



Città di Orzinuovi

Provincia di Brescia

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

2025 – 2027

INDICE

SEZIONE I - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

I.	Anagrafica dell'Amministrazione	6
I.1	Comune di Orzinuovi: Scheda anagrafica dell'Amministrazione	6
I.2	I principali <i>stakeholder</i> del Comune di Orzinuovi	7
I.3	Analisi del contesto esterno	8

SEZIONE II - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

II.1	Valore Pubblico	28
II.1.1	Definizione di Valore Pubblico	28
II.1.2	Il Valore Pubblico come leva per la Transizione del Comune di Orzinuovi	29
II.1.3	Gli indirizzi strategici delle Linee Programmatiche e del Documento Unico di Programmazione (DUP)	31
II.2	Performance	32
II.2.1	Contesto di riferimento: le fasi e i soggetti coinvolti nel Piano della Performance del Comune di Orzinuovi	32
II.2.2	Gli obiettivi del Comune di Orzinuovi	36
II.3	Rischi corruttivi e trasparenza	37
II.3	Premesse	37
II.3.1	Disposizioni generali	42
II.3.1.1	Analisi del contesto esterno ed interno nell'ambito della prevenzione rischi corruttivi e trasparenza	42
II.3.1.2	Metodologia	53
II.3.2	Misure di prevenzione	57
II.3.2.1	Gli strumenti per la buona amministrazione e il rischio di corruzione	57
II.3.2.2	Il controllo	62
II.3.2.3	Esiti del monitoraggio	65
II.3.3	<i>Whistleblowing</i>	65
II.3.3.1	La nuova normativa	65
II.3.3.2	Il segnalante	67
II.3.3.3	I soggetti che godono di protezione diversi dal segnalante	68
II.3.3.4	Quando segnalare: le novità	68
II.3.3.5	I canali di segnalazione: interno ed esterno, la divulgazione pubblica	69
II.3.3.6	La segnalazione	70
II.3.3.7	La modalità di invio della segnalazione interna: <i>WhistleblowingPA</i>	72
II.3.3.8	Il ruolo del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	73
II.3.3.9	I tempi di gestione delle segnalazioni e il riscontro	75
II.3.3.10	La conservazione e il trattamento dei dati	76
II.3.4	Antiriciclaggio	77
II.3.4.1	Gli indicatori di anomalia: le indicazioni UIF	77

II.3.4.2	Modalità di effettuazione delle segnalazioni di operazioni sospette	87
II.3.4.3	Le check lists	88
II.3.4.4	Identificazione del titolare effettivo	93
II.3.4.4.1	Identificazione del titolare effettivo	93
II.3.5	La gestione della trasparenza	95
II.3.5.1	Principi	95
II.3.5.2	Responsabile per la trasparenza. Gestione dei flussi informativi. Controlli	98
II.3.5.3	Limiti alla trasparenza. La tutela della <i>Privacy</i>	99
II.3.5.4	Accesso civico	101
II.3.5.5	Modalità di vigilanza e monitoraggio	104

SEZIONE III ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, FABBISOGNO 2025-2027

III.1	Organizzazione e capitale umano	106
III.1.1	La struttura organizzativa ed il personale del Comune di Orzinuovi	106
III.1.2	Le procedure da semplificare e reingegnerizzare	108
III.2	Organizzazione del lavoro agile – Pola	114
III.3	Programmazione del fabbisogno di personale triennio 2025– 2027	115
III.3.1	Premessa	116
III.3.2	Lo scenario di riferimento -l’assetto organizzativo del Comune di Orzinuovi	116
III.3.3	Le modalità di calcolo della spesa per categoria	125
III.3.4	Il quadro dei vincoli assunzionali e della spesa di personale	133
III.3.5	Il calcolo della capacità assunzionale 2025 – 2027	137
III.3.5.1	Il quadro normativo di riferimento	137
III.3.5.2	Calcolo incidenza rispetto al valore soglia	138
III.3.5.3	Potenziale capacità assunzionale	140
III.3.5.4	Previsione Cessazioni 2025-2027	141
III.3.6	La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025 – 2027	142
III.3.7	Piano triennale delle assunzioni 2025 – 2027	142
III.3.7.1	Anno 2025 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato	146
III.3.7.2	Modalità di reclutamento	147
III.3.7.3	Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2025-2027	147
III.3.8.4	Le assunzioni del personale di comparto	148
III.3.8.5	Vincoli normativi (art. 9 comma 28 D.L. 78/2010)	148
III.3.8.6	Programmazione della spesa di personale per il triennio 2025- 2027	150
III.3.8	Verifica del rispetto dei limiti di cui all’art. 1 comma 557 L. 296/2006	150
III.3.9	Politiche per la contrattazione integrativa del salario accessorio del personale dipendente	153
III.3.9.1	Fondo risorse decentrate del personale di comparto	154

III.4	L'importanza della formazione per il raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione	156
III.5	Accessibilità e inclusione: sviluppo e pari opportunità	163
III 5.1	Il ruolo del PAP per lo sviluppo delle pari opportunità sul luogo di lavoro – Premessa	164
III 5.2	Gli obiettivi del PAP e le azioni previste per il triennio 2025-2027 con focus 2025	163
III 5.3	Obiettivi ed azioni	182
III 5.4	Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale dell'Amministrazione da parte dei soggetti fragili	184

SEZIONE IV MONITORAGGIO

IV 1	Il sistema di monitoraggio del PIAO 2025-2027 del Comune di Orzinuovi	186
------	---	-----

ALLEGATI

All.1	DUP 2025-2027
All.2	Obbiettivi 2025
All.3	Misurare la corruzione – dati ANAC
All.4A	Mappatura – Parte 1
All.4B	Mappatura – Parte 2
All.5	Misure di prevenzione
All.6	Informativa dati <i>wistleblower</i>
All.7	Flussi trasparenza
All.8	Registro Accessi

SEZIONE I ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE



SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

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

Denominazione Ente	Comune di Orzinuovi
Codice univoco AOO	A00F684
Indirizzo	Via Arnaldo da Brescia n. 2 - 25034 Orzinuovi, Brescia
Codice fiscale/Partita IVA	00850450172 - 00582230983
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Comune
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Sindaco	Laura Magli
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente	48
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente	12501
Pec	protocollo@pec.comune.orzinuovi.bs.it
Mail	orzinuovi@comune.orzinuovi.bs.it
Sito web istituzionale	https://www.comune.orzinuovi.bs.it/
Pagina Facebook	Comune di Orzinuovi

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

PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Gli eventi socio-politici internazionali, gli impatti del cambiamento climatico e lo scenario economico ipotizzato sulla base degli effetti degli interventi del PNRR, condizionano l'attività dell'Ente che deve costantemente definire le proprie priorità e modulare le modalità di erogazione dei servizi sulla base delle risorse economiche, finanziarie ed umane di cui può disporre, in relazione ai bisogni della comunità e alle esigenze di funzionamento interno.

L'obiettivo dell'Amministrazione è quello di garantire elevati livelli di erogazione dei servizi in modo da rispondere alle necessità dei cittadini e delle imprese in maniera efficace ed efficiente, attraverso l'adozione di modalità operative che rispecchino i valori fondamentali dell'Ente: legalità, trasparenza, efficacia ed efficienza.

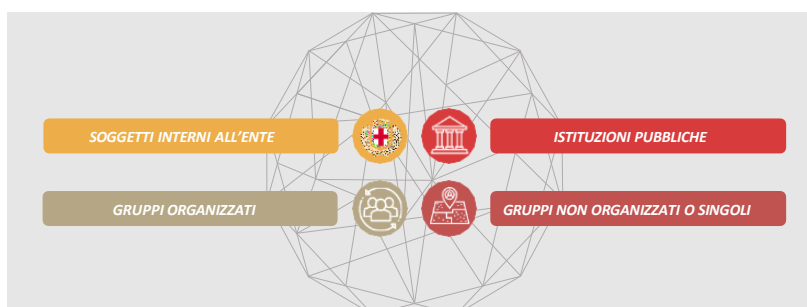
La missione dell'Amministrazione è caratterizzata da una duplice natura:

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

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

I.2 I principali stakeholder del Comune di Orzinuovi

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



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

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

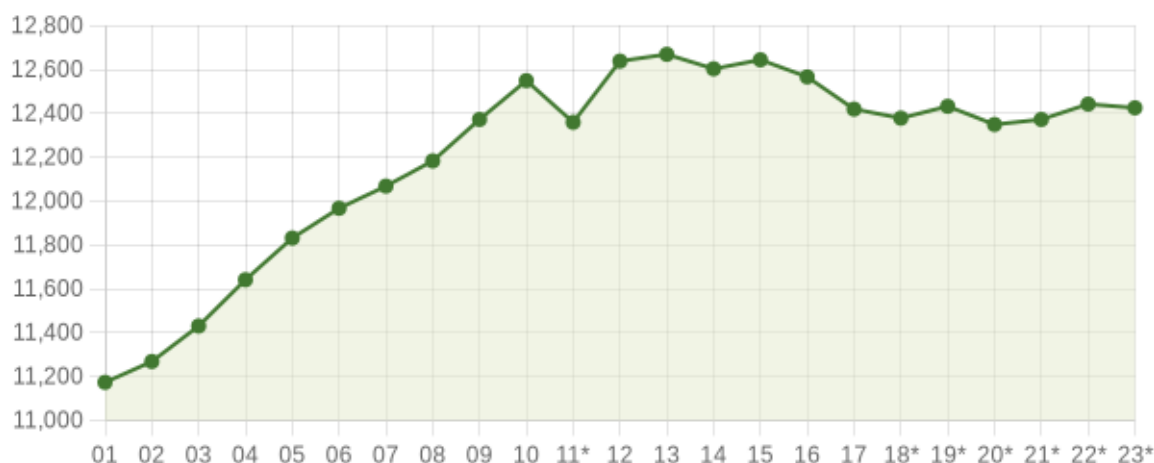
I.3 Analisi del contesto esterno

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

❖ La popolazione

Si riportano di seguito alcuni indicatori demografici sulla popolazione residente.

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di Orzinuovi dal 2001 al 2023. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI ORZINUOVI (BS) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

La tabella in basso riporta la popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Nel 2011 sono riportate due righe in più, su sfondo grigio, con i dati rilevati il giorno del censimento decennale della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dic	11.173	-	-	-	-
2002	31 dic	11.268	+95	+0,85%	-	-
2003	31 dic	11.430	+162	+1,44%	4.456	2,55
2004	31 dic	11.641	+211	+1,85%	4.591	2,52
2005	31 dic	11.831	+190	+1,63%	4.712	2,49

PIAO 2025 – 2027
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2006	31 dic	11.967	+136	+1,15%	4.793	2,48
2007	31 dic	12.068	+101	+0,84%	4.847	2,47
2008	31 dic	12.183	+115	+0,95%	4.900	2,48
2009	31 dic	12.372	+189	+1,55%	5.000	2,47
2010	31 dic	12.549	+177	+1,43%	5.027	2,48
2011 ⁽¹⁾	8 ott	12.630	+81	+0,65%	5.024	2,50
2011 ⁽²⁾	9 ott	12.343	-287	-2,27%	-	-
2011 ⁽³⁾	31 dic	12.359	-190	-1,51%	5.037	2,44
2012	31 dic	12.638	+279	+2,26%	5.115	2,45
2013	31 dic	12.669	+31	+0,25%	5.006	2,51
2014	31 dic	12.603	-66	-0,52%	4.989	2,51
2015	31 dic	12.644	+41	+0,33%	5.035	2,50
2016	31 dic	12.566	-78	-0,62%	5.023	2,48
2017	31 dic	12.419	-147	-1,17%	5.013	2,46
2018*	31 dic	12.378	-41	-0,33%	5.010	2,45
2019*	31 dic	12.432	+54	+0,44%	5.063,29	2,44
2020*	31 dic	12.349	-83	-0,67%	5.134	2,39
2021*	31 dic	12.372	+23	+0,19%	5.149	2,39
2022*	31 dic	12.442	+70	+0,57%	5.204	2,38
2023*	31 dic	12.425	-17	-0,14%	5.195	2,38

(¹) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011

(²) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011

(³) la variazione assoluta e percentuale si riferisce al confronto con i dati del 31/12/2010

() popolazione post-censimento*

Dal 2018 i dati tengono conto dei risultati del censimento permanente della popolazione, rilevati con cadenza annuale e non più decennale. A differenza del censimento tradizionale, che effettuava una rilevazione di tutti gli individui e tutte le famiglie ad una data stabilita, il nuovo metodo censuario si basa sulla combinazione di rilevazioni campionarie e dati provenienti da fonte amministrativa.

La popolazione residente a Orzinuovi al Censimento 2011, rilevata il giorno 9 ottobre 2011, è risultata composta da 12.343 individui, mentre alle Anagrafi comunali ne risultavano registrati 12.630. Si è, dunque, verificata una differenza negativa fra popolazione censita e popolazione anagrafica pari a 287 unità (-2,27%).

Il confronto dei dati della popolazione residente dal 2018 con le serie storiche precedenti (2001-2011

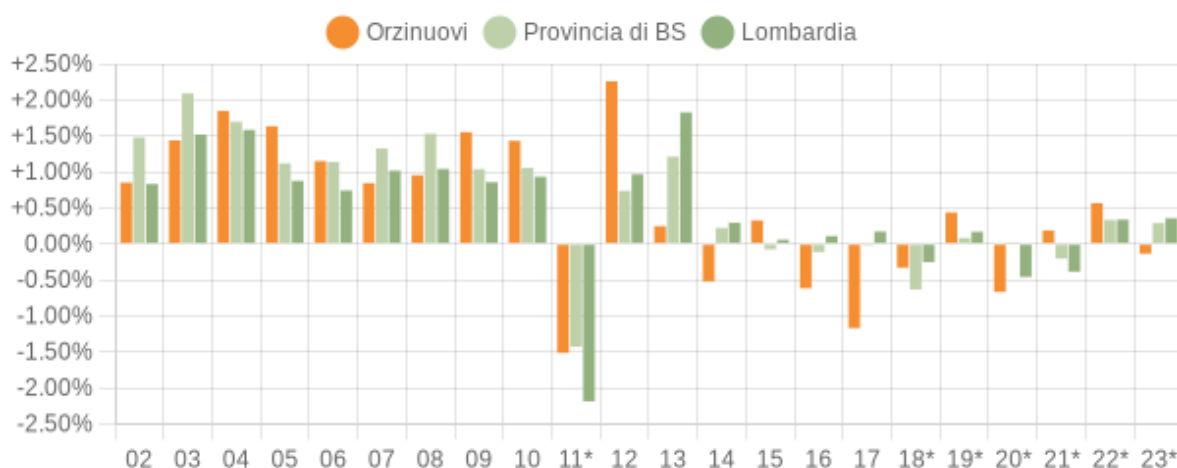
PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

e 2011-2017) è possibile soltanto con operazioni di ricostruzione intercensuaria della popolazione residente.

Variazione percentuale della popolazione

Le variazioni annuali della popolazione di Orzinuovi espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia di Brescia e della regione Lombardia.



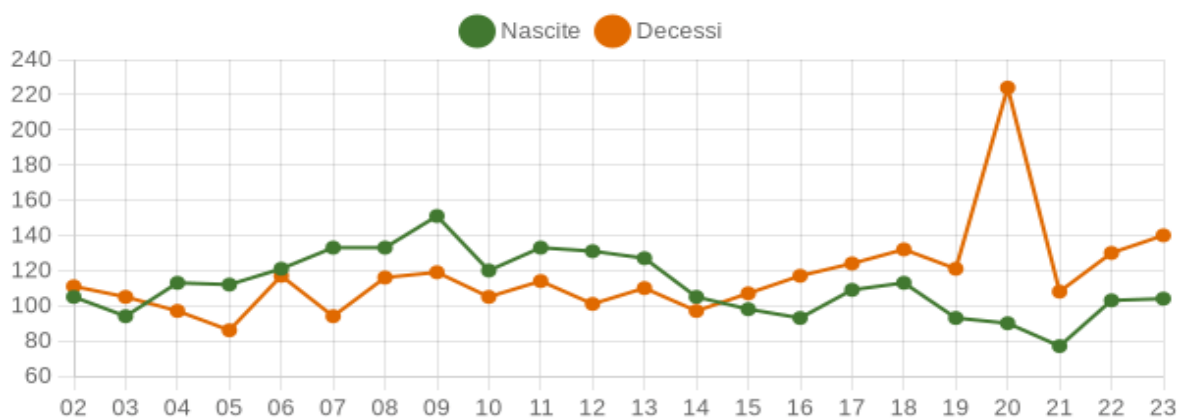
Variazione percentuale della popolazione

COMUNE DI ORZINUOVI (BS) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Movimento naturale della popolazione

Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche saldo naturale. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI ORZINUOVI (BS) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2023. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	Saldo Naturale
2002	1 gen - 31 dic	105	-	111	-	-6
2003	1 gen - 31 dic	94	-11	105	-6	-11
2004	1 gen - 31 dic	113	+19	97	-8	+16
2005	1 gen - 31 dic	112	-1	86	-11	+26
2006	1 gen - 31 dic	121	+9	117	+31	+4
2007	1 gen - 31 dic	133	+12	94	-23	+39
2008	1 gen - 31 dic	133	0	116	+22	+17
2009	1 gen - 31 dic	151	+18	119	+3	+32
2010	1 gen - 31 dic	120	-31	105	-14	+15
2011 (¹)	1 gen - 8 ott	114	-6	89	-16	+25
2011 (²)	9 ott - 31 dic	19	-95	25	-64	-6
2011 (³)	1 gen - 31 dic	133	+13	114	+9	+19
2012	1 gen - 31 dic	131	-2	101	-13	+30
2013	1 gen - 31 dic	127	-4	110	+9	+17
2014	1 gen - 31 dic	105	-22	97	-13	+8
2015	1 gen - 31 dic	98	-7	107	+10	-9
2016	1 gen - 31 dic	93	-5	117	+10	-24
2017	1 gen - 31 dic	109	+16	124	+7	-15
2018*	1 gen - 31 dic	113	+4	132	+8	-19
2019*	1 gen - 31 dic	93	-20	121	-11	-28
2020*	1 gen - 31 dic	90	-3	224	+103	-134
2021*	1 gen - 31 dic	77	-13	108	-116	-31
2022*	1 gen - 31 dic	103	+26	130	+22	-27
2023*	1 gen - 31 dic	104	+1	140	+10	-36

