 è entrato in vigore il Regolamento Anac sul Whistleblowing, *"Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001"*.

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

In attuazione di tale normativa l'ANAC, con Delibera n°311 del 12 luglio 2023, ha adottato apposite Linee guida.

La nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall'altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato. Chi segnala fornisce informazioni che possono

portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche. Pertanto, garantire la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni - dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o con il nuovo istituto della divulgazione pubblica, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa amministrazione o ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. Tale protezione viene, ora, ulteriormente rafforzata ed estesa a soggetti diversi da chi segnala, come il facilitatore o le persone menzionate nella segnalazione, a conferma dell'intenzione, del legislatore europeo e italiano, di creare condizioni per rendere l'istituto in questione un importante presidio per la legalità e il buon andamento delle amministrazioni/enti.

Le principali novità contenute nella nuova disciplina sono:

- la specificazione dell'ambito soggettivo con riferimento agli enti di diritto pubblico, a quelli di diritto privato e l'estensione del novero di questi ultimi;
- l'ampliamento del novero delle persone fisiche che possono essere protette per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;
- l'espansione dell'ambito oggettivo, cioè di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione, nonché distinzione tra ciò che è oggetto di protezione e ciò che non lo è;
- la disciplina di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi: interno (negli enti con persona o ufficio dedicato oppure tramite un soggetto esterno con competenze specifiche), esterno (gestito da ANAC) nonché il canale della divulgazione pubblica;
- l'indicazione di diverse modalità di presentazione delle segnalazioni, in forma scritta o orale;
- la disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi;
- i chiarimenti su che cosa si intende per ritorsione e ampliamento della relativa casistica;
- la disciplina sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano misure ritorsive offerta sia da ANAC che dall'autorità giudiziaria e maggiori indicazioni sulla responsabilità del segnalante e sulle scriminanti;
- l'introduzione di apposite misure di sostegno per le persone segnalanti e il coinvolgimento, a tal fine, di enti del Terzo settore che abbiano competenze adeguate e che prestino la loro attività a titolo gratuito;
- la revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da ANAC e l'introduzione da parte dei soggetti privati di sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001

Il Comune di Collazzone ha attivato la piattaforma per le segnalazioni all'indirizzo:

<https://www.halleyweb.com/c054014/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/337>

MISURE DI PREVENZIONE				
MISURA GENERALE	AZIONI PREVISTE	Indicatori attuazione	Responsabile	Monitoraggio
Misure in materia di whistleblower	Verifica se la piattaforma attività corrisponde a quanto previsto dal Dlgs. 2023 nr. 24, e alla Linee Guida ANAC, adottate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023.	Effettuata attività di verifica	RPCT Responsabile Area Finanz.	Sul triennio: 2025
	Aggiornamento al D.lgs 24/2023 delle informazioni presenti sul sito. (vedi obiettivo di performance 2025)	Effettuata attività di verifica	RPCT Responsabile Area Finanz.	Sul triennio: 2025
	formazione rivolta a tutti i dipendenti (vedi obiettivo di performance 2025)	Organizzazione corso formazione – nr. partecipanti/ dipendenti	RPCT	Sul triennio: 2025
	Acquisizione e trattazione delle segnalazioni	N. di segnalazioni pervenute e su n. di segnalazioni trattate	RPCT	Sul triennio: ogni anno annuale

TRASPARENZA

Il d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016, ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa oggi come «accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche». Il legislatore ha attribuito un ruolo di primo piano alla trasparenza affermando, tra l'altro, che essa concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità,

efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è anche da considerare come condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integrando il diritto ad una buona amministrazione e concorrendo alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino. La trasparenza assume, così, rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica, come già l'art. 1, co. 36 della legge 190/2012 aveva sancito. Dal richiamato comma si evince, infatti, che i contenuti del d.lgs. 33/2013 «integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il D.lgs 36/2023 ha anche modificato il d.lgs 33/2013 prevedendo forme di semplificazione⁸.

⁸ Sostituzione, ad opera dell'art. 224, co. 4 del Codice, dell'art. 37 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture" con il seguente: "1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78. 2. Ai sensi dell'articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori." – che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del d.lgs. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023; – che l'art. 28, co. 3 individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1°luglio 2023, dell'art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012.

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

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

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

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;

- con l'inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un **collegamento ipertestuale** che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione;

- con la pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell'Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

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

- *Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare*
- *Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture*

- *Trasparenza nella partecipazione di portatori di interessi e dibattito pubblico*
- *Avvisi di pre-informazione*
- *Delibere a contrarre*
- *Avvisi e bandi*
- *Procedure negoziate afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal PNRR e dal PNC e dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione europea*
- *Commissione giudicatrice*
- *Avvisi relativi all'esito della procedura*
- *Avviso sui risultati della procedura di affidamento diretto*
- *Avviso di avvio della procedura e avviso sui risultati della aggiudicazione di procedure negoziate senza bando*
- *Verbali delle commissioni di gara*
- *Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC*
- *Contratti*
- *Collegi consultivi tecnici*
- *Fase esecutiva*
- *Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione*
- *Concessioni e partenariato pubblico privato*
- *Affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile*
- *Affidamenti in house*
- *Elenchi ufficiali di operatori economici riconosciuti e certificazioni*
- *Progetti di investimento pubblico*

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

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

Con l'aggiornamento al PNA 2022 annualità 2024 adottato con delibera ANAC n. 31 del 30.01.2024 è stato predisposto un apposito file Excel, sostitutivo dell'Allegato 1) di cui alla delibera ANAC n. 1310/2016, che elenca tutti gli obblighi di pubblicazione applicabili ai comuni con meno di 5.000 abitanti.