(¹) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

(²) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

(³) bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti

(*) popolazione post-censimento

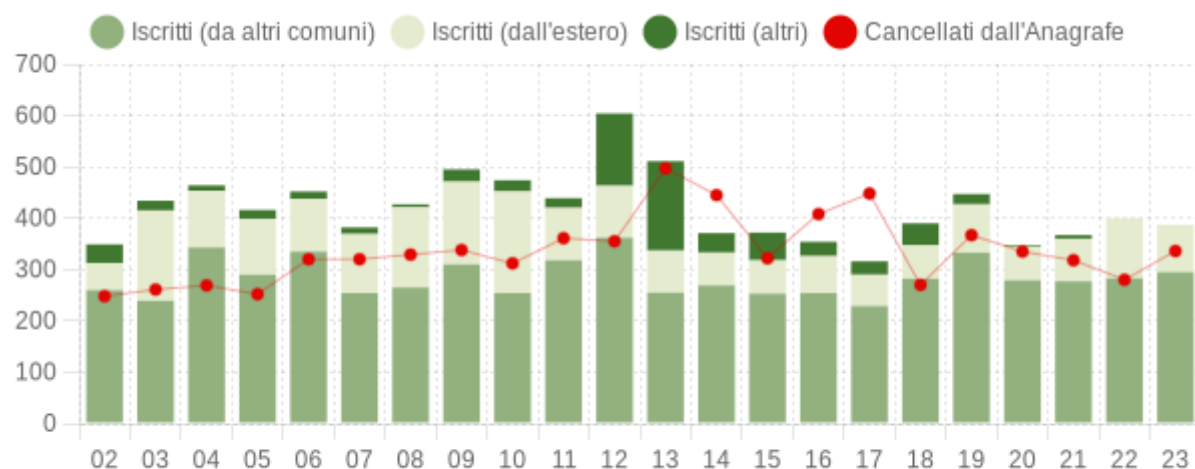
Flusso migratorio della popolazione

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Orzinuovi negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come iscritti e cancellati dall'Anagrafe del comune.

Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).

PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione



Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI ORZINUOVI (BS) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La tabella seguente riporta il dettaglio del comportamento migratorio dal 2002 al 2023. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno gen-dic	Iscritti			Cancellati			Saldo Migratorio con l'estero	Saldo Migratorio totale
	DA altri comuni	DA estero	altri iscritti (a)	PER altri comuni	PER estero	altri cancell. (a)		
2002	260	52	37	240	3	5	+49	+101
2003	239	176	19	254	6	1	+170	+173
2004	343	110	11	254	7	8	+103	+195
2005	290	109	17	237	6	9	+103	+164
2006	335	103	14	299	6	15	+97	+132
2007	254	115	13	297	12	11	+103	+62
2008	265	156	6	260	14	55	+142	+98
2009	310	161	24	294	18	26	+143	+157
2010	254	198	22	246	19	47	+179	+162
2011 (¹)	229	77	18	181	17	70	+60	+56
2011 (²)	89	25	1	49	6	38	+19	+22
2011 (³)	318	102	19	230	23	108	+79	+78
2012	362	101	141	281	23	51	+78	+249
2013	255	82	174	302	40	155	+42	+14
2014	269	64	38	279	49	117	+15	-74
2015	253	65	54	226	32	64	+33	+50
2016	254	72	28	249	37	122	+35	-54
2017	229	61	26	288	62	98	-1	-132
2018*	282	65	43	244	25	1	+40	+120
2019*	333	94	20	276	68	23	+26	+80

PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Anno gen-dic	Iscritti			Cancellati			Saldo Migratorio con l'estero	Saldo Migratorio totale
	DA altri comuni	DA estero	altri iscritti (a)	PER altri comuni	PER estero	altri cancell. (a)		
2020*	279	66	3	241	66	28	0	+13
2021*	277	83	7	236	60	22	+23	+49
2022*	283	117	-	231	49	-	+68	+120
2023*	295	92	-	300	36	-	+56	+51

(a) sono le iscrizioni/cancellazioni in Anagrafe dovute a rettifiche amministrative.

(¹) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1° gennaio al 8 ottobre)

(²) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

(³) bilancio demografico 2011 (dal 1 gen al 31 dic). È la somma delle due righe precedenti.

(*) popolazione post-censimento

Popolazione per età, sesso e stato civile 2024

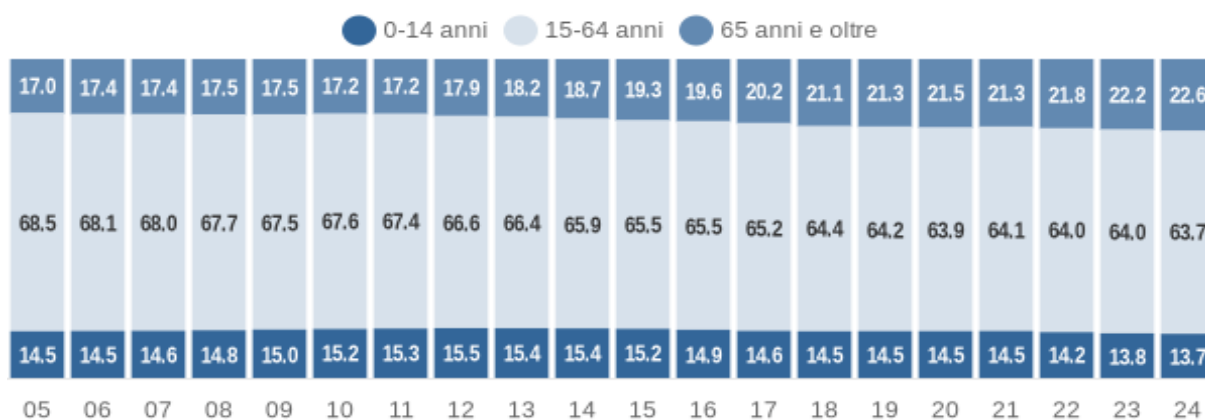
Si evidenzia inoltre che nel corso degli anni vi è stato un costante invecchiamento della popolazione residente. L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età:

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

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

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

La seguente tabella riassume in valori percentuali le tre fasce di età della popolazione Orzinuovi divise degli ultimi venti anni 2004 – 2024.



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

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

PIAO 2025 – 2027

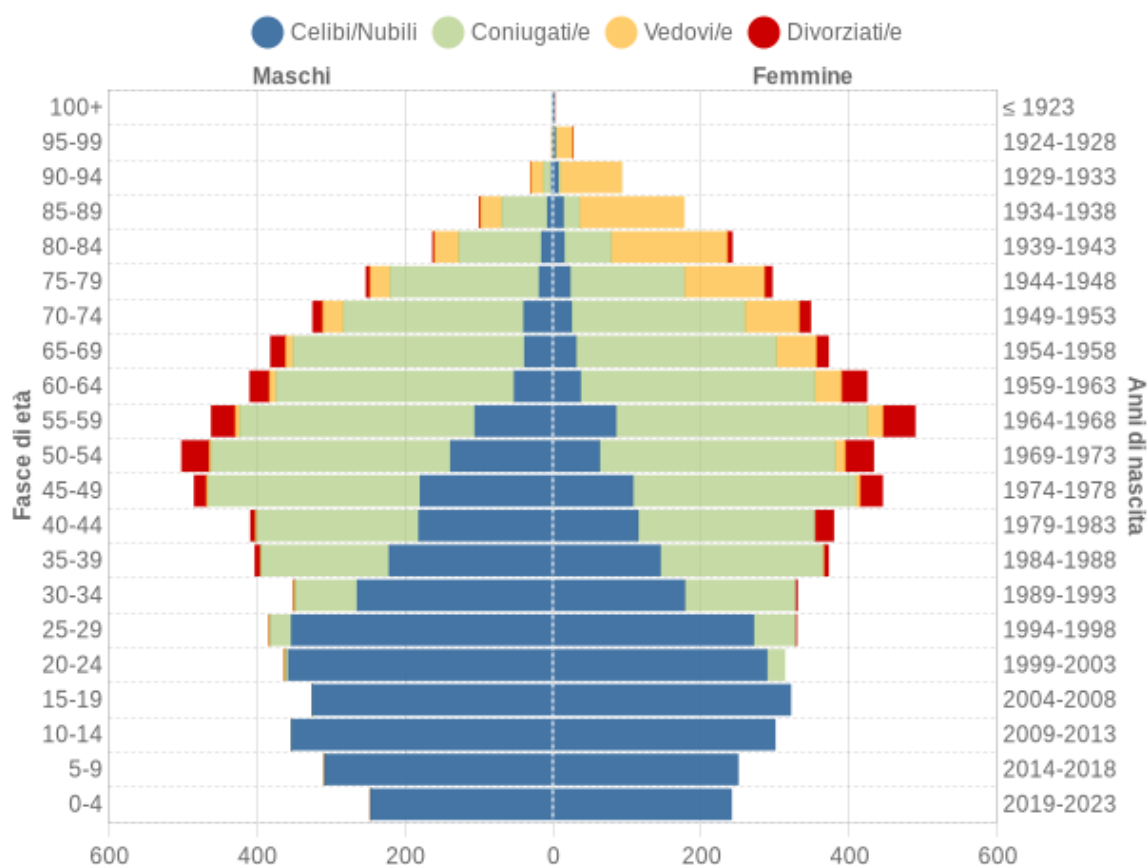
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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

La percentuale di ultrasessantacinquenni sulla popolazione residente **è aumentata dal 17% nel 2004 al 22.6% del 2024.**

Il grafico in basso, detto **Piramide delle Età**, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Orzinuoviper età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2024. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.

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



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2024

COMUNE DI ORZINUOVI (BS) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Distribuzione della popolazione 2024 – Orzinuovi

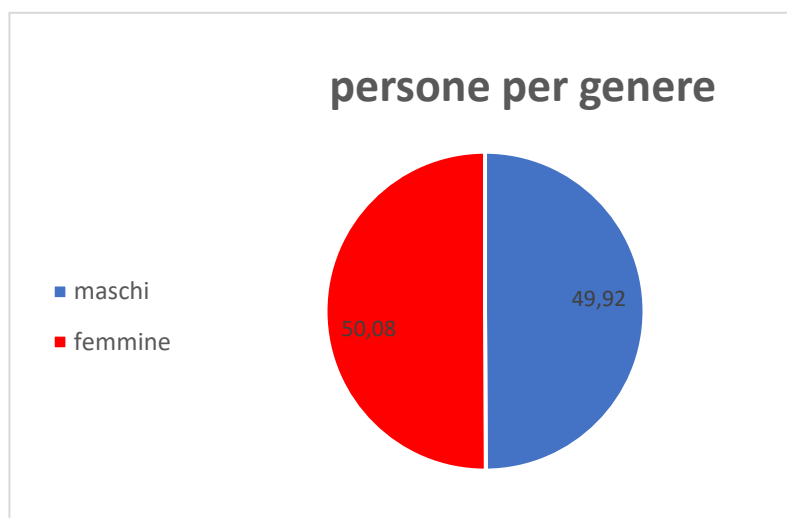
Età	Maschi	Femmine	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Totale
0-4	246 50,5%	241 49,5%	487	0	0	0	487 3,9%
5-9	308 55,2%	250 44,8%	558	0	0	0	558 4,5%
10-14	353 54,1%	300 45,9%	653	0	0	0	653 5,3%
15-19	325 50,3%	321 49,7%	646	0	0	0	646 5,2%
20-24	362 53,6%	313 46,4%	646	29	0	0	675 5,4%
25-29	383 53,8%	329 46,2%	624	87	0	1	712 5,7%
30-34	350 51,5%	330 48,5%	442	235	0	3	680 5,5%
35-39	402 51,9%	372 48,1%	366	394	1	13	774 6,2%
40-44	408 51,8%	379 48,2%	296	459	0	32	787 6,3%
45-49	484 52,1%	445 47,9%	287	588	8	46	929 7,5%
50-54	501 53,6%	433 46,4%	201	643	15	75	934 7,5%
55-59	461 48,5%	489 51,5%	190	658	27	75	950 7,6%
60-64	409 49,1%	424 50,9%	89	639	45	60	833 6,7%
65-69	381 50,6%	372 49,4%	69	584	64	36	753 6,1%
70-74	324 48,2%	348 51,8%	64	479	101	28	672 5,4%
75-79	252 46,0%	296 54,0%	41	357	135	15	548 4,4%
80-84	162 40,1%	242 59,9%	30	176	190	8	404 3,3%
85-89	99 35,9%	177 64,1%	21	84	170	1	276 2,2%
90-94	30 24,4%	93 75,6%	9	14	100	0	123 1,0%
95-99	2 6,9%	27 93,1%	3	0	26	0	29 0,2%
100+	0 0,0%	2 100,0%	1	0	1	0	2 0,0%
Totale	6.242 50,2%	6.183 49,8%	5.723	5.426	883	393	12.425 100%

Incidenza per genere

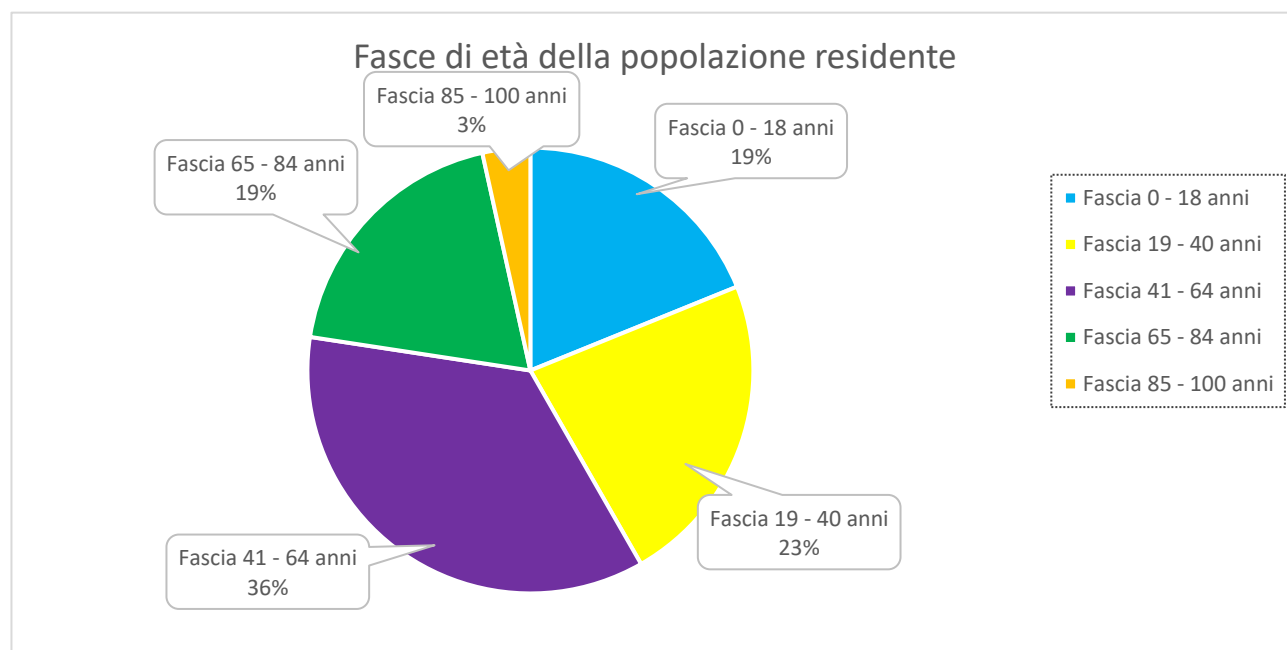
Residenti al 31.12.2024: 12501

Maschi: 6240 (49,92%)

Femmine: 6261 (50,08%)



Fasce di età popolazione residente



PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Indice di vecchiaia

Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. Ad esempio, nel 2024 l'indice di vecchiaia per il comune di Orzinuovi dice che ci sono 165,3 anziani ogni 100 giovani.

Indice di dipendenza strutturale

Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni e oltre) su quella attiva (15-64 anni). Ad esempio, teoricamente, a Orzinuovi nel 2024 ci sono 56,9 individui a carico, ogni 100 che lavorano.

Indice di ricambio della popolazione attiva

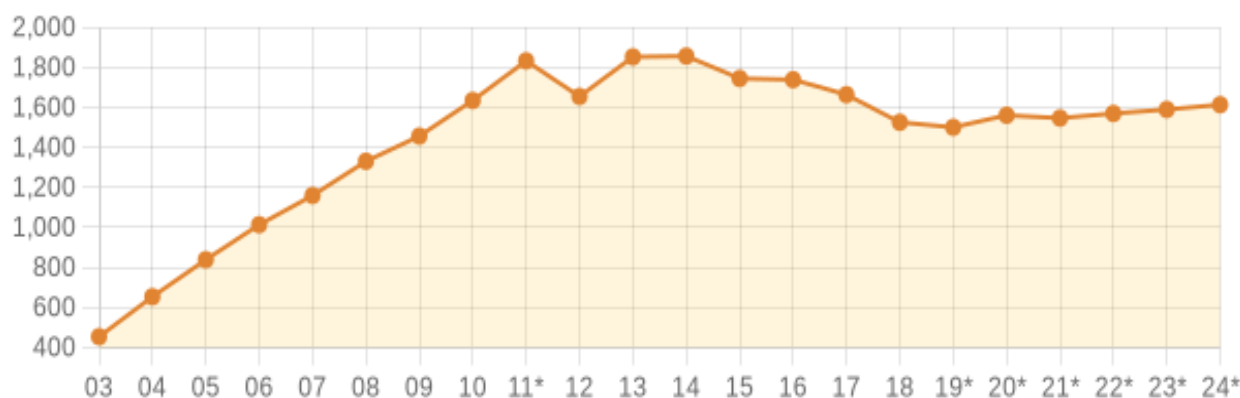
Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. Ad esempio, a Orzinuovi nel 2024 l'indice di ricambio è 128,9 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.

Indice di struttura della popolazione attiva

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

Popolazione straniera residente a Orzinuovi al 1° gennaio 2024

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



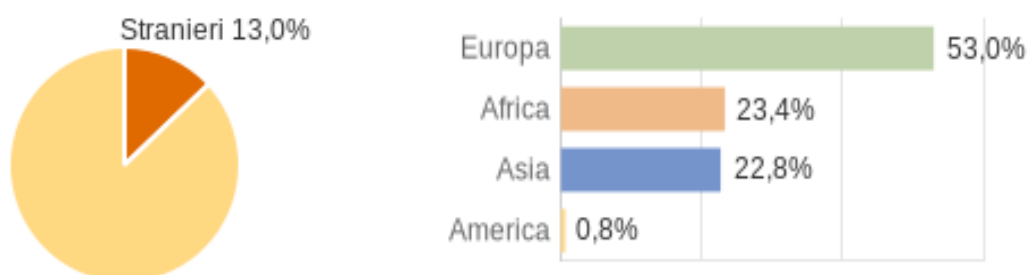
Andamento della popolazione con cittadinanza straniera

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

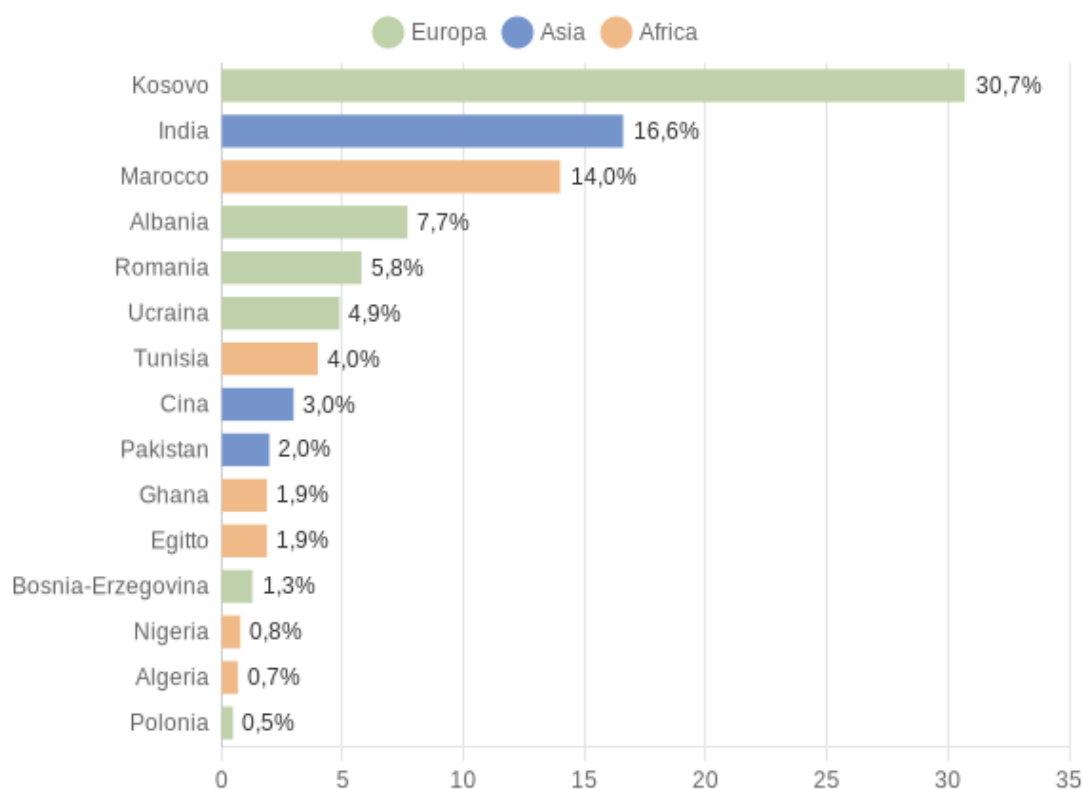
Gli stranieri residenti a Orzinuovi al 1° gennaio 2024 sono 1.614 e rappresentano il 13,00% della popolazione residente

PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dal Kosovo con il 30,7% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dall'India (16,6%) e dal Marocco (14,0%).



Cittadini Stranieri per Cittadinanza - 2024

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

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

IL MERCATO DEL LAVORO IN REGIONE LOMBARDIA E LE FAMIGLIE

IL QUADRO D'INSIEME

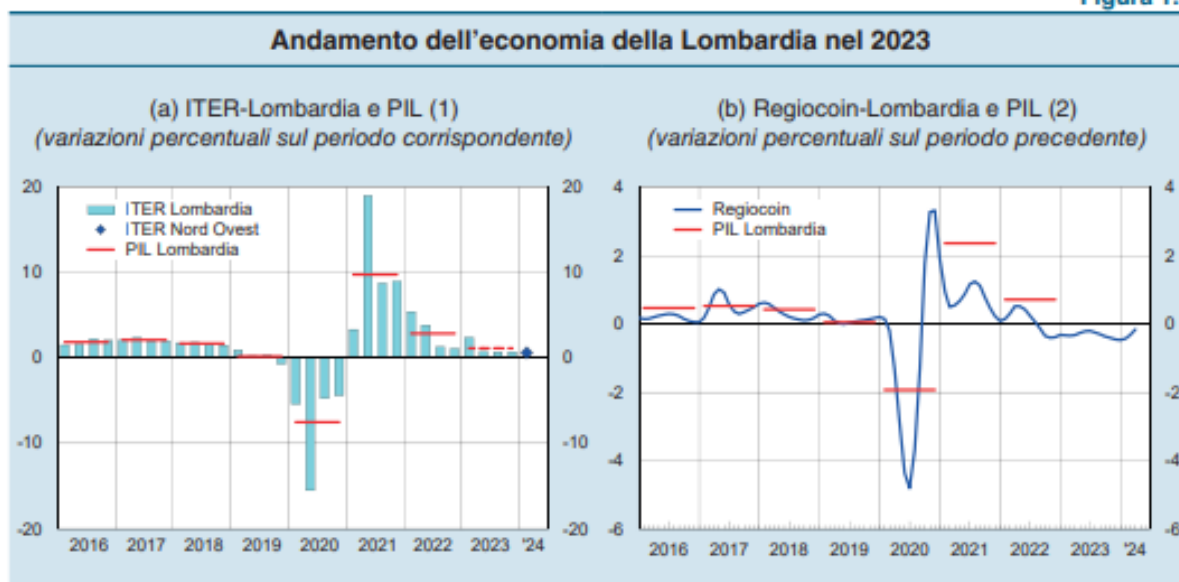
Nel 2023 si è conclusa la fase di forte espansione dell'economia seguita alla crisi pandemica. Secondo

PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

le stime, il prodotto della Lombardia è cresciuto dell'1,2 per cento (fig. 1.1), un valore più elevato rispetto alla media nazionale (0,9 per cento). L'andamento delle componenti di fondo dell'economia regionale, colto dall'indicatore coincidente Regiocoin-Lombardia, mostra che il rallentamento è iniziato nell'ultimo trimestre del 2022 ed è proseguito fino al primo trimestre del 2024 (fig. 1.1).

Figura 1.1



Fonte: Banca d'Italia e Istat. Cfr. nelle Note metodologiche. Rapporti annuali regionali sul 2023 la voce Indicatori ITER e Regio-coin.
(1) ITER è un indicatore della dinamica trimestrale dell'attività economica territoriale sviluppato dalla Banca d'Italia. Le stime dell'indicatore regionale sono coerenti, nell'aggregato dei quattro trimestri dell'anno, con il dato del PIL rilasciato dall'Istat per gli anni fino al 2022. Per il 2023 il PIL della Lombardia è stimato utilizzando ITER. – (2) L'indice Regiocoin-Lombardia stima la dinamica dell'attività economica regionale, utilizzando le componenti comuni di circa 170 serie storiche territoriali. Il PIL è riportato come variazione media trimestrale, per comparabilità con l'indicatore Regiocoin-Lombardia.

L'inflazione è diminuita all'1,0 per cento nel marzo scorso, dall'11,0 per cento della fine del 2022; il rallentamento della dinamica dei prezzi ha riflesso soprattutto il calo delle componenti legate all'abitazione e alle utenze, che incorporano anche l'andamento dei costi dell'energia.

La produzione industriale ha ristagnato e il fatturato delle imprese è diminuito. Le esportazioni, valutate a prezzi costanti, sono calate, seppure in misura contenuta e meno della domanda potenziale. Si sono ridimensionate le difficoltà di approvvigionamento di materie prime e prodotti intermedi che avevano caratterizzato il precedente biennio. La crisi nel Mar Rosso ancora in corso ha però allungato i tempi di consegna dei beni scambiati sui mercati internazionali che utilizzano questa tratta

Nelle costruzioni l'attività ha continuato a espandersi, ancora sostenuta dagli incentivi per gli interventi di efficientamento energetico e dalle opere del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). Il mercato immobiliare ha subito invece una battuta d'arresto, con una forte diminuzione delle compravendite, su cui ha inciso l'aumento del costo dei mutui, e un rallentamento delle quotazioni.

Nei servizi privati non finanziari, il fatturato ha continuato a crescere, in particolar modo nelle attività dell'alloggio e della ristorazione che hanno beneficiato del buon andamento del turismo, soprattutto dall'estero. Nel 2023 i profitti delle imprese sono rimasti elevati. A fronte del rialzo dei tassi di interesse, le aziende hanno ridotto l'indebitamento verso le banche e utilizzato parte delle riserve liquide accumulate durante la pandemia per finanziare l'attività corrente e gli investimenti. Le grandi imprese hanno continuato a raccogliere fondi sul mercato obbligazionario. Le aziende hanno fatto fronte all'indebolimento del quadro congiunturale e al rialzo dei tassi di interesse partendo da una

situazione economica e finanziaria più solida rispetto ad analoghe fasi cicliche del recente passato.

La solidità dei bilanci si è riflessa positivamente negli indicatori della solvibilità del debito verso gli intermediari.

Il numero degli occupati ha continuato a crescere e il tasso di partecipazione al mercato del lavoro si è riportato sui valori del 2019. Il tasso di disoccupazione è sceso su livelli storicamente bassi. Le retribuzioni sono aumentate in modo contenuto rispetto all'incremento dei prezzi, sebbene le imprese abbiano segnalato l'intensificarsi delle difficoltà di reperimento di nuovo personale. Il reddito delle famiglie è diminuito in termini reali, a causa dell'incremento dei prezzi; secondo nostre stime, il 7,5 per cento delle famiglie lombarde si trovava sotto la soglia di povertà, una quota di poco inferiore alla media nazionale.

I consumi, pur se in rallentamento, hanno continuato a crescere e la spesa è stata finanziata attingendo alla liquidità accumulata durante la pandemia e, in parte, facendo ricorso al credito al consumo.

La posizione finanziaria delle famiglie è rimasta complessivamente solida anche se sono emersi segnali di accresciute difficoltà nel rispetto delle scadenze delle rate dei mutui.

Gli investimenti degli enti territoriali sono aumentati, sostenuti dalla progressiva attuazione degli interventi finanziati dal PNRR. Alla fine del 2023 erano stati assegnati a soggetti attuatori pubblici oltre 13 miliardi di euro per interventi da realizzare in Lombardia; l'importo stimato delle gare bandite era di circa 6 miliardi di euro, tre quarti dei quali già aggiudicati. Una quota consistente (4,8 miliardi di euro) delle risorse messe a bando riguarda la realizzazione di opere pubbliche, una parte delle quali è già in fase di esecuzione: i cantieri collegati al PNRR avviati in regione tra novembre 2021 e febbraio 2024 erano oltre duemila, per un importo complessivo di circa 2,5 miliardi di euro. Nello stesso periodo i cantieri conclusi erano, in valore, pari all'8 per cento di quelli avviati, più che nella media italiana.

Nei primi mesi del 2024 l'andamento congiunturale è rimasto debole e le previsioni per l'anno in corso sono di un ulteriore rallentamento nella dinamica del prodotto regionale (Prometeia), che rappresenta circa il 23 per cento di quello nazionale. Per l'economia italiana lo scenario centrale delle previsioni della Banca d'Italia, pubblicate lo scorso aprile, prevede una crescita dello 0,6 per cento nel 2024 e dell'1,0 nel 2025. Nel medio termine il sentiero di sviluppo della regione sarà tracciato dalla capacità di dare continuità e accelerare i cambiamenti strutturali intrapresi nell'ultimo decennio e di affrontare i problemi delle tre grandi transizioni: climatica, tecnologica e demografica.

IL MERCATO DEL LAVORO E LE FAMIGLIE

Il mercato del lavoro

Nella prima parte del 2024 l'occupazione è cresciuta e le persone in cerca di lavoro sono diminuite. Iniziano però a emergere segnali che possono preludere a un peggioramento delle condizioni sul mercato del lavoro nei prossimi mesi, quali la riduzione delle ore lavorate nell'industria e l'incremento della Cassa integrazione guadagni.

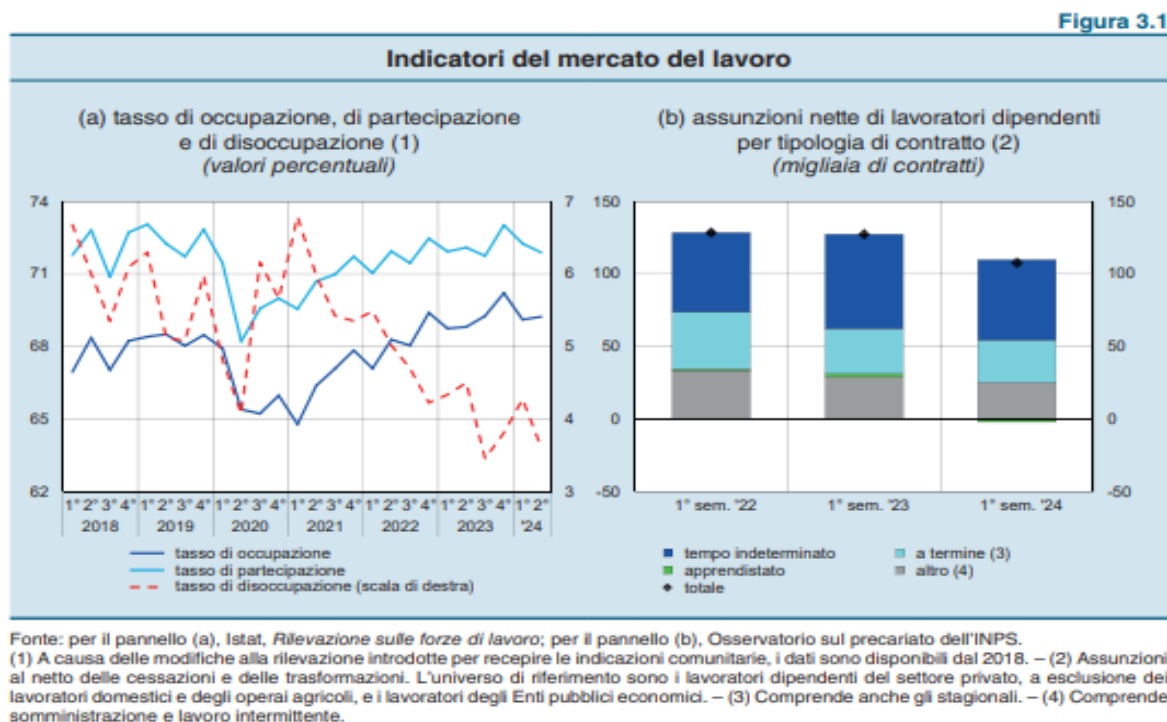
Gli occupati sono aumentati dell'1,2 per cento nel primo semestre dell'anno rispetto al periodo corrispondente (1,7 per cento nella media del 2023) e il tasso di occupazione si è attestato al 69,2 per cento (fig. 3.1.a e tav. a3.1). La crescita è stata trainata dall'aumento dell'occupazione nel settore dei servizi, a fronte di una riduzione nell'industria in senso stretto e nelle costruzioni. Nel semestre sono state create quasi 108 mila posizioni di lavoro alle dipendenze, al netto delle cessazioni, meno che nel primo semestre del 2023 (oltre 127 mila; fig. 3.1.b e tav. a3.2). La componente dei contratti a tempo indeterminato ha contribuito per oltre la metà alle assunzioni nette, una quota in linea con

PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

quanto registrato nella prima parte del 2023.

Secondo l'indagine della Banca d'Italia riferita ai primi nove mesi dell'anno, nell'industria prevalgono le indicazioni di riduzione delle ore lavorate rispetto a quelle di incremento, mentre nel comparto dei servizi sono più diffuse le aziende per le quali le ore sono aumentate. Secondo le previsioni formulate dalle imprese, queste tendenze dovrebbero proseguire nei prossimi sei mesi.