Questo documento – in cui sono stati individuati il contenuto degli obblighi e la denominazione delle sottosezioni livello 1 (Macrofamiglie) e livello 2 - richiede di precisare:

il Responsabile dell'Ufficio/struttura responsabile tenuti alla pubblicazione (ed eventualmente se diverso dallo stesso, del Responsabile dell'elaborazione e trasmissione del dato) e le tempistiche della pubblicazione e dell'Aggiornamento nonché di programmarne il monitoraggio.

Il RPCT è chiamato in particolare a specificare:

- Il Responsabile/struttura responsabile per la pubblicazione, con indicazione della posizione ricoperta nell'organizzazione;

- Il Termine di scadenza per la pubblicazione: laddove la normativa prevede una tempistica definita questa è stata già evidenziata; nelle ipotesi in cui, invece, il d.lgs. n. 33/2013 non menziona esplicitamente le tempistiche di pubblicazione e aggiornamento, si è preferito rimettere all'autonomia organizzativa degli enti la loro declinazione in base allo scopo della norma e alle caratteristiche dimensionali di ciascun ente. Il concetto di tempestività dovrà comunque essere interpretato secondo principi di ragionevolezza, responsabilità e sostenibilità, con la fissazione di termini idonei ad assicurare, nel rispetto dello scopo della normativa sulla trasparenza, la continuità, la celerità e l'aggiornamento costante dei dati.

Per quanto riguarda l'attività di Monitoraggio, come già visto per le misure generali e specifiche, il monitoraggio è suddiviso in programmazione e rendicontazione degli esiti. A tal riguardo, il monitoraggio - da riferirsi all'intera sottosezione di livello 1 (Macrofamiglia) - può essere limitato ad un campione di obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente da indicare già nella fase di programmazione. Tale campione va modificato, anno per anno, in modo che nel triennio l'attività di monitoraggio copra tutti gli obblighi previsti dal d.lgs. n. 33/2013.

Il Monitoraggio sulla base delle indicazioni sopra indicate verrà effettuato sulla base del campione individuato dall'ANAC in relazione all'attestazione annuale da parte del NIV/OIV.

Nella tabella di cui all'**ALLEGATO IV** del presente Piano, sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi, sulla base di quanto previsto dall'aggiornamento 2024 PNA 2022.

FOCUS PNRR

Il 18 febbraio 2021 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale UE il Regolamento 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021, che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza c.d. Recovery Fund. Sulla base di tale atto l'Italia ha presentato il 30 aprile 2021 il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, approvato dal Consiglio ECOFIN del 13 luglio 2021. Si tratta per il nostro Paese di un'opportunità imperdibile di sviluppo, investimenti e riforme. Regioni ed Enti locali sono responsabili, in qualità di soggetti attuatori, della realizzazione di una quota significativa degli investimenti previsti dal Piano, con riferimento alle diverse "missioni", dalla digitalizzazione, alla transizione ecologica, alla cultura, all'inclusione e coesione e alla salute, per complessivi 87,4 miliardi (comprensivi di 15.9 miliardi di fondo complementare). Per gli Enti locali, e soprattutto per gli Enti di minori dimensioni, si tratta di una sfida enorme, che dovrà essere affrontata introducendo sin da subito modifiche organizzative in un'ottica di razionalizzazione e semplificazione dei processi. Le amministrazioni locali sono e saranno impegnate nel corso del 2022 nella predisposizione di progetti per la partecipazione ai bandi attraverso i quali vengono concessi i finanziamenti. Nelle fasi successive, ottenuti i finanziamenti, gli Enti dovranno procedere all'attuazione degli interventi e alla loro rendicontazione, garantendo il rispetto di una serie di principi e obblighi, che caratterizzano gli interventi finanziati dal PNRR: principio di non arrecare danno significativo all'ambiente (DNSH)", contributo all'obiettivo climatico e digitale, obbligo di conseguimento di target e milestone e degli obiettivi finanziari, obbligo di assenza del c.d. doppio finanziamento. Inoltre gli interventi devono essere attuati nel rispetto del principio di "sana gestione finanziaria" in particolare in materia di prevenzione dei conflitti di interessi, delle frodi, della corruzione e del recupero dei fondi indebitamente assegnati. Si tenga presente che gli interventi PNRR sono programmi di spesa basati sulle prestazioni (performance based) e non sulla spesa. Pertanto la realizzazione delle riforme e degli interventi finanziati sarà monitorata periodicamente attraverso l'avanzamento delle fasi rilevanti di natura amministrativa e procedurale (milestone) e i risultati attesi concordati ex ante e temporalmente scadenziati (target).

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

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

Essi assicurano che tutti gli atti, i contratti e i provvedimenti di spesa adottati per l'attuazione degli interventi del PNRR siano sottoposti ai controlli ordinari di legalità e ai controlli amministrativo contabili previsti dalla legislazione nazionale applicabile. I Soggetti attuatori assicurano altresì la completa tracciabilità delle operazioni e la tenuta di una apposita codificazione contabile per l'utilizzo

delle risorse PNRR, e provvedono a conservare tutti gli atti e la documentazione giustificativa su supporti informativi adeguati, rendendoli disponibili per lo svolgimento delle attività di controllo e di audit da parte degli organi competenti.