Il tasso di partecipazione al mercato del lavoro si è mantenuto stabile al 72,1 per cento, ancora inferiore rispetto alla media del primo semestre del 2019 (0,6 punti percentuali in meno). Il numero di persone in cerca di occupazione ha continuato a ridursi in misura significativa e il tasso di disoccupazione è sceso ulteriormente, collocandosi su livelli particolarmente bassi (3,9 per cento, a fronte del 7,2 per cento in Italia).

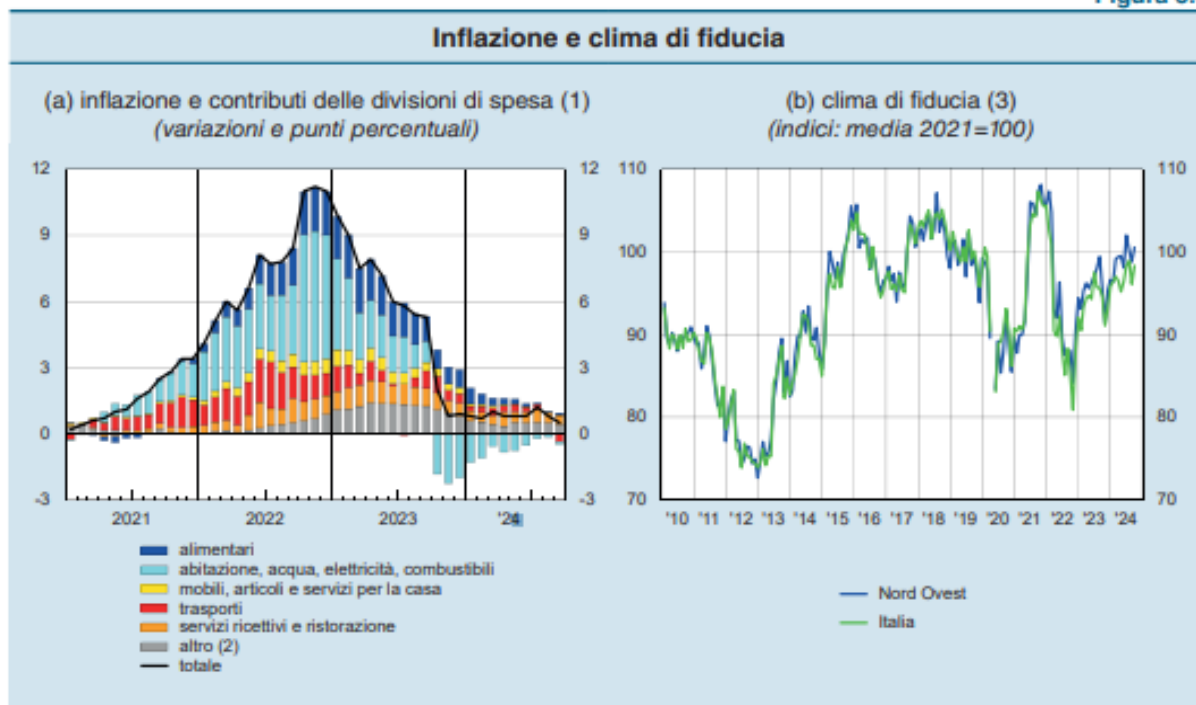
Nei primi nove mesi del 2024 le ore autorizzate di Cassa integrazione guadagni (CIG) hanno ripreso ad aumentare (21,6 per cento rispetto al periodo corrispondente del 2023; fig. 3.2 e tav. a3.3). L'incremento è riconducibile alla CIG ordinaria, a fronte di un calo per quella straordinaria e in deroga. Alla crescita delle ore autorizzate nell'industria ha contribuito particolarmente il comparto della meccanica. In termini di occupati equivalenti, le ore autorizzate di CIG e FIS hanno rappresentato l'1,5 per cento degli occupati dipendenti della regione (1,5 anche nella media del Paese).

Nel corso dell'anno le retribuzioni contrattuali sono cresciute per effetto degli aumenti erogati in alcuni comparti della manifattura e dei rinnovi nel credito e assicurazioni e nel commercio. A livello nazionale, gli incrementi accordati hanno comportato nel primo semestre del 2024 una crescita salariale nel settore privato non agricolo del 3,8 per cento su base annua; in termini reali, le retribuzioni contrattuali rimangono però ancora inferiori rispetto ai livelli del 2021 (cfr. Bollettino Economico, 4, 2024).

Il reddito e i consumi delle famiglie

A partire dall'ultimo trimestre del 2023 il reddito disponibile reale delle famiglie ha ripreso a salire: secondo nostre stime, nella media del primo semestre 2024 è cresciuto del 2,7 per cento rispetto al periodo corrispondente (2,3 in Italia; fig. 3.3.a), beneficiando dell'aumento dell'occupazione e della diminuzione dell'inflazione. La ripresa recente ha però appena compensato la diminuzione dei redditi reali registrata nel biennio precedente. I consumi hanno ristagnato: sulla base delle nostre elaborazioni, nel primo semestre dell'anno sono aumentati dello 0,3 per cento in termini reali rispetto allo stesso periodo dell'anno passato (0,1 nella media nazionale; fig. 3.3.b). Le previsioni di Confcommercio indicano una crescita lievemente superiore per l'intero 2024. Tra i beni durevoli, le immatricolazioni di autovetture acquistate dai privati hanno rallentato, crescendo del 2,9 per cento nei primi nove mesi di quest'anno, a fronte del 14,4 per cento nel 2023 (dati dell'Associazione nazionale filiera industria automobilistica).

A settembre i prezzi al consumo hanno registrato un incremento medio dello 0,5 per cento in Lombardia (0,7 in Italia; fig. 3.4.a), per effetto del calo dei costi delle utenze e della graduale stabilizzazione di quelli dei prodotti alimentari. Si sono registrati ancora aumenti nei prezzi di alcuni servizi, in particolar modo di quelli ricettivi e della ristorazione (3,0 per cento). I dati relativi al clima di fiducia, disponibili solo per la macroarea del Nord Ovest, segnalano un miglioramento rispetto allo scorso anno (fig. 3.4.b).

Figura 3.4


Fonte: per il pannello (a), elaborazioni su dati Istat, *Indice dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC)*; per il pannello (b), elaborazioni su dati Istat, *Clima di fiducia dei consumatori*.

(1) Variazione sui 12 mesi del NIC. – (2) Include le divisioni di spesa: bevande alcoliche e tabacchi; abbigliamento e calzature; servizi sanitari e spese per la salute; comunicazioni; ricreazione, spettacoli e cultura; istruzione; altri beni e servizi. – (3) Dati grezzi riferiti alla macroarea e all'Italia. Il dato di aprile 2020 non è disponibile a causa della temporanea sospensione della rilevazione.

Le misure di sostegno alle famiglie

L'elevata partecipazione al mercato del lavoro e le migliori condizioni economico-finanziarie delle famiglie lombarde rispetto al resto del Paese fanno sì che le misure di contrasto alla povertà e di inclusione sociale e lavorativa abbiano complessivamente un'incidenza più limitata in regione che a livello nazionale.

Secondo i dati dell'INPS, le domande della Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI1) presentate in Lombardia da gennaio ad agosto sono state oltre 190 mila (pari al 4,0 per cento delle forze di lavoro; 5,1 nel complesso del Paese). Inoltre, i residenti in regione che fino a giugno 2024 avevano ricevuto almeno una mensilità del "Supporto per la formazione e il lavoro" sono stati circa 3.600, solo il 3,6 per cento del totale nazionale; si tratta di una indennità di durata limitata e volta ad agevolare l'impiego degli individui in condizione di difficoltà economica, ma ritenuti occupabili.

A maggio del 2024 in Lombardia oltre 37.000 famiglie (pari allo 0,8 per cento di quelle residenti) si trovavano in condizione di fragilità e percepivano l'assegno di inclusione (2,4 per cento a livello nazionale), per un importo medio mensile di 576 euro.

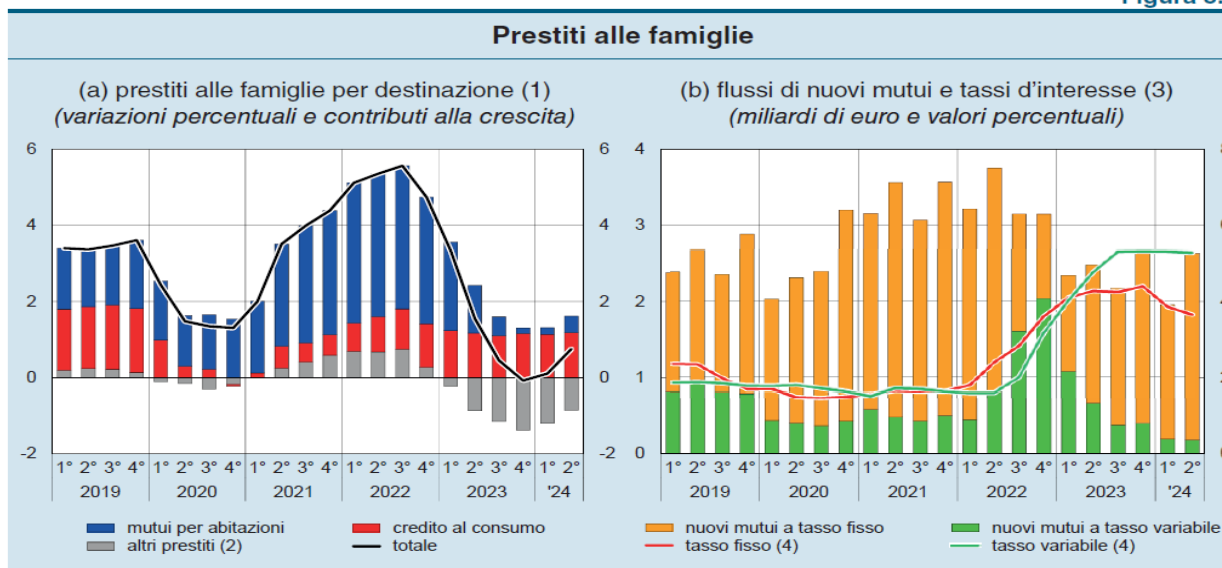
Tra gennaio e agosto del 2024 l'assegno unico universale previsto per le famiglie con figli è stato corrisposto per almeno una mensilità a quasi 1 milione e 33 mila famiglie lombarde e ha riguardato più di 1 milione e 660 mila minori, circa il 91 per cento di quelli residenti (appena inferiore alla media nazionale). L'importo medio percepito per figlio è stato pari a 163 euro.

L'indebitamento e il risparmio delle famiglie

Dopo avere ristagnato nel 2023, i prestiti alle famiglie sono tornati a crescere (0,8 per cento a giugno su base annua, fig. 3.5.a), grazie alla tenuta dei mutui e alla crescita del credito al consumo.

I mutui per l'acquisto di abitazioni, stabili alla fine del 2023, hanno fatto registrare un moderato incremento (0,4 per cento a giugno del 2024). Nel primo semestre dell'anno le erogazioni di nuovi mutui sono state pari a 4,6 miliardi di euro, senza cambiamenti di rilievo rispetto all'anno precedente (4,8 miliardi le erogazioni nello stesso periodo del 2023; fig. 3.5.b). Secondo l'indagine presso le banche (RBLS), la domanda ha ripreso a salire (fig. 3.6.a); nelle previsioni degli intermediari, l'aumento delle richieste dovrebbe proseguire nella seconda parte dell'anno, anche in seguito al calo dei tassi di interesse. Sono aumentate le operazioni di surroga e sostituzione (13 per cento dei flussi lordi a giugno, 8,5 nel 2023), che hanno prevalentemente comportato lo spostamento dei contratti dal tasso variabile a quello fisso.

Figura 3.5



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

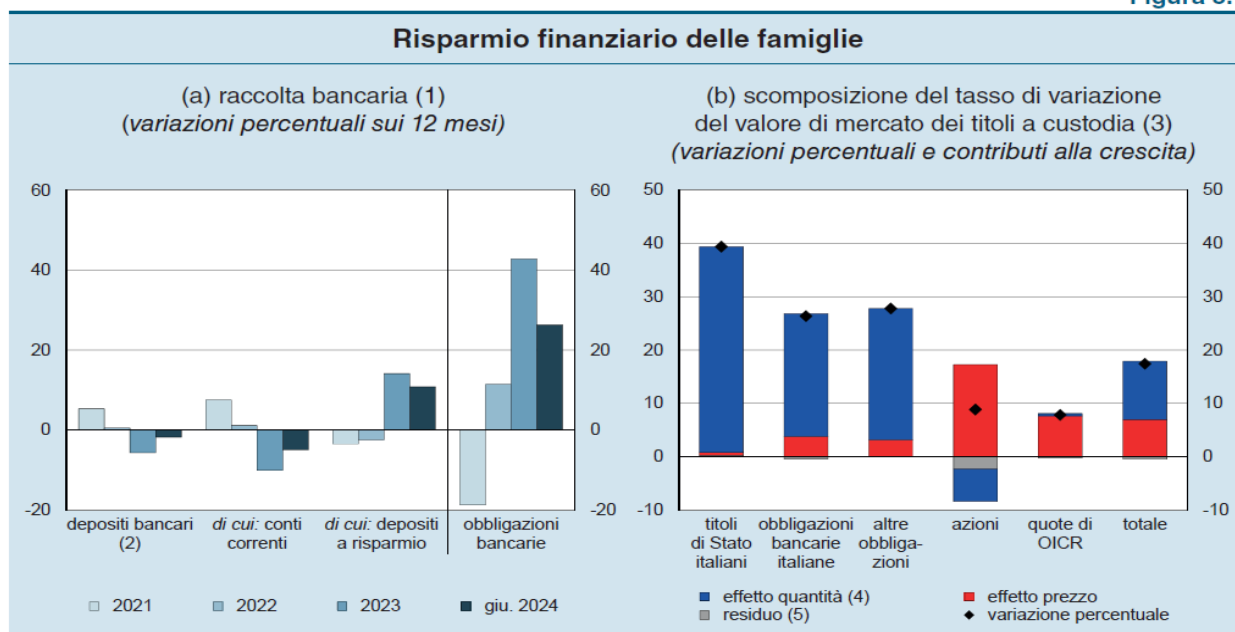
(1) Variazioni percentuali sul periodo corrispondente per il totale e contributi percentuali alla crescita per le componenti del debito delle famiglie. Includono i crediti in sofferenza e i pronti contro termine. Le variazioni sono corrette per tenere conto dell'effetto di cartolarizzazioni, riclassificazioni, altre cessioni diverse dalle cartolarizzazioni; per i prestiti bancari tengono conto anche delle variazioni del tasso di cambio, delle svalutazioni e, da gennaio 2022, delle rivalutazioni. – (2) Altre componenti tra cui le più rilevanti sono le aperture di credito in conto corrente e i mutui diversi da quelli per l'acquisto, la costruzione e la ristrutturazione di unità immobiliari a uso abitativo. – (3) I dati sono relativi ai nuovi prestiti erogati nel trimestre con finalità di acquisto o ristrutturazione di abitazioni delle famiglie; si riferiscono alla località di destinazione dell'investimento (abitazione) e sono al netto delle operazioni agevolate accese nel periodo. – (4) Le informazioni sui tassi di interesse si riferiscono ai nuovi mutui erogati nel trimestre; scala di destra.

Il tasso di interesse medio sui nuovi prestiti al consumo è rimasto sostanzialmente invariato (9,0 per cento nel secondo trimestre dell'anno); nello stesso periodo il costo medio dei nuovi prestiti per l'acquisto di abitazioni è sceso al 3,8 per cento, dal 4,6 per cento della fine del 2023. I nuovi mutui a tasso fisso si sono confermati meno onerosi rispetto a quelli indicizzati e circa il 90 per cento delle nuove erogazioni si è orientato su questi contratti. Considerando le consistenze dei mutui in essere, l'incidenza di quelli a tasso fisso è salita al 67,6 per cento a giugno, dal 64,1 della fine del 2023.

Il tasso di deterioramento dei finanziamenti alle famiglie si è mantenuto su un livello storicamente basso e pari allo 0,7 per cento a giugno (0,6 alla fine del 2023).

È proseguito il processo di riallocazione del risparmio delle famiglie dai depositi bancari a forme di investimento più remunerative. I depositi si sono ridotti dell'1,8 per cento a giugno (fig. 3.7.a), registrando un deflusso netto di 4,2 miliardi di euro rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Il valore dei titoli in portafoglio² è invece cresciuto del 17 per cento a giugno su base annua; oltre la metà dell'aumento è ascrivibile ad acquisti netti di strumenti di nuova emissione, soprattutto obbligazioni e titoli di Stato. Nei mesi estivi la flessione dei depositi è proseguita (-1,1 per cento a settembre), a fronte di un ulteriore incremento del valore dei titoli (20 per cento la variazione annua a settembre; fig. 3.7.b).

Figura 3.7



Fonte: segnalazioni di vigilanza.

(1) Variazioni percentuali delle consistenze di fine periodo. – (2) I depositi bancari comprendono i pronti contro termine passivi; le variazioni sono corrette per tener conto delle riclassificazioni. – (3) Titoli di famiglie consumatrici a custodia presso le banche. Dati a giugno 2024. – (4) L'effetto è dato dalla variazione delle quantità dei titoli già in portafoglio e dal valore di mercato dei titoli di nuova emissione al netto del rimborso dei quelli giunti a scadenza nel corso dell'anno. – (5) Il residuo è dato dalla somma dell'effetto di interazione tra variazioni di prezzo e quantità e di un termine correttivo dovuto a un limitato numero di titoli per cui non è possibile calcolare tali effetti.

Fonte: Banca d'Italia, Le economie regionali. L'economia della Lombardia – Aggiornamento Congiunturale - Numero 25 – aggiornamento novembre 2024

Sezione II

Valore pubblico, performance e anticorruzione



II. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

II.1 Valore Pubblico

II.1.1 Definizione di Valore Pubblico

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

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

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

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



in senso stretto

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



in senso ampio

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

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

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

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

Il Comune di Orzinuovi pone il Valore Pubblico al centro della propria programmazione strategica, in quanto leva fondamentale per garantire una crescita sostenibile ed uno sviluppo **reale della comunità**.