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

- a) controllo di regolarità amministrativo – contabile delle spese esposte a rendicontazione;
- b) controllo del rispetto delle condizionalità e di tutti gli ulteriori requisiti connessi alle Misure (investimenti/riforme) PNRR, in particolare del principio DNSH, del contributo che i progetti devono assicurare per il conseguimento del Target associato alla misura di riferimento, del contributo all’indicatore comune e ai tagging ambientali e digitali nonché dei principi trasversali PNRR.
- c) controllo dell’adozione di misure di prevenzione e contrasto di irregolarità gravi quali frode, conflitto di interessi, doppio finanziamento nonché verifiche dei dati previsti dalla normativa antiriciclaggio (“titolare effettivo”);
- d) attività di rendicontazione, sul sistema informativo utilizzato (ReGis), delle spese sostenute ovvero dei costi maturati in caso di utilizzo di opzioni di semplificazione dei costi.

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

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

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

RISCHIO	VALUTAZIONE RISCHIO	MISURE DI PREVENZIONE
Mancato rispetto delle milestone e dei target definiti in sede di presentazione del progetto ammesso al finanziamento e in relazione ai quali sono stati presi accordi vincolanti da parte dell'Ente.	È un rischio che, anche se non concerne aspetti corruttivi, può comportare gravi conseguenze per l'Ente. Ritardi e inadempimenti rispetto ai cronoprogrammi stabiliti comportano la revoca dei finanziamenti.	<ul style="list-style-type: none"> - Attivazione sistema di Governance interno per monitoraggio stato avanzamento procedure di affidamento e stato avanzamento lavori (verifica rispetto milestone) - Attivazione sistema di controllo di gestione per valutazione raggiungimento target (in termini quantitativi e qualitativi)
<p>Mancato rispetto "condizionalità" previste normativa sul PNRR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - principio di non arrecare danno significativo all'ambiente (DNSH)"; - contributo all'obiettivo climatico e digitale; - obbligo di assenza del c.d. doppio finanziamento; - misure di incentivazione pari opportunità generazionali, di genere, e per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità 	Il mancato rispetto di tali condizionalità può comportare vizi degli atti adottati e conseguenti problematiche in sede di rendicontazione sul Regis – rischio revoca /riduzione contributi.	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione adeguata in materia di normativa (leggi, regolamenti, circolari) attinente al PNRR. - Predisposizione determine e contratti tipo contenenti principi e condizionalità PNRR.
Conflitto di interessi	l'art. 22, co. 1, del Regolamento UE 241/202178 prevede espressamente che gli Stati membri, adottano tutte le opportune misure per tutelare gli interessi finanziari dell'Unione in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi	<ul style="list-style-type: none"> - Compilazione attestazione assenza conflitto di interesse (autodichiarazione ai sensi DPR 445/00) da parte del RUP - Attestazione assenza conflitto di interesse da parte operatori economici - Previsione obbligo di fornire alla S.A. dati relativi ai dati del titolare effettivo destinatario fondi
Mancato rispetto degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza	I beneficiari dei progetti finanziati nell'ambito del PNRR sono tenuti a garantire il rispetto degli obblighi in materia di comunicazione e informazione previsti dall'art.	Indicare nella documentazione progettuale che il progetto è finanziato nell'ambito del PNRR, con esplicito riferimento al finanziamento da parte

	34 del Regolamento (UE) n. 241/2021. Rischio revoca finanziamento	dell'Unione europea e all'iniziativa Next Generation EU. Attivare pagine sito Internet contenete dati progetti finanziati dal PNRR
--	--	---

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

MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

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

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

Il PNA 2022, adottato con delibera ANAC del 17 gennaio 2023, ribadisce che il monitoraggio è una fase di fondamentale importanza per il successo del sistema di prevenzione della corruzione. Tale documento fornisce indicazioni per la programmazione e per l'attuazione del monitoraggio sulle misure di prevenzione della corruzione e sulla sezione trasparenza, prevedendo una forte collaborazione tra RPCT, Responsabili di Area e OIV.

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

Sulla base delle indicazioni del PNA 2022, il Comune di Collazzone, in quanto ente con numero di dipendenti al 31.12.2024 pari a 16 applicherà il seguente sistema di monitoraggio:

processi monitorati	campione	Modalità tempistiche	Responsabili monitoraggio
processi attinenti al ruolo del Comune quale soggetto attuatore del PNRR/PNC	Almeno 50 %	Audit periodici (almeno due volte all'anno)	Rpct – Responsabili di Area
Misure specifiche e misure generali	Almeno 50%	Audit periodici (almeno due volte all'anno)	Rpct – Responsabili di Area

Il monitoraggio avverrà mediante riunioni (audit) convocate dal RPCT nel corso delle quali verranno valutate lo stato di attuazione delle misure di prevenzione e saranno esaminate eventuali situazioni di criticità segnalate dai Responsabili di Area.

SEZIONE III
ORGANIZZAZIONE
E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE A- STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

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

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

Composizione della Giunta

Sindaco: Laura Antonelli

Vicesindaco: Danilo Castellani

Assessore: Luciano Ricci

Assessore: Marta Sambuco

Assessore: Matteo Fiorini Granieri

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024 con indicazione dei profili ai sensi del CCNL Funzioni locali 2019-2021, approvato il 16 novembre 2022, ed in particolare l'art.12, per il quale: «Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

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

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

I livelli di responsabilità presenti nell'ente sono i seguenti:

- AREE: strutture di massimo livello. Corrispondono a specifici ed omogenei ambiti di intervento. A capo dell'Area viene nominato dal Sindaco un Responsabile di posizione organizzativa.
- UFFICI: unità organizzative, a cui vengono preposti dipendenti individuati dai responsabili.