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

Il Valore Pubblico è generato:

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

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

- ❖ **economica** si riferisce alle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, professionisti, ecc.) e alle relative condizioni economiche;
- ❖ **personale e socio-culturale** si riferisce allo sviluppo di una comunità basata sulla promozione del benessere psico-fisico della formazione e sulla diffusione culturale sia internamente sia esternamente all'Amministrazione,



PIAO 2025 – 2027

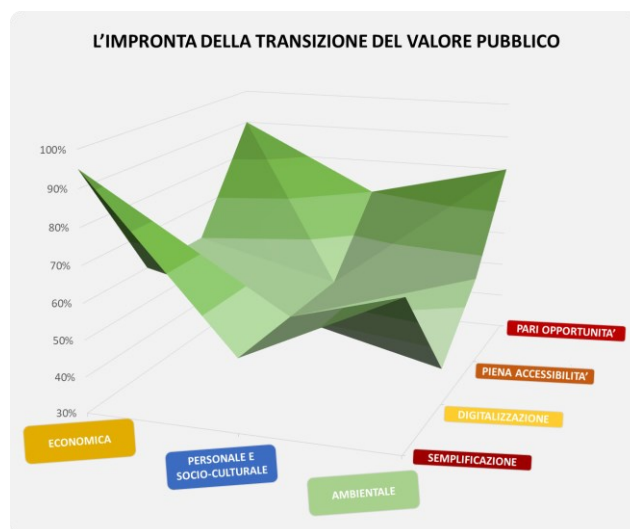
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

con particolare attenzione ai soggetti fragili (minori, donne, ecc.) e alle relative condizioni sociali.

- ❖ **ambientale** è relativo alle sfide ambientali, climatiche ed energetiche che la Città di Orzinuovi dovrà affrontare al fine di erogare servizi inclusivi e sostenibili con il territorio circostante

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

In particolare, lo sviluppo delle 3 dimensioni, grazie ai 4 driver indicati, determina l'**impronta della transizione del Valore Pubblico** che caratterizza il Comune di Orzinuovi, permettendo così l'individuazione delle aree di miglioramento in cui intervenire con iniziative mirate attraverso un'attività di pianificazione maggiormente puntuale

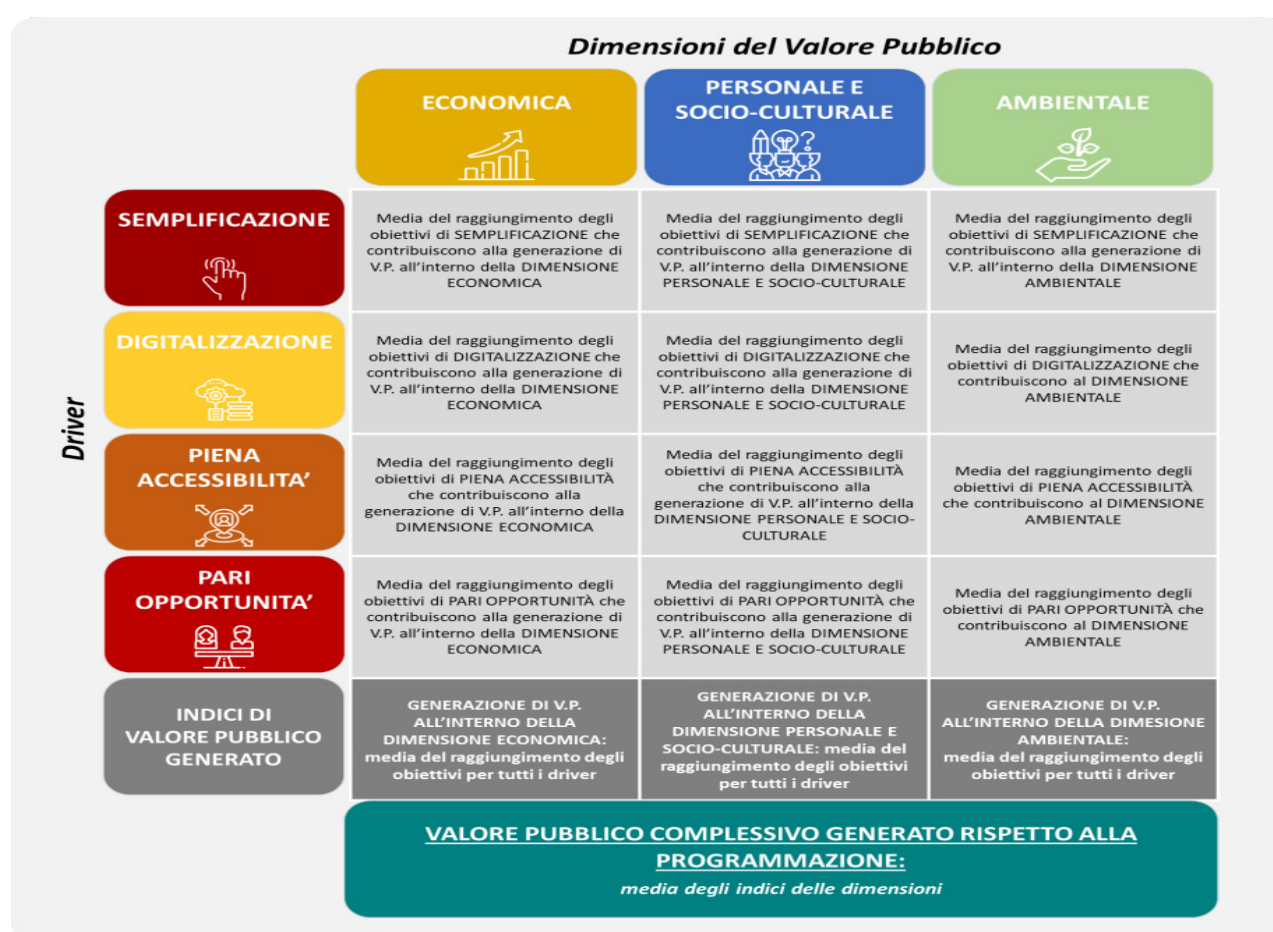


ed incisiva.



In linea con quanto descritto, l'Ente utilizzerà, per la misurazione del Valore Pubblico generato utilizzerà una metodologia che si basa sull'utilizzo della Matrice del Valore Pubblico del Comune di Orzinuovi: una griglia 3 [dimensioni] x 4 [driver] che permette di misurare il Valore Pubblico complessivamente generato dal Comune di Orzinuovi rispetto alla programmazione.

In particolare, ogni obiettivo definito all'interno della programmazione 2025–2027 si colloca all'interno di un'intersezione, in quanto fa riferimento ad una delle 3 dimensioni e può essere valutato in base a uno dei driver descritti. Al fine di misurare il Valore Pubblico generato, in ogni intersezione della matrice si calcola la media del raggiungimento degli obiettivi collocati.



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

Valuation Valore Public generato	Livello Valore Pubblico generato	Intervalli Valore Pubblico generato
<i>Inferiore alle aspettative dell'Amministrazione</i>	Basso	[0% ; 20%)
	Moderato	[20% ; 40%)
<i>In linea con le aspettative dell'Amministrazione</i>	Adeguito	[40% ; 60%)
<i>Superiore alle aspettative dell'Amministrazione</i>	Buono	[60% ; 80%)
	Ottimo	[80% ; 100%]

Per l'anno 2025, l'Amministrazione ha definito che il Valore Pubblico minimo complessivamente generato raggiunga almeno il livello Buono, rispettando le aspettative dell'Amministrazione e puntando al continuo miglioramento rispetto all'obiettivo dello scorso anno.

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

Il Comune di Orzinuovi ha approvato con Delibera del Consiglio Comunale n. 29 del 30.07.2024 le Linee Programmatiche da realizzare nel corso del mandato declinate all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Sono stati delineati dall'Amministrazione **4 indirizzi strategici** che interesseranno tutti i Settori dell'Ente, tra cui:

- ❖ Orzinuovi vicino a tutti i suoi cittadini;
- ❖ Orzinuovi verde e sostenibile;
- ❖ Orzinuovi Comune sicuro;
- ❖ Orzinuovi e la macchina organizzativa: trasparenza, semplificazione e certezza dei tempi;

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

- ❖ Rispetto della tempistica dei pagamenti;
- ❖ Attuazione Misure Anticorruzione e Trasparenza con particolare attenzione alle misure PNRR;
- ❖ Formazione obbligatoria del personale;

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

PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

In particolare, il DUP, per ogni missione di bilancio, individua l'indirizzo strategico dell'Amministrazione che, a sua volta, deriva direttamente dalle linee programmatiche di mandato, e per ciascun indirizzo strategico individua:

- gli obiettivi strategici;
 - gli obiettivi operativi precisando l'impatto atteso sia interno che esterno
 - il referente politico;
-
- il Settore dell'Ente competente;
 - il Responsabile gestionale responsabile, appunto, del raggiungimento del relativo obiettivo con l'indicazione dell'orizzonte temporale per il perseguimento dell'obiettivo stesso: secondo il seguente schema:

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

Il DUP 2025–2027, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 32 del 30/07/2024 e la relativa nota di aggiornamento approvata con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 52 del 19/12/2024 recante "*Documento Unico di Programmazione (DUP)*" esplicita inoltre la connessione tra i Programmi Operativi e gli obiettivi di sviluppo sostenibile

Per la consultazione di dettaglio delle missioni, degli obiettivi strategici e dei programmi operativi del Comune di Orzinuovi, **si rimanda all'Allegato 1 "DUP 2025–27: missioni. Obiettivi strategici, obiettivi operativi"**.

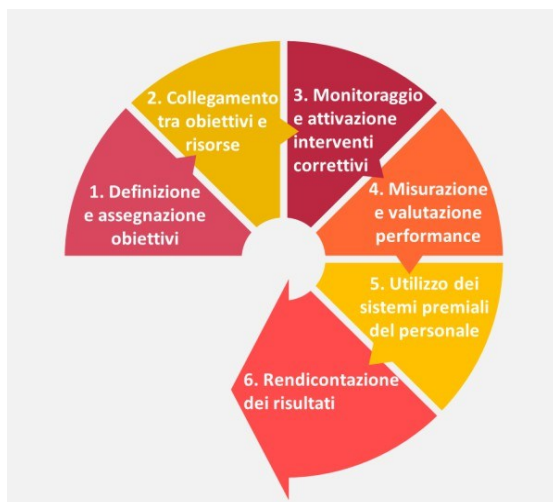
II.2 PERFORMANCE

II.2.1 CONTESTO DI RIFERIMENTO: LE FASI E I SOGGETTI COINVOLTI NEL PIANO DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI ORZINUOVI

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

PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

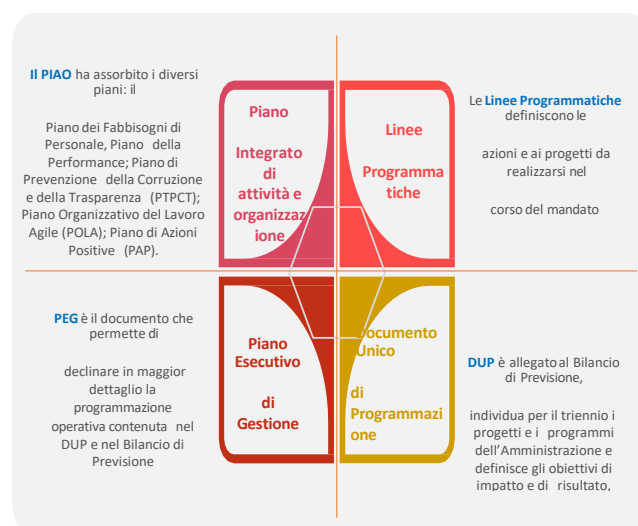


Con il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, **il PIAO ha assorbito il Piano della Performance.**

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

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

- **Linee Programmatiche;**
- **Documento Unico di Programmazione (DUP);**
- **Piano Esecutivo di Gestione (PEG)** e dal
- **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO),** nelle sezioni destinate all'individuazione degli obiettivi strategici e gestionali



Il Ciclo di Gestione della Performance del Comune di Orzinuovi è un processo che mira di porre i cittadini e l'utenza al centro delle fasi di pianificazione, in particolare, attraverso i sistemi di trasparenza e la rilevazione del livello di soddisfazione dei servizi offerti mediante i sistemi di rilevazione della qualità.

Inoltre, si prevede il coinvolgimento di vari soggetti all'interno dell'Ente, di seguito descritti.

In primo luogo, si ritrova all'interno del processo l'**Organo di indirizzo politico amministrativo**, costituito dal Sindaco, dal Consiglio Comunale e dalla Giunta Comunale per i rispettivi ambiti di competenza.

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

da tre membri di cui due esterni ed il Segretario Generale di Orzinuovi.

Il NIV, che dura in carica tre anni, viene supportato nelle proprie attività dalla struttura organizzativa relativa alla pianificazione, programmazione e controllo, già istituita presso l'Ente. Le principali attività del NIV si focalizzano sia sulla gestione e lo sviluppo del Ciclo della Performance, sia sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Infatti, esso collabora con le strutture interne ai fini della validazione della correttezza e dell'adeguatezza dei processi di misurazione e monitoraggio, decide sulle modifiche da adottare al Sistema di Misurazione, valida la Relazione sulla performance e propone la valutazione annuale dei dirigenti apicali. Inoltre, promuove gli interventi per lo sviluppo della Cultura della performance, presenta al Sindaco la relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione dell'Ente, promuove gli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità previsti ed esprime pareri non vincolanti sulle tematiche del Ciclo di Gestione della Performance e delle risorse umane.

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

- ❖ Linee Programmatiche approvate tramite Delibera del Consiglio Comunale n. 29 del 30.07.2024;
- ❖ DUP approvato tramite Deliberazione del Consiglio Comunale n. 32 del 30/07/2024 e la relativa nota di aggiornamento approvata con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 52 del 19/12/2024;
- ❖ PEG e relative note di aggiornamento;

secondo un **approccio integrato** finalizzato a mettere a fattor comune il perseguimento del Valore Pubblico.

In particolare, nella fase di definizione degli obiettivi strategici e gestionali all'interno del PIAO, è

stato richiesto al Segretario Generale ed ai Responsabili di utilizzare i seguenti indirizzi:

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

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

Figura II-XI: I 5 criteri della Metodologia SMART

II.2.2 Gli obiettivi del Comune di Orzinuovi

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

- ❖ l'identificazione dei **3 obiettivi trasversali** ai Settori;
- ❖ gli **obiettivi assegnati a ciascun Settore dell'Ente** per il triennio 2025–2027.

All'interno degli obiettivi trasversali dell'Ente, è stato espressamente previsto in applicazione di quanto disposto dall'art. 4–bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023, che il pagamento della retribuzione di risultato, sarà subordinato al conseguimento del target stabilito per il kpi <Tempestività dei pagamenti: Indicatore di tempestività dei pagamenti Ritardo Annuale dei Pagamenti.

Ai fini del raggiungimento del risultato target, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

La verifica del suo raggiungimento è effettuata sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni.

Qualora il target del kpi non fosse raggiunto, sarà cura del Settore Finanziario identificare i Responsabili che non hanno rispettato nell'anno di riferimento il target stabilito; per tutti i soggetti identificati verrà operata una decurtazione della retribuzione di risultato spettante pari al 30%.

Al fine di determinare la Matrice del Valore Pubblico del Comune di Orzinuovi per l'anno 2025, i Settori hanno formulato gli obiettivi degli ultimi due ambiti sia sulla base dei programmi operativi descritti nel DUP 2025–2027, sia sulla base delle dimensioni e dei driver definiti all'interno del paragrafo II.1.2, determinando i **complessivi 191 titoli di obiettivi**:

PIAO 2025 – 2027
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

		DIMENSIONE DEL VALORE PUBBLICO			
DRIVER		AMBIENTALE 	ECONOMICA 	SOCIO EDUCATIVO ASSISTENZIALE 	TOTALE
	SEMPLIFICAZIONE 	3 OBIETTIVI	18 OBIETTIVI	0 OBIETTIVI	21 OBIETTIVI
	DIGITALIZZAZIONE 	3 OBIETTIVI	17 OBIETTIVI	1 OBIETTIVI	21 OBIETTIVI
	EFFICIENZA NELLA TEMPISTICA DELLE PROCEDURE 	4 OBIETTIVI	49 OBIETTIVI	8 OBIETTIVI	61 OBIETTIVI
	QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI 	10 OBIETTIVI	45 OBIETTIVI	21 OBIETTIVI	76 OBIETTIVI
	PIENA ACCESSIBILITÀ 	5 OBIETTIVI	3 OBIETTIVI	0 OBIETTIVI	8 OBIETTIVI
	PARI OPPORTUNITÀ 	0 OBIETTIVI	4 OBIETTIVI	0 OBIETTIVI	4 OBIETTIVI
	TOTALE	25 OBIETTIVI	136 OBIETTIVI	30 OBIETTIVI	191 OBIETTIVI

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

Per la consultazione di dettaglio dei programmi operativi, dei titoli degli obiettivi per l'anno 2025 e l'associazione delle dimensioni e dei driver di Valore Pubblico, si rimanda **all'allegato 2 "PIAO 2025– 27: obiettivi, dimensioni e driver del Valore Pubblico generato"**.