ORGANIGRAMMA

- **Segretario Comunale** Dott. Valter Canafoglia

- **Area Economico Finanziaria** sono in servizio alla data di adozione del presente documento le seguenti unità:
 - n. 1 Istruttore Direttivo Amm.vo/Contabile
 - n. 2 Istruttori ContabiliL'area è articolata nei seguenti uffici:
 - Ufficio Tributi*
 - Ufficio Bilancio*
 - Ufficio Personale, Economato e Segreteria*Responsabile Dott.ssa Federica Baldini nominato con decreto sindacale n. 6 del 15/01/2025

- **Area Vigilanza, Anagrafe, Elettorale, Servizi Sociali, Scolastici e Affari Generali** sono in servizio alla data di adozione del presente documento le seguenti unità:
 - n. 1 Istruttore Direttivo di Vigilanza
 - n. 1 Istruttori Direttivo Amm.vo/Contabile
 - n. 1 Assistente sociale
 - n. 2 Istruttori Amministrativi
 - n. 1 Istruttore di Vigilanza
 - n. 1 Esecutore Amm.vo

L'area è articolata nei seguenti uffici:

Ufficio Polizia Municipale

Ufficio Demografico, Stato Civile e Statistico

Ufficio Protocollo

Ufficio Affari Generali e Contratti

Ufficio Istruzione Pubblica, Servizi Culturali e Sociali

Responsabile Cap. Nerio Buttiglia nominato con decreto sindacale n. 4 del 15/01/2025

- **Area Urbanistica, SUAPE e Protezione Civile** sono in servizio alla data di adozione del presente documento le seguenti unità:

n. 2 Istruttori Direttivi Tecnici

L'area è articolata nei seguenti uffici:

Ufficio Urbanistica

Ufficio SUAPE

Ufficio Ambiente e Protezione Civile

Responsabile Ing. Luca Antonelli nominato con decreto sindacale n. 8 del 23/01/2025

- **Area Opere Pubbliche, Patrimonio e Manutenzioni Ordinarie** sono in servizio alla data di adozione del presente documento le seguenti unità:

n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico

n. 1 Istruttore Tecnico

n. 2 Operatori specializzati Tecnico Manutentivo

L'area è articolata nei seguenti uffici:

Ufficio Opere Pubbliche - Patrimonio

Ufficio Manutenzioni Ordinarie e Cimiteri

Ufficio Commercio

Responsabile Arch. Vittoria Maria Vecchiarelli nominato con decreto sindacale n. 10 del 23/01/2025

PIAO 2025 - 2027
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Il Personale in servizio presso l'Ente alla data di adozione del presente documento è il seguente:

Struttura organizzativa	Posti previsti			Posti coperti
	Area di inquadramento	Profilo professionale	Tempo pieno/tempo parziale	
Area Economico Finanziaria	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Istruttore Direttivo Amm.vo/Contabile	Tempo Pieno	1
	Area degli Istruttori	Istruttore Contabile	Tempo Pieno	2
Area Vigilanza, Anagrafe, Elettorale, Servizi Sociali, Scolastici e Affari Generali	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Istruttore Direttivo di Vigilanza	Tempo Pieno	1
		Istruttore Direttivo Amm.vo Contabile	Tempo Pieno	1
		Assistente Sociale	Tempo Pieno	1
	Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo	Tempo Pieno	2
		Istruttore di Vigilanza	Tempo Pieno	1
	Area degli Operatori Esperti	Esecutore Amm.vo	Tempo Pieno	1
Area Urbanistica, SUAPE, e Protezione Civile	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo Pieno	2
Area Opere Pubbliche, Patrimonio e Manutenzioni Ordinarie	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo Pieno	1
	Area degli Istruttori	Istruttore Tecnico	Tempo Pieno	1
	Area degli Operatori Esperti	Esecutore Tecnico Manutentivo	Tempo Pieno	1
		Esecutore Tecnico Manutentivo	Tempo Parziale (part- time 50%)	1

I criteri di graduazione delle posizioni organizzative sono disciplinati con la Deliberazione di Giunta Municipale n. 89 del 18/10/2024 di approvazione del "Regolamento per la disciplina delle Posizioni di Elevata Qualificazione".

SOTTOSEZIONE B- ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, la relativa disciplina e il relativo sistema di monitoraggio. In particolare, la sezione contiene:

- gli obiettivi dell'amministrazione connessi al lavoro a distanza;
- la disciplina del lavoro a distanza del Comune di Collazzone;
- le condizioni e i fattori abilitanti (misure organizzative, competenze professionali, piattaforme tecnologiche);
- i contributi al miglioramento della performance in termini di efficienza e di efficacia e quindi i risultati e gli impatti interni ed esterni del lavoro agile (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze ecc.) e il relativo monitoraggio.

Obiettivi correlati al lavoro a distanza

Il Comune di Collazzone intende promuovere lo sviluppo di nuove forme di lavoro che offrano vantaggi all'organizzazione, ai dipendenti e all'utenza ed in particolare intende perseguire i seguenti obiettivi:

- a) promuovere l'efficientamento dei processi e lo sviluppo digitale dell'Ente, sia internamente che nei servizi ai cittadini;
- b) ridurre i costi e gli impatti ambientali della struttura organizzativa in una duplice prospettiva di efficienza e sostenibilità;
- c) facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale;
- d) sostenere il benessere organizzativo, la motivazione dei collaboratori e il senso di appartenenza all'Ente.

La modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto (c.d. lavoro agile) è orientata verso un nuovo paradigma del lavoro, che si fonda su dimensioni quali l'autonomia, il lavoro per obiettivi, la responsabilizzazione individuale sui risultati, la fiducia, la motivazione, la collaborazione, la condivisione.

Nell'ambito di tale contesto, la disciplina del lavoro agile è definita in ottemperanza alla normativa vigente e alla regolamentazione del CCNL del comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021 stipulato il 16 novembre 2022.

Disciplina per il Lavoro Agile

Con deliberazione di Giunta comunale n. 57 del 31/05/2023 è stato approvato, ai sensi dell'art. 63, comma 2, del CCNL Funzioni Locali triennio 2019-2021, il Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza a cui si rinvia.

Individuazione profili remotizzabili ai sensi dell'art.3 del Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza

Per definire i profili remotizzabili, è stata condotta in tutti i settori dell'Ente un'apposita analisi organizzativa, avente ad oggetto le posizioni di lavoro in essi presenti e quindi le funzioni ed attività afferenti.

Da ciò è emerso che tutti i profili possono svolgere potenzialmente le attività a loro assegnate anche in modalità lavoro agile, ad eccezione del profilo "manutentore tecnico".

Nell'organizzazione del lavoro agile del personale delle quattro Aree gestionali dovrà essere sempre tenuto presente l'obbligo previsto dalla normativa di non pregiudicare in alcun modo o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti.

Al fine di rendere il lavoro agile un'opportunità strutturata per l'amministrazione e per il personale è opportuno che la sua introduzione all'interno di ogni settore avvenga in modo progressivo e graduale, tenendo conto dei risultati conseguiti desumibili mediante tre differenti livelli di monitoraggio.

1) Fattori abilitanti e stato di salute:

- **Salute organizzativa**
- **Salute Professionale**
- **Salute Digitale**
- **Salute Economica – Finanziaria**

2) Stato di implementazione del lavoro agile

Il lavoro agile deve essere monitorato anche in termini di stato di implementazione, così da confrontare il suo andamento nel tempo. Lo stato di implementazione misura, infatti, l'applicazione della nuova organizzazione, valutando il livello di diffusione e soddisfazione, e indirettamente, l'efficacia dei progetti finalizzati alla sua introduzione.

Gli indicatori misurati comprendono una dimensione quantitativa (tasso di adesione allo smart working e fruizione delle giornate) e una qualitativa (soddisfazione percepita dai dipendenti del Comune di Collazzone).

Gli indicatori qualitativi (misura di soddisfazione inserita nella più ampia Indagine del benessere organizzativo) permettono di prevedere eventuali impatti sulla motivazione e quindi sulla performance del personale, nonché le intenzioni di accedere al lavoro agile anche in futur

Lo stato di implementazione del lavoro agile

<i>Dimensioni</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Descrizione</i>
Quantità: Adesione al lavoro agile	% lavoratori agili effettivi / lavoratori agili potenziali	7,7%
	% Giornate lavoro agile / giornate lavorative totali	0,99%
Qualità percepita: Soddisfazione	% posizioni organizzative soddisfatte del lavoro agile dei propri collaboratori	Non rilevabile
	% dipendenti in lavoro agile soddisfatti	Indicatori rilevabili dall'indagine sul Benessere organizzativo integrata da apposite sezioni e indicatori socio-demografici
	soddisfazione per genere: % donne soddisfatte % uomini soddisfatti	
	soddisfazione per età: % dipendenti sopra i 60 anni soddisfatti; % dipendenti sopra i 50 anni soddisfatti; ecc.	
soddisfazione per situazione familiare: % dipendenti con genitori anziani, soddisfatti; % dipendenti con figli, soddisfatti; ecc.		

3) Impatti interni ed esterni

È fondamentale monitorare gli impatti del lavoro agile rispetto agli obiettivi per cui è stato introdotto. Per questo motivo, gli indicatori di Performance Organizzativa, Impatti Interni ed esterni sono di seguito ricondotti agli scopi ed impatti prioritari che l'Ente intende raggiungere attraverso l'introduzione di questa modalità di lavoro. Tali indicatori andranno misurati su un orizzonte temporale di medio-lungo termine. In futuro, gli indicatori individuati potranno essere ampliati anche in funzione di nuove esigenze di misurazione

Impatti interni ed esterni del lavoro agile

<i>Obiettivi del lavoro agile nel Comune di Collazzone</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Note</i>
Efficientamento dei processi e sviluppo digitale dell'Ente (interno e nei servizi ai cittadini)	Incremento salute digitale dell'Ente	
	N° processi digitalizzati rispetto all'anno precedente	Indicatore monitorabile sulla base degli obiettivi PIAO
	% utilizzo firma digitale tra i lavoratori	
	Incremento della soddisfazione del cittadino/utente	
	Numero reclami/segnalazioni	
	% Indicatori gradimento positivi servizi on line	I servizi on line rilevano il gradimento da parte dell'utenza
	Aumento adozione dei processi digitali dell'utenza	
	Numero servizi pubblicati sull'App.IO	L'App.IO è il sistema che agisce da punto unico di accesso nazionali per tutti i servizi della PA
	Numero servizi on line	Numero servizi on line pubblicati dall'Ente
Riduzione dei costi di gestione	Incremento % incassato PagoPA	Incasso PagoPA/incassato totale dell'Ente
	Riduzione costi utilizzo carta	
	Riduzione del costo lavoro straordinario	
	Miglioramento motivazione e senso di appartenenza	

<p>Conciliazione vita-lavoro del personale.</p> <p>Benessere organizzativo, motivazione e senso di appartenenza del personale</p>	<p>Diminuzione assenze</p>	
	<p>Miglioramento benessere e sicurezza</p>	
	<p>Indice sintetico dell'indagine interna sullo stress da lavoro correlato (DVR)</p>	
	<p>Indice sintetico dell'indagine interna sul benessere organizzativo</p>	

SOTTOSEZIONE C- FABBISOGNO DEL PERSONALE

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

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

Le principali fonti normative che regolano il processo di programmazione del fabbisogno di personale sono state da ultimo riformate dal D. Lgs. 75/2017⁹. Nel nuovo impianto riformatore assume una rinnovata centralità lo strumento della Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale come strumento flessibile per il governo delle politiche occupazionali, con il solo limite della sostenibilità finanziaria e del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica.