SEZIONE II.3. - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

II.3 Premesse

Per la stesura della presente sezione del PIAO si è tenuto conto del **Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022** approvato con delibera Anac n. 7 del 17 gennaio 2023, dell'**Aggiornamento 2023 al PNA 2022** di cui alla delibera Anac n. 605 del 19 dicembre 2023, dell'**Aggiornamento 2024 al PNA 2022** di cui alla delibera Anac n. 31 del 30 gennaio 2025 nonché delle **linee guida n. 1 sul pantouflage** approvate con delibera n. 493 del 25 settembre 2024, costituenti un'integrazione al PNA 2022; si è tenuto altresì conto della **delibera Anac n. 495 del 25 settembre 2024** di *Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto - Messa a disposizione di ulteriori schemi*. Il documento tiene conto infine dello **schema di Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione** testo in consultazione dal 7 novembre 2024 al 9 dicembre 2024.

Il PNA 2022, come sopra aggiornato, consolida in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni contenute relativamente alla parte generale nei precedenti PNA ed è finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, puntando nello stesso tempo a velocizzare e a semplificare le procedure amministrative. In esso sono contenute le indicazioni per la predisposizione della sottosezione 2.3 *Rischi corruttivi e trasparenza* del PIAO in una logica di integrazione con le altre sezioni del PIAO stesso. ANAC sottolinea che i criteri di attuazione adottati dalle pubbliche amministrazioni del PNA 2022 possono essere informati ai principi di gradualità e di progressivo miglioramento.

La presente sottosezione pertanto è stata predisposta osservando i principi contenuti nel PNA 2022 e suoi successivi aggiornamenti e integrazioni, da attuarsi interamente e compiutamente a conclusione del triennio 2025-2027 secondo il principio di gradualità e di progressivo miglioramento già richiamato.

Si evidenzia che:

- **l'Aggiornamento 2023 al PNA 2022** chiarisce e puntualizza gli adempimenti in materia anticorruzione e trasparenza a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 36/2023 Codice dei contratti pubblici;
- **l'Aggiornamento 2024 al PNA 2022** è rivolto ai comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti e fornisce indicazioni per elaborare i contenuti della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che

PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

i comuni sono chiamati ad adottare. 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. In altri termini, l'Aggiornamento 2024 costituisce una guida per la strutturazione e la compilazione della sezione del PIAO e per la autovalutazione dello stesso Piano.

- **le linee guida n. 1 sul pantouflage** affermano gli indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori riguardanti il divieto di pantouflage e costituiscono una integrazione al PNA 2022 come già ricordato;

- **la delibera Anac n. 495/2024** introduce non solo una nuova modalità di rappresentazione del dato oggetto di pubblicazione ai sensi del d.lgs. 33/2023 ma anche la cosiddetta fase della validazione del dato da pubblicare.

Costituendo la materia della "Trasparenza" parte integrante ed essenziale del PIAO, l'elaborazione è avvenuta altresì nel rispetto delle due linee guida emanate da ANAC in materia di attuazione degli obblighi di pubblicità e trasparenza ai sensi del decreto legislativo 14 aprile 2013 n. 33, così come modificato dal decreto legislativo n. 97/2016, e approvate rispettivamente con determinazione n. 1310 del 28 dicembre 2016 e n. 1134 del 8 novembre 2017 (quest'ultima con riferimento agli obblighi di società ed enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni);

si è tenuto conto poi di quanto indicato nel PNA 2022 e nel suo aggiornamento 2023, in particolare le delibera n. 264/2023 modificata con delibera n. 601/2023.

Il presente documento, tenendo conto anche delle linee guida adottate dall'organo di indirizzo politico in occasione della approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) per il 2025- 2029 approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 32 del 30/07/2024 e la relativa nota di aggiornamento approvata con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 52 del 19/12/2024, conferma l'impostazione già propria dei piani (PTPCT) precedenti, quale strumento (non regolamentare) di orientamento dei comportamenti organizzativi dell'ente, in un'ottica non adempimentale con la finalità di contenere il rischio di comportamenti corruttivi o, comunque, non imparziali nel rispetto dei seguenti principi:

Principi strategici

- Riaffermazione del principio costituzionale di "buona amministrazione" (buon andamento e imparzialità);
- Creazione e mantenimento di un ambiente di diffusa percezione della necessità di rispettare regole e principi. L'obiettivo è quello di mantenere alta l'attenzione di tutto il personale sui temi

dell'etica e della legalità, affinché ciascuno possa fornire il proprio contributo quotidiano in tal senso e, conseguentemente, all'attuazione della sezione Rischi corruttivi e trasparenza;

Principi metodologici

- Impostazione della sezione Rischi corruttivi e trasparenza basata su una accezione ampia del concetto di corruzione, volta a comprendere non solo la gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice Penale, ma anche tutte le situazioni in cui, nello svolgimento dell'attività amministrativa, si rilevi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui conferito al fine di ottenere vantaggi privati;
- Impostazione del sistema di gestione del rischio sulle specificità del contesto interno ed esterno all'ente;
- Approfondimento delle attività di analisi dei processi di competenza con individuazione delle principali fasi di gestione per le attività e le funzioni maggiormente significative sia in termini numerici sia in termini di rischio di deviazione dal corretto iter amministrativo;
- Valutazione ex-novo del rischio correlato alle funzioni e attività di competenza effettuata in termini qualitativi sulla base di alcuni indicatori ritenuti significativi per la rilevazione del rischio corruttivo quali rilevanza esterna del processo, pregressi eventi corruttivi, discrezionalità dell'attività amministrativa, tracciabilità del processo decisionale, applicazione misure di prevenzione del rischio, collaborazione del dirigente responsabile, eventuale esposizione al rischio di riciclaggio.

Quanto sopra nel rispetto di quanto disposto nell'Allegato 1) (Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi) al PNA 2019, il quale ha integralmente sostituito le precedenti indicazioni metodologiche date in materia di valutazione del rischio corruttivo date da ANAC nei precedenti Piani e di quanto disposto nel PNA 2022 (e suoi aggiornamenti e integrazioni successivi) che conferma le anzidette indicazioni metodologiche.

Principi finalistici

- Potenziare l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa attraverso l'individuazione di misure volte allo sviluppo di una cultura organizzativa basata sull'etica e sull'integrità;
- Rendere il tema della prevenzione della corruzione e della trasparenza il tema trasversale di tutte le attività di controllo e di programmazione dell'ente attraverso il collegamento della sezione Rischi corruttivi e trasparenza con il sistema dei controlli interni, i piani della performance (oggi sezione PIAO 2.2 Performance), il piano esecutivo di gestione.

Vale la pena di constatare che negli ultimi anni il nostro Paese ha compiuto importanti passi sulla strada della riaffermazione dell'etica pubblica, come dimostrano gli annuali report di Transparency

International con riferimento all'indice percezione corruzione CPI (vedi più avanti al paragrafo 2.3.1.1 dedicato all'analisi di contesto esterno).

Nella convinzione che quanto conquistato possa essere mantenuto e migliorato solo a condizione di azioni concrete capaci di incidere sull'andamento della pubblica amministrazione, anche nell'impostazione della presente sezione Rischi corruttivi e trasparenza viene confermato il **collegamento con il sistema di programmazione, il sistema dei controlli, i piani della performance** (oggi sezione II del PIAO), piani esecutivi di gestione, con l'obiettivo di diffondere procedure e prassi comportamentali interne finalizzate a prevenire attività illegittime o illecite o, comunque, attestanti un malfunzionamento dell'amministrazione e a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Il presente documento è organizzato in **5 sottosezioni** e in particolare:

Sezione II.3.1 Disposizioni generali.

Analisi di contesto, finalità e obiettivi del documento, soggetti coinvolti, metodologia e focus dedicato

"Misurare la corruzione a Orzinuovi: i dati di ANAC". In particolare la metodologia adottata è così articolata:

- 1) Mappatura dei processi;
- 2) Valutazione del rischio;
- 3) Strumenti per la buona amministrazione e per la prevenzione del rischio;
- 4) Controllo

Sezione II.3.2 Misure di prevenzione.

Descrizione e analisi degli strumenti per la buona amministrazione e per la prevenzione del rischio e analisi dei controlli, descrizione e analisi dei controlli.

Tra gli strumenti anzidetti in particolare sono annoverati:

- le misure per la buona amministrazione e per la prevenzione del rischio;
- la sezione trasparenza;
- la formazione del personale;
- il codice di comportamento;
- le previsioni per le società partecipate e per gli enti di diritto privato controllati e partecipati; l'integrazione con gli strumenti di programmazione e di valutazione;
- le direttive, il regolamento comunale sul conferimenti degli incarichi extra-ufficio e sul Nucleo ispettivo
- l'informatizzazione degli atti e delle procedure; la comunicazione pubblica;
- il whistleblowing;
- le misure antiriciclaggio.

Sezione II.3.3 Whistleblowing.

Focus dedicato all'istituto del whistleblowing quale misura di prevenzione. In particolare si descrive: finalità, piattaforma informatica WhistleblowingPA, il segnalante, la segnalazione, il ruolo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il gruppo di lavoro, la procedura e i tempi di gestione delle segnalazioni, le modalità e termini di conservazione dei dati, le iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale.

Sezione II.3.4 Antiriciclaggio.

Focus dedicato agli strumenti adottati a presidio del sistema antiriciclaggio. In particolare si descrive:

gli indicatori di anomalia e le indicazioni dell'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF), le modalità di effettuazione delle segnalazioni di operazioni sospette, le check list, l'identificazione del titolare effettivo.

Sezione II.3.5 Trasparenza.

Analisi dei principi e dei contenuti in materia di trasparenza, soggetti coinvolti, qualità delle informazioni, modalità di vigilanza e monitoraggio.

II.3.1 DISPOSIZIONI GENERALI

II.3.1.1 Analisi del contesto esterno ed interno nell'ambito della prevenzione rischi corruttivi e trasparenza

L'analisi del contesto esterno

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

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

Tuttavia, per una mirata, consapevole e ben calibrata individuazione delle misure di prevenzione della corruzione e del riciclaggio adatte a questo Ente è stato necessario effettuare un'analisi di contesto specifica per le finalità della Sottosezione anticorruzione e trasparenza, utile a individuare

elementi significativi e rispondenti alle esigenze della gestione del rischio corruttivo, costituendo tale analisi la prima fase del processo di gestione del rischio.

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

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

Nell'elaborazione di questa analisi si è tenuto conto delle indicazioni del PNA 2022, e dei suoi successivi aggiornamenti, che, nel confermare le indicazioni metodologiche previste nel PNA 2019, invita altresì le pubbliche amministrazioni a consultare il portale ANAC dedicato alla misurazione del rischio di corruzione: www.anticorruzione.it/il-progetto (si veda più avanti il paragrafo dedicato).

Il presidente dell'Anac Giuseppe Busia, in occasione della presentazione del CPI 2023 avvenuta a Roma il 30 gennaio 2024, ha affermato che per migliorare le attività preventive di contrasto alla corruzione abbiamo bisogno di regolamentare la materia del cd. Lobbying e del conflitto di interesse, di introdurre l'elenco del titolare effettivo collegando il registro del titolare effettivo con gli appalti e di aumentare la trasparenza con la messa a terra della piattaforma unica della trasparenza.

Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza

Nel PNA 2022 viene suggerito che gli elementi e i dati utili all'analisi del contesto esterno possono essere reperiti nel portale ANAC dedicato al progetto "Misurare la corruzione" in cui sono stati individuati gli indicatori per misurare la corruzione in ogni area del Paese. Il nuovo portale ANAC è stato presentato dal Presidente Giuseppe Busia il 21 luglio 2022 ed è fruibile al seguente link:

<https://www.anticorruzione.it/il-progetto>

Il progetto

Come Busia ha sottolineato nella giornata del 21 luglio 2022, si tratta di un progetto frutto di un lavoro pluriennale svolto da ANAC in collaborazione con numerose Università italiane e finanziato dall'Unione Europea; ha lo scopo di fornire uno strumento per misurare in modo certo la corruzione attraverso 70 indicatori scientifici individuati da specialisti in numerose discipline: statisti, economisti,

giuristi, sociologi, politologi, etc. Questo progetto di misurazione rappresenta una rivoluzione copernicana a livello internazionale, perché per la prima volta si cerca di misurare la corruzione

PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

non con un indice di percezione della corruzione, come per esempio fa da tempo l'organizzazione Transparency International con cui ANAC collabora, ma con misuratori oggettivi.

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

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

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

Tipologie di indicatori individuate:

- Contesto;
- Rischio corruttivo negli appalti;
- Rischio a livello comunale.

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

Il progetto migliora la disponibilità e l'utilizzo di dati e indicatori territoriali sul rischio di corruzione, e

più in dettaglio contribuisce ad aumentare l'offerta di statistiche territoriali e a sviluppare una metodologia di riferimento per la misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale da condividere in ambito europeo.

Contesto

(Dataset ad oggi disponibile: annualità 2014-2017)

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

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

Nel 2024 ANAC ha pubblicato un aggiornamento di alcuni degli indicatori di contesto, sulla base dei dati disponibili. In particolare, 10 dei 18 indicatori facenti parte dei 4 domini (criminalità, istruzione, capitale sociale, economia) sono stati aggiornati aggiungendo i dati per tutte le annualità disponibili successive al 2017, e sono resi disponibili sul sito di ANAC. Inoltre, sono stati aggiornati 18 indicatori presenti nella sezione "Altri indicatori", non facenti parte dei domini e che non rientrano nel calcolo dei compositi. I suddetti dati relativi ad "Altri indicatori" sono disponibili direttamente nella "Dashboard indicatori di contesto". Il procedimento di aggiornamento e revisione è dettagliato nella "Nota metodologica" di ANAC consultabile al sottostante link:

<https://www.anticorruzione.it/indicatori-di-contesto>

Dominio criminalità

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

Variabili prese in considerazione:

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

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

Dominio istruzione

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

Variabili prese in considerazione:

PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

-
- Diplomatici 25-64 anni iscritti in anagrafe;
 - Laureati 30-34 anni iscritti in anagrafe;
 - Giovani 15-29 anni NEET (numero di iscritti in anagrafe di 15-29 anni non occupati né inseriti

in un percorso di istruzione o formazione per 100 persone di 15-29 anni iscritte in anagrafe).

Dominio capitale sociale

Maggiore fiducia nelle istituzioni e nel corpo politico (verticale) e nelle relazioni sociali interpersonali

(orizzontale) è associata minore corruzione.

Variabili prese in considerazione:

- ❖ Segregazione grado V (l'indicatore di scarto dell'ESCS - Economic, Social and Cultural Status - fornisce una misura della differenza tra lo status socio-economico-culturale medio delle famiglie degli studenti appartenenti ad una classe, rispetto all'ESCS medio della scuola);
- ❖ Cheating grado 2 matematica (l'indicatore di cheating, espresso in percentuale, segnala la probabilità che la classe nella quale si trova lo studente abbia attuato comportamenti opportunistici/ anomali in fase di compilazione dei test INVALSI).;
- ❖ Variazione grado V matematica (percentuale di scuole in cui la varianza dei punteggi nei test di matematica INVALSI tra classi è superiore al dato nazionale);
- ❖ Donazione sangue;
- ❖ Partecipazione donne vita politica.

Dominio economia

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

Variabili prese in considerazione:

- reddito lordo pro capite;
- % occupazione;

- tasso di imprenditorialità;

indice di attrazione (rapporto tra i flussi di individui che svolgono un'attività lavorativa o di studio in entrata, rispetto al totale degli individui attivi (in entrata, in uscita e residenti) nella provincia di residenza);

- diffusione banda larga (percentuale delle unità immobiliari raggiunte dalla banda larga);

- raccolta differenziata dei rifiuti urbani.

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

Dominio altri indicatori

In questa sezione è possibile trovare altri indicatori che sono utili per valutare le condizioni di contesto territoriale, ma che non rientrano nei quattro domini sopra citati. Il data set è 2019-2023.

Rischio corruttivo negli appalti

(Dataset ad oggi disponibile: annualità 2019-2023)

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

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

Lo sviluppo di indicatori di rischio corruttivo negli appalti pubblici assume particolare rilievo in ragione sia del peculiare peso del fenomeno corruttivo nel mercato degli appalti sia in ragione delle finalità istituzionali di Anac e della composizione della Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP), le cui principali informazioni sono da tempo disponibili come open data sul portale dell'Autorità.

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

La BDNCP alla base degli indicatori è un patrimonio di grande valore che, per quantità e dettaglio dei dati contenuti, rappresenta un'esperienza unica a livello europeo, tale da permettere il calcolo di indicatori di rischio di corruzione con un estremo grado di dettaglio territoriale, settoriale e temporale.

Schermata soglia di rischio: analisi del superamento della soglia di rischio per appalti di lavori, servizi

e forniture.

Schermata elenco degli indicatori:

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

Rischio a livello comunale

(Dataset a oggi disponibile: annualità 2018-2022)

Non effettuato in quanto il database contiene gli indicatori solo per Comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti.

Per ulteriori approfondimenti si rinvia al sito ANAC:

<https://www.anticorruzione.it/il-progetto>

dove è possibile trovare un'analisi dettagliata del progetto "Misura la corruzione", gli indicatori e la metodologia per l'analisi e comprensione dei dati, il centro di documentazione con l'elenco delle

fonti bibliografiche utilizzate.

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

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

Considerato le indicazioni contenute nel PNA 2022, al fine di compiere un'analisi del contesto esterno, a seguire si riportano i risultati delle estrazioni dal portale:

<https://www.anticorruzione.it/il-progetto> relative alla provincia di Brescia con riferimento a:

1) gli indicatori di contesto - si trovano estratti i dati riferiti alla provincia di Brescia rispettivamente dei domini criminalità, istruzione, capitale sociale, economia e territorio nonché i dati di altri indicatori.

Gli anni di riferimento sono le annualità 2014, 2015, 2016, 2017 e il parziale aggiornamento di alcuni indicatori come già descritto in precedenza. Per una maggiore comprensione, i dati della provincia pratese vengono messi a confronto con i dati a livello nazionale.