Con il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 Regolamento recante *individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*, a far data dal 30 giugno 2022, il Piano triennale del fabbisogno del personale è stato "soppresso" come adempimento autonomo, per essere assorbito nell'ambito dell'apposizione sezione del PIAO.

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

⁹ Art. 6 D.lgs 165/01, comma 2: Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente

La consistenza del personale in servizio al 31 dicembre 2024, suddivisa per aree di inquadramento, era la seguente:

AREA DI INQUADRAMENTO	PROFILO	TEMPO		TEMPO		TOTALE
		Indeterminato	Determinato	Pieno	Parziale	
Funzionari dell'Elevata Qualificazione	Istruttore Direttivo di Vigilanza	X		X		1
Funzionari dell'Elevata Qualificazione	Istruttore Direttivo Tecnico	X		X		3
Funzionari dell'Elevata Qualificazione	Istruttore Direttivo Amm.vo/Contabile	X		X		2
Funzionari dell'Elevata Qualificazione	Assistente Sociale	X		X		1
Istruttori	Istruttore di Vigilanza	X		X		1
Istruttori	Istruttore Amministrativo	X		X		2
Istruttori	Istruttore Contabile	X		X		2
Istruttori	Istruttore Tecnico	X		X		1
Operatori Esperti	Esecutore Manutentivo Tecnico Specializzato	X			X	1
Operatori Esperti	Esecutore Manutentivo Tecnico	X		X		1
Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo	X		X		1

Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa di personale ed entrate correnti pari al 21,87% pertanto il comune si pone al di sotto del "valore soglia", pari al 27,20%, secondo la classificazione indicata dal DPCM dell'art.4, tabella 1

Il comune collocandosi al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1.

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica che la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva per l'anno 2025 rispetto a quella dell'anno 2023 (ultimo rendiconto approvato), ammonta a Euro 159.904,99, portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui il d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 747.791,00.

Rilevato che, includendo l'aggiornamento alle azioni assunzionali introdotte dalla presente programmazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro gli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020 nei seguenti valori:

$SPESA\ 2023\ (587.886,01) + SPAZI\ ASSUNZIONALI\ TABELLA\ 1\ (159.904,99) \geq SPESA\ 2025\ (744.668,91)$

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE

DM 17 MARZO 2020 PUBBLICATO SU GU serie generale, n.108 del 27/04/2020 ATTUATIVO ART. 33, COMMA 2 DEL D.L. 34/2019

DM 17 marzo 2020 art. 2: a) Spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato

Circolare ministeriale: gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999

Previsione di spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Anno 2025

Macroaggregato

U:1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente depurato degli importi per incentivi funzioni tecniche	695.668,91
U:1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
U:1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
U:1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
U:1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
U:1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
U:1.09.01.01.001 - Rimborso spese di personale (comando-Convenz....)	49.000,00
E:3.05.02.01.001 - Rimborsi per personale in comando	0,00
Totale previsione di spesa	744.668,91

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025 derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 (o 562) della legge 296/2006 anche tenuto conto del fatto che ai sensi dal DPCM 27/04/2020 "La maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli art. 4 e 5 non rileva ai fini del

PIAO 2025 - 2027
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296".

Stanziamenti di Bilancio 2025

VOCE	TRATTAMNET O FONDAMENT ALE	RETRIB. POSIZIONE RISULTAT O	PRODUTTIVIT A' E STRAORDINA RIO	ONERI SOCIALI	IRAP	TOTALE COMPLESSI VO
retribuzioni personale a tempo indeterminato	433.730,42	50.000,00	33.333,00	155.505,16	42.112,27	714.680,85
quota parte servizio di segreteria convenzionata						49.000,00
Fondo ex AGES						4.200,00
Incentivi Funzioni Tecniche						10.000,00
Indennità di missione						900,00
Buoni pasto						9.000,00
Potenziamento entrate tributarie - incentivi al personale						2.000,00
Previdenza complementare Vigili						4.000,00
Spesa Complessiva (A)						793.780,85
Valore massimo sostenibile (limite di cui all'art. 1, c. 557, L. 296/2006) (B)						588.482,83
Voci incluse nella spesa complessiva escluse dal limite del comma 557						
Aumenti contrattuali intervenuti dopo il triennio 211/2013+oneri riflessi + IRAP (escluse categorie protette)						36.359,50
Aumenti contrattuali 2023 previsti + oneri riflessi + IRAP (escluse categorie protette)						27.425,56
IVC dal 2023+ oneri riflessi + IRAP (escluse categorie protette)						18.985,09
Personale categorie protette						32.008,72

Indennità di missione		900,00
Incentivi Funzioni Tecniche		10.000,00
Fondo ex Ages		4.200,00
Potenziamento entrate tributarie - incentivi al personale		2,00 0,00
Totale voci di spesa incluse nella spesa complessiva ed escluse dal comma 557 (C)		
		146.878,87
DIFFERENZA SPESA COMPLESSIVA E SPESA MASSIMA COMMA 557 (A-C+D-B)		
		58.419,15

Preso atto:

- che con delibera n. 79 del 10/10/2024 è stata effettuata la ricognizione annuale di eventuali eccedenze di personale e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- che con delibera di C.C. n. 64 del 16/12/2024 è stato approvato il D.U.P.S. semplificato 2025/2027 contenente la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale entro i limiti di spesa e delle capacità assunzionali dell'Ente in base alla normativa vigente, tenendo quindi conto della spesa per il personale in servizio e della spesa connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente.

Considerato che dal 01/06/2020 è stato assunto un Operatore Esperto part-time al 50% per il quale è stata valutata la possibilità di procedere alla modifica del contratto di lavoro, passando ad un impiego full time, al fine di ottimizzare le risorse disponibili per il miglior funzionamento del servizio di manutenzioni ordinarie

Assunzioni a tempo indeterminato

ANNO 2025

n. posti	Area di inquadramento	PT/FT	Profilo professionale	Settore	Modalità di Reclutamento ¹	periodo
1	Operatori Esperti	FT	Esecutore Manutentivo Tecnico Specializzato	Area Opere Pubbliche, Patrimonio e tutela dell'ambiente	Passaggio da part-time a full time dipendente già in servizio presso l'Ente	Dal 01/03/2025

Per gli anni 2026 e 2027 non sono attualmente previste né cessazioni né nuove assunzioni

STRATEGIE DI FORMAZIONE DEL PERSONALE

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.

In materia sono intervenute due direttive della Funzione Pubblica emanate in data 23 marzo 2023 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" e in data 16 gennaio 2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti".

Tali direttive, dopo aver ribadito il valore strategico della formazione quale strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni, sancisce che la promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.

A livello organizzativo, il rafforzamento delle politiche di formazione passa, innanzi tutto, attraverso il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). In tale documento, le amministrazioni sono chiamate a declinare le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze del personale per livello organizzativo e per filiera professionale, le risorse interne ed esterne attivabili ai fini delle strategie formative, le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso ai percorsi di istruzione e qualificazione, gli obiettivi e i risultati attesi della formazione.

La formazione, quindi, deve perseguire l'obiettivo di accrescere le **conoscenze** e le **competenze** delle persone: non deve solo fornire alle persone le conoscenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati, ma deve anche sviluppare una piena consapevolezza del ruolo da loro svolto sia all'interno sia all'esterno del contesto organizzativo dell'amministrazione. In particolare, la formazione deve permettere:

1. la crescita delle conoscenze delle persone. La formazione è necessaria per consentire ai dipendenti l'acquisizione e l'aggiornamento nel tempo delle conoscenze tecniche e teoriche specifiche e coerenti con il proprio ambito di lavoro, aumentando la consapevolezza rispetto agli strumenti, alle metodologie e alle normative che occorre conoscere per svolgere i compiti affidati e la capacità di seguirne le evoluzioni. Questa dimensione mira a colmare le lacune di conoscenza iniziali o determinate dai progressi tecnologici e normativi, e a garantire che ogni dipendente pubblico acquisisca e preservi nel tempo una base solida di sapere coerente all'attività che deve svolgere;

2. lo sviluppo delle competenze delle persone. La formazione è rivolta al miglioramento delle abilità tecniche, delle capacità relazionali e delle competenze di problem solving, tutte essenziali per affrontare le sfide lavorative. Il potenziamento delle competenze facilita l'efficacia operativa e aumenta la capacità di adattarsi ai cambiamenti nel proprio ambito lavorativo;

3. la crescita della coscienza del ruolo ricoperto da ciascuna persona. La formazione deve contribuire alla consapevolezza del proprio ruolo e delle responsabilità all'interno dell'organizzazione o del gruppo di lavoro in cui il dipendente pubblico opera; questo livello include una maggiore coscienza etica e l'importanza del contributo individuale per il raggiungimento degli obiettivi comuni. Sviluppare una coscienza del ruolo significa anche comprendere che il proprio operato determina un significativo impatto sui colleghi, sull'organizzazione e sugli utenti finali; tutto ciò favorisce l'affermazione progressiva del senso di responsabilità e di appartenenza.

La strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche nella prospettiva del rafforzamento della capacità amministrativa – e, quindi, nella generazione di valore pubblico – promossa dal PNRR può essere declinata attorno alle seguenti principali aree di competenza, comuni a tutte le amministrazioni:

- a) le competenze di leadership e le soft skill, necessarie per guidare e accompagnare le persone nei processi di cambiamento associati alle diverse transizioni in atto;
- b) le competenze per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale e ecologica e di quelle che caratterizzano i processi di innovazione e, più in generale, di modernizzazione attivati dal PNRR;
- c) le competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza e alla trasparenza.

In merito a quanto sopra si definiscono i seguenti obiettivi, compatibilmente con la situazione dell'organico e dell'organizzazione di un piccolo Ente:

AZIONI	COMPETENZE	DESTINATARI	TEMPI	MODALITA'	RISULTATI ATTESI
Attivazione Piattaforma Syllabus	Responsabile Area Finanziaria		Aprile 2025		
Svolgimento formazione in materia leadership, soft skills e project management	Responsabili di Area/RPCT per individuazione corsi	Responsabili di Area	Entro 31.12.2025	<ul style="list-style-type: none"> • Piattaforma Syllabus • Villa Umbra • Anci Piccoli • Formazione interna 	Almeno 15 ore per ogni Responsabile

Svolgimento formazione in materia transizioni amministrative, digitale e ecologica, normative di settore	Responsabili di Area per individuazione dipendenti	Responsabili di Area Tutti i dipendenti	Entro 31.12.2025	<ul style="list-style-type: none"> • Piattaforma Syllabus • Villa Umbra • Anci Piccoli • Formazione interna 	Almeno 15 ore per Responsabili Almeno 24 ore per ogni dipendente
Svolgimento formazione in materia di Etica, Integrità, Prevenzione della Corruzione	RPCT	Responsabili di Area Tutti i dipendenti	Entro 31.12.2025	<ul style="list-style-type: none"> • RPCT • Villa Umbra • Anci Piccoli • Altro 	Almeno 10 ore
Formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro	Responsabili	Tutti i dipendenti	Entro 31.12.2025	In collaborazione con Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (c.d. RSPP)	Almeno 4 ore Operai 12 ore
Monitoraggio delle attività formative svolte	Tutti i Responsabili – coordinamento Responsabile Area Finanziaria/Rpct	Tutti i responsabili	Entro 31.12.2025	Acquisizione attestati – trasmissione al Responsabile personale	

La formazione in materia di Etica, legalità, anticorruzione è meglio dettagliata negli obiettivi di performance di cui all'allegato II

PIATTAFORMA SYLLABUS

La piattaforma Syllabus offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la

capacità digitale nelle amministrazioni, una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese.