2) gli indicatori appalti – si trovano estratte le soglie di rischio con riferimento agli appalti (settore ordinario e speciale) di lavori, di servizi e di forniture affidate da stazioni appaltanti che operano sul territorio provinciale bresciano. L'annualità presa in esame è quella del 2023.

Nb: per ognuno degli indicatori selezionati viene attivata una "red flag" in una determinata provincia se il suo valore supera quello del 75% delle province con valore meno rischioso (75° percentile equivalente alla soglia di rischio pari a 0.75). Il valore soglia può essere liberamente scelto in base al rischio che si vuole evidenziare e può variare da 0.75 a 0.99. Impostando il valore a 0.75, si attiveranno le "red flags" per il 25% delle province che riportano il valore più rischioso, mentre impostandolo a 0.99 si ritiene a rischio solo l'1% delle province marcate con una "red flag".

3) gli **indicatori a livello comunale** – non si trova valorizzata la situazione di Orzinuovi in quanto Comune con meno di 15.000 abitanti.

Si riporta in **allegato al presente documento un report sulle estrazioni dei dati descritti e relativi al territorio (allegato n. 3 Misurare la corruzione a Orzinuovi: i dati di ANAC).**

Per quanto riguarda il contesto esterno, si richiama il DUP Documenti Unici di Programmazione del Comune, le cui sezioni strategiche sono state approvate con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 32 del 30/07/2024 e la relativa nota di aggiornamento approvata con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 52 del 19/12/2024, analisi in cui sono evidenziati gli aspetti relativi alla situazione socio-economica in cui l'Ente si trovano a operare ed in cui sono delineate le caratteristiche demografiche, sociali e economiche del territorio logratese.

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

Dati giudiziari relativi al tasso di criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso

Articolo Corriere della Sera Brescia del 2/3/2024 dal titolo: Boom di beni confiscati e non assegnati
<i>Stralcio: ... “ Per quanto concerne gli immobili, molti sono terreni ma nell'elenco ci sono anche appartamenti e case indipendenti. In sostanza è l'ennesima conferma che la mafia ha messo radici anche nel Bresciano. Tra le sue attività ci sono le cosiddette «lavanderie» di soldi.</i> <i>A guidare la classifica degli immobili confiscati in via definitiva c'è, per evidenti ragioni territoriali, Brescia con 13 beni confiscati alle cosche. A seguire c'è Calcinato. Nel Comune della Bassa ci sono molti terreni prima acquistati dalla criminalità organizzata e in seguito confiscati. Poi c'è Passirano con 7 immobili, Lonato del Garda e Pontoglio 5, Palazzolo sull'Oglio, Remedello e Sale Marasino con quattro beni confiscati e ancora non assegnati alle varie associazioni del territorio.</i> <i>In una sorta di lista a parte ci sono le aziende confiscate, nel corso degli anni, alle mafie. Anche in questo caso a guidare la classifica è Brescia con 9 ditte, a seguire Calcinato e Cologne con 2 e Bedizzole, Torbole Casaglia, Desenzano, Padenghe, Lonato e Sale Marasino con una ditta a testa confiscata e ancora non indirizzata verso qualche realtà sociale del territorio. Vale la pena</i> <i>ricordare, come riportato nella relazione del progetto «Legami leali» dell'Università degli studi di Milano, che in toto i beni confiscati in provincia di Brescia sono 286, di cui più della metà in gestione all'Agenzia Nazionale dei beni sequestrati e confiscati e dunque ancora da destinare agli enti territoriali.</i> <i>E da questi 286, dunque, emergono proprio i 72 immobili e le 19 aziende confiscate in via definitiva e ancora in attesa di una «nuova vita». Tra i numeri delle confische definitive emerge che la zona complessivamente più esposta alla penetrazione della criminalità organizzata appare senz'altro essere quella del basso Garda. Senza dimenticare la città e la Bassa</i>
Articolo Corriere della Sera Brescia del 20/4/2024 dal titolo: Frode fiscale milionaria, altri sequestri
<i>Stralcio: ... “ Fatture per operazioni inesistenti da decine di milioni, ma anche fiumi di soldi. In contanti e nel Bresciano. Durante l'operazione condotta dalla Guardia di finanza di Cremona (coordinata da 2 pm bresciane) che ha sgominato una presunta associazione per delinquere dedita alle frodi fiscali grazie a un giro di fatture che sfiorerebbe i 61 milioni attraverso 24 società, la perquisizione a casa di un imprenditore di Adro — uno dei tre bresciani finiti in carcere — ha riservato ulteriori sorprese Amministratore di fatto delle società edili che avrebbero utilizzato fatture false per 26 milioni</i>

e riciclato proventi illeciti maturati grazie al trasferimento di 3 milioni a una società austriaca e una padovana nella sua villetta i finanziari hanno trovato e sequestrato 5 milioni di euro cash. “

Articolo Corriere della Sera Brescia del 24/6/2024 dal titolo: “Nel Bresciano la mafia è interessata all'economia legale.”

Stralcio: ... “ La criminalità organizzata è meno propensa al controllo del territorio e più interessata all’investimento, al riciclaggio e alla penetrazione nell’economia legale. Confermata la presenza di camorristi, gelesi, soggetti legati alla sacra corona unita e soprattutto ‘ndranghetisti tra Brescia e provincia.

*L’economia mafiosa ha ampliato l’area della propria presenza in Lombardia. Lo ha fatto in modo «preoccupante», come messo in evidenza nella mattinata del 17 giugno a Milano durante la presentazione del rapporto «Mafia ed economia» realizzato dall’Osservatorio sulla criminalità organizzata e dalla Cgil Lombardia. Non a caso nell’introduzione il professor **Nando Dalla Chiesa** — docente di Sociologia della criminalità organizzata all’Università degli Studi di Milano — parla di «spazi aggiuntivi che si sono creati a vantaggio dell’azione dei clan nella provincia di Brescia, crogiuolo infaticabile di nuove presenze in particolare nel bacino del lago di Garda». Dalla ricerca appare evidente che oltre alla «nuova conquista mafiosa di settori già esistenti» preoccupa ancor di più la diffusione massiva dei capitali mafiosi nei settori in più rapida e incontrollata proliferazione. Ad esempio, il caporalato che va ben oltre l’agricoltura e invade edilizia e il commercio. **Ma anche la logistica, visto che la domanda della grande distribuzione coincide con gli interessi dell’offerta criminale e mafiosa.** Poi c’è il riciclaggio con diverse segnalazioni di bar e ristoranti che effettuano ristrutturazioni e cambio di proprietà in tempi brevi.*

Articolo Corriere della Sera Brescia del 18/7/2024 dal titolo: “Le nuove strategie della ‘ndrangheta nel Bresciano: dal controllo del territorio agli investimenti”

Stralcio: ... “ In Lombardia risultano operativi ventiquattro locali di ‘ndrangheta. La ‘ndrangheta conferma il suo predominio nel Bresciano. Non con l’obiettivo, come accade in altre province lombarde, del «controllo del territorio», ma con finalità legate agli investimenti e al riciclaggio. La conferma, dopo il rapporto dell’Osservatorio sulla criminalità organizzata dell’Università di Milano e della Cgil Lombardia, giunge anche dalla relazione del primo semestre 2023 della Dia.

“L’infiltrazione della criminalità organizzata calabrese — si legge nel documento dell’Antimafia — nell’economia lombarda è desumibile dalle interdittive disposte dalle Prefetture nel primo semestre 2023, prevalentemente riconducibili a società con elementi di criticità collegati alla ‘ndrangheta». Interdittive che nel Bresciano, nel 2024, sono otto: tre emesse e cinque in fase di definizione. L’anno scorso erano state nove: sette per ‘ndrangheta e due per camorra. Nel resto della Lombardia la principale struttura organizzativa di ‘ndrangheta, la cosiddetta «camera di controllo», è sovraordinata ai locali presenti nella regione e in collegamento con la casa madre reggina. “

Articolo Corriere della Sera Brescia del 24/6/2024 dal titolo: “Riciclaggio, Brescia. È quinta in Italia per operazioni sospette come Caserta e Palermo”

Stralcio: ... “ La provincia di Brescia è la quinta in Italia per numero (1.366 nel 2023) di segnalazioni di operazioni sospette legate al riciclaggio, con un tasso di incidenza superiore o paragonabile a quello di province come Caserta o Palermo e appena dietro aree metropolitane quali Roma, Milano o Napoli. Lo ha ricordato ieri nella sede dell’Ordine dei

Commercialisti il comandante della Guardia di Finanza di Brescia Francesco Maceroni, osservando che la cosa non deve stupire —Brescia è provincia molto dinamica sul piano economico e quindi ovviamente interessata anche da fenomeni di tipo criminale —, merita ovviamente la giusta attenzione ma è anche indicativa di una collaborazione e di un dialogo sinergico tra corpi di polizia, istituti bancari, ordini professionali. «Se si fa prevenzione - ha osservato Maceroni è più facile evitare forme di contaminazione».

Articolo Qui Brescia.it del 2/11/2024 dal titolo: Lombardia terza in Italia per beni confiscati alle mafie

Stralcio: ... “La Commissione speciale Antimafia ha incontrato esponenti della Direzione Generale Sicurezza e Protezione Civile di Regione Lombardia, di Anci e dell’Agenzia Nazionale per l’amministrazione e la destinazione dei beni confiscati alla criminalità organizzata (ANBSC). La Lombardia – ha sottolineato la Presidente – è al terzo posto in Italia per numero di immobili sequestrati e confiscati, prima nel Nord Italia.....A Brescia è stata recentemente intitolata una sala ad Emanuela Loi (prima donna a far parte di una scorta e anche prima donna della Polizia di Stato a cadere in servizio) deceduta nella strage di stampo mafioso di via D’Amelio in cui morì il giudice Paolo Borsellino, all’interno di uno stabile, l’ex Albergo Fornaci di via Corsica 21/23, confiscato alla criminalità organizzata nel 2011 e assegnato al comune di Brescia.”

L’ex Albergo Fornaci di via Corsica, bene confiscato definitivamente alla mafia, è ora il secondo Help Center della Cooperativa Sociale la Rete per senza tetto e persone ai margini, dopo quello di viale della Stazione.

“Complessivamente, nel Bresciano, sono stati censiti 286 immobili sottratti alle mafie, di cui più della metà in gestione all’Agenzia Nazionale dei beni sequestrati e confiscati e dunque ancora da destinare agli enti territoriali (72 immobili e 19 aziende). Per quanto concerne gli immobili, molti sono terreni ma nell’elenco ci sono anche appartamenti e case indipendenti. La maggior parte si trova sul Garda, dove i tentacoli della ‘ndrangheta (soprattutto) si sono estesi maggiormente per “ripulire” gli introiti delle attività illecite.”

Articolo Corriere della Sera Brescia del 6/11/2024 dal titolo: “Truffa allo Stato, sei in manette”

Stralcio: ... “Due inchieste parallele, coordinate dalle Procure di Brescia e Monza, indagati comuni. Un obiettivo: ottenere fondi pubblici garantiti dallo Stato senza averne i requisiti. Falsificando, per chi indaga, lo stato patrimoniale delle società che facevano domanda e presentando altrettanto fittizi business plan. consentito di ottenere indebitamente finanziamenti da 3,5 milioni di euro garantiti dal Fondo centrale di garanzia a favore delle Pmi. Insieme a un broker tre bresciani sono finiti nei guai a Monza: altro filone di indagine, ma il meccanismo sostanzialmente non cambia.

Articolo Brescia Oggi dell’11/12/2024 dal titolo: «L’indagine DDA a Brescia dimostra che serve attenzione»

Stralcio: ... “Altri interventi di carattere nazionale sull’inchiesta che nei giorni scorsi è sfociata in una trentina di arresti svelando la presunta ramificazione della ‘ndrangheta nel Nord Italia, con particolare riguardo alla provincia di Brescia. L’operazione condotta dalla Direzione Distrettuale Antimafia della Procura di Brescia per i reati di associazione di stampo mafioso e scambio politico-elettorale pone un interrogativo forte della penetrazione della ‘ndrangheta negli assetti istituzionali anche nelle regioni del nord Italia. Gli arrestati, vicini a un clan, avevano creato una locale ndrina capace di tessere relazioni con sindaci e amministratori comunali per penetrare nelle attività degli enti.”

Articoli del Giornale di Brescia e del Corriere della Sera Brescia del 5/12/2024 dal titolo:

“Maxi operazione contro la “Ndrangheta” a Brescia, 25 arresti” e “Ndrangheta, maxioperazione nel bresciano”

Stralcio: ... “Polizia, Carabinieri e Guardia di Finanza, coordinati dalla Direzione Distrettuale Antimafia della Procura della Repubblica di Brescia, hanno eseguito 25 misure cautelari ed il sequestro preventivo per oltre 1,8 milioni di euro e perquisizioni nelle province di Brescia, Reggio Calabria, Milan, Como, Lecco, Varese, Verona, Viterbo e Treviso, “ in relazione a un’associazione

mafiosa di matrice ndranghetista operativa in territorio bresciano dedita alla commissione di estorsioni, traffico di armi, e droga, ricettazioni, usura, reati tributari e riciclaggio” scrive la Polizia. Per gli investigatori il gruppo aveva anche interessi nell’attività politica e gli viene contestato il reato di scambio elettorale politico mafioso. Alcuni dei reati contestati sono aggravati dal metodo mafioso. Agli arresti domiciliari anche un ex consigliere comunale di minoranza e un ex esponente di un partito di centrodestra nel Comune di Castelmella. A quest’ultimo, secondo le indagini della procura antimafia, si sarebbe rivolto un esponente di un clan calabrese, proponendo al candidato sindaco di procurare voti in cambio dell’ottenimento di appalti pubblici”...

“L’indagine partita a settembre 2020 ha permesso di ricostruire l’organigramma del sodalizio che, facendo leva sull’intimidazione del vincolo associativo, avrebbe riprodotto in territorio bresciano una “locale” in grado di porre in essere le peculiari azioni che caratterizzano le associazioni di tipo mafioso, quali estorsioni, traffico di armi e stupefacenti, ricettazioni, usura e scambio elettorale politico- mafioso. Durante le indagini sono emersi in particolare i legami tra il gruppo finito sotto la lente e altri gruppi criminali (sempre di matrice ndranghetista) dell’hinterland bresciano.”

Articolo Corriere della Sera Brescia del 16/12/2024 dal titolo: Mafia, a Brescia a rischio “controllo” oltre quattromila imprese”

Stralcio: ... L’ufficio studi della Cgia di Mestre: un volume d'affari che in Italia vale 40 miliardi di euro all'anno, due punti percentuale del Pil. Soprattutto al Nord, le estorsioni ormai si stanno diffondendo «senza ricorrere più a minacce esplicite e men che meno all’uso della violenza»: piuttosto, cercando una sorta di «complicità» le vittime, imponendo, per esempio, l’assunzione di

*personale o erogando servizi e forniture. A volte, le soluzioni sono persino «condivise», sostiene la Dia. **Non a caso, nei giorni scorsi, il procuratore capo di Brescia, Francesco Prete, alla luce di una maxinchiesta della Dda su un presunto sodalizio di stampo ‘ndranghetista con base tra Flero e Castel Mella (29 gli arresti) aveva sottolineato anche come spesso gli imprenditori «non siano vittime» dei mafiosi. Ma li vadano a cercare. Per avere soldi, subito.** Le stime dell’ufficio studi della Cgia di Mestre sono chiare: il volume d’affari annuo delle mafie italiane si aggira attorno ai 40 miliardi l’anno, che valgono due punti di Pil. Un fatturato, quello dell’industria del crimine, che si piazza ipoteticamente al quarto posto a livello nazionale, dopo quello di Eni (93,7 miliardi), Enel (92,9 miliardi) e Gestore dei servizi energetici (55,1 miliardi). E la stima di certo è sottostimata...È stato possibile anche mappare il numero delle imprese presenti in Italia che potenzialmente sono contigue a contesti di criminalità organizzata: a Brescia sono 4.043. Analizzando la diffusione territoriale delle aziende in «odore di mafia», secondo l’analisi della Cgia le attività più a rischio sono quelle presenti nelle grandi aree metropolitane. A Napoli, ad esempio, sarebbero quasi*

18.500, a Roma poco più di 16.700 e a Milano sfiorano le 15.650 unità: lì dove è concentrato il 34% circa delle imprese a rischio in tutto il Paese. Prima di Brescia c’è Caserta, con 5.873 e dopo c’è Palermo con 4.016. Tra i reati principali commessi dalle consorterie criminose il narcotraffico, il traffico d’armi, lo smaltimento illegale dei rifiuti, gli appalti

pubblici, le scommesse clandestine, il gioco d'azzardo, l'usura, il contrabbando di sigarette e la prostituzione. Le estorsioni, e Brescia ne sa qualcosa, restano le più remunerative, quasi sempre a danno di imprenditori. Centro operativo dal 2021, la Dia di Brescia, nel frattempo, ha raddoppiato il suo organico e l'obiettivo è di incrementarlo di un altro 20%. In prima linea nel contrasto alle infiltrazioni della criminalità organizzata negli appalti pubblici, conduce in media una decina di accessi all'anno nei cantieri, all'interno del distretto di competenza. Senza tralasciare, naturalmente, le segnalazioni di operazioni finanziarie sospette.

Contesto interno

Il Comune di Orzinuovi – struttura organizzativa e personale. Con riferimento alla descrizione della struttura organizzativa e del personale del Comune di Orzinuovi si rinvia all'analisi contenuta del DUP 2025-2029 ed alla Sezione II.1 del presente PIAO.

II.3.1.2 Metodologia

La strategia per la buona amministrazione e per la prevenzione della corruzione del di Orzinuovi si articola nelle seguenti attività:

- 1) Mappatura dei processi
- 2) Valutazione del rischio
- 3) Strumenti per la buona amministrazione e per la prevenzione del rischio
- 4) Controllo

1) Mappatura dei processi

L'individuazione e la rappresentazione delle attività dell'amministrazione è effettuata attraverso l'individuazione dei processi di competenza, attraverso le fasi dell'identificazione, descrizione e rappresentazione.

L'identificazione dei processi di competenza del Comune di Orzinuovi è stata svolta, previa preventiva catalogazione dell'attività svolta in macro-processi, con il supporto dei Settori sotto il coordinamento e la supervisione del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, dai responsabili dell'ente in quanto in possesso delle informazioni necessarie per l'individuazione delle attività nelle quali è più elevato il rischio di corruzione.

Il dettaglio della mappatura dei processi è riportato **nell' allegato 4 "Mappatura dei processi" Parte 1 e Parte 2.**

I processi rilevati secondo le modalità di cui sopra sono stati poi aggregati nelle c.d. "aree di rischio",

rispetto alle quali si è ritenuto opportuno confermare quelle già definite in fase di predisposizione del PIAO 2024 del Comune, valutandole idonee ed atte a comprendere in modo esaustivo tutti i processi e le attività di competenza dell'ente.

PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Oltre alle 4 aree di rischio "obbligatorie" per tutte le amministrazioni di cui al comma 16 dell'articolo 1 della legge 190/2012 (e all'aggiornamento 2015 del Piano Nazionale Anticorruzione) e alle aree "generali" (di cui allo stesso aggiornamento 2015), sono dunque individuate come sensibili alla corruzione anche alcune aree di rischio "specifiche", nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione.

Di seguito l'elenco completo delle aree a rischio:

Aree obbligatorie

Acquisizione e progressione del personale

Contratti pubblici

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Aree generali

Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

Incarichi e nomine

Affari legali e contenzioso

Aree specifiche

Provvedimenti restrittivi della sfera giuridica dei destinatari

Pianificazione urbanistica.

La fase di descrizione dei processi è stata eseguita applicando l'approccio dell'approfondimento graduale suggerito da A.N.A.C. nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019. Solo per i processi più significativi per complessità e frequenza di ricorrenza sono state, infatti, individuate le varie fasi in cui si articola il processo, mentre la descrizione degli altri si è limitata all'individuazione dell'attività nel suo complesso. Qualora dall'applicazione della sezione PIAO 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza emergesse la necessità di un ulteriore approfondimento di analisi anche per questi ultimi processi, si provvederà alle opportune implementazioni nei prossimi aggiornamenti del PIAO stesso.

Nell'ottica di non appesantire con duplicazioni o ripetizioni la già puntuale mappatura dei processi a suo tempo elaborata, considerato che in un ente locale i processi riferiti alla gestione dei fondi

PNRR e dei fondi strutturali si sostanziano nelle macro attività di programmazione, progettazione, affidamento ed esecuzione di appalti, **l'area B "Contratti pubblici"** è stata rinominata "Contratti pubblici, gestione fondi PNRR e gestione fondi strutturali" ed è stata integrata con le specifiche attività riferite a codeste particolari gestioni. Sono stati pertanto tracciati i processi relativi alle attività di rendicontazione *ReGiS*, con riferimento agli affidamenti finanziati con fondi PNRR, e l'attività di rendicontazione dei fondi strutturali.

In secondo luogo si è verificato la corrispondenza dei processi già mappati con gli obiettivi di performance 2024, integrando i processi nel seguente modo.

Nell'area G "Controlli, verifiche ispezioni e sanzioni" sono stati aggiornati, vista la riforma di cui al d.lgs. 201/2022 *"Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica"*, i processi relativi ai controlli sui servizi esternalizzati distinguendo tra controlli sui servizi pubblici locali a rilevanza economica e controlli sui servizi in house.

Nell'area D "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario" è stato introdotto uno specifico processo relativo ai contributi in favore delle imprese,

In un'ottica di aggiornamento dei processi già mappati, sono stati poi rivisti i processi relativi ai rimborsi presenti

nell'area F "Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio", previa verifica della corrispondenza degli stessi con le scritture contabili;

nell'area C "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario" è stata introdotta, relativamente al processo abilitazioni edilizie, l'attività della SCIA in sanatoria quale ulteriore titolo abilitante l'edilizia; in ultimo è stata aggiornata la nomenclatura, sia nell'area B "Contratti pubblici, gestione fondi PNRR e gestione fondi strutturali" che nella area I "Incarichi e nomine", in ragione del d.lgs. 36/2023 di riforma dei contratti pubblici.

La modalità di rappresentazione prescelta è quella tabellare per la semplicità e l'immediatezza della lettura.

2) Valutazione del rischio

L'attività di valutazione del rischio ha inizio con la fase di identificazione degli eventi rischiosi ovvero di quei comportamenti o fatti in cui può concretizzarsi il fenomeno corruttivo. Questa identificazione è stata fatta, a seconda del livello di dettaglio della mappatura dei processi, con riferimento al singolo processo o alle fasi in cui è articolato il processo. Analogamente alla mappatura dei processi, anche questa attività è stata svolta con il supporto della struttura del RPCT, sotto il coordinamento e la supervisione del Responsabile per la prevenzione della

corruzione e della trasparenza, dai responsabili dell'ente. I rischi rilevati sono stati riportati con riferimento a ciascun processo o attività di processo nelle due tabelle riepilogative di cui al proseguo della sezione PIAO 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.

Essendo stata valutata da A.N.A.C. del tutto superata la metodologia individuata nell'allegato 5) al P.N.A. 2013, la stima del livello di esposizione al rischio è stata compiuta, come suggerito nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019, con l'utilizzo di un **approccio qualitativo** con riferimento ai seguenti indicatori (valutati idonei a rappresentare le specificità delle attività del Comune di Orzinuovi):

1. **livello di interesse esterno**, per rilevare la presenza di interessi di vario tipo da parte del destinatario del processo;
2. **discrezionalità del decisore interno**, per determinare il maggiore o minore grado di discrezionalità del processo decisionale;
3. **presenza di eventi corruttivi in passato**, il cui ricorrere determina un aumento del rischio per quei processi e attività già oggetto di fenomeni corruttivi;
4. **opacità del processo decisionale**, per rilevare la tracciabilità e la trasparenza dell'attività decisionale collegata al processo;
5. **collaborazione del responsabile del processo nella formazione**, applicazione e monitoraggio del piano – la mancata collaborazione del responsabile può essere indice di opacità e come tale far aumentare il rischio corruttivo;
6. **esistenza di misure di prevenzione e trattamento del rischio**, la cui presenza si associa ad una minore probabilità di fenomeni corruttivi. Come rilevabile dalla successiva tabella riepilogativa a tutti i processi del Comune di Orzinuovi sono associate misure di prevenzione e trattamento del rischio.
7. **rischio riciclaggio**, per monitorare quali processi o fasi di processo possano essere strumento di riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite.

La valutazione viene espressa in termini di Alto/Medio/Basso per gli indicatori sub 1), 2) e 4) e di SI/NO per gli altri.

Al termine della valutazione è espresso un **giudizio sintetico** di complessiva esposizione al rischio, che non rappresenta la media dei giudizi espressi relativamente ai singoli indicatori, ma tiene conto del valore più alto rilevato nell'attività di valutazione. Alla rilevazione del rischio riciclaggio è associata una valutazione in termini di ALTO. Pertanto, tutti i processi per i quali è rilevato tale rischio riportano un giudizio sintetico di ALTO, indipendentemente dalla valutazione ricevuta dagli altri indicatori. Quanto sopra al fine di far prevalere anche nella valutazione sintetica un approccio di tipo qualitativo.

Per ogni processo e/o fase di processo, a seconda del dettaglio di analisi, viene poi espressa una sintetica motivazione riassuntiva delle finalità che si intendono raggiungere con l'applicazione delle misure di attenuazione/prevenzione del rischio.

Il lavoro di mappatura dei processi e quello di valutazione del rischio - svolti per la stesura della presente sezione PIAO 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza – confermano le valutazioni effettuate in occasione del piano precedente del 2024, nel rispetto delle disposizioni di cui all'Allegato 1) del P.N.A. 2019 (Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi) e di quanto affermato nel PNA 2022, e suo aggiornamento 2023, con riferimento alla **necessità di mappare i processi nelle aree:** "gestione fondi PNRR e fondi strutturali"; "processi collegati a obiettivi di performance"; "processi con esposizione a rischi corruttivi significativi"; "procedure relative ad aree a rischio specifico del singolo ente".

3) Strumenti per la buona amministrazione e per la prevenzione del rischio

Per gli strumenti dedicati alla buona amministrazione si rimanda al paragrafo II.3.3 Misure di prevenzione.

4) Controllo

Per gli strumenti dedicati al controllo si rimanda al paragrafo II.3.3.2 Misure di prevenzione

II.3.2 Misure di prevenzione

II.3.2.1 Gli strumenti per la buona amministrazione e il rischio di corruzione

La terza attività della sezione PIAO 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza (dopo l'attività "Mappatura dei processi" e "Valutazione del rischio" entrambe descritte nel paragrafo precedente) riguarda le azioni che intendono favorire la buona amministrazione e, conseguentemente, prevenire fenomeni corruttivi.

La strategia adottata è una strategia unitaria che si avvale, integrandoli, dei seguenti strumenti:

STRUMENTI

- A. Le misure per la buona amministrazione e per la prevenzione del rischio
- B. La sezione "Trasparenza"
- C. La formazione del personale
- D. Il codice di comportamento
- E. Le previsioni per le società e gli enti di diritto privato controllati e partecipati

PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

- F. L'integrazione con gli strumenti di programmazione e di valutazione
- G. Le direttive
- H. Il regolamento comunale sul conferimento degli incarichi extra-ufficio e sul Nucleo ispettivo
- I. L'informatizzazione degli atti e delle procedure
- L. La comunicazione pubblica
- M. Il Whistleblowing
- N. Le misure anticiclaggio

A. Le misure per la buona amministrazione e per la prevenzione del rischio

Nella tabella seguente sono state individuate le misure di prevenzione in considerazione di quanto emerso dall'analisi del contesto esterno e distinte in "generali" e "specifiche" a seconda che siano destinate a incidere su tutto il sistema di prevenzione della corruzione o su aree di rischio specifiche.

In linea generale, derivando tutte le misure dal principio costituzionale della buona amministrazione (artt. 97 e 98 della Costituzione), anche l'applicazione delle misure "specifiche" genera effetti positivi in tutte le aree di rischio e non solo in quelle alle quali sono più direttamente rivolte.

L'attuazione delle misure di prevenzione rappresenta obiettivo per ciascun Responsabile EQ; ogni anno nella sezione PIAO 2.2 Performance vengono inseriti specifici obiettivi legati all'attuazione delle previsioni contenute nella sezione PIAO 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza, da attuarsi secondo la tempistica indicata nella suddetta sezione Performance. Il livello di raggiungimento dell'obiettivo da parte di ciascun Responsabile è valutato annualmente da parte del Nucleo di Valutazione, ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato.

ALLEGATO 5 MISURE DI PREVENZIONE ALLA CORRUZIONE

NELL'ALLEGATO 4 (PARTE I E PARTE II) SONO RIPORTATI I COLLEGAMENTI FRA I PROCESSI MAPPATI E LE MISURE CONSEGUENTI.

B. La sezione trasparenza

Il rispetto dei principi di pubblicità e di trasparenza è comportamento utile e funzionale rispetto alla prevenzione di fenomeni corruttivi.

Nell'ottica di integrare in modo più incisivo la programmazione in materia di trasparenza ed

anticorruzione, il decreto legislativo 23 giugno 2016 n. 97 ha apportato alcune significative modificazioni al decreto legislativo 33/2013. Tra queste l'individuazione di un solo soggetto quale responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nonché la totale integrazione delle azioni in materia di trasparenza all'interno del piano anticorruzione, non più come documento autonomo (il Programma triennale della trasparenza e dell'integrità), ma come sezione del piano dedicata alla programmazione della trasparenza, nella quale individuare i responsabili dell'elaborazione, aggiornamento, trasmissione e pubblicazione dei documenti, informazioni e dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013. La sezione Trasparenza è consultabile al paragrafo 2.3.5 e **nell'allegato 7** Obblighi di pubblicazione Comune di Orzinuovi.

C. La formazione del personale

Al fine di garantire una generale diffusione della cultura della legalità, il Comune di Orzinuovi assicura specifiche attività formative, in materia di trasparenza, pubblicità, integrità e legalità, rivolte al personale dipendente operante nelle aree più esposte al rischio di corruzione ed illegalità.

I contenuti, le modalità e l'organizzazione dei suddetti interventi formativi sono definiti dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza in collaborazione con i dirigenti.

Gli interventi formativi sono finalizzati a far conseguire ai dipendenti una piena conoscenza dei contenuti, finalità e adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza con particolare riferimento a:

- piano triennale di prevenzione della corruzione;
- obblighi di pubblicità, pubblicazione e accesso civico, come modificati dal decreto legislativo 23 giugno 2016 n. 97;
- gestione del rischio;
- aree e processi nei quali è maggiore la discrezionalità amministrativa;
- inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e conflitto d'interessi;
- tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (whistleblowing).

D. Il Codice di Comportamento

Data la loro natura di strumento di regolazione e orientamento all'interesse generale della condotta dei pubblici dipendenti anche i Codici di Comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia di prevenzione della corruzione.

Il Codice di comportamento attualmente vigente è quello di seconda generazione, ovvero adottato

a seguito dell'entrata in vigore del D.P.R. n. 62/2013 e della Deliberazione ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020 "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni", delibera che segue le linee guida cd. "di prima generazione" ANAC n. 75/2013.

Il Codice di Comportamento, oltre che a tutto il personale dipendente (anche quello a tempo determinato), si applica anche ai collaboratori o consulenti a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia di contratto, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione degli organi politici, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni e servizi o realizzatrici di opere in favore dell'amministrazione.

E. Le previsioni per le società e gli enti di diritto privato controllati e partecipati

Il Comune di Orzinuovi vigila sulla corretta e regolare applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e anticorruzione da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati in attuazione di quanto previsto nella delibera ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017 "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società ed enti di diritto privati controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici".

In materia di trasparenza il decreto legislativo 23 giugno 2016 n. 97 ha significativamente esteso sia le pubblicazioni obbligatorie in materia di società pubbliche a carico degli enti controllanti e/o partecipanti (con un rafforzamento anche del regime sanzionatorio nel caso di non rispetto dei relativi obblighi), sia l'ambito soggettivo di applicazione degli obblighi di pubblicazione e dell'accesso civico generalizzato previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 disponendo gli stessi anche a carico degli enti interamente di diritto privato di cui all'art. 2bis, comma 3, dello stesso decreto legislativo 33/2013, purché dotati di una significativa soglia dimensionale data dall'entità del bilancio non inferiore ai cinquecentomila euro.

F. L'integrazione con gli strumenti di programmazione e di valutazione

La strategia della buona amministrazione, in un'ottica anche di prevenzione della corruzione, trova nella programmazione operativa un alleato, al fine di dare concreta attuazione agli obiettivi che si prefigge. Oltre a quanto previsto al precedente paragrafo A. Le misure per la buona amministrazione e per la prevenzione del rischio, ogni anno nella sezione PIAO 2.2 Performance vengono inseriti specifici obiettivi legati all'attuazione delle previsioni del piano.

G. Le direttive

E' facoltà del Responsabile anticorruzione e trasparenza emanare circolari esplicative e interpretative dei contenuti nella sezione PIAO 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza e delle relative misure per una pronta attuazione delle previsioni della anzidetta sezione da parte di tutto il personale del Comune di Orzinuovi. Le direttive possono, altresì, stabilire specifiche modalità attuative delle misure previste nella sezione PIAO 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza, qualora ciò si renda necessario per una più efficace applicazione delle previsioni della sezione stessa.

H. Il regolamento sul conferimento degli incarichi extra ufficio.

La disciplina relativa allo svolgimento di attività extraistituzionali trova la sua regolamentazione all'interno del Regolamento che disciplina lo svolgimento delle attività extra istituzionali da parte del personale dipendente dell'Ente previste dall'art. 53 del D. Lgs 165/2001, ovvero attività soggette a semplice comunicazione, attività soggette ad autorizzazione nonché lo svolgimento di attività lavorativa da parte dei dipendenti con rapporto di lavoro part time con % lavorativa non superiore al 50%.

Il Regolamento, in ottemperanza alle indicazioni fornite nel tempo sia dal legislatore nonché dal Dipartimento della Funzione Pubblica, disciplina i casi di incompatibilità (anche sopravvenuta) dedicando inoltre particolare attenzione alla valutazione del conflitto di interesse, anche in maniera potenziale, individuando le misure da attuare in caso di compromissione del buon andamento dell'Amministrazione.

I. L'informatizzazione degli atti e delle procedure

L'informatizzazione dei processi può fornire un importante contributo alla strategia della sezione PIAO 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza con particolare riferimento sia ai numerosi aspetti di controllo assicurati dalla tracciabilità informatica sia quale ausilio alle fasi di verifica e controllo previsti dal piano stesso.

Il Comune di Orzinuovi ha rinnovato il proprio sito istituzionale e sta completando le migrazioni e/o le ottimizzazioni dei contenuti.

Molte procedure informatiche alimentano già automaticamente la pubblicazione nella Sezione Trasparente oltre a specifiche sezioni dei siti istituzionali. Positivo è il risultato del lavoro di standardizzazione delle modalità di pubblicazione. Tutto questo con ricadute positive in termini di rispetto dei criteri di qualità indicati dal legislatore all'art. 6 del D. Lgs. n. 33/2013 quali integrità, aggiornamento, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità.

Il Comune sta