La piattaforma online supporta processi di rilevazione dei gap di competenze e definizione dei percorsi formativi; si integra con i LMS degli erogatori di formazione per la fruizione dei corsi e consente di monitorare a più livelli il sistema delle conoscenze delle pubbliche amministrazioni.

Mette a disposizione un catalogo della formazione di qualità continuamente arricchito e aggiornato, grazie all'attivazione di collaborazione di grandi player pubblici e privati.

Tra i principali vantaggi della piattaforma:

- Un monitoraggio sistematico delle competenze del personale, grazie a reportistica avanzata che permette di valutare i progressi individuali e collettivi;
- La promozione di una cultura della formazione continua, volta a rafforzare l'efficacia e la qualità del lavoro pubblico;
- Il supporto all'attuazione degli obiettivi previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), garantendo la preparazione necessaria per affrontare le sfide legate alla transizione digitale ed ecologica.
- Le amministrazioni sono tenute a registrarsi su Syllabus e a garantire che tutti i dipendenti, inclusi i neoassunti, possano accedere ai corsi. Particolare enfasi è posta su percorsi dedicati a:
 - Leadership e gestione del personale;
 - Competenze digitali, fondamentali per il processo di innovazione tecnologica;
 - Etica professionale e trasparenza amministrativa;
 - Prevenzione e contrasto alla violenza di genere, un tema sempre più centrale nelle politiche pubbliche.

La piattaforma è uno strumento gratuito e con riferimento alla Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica, trasmessa il 24/03/2023 a tutte le pubbliche amministrazioni, il Comune ha aderito alla piattaforma Syllabus (www.syllabus.gov.it) al fine di garantire attività di formazione digitale ad almeno il 30% del personale per il primo anno (2023), e poi al 55% per il 2024 e ad almeno il 75% entro il 2025.

La Formazione è esclusivamente tramite la piattaforma e si svolge in modalità on-line sia in modalità sincrona (webinar) che asincrona (e-learning).

SCUOLA UMBRA DI AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Il Comune di Collazzone ha in essere una convenzione con la Scuola Umbra al fine di poter usufruire delle molteplici attività formative che vengono organizzate.

PIAO 2025 - 2027 Piano Integrato di Attività e Organizzazione

La Scuola Umbra è un punto di riferimento regionale e nazionale per la formazione e aggiornamento del capitale umano pubblico, copre tutte le aree formative della PA.

Si tratta di un Consorzio di natura pubblica del quale l'azionista di maggioranza è la Regione Umbria.

La Scuola fornisce una formazione Blended (in presenza e online).

IFEL

La Scuola IFEL è uno spazio per l'apprendimento continuo dedicato alla crescita professionale del personale comunale. La Scuola IFEL offre:

- formazione di base per i neo-assunti e neo-immessi in ruolo | Basic Knowledge
- aggiornamento continuo per tutti i dipendenti comunali | Up-skilling e Re-skilling
- alta formazione per dirigenti e figure apicali | Masterclass

La Scuola IFEL rilascia gli Open Badge per attestare le competenze acquisite attraverso la fruizione dei corsi.

Per partecipare ai corsi della Scuola IFEL è sufficiente essere iscritti al sito IFEL, quindi una modalità molto semplice e fruibile, considerando peraltro che la formazione è flessibile, online, on demand ed in autoapprendimento.

La formazione erogata da IFEL è una formazione sempre disponibile, senza vincoli temporali e personalizzata, considerato che si adatta alle esigenze individuali.

MINISTERO DELL'INTERNO - FORMAZIONE PERMANENTE E-LEARNING

Anche il Ministero dell'Interno offre formazione gratuita tramite la piattaforma CAMPUS VIRTUALE ALBO NAZIONALE DEI SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI.

La piattaforma è accessibile anche ai Responsabili di servizio che possono seguire in modalità e-learning ed eventualmente far partecipare anche i propri dipendenti.

ANUSCA

Il Comune annualmente paga una quota associativa ad A.N.U.S.C.A. (Associazione Nazionale Ufficiali di Stato Civile e d'Anagrafe) che fornisce agli operatori dei Servizi Demografici supporto rappresentativo in tutte le sedi istituzionali. A.N.U.S.C.A. organizza ogni anno anche nella Regione Umbria eventi di formazione: seminari, convegni provinciali, regionali e un Convegno Nazionale sulle tematiche del settore demografico e dell'e-government.

L'Associazione fornisce formazione nelle seguenti modalità:

- In presenza (frontale in aula, esperienziale, laboratori)
- Online sincrona (webinar)
- Online asincrona (e-learning)
- Blended (in presenza e online)

Inoltre l'Ente dispone delle piattaforme sempre accessibili relative a **PAWEB, ANUTEL, EDK-FORMULA, ANCITEL, HALLEY FORMAZIONE.**

Le piattaforme forniscono un sistema semplice ed evoluto di informazione integrata per l'aggiornamento professionale, per conoscere giornalmente le novità e gli approfondimenti in materia giuridica, contabile, tecnica e fiscale relativi a quotidiani e riviste specializzate, siti web istituzionali e dedicati all'ente locale, novità di carattere normativo e regolamentare, novità giurisprudenziali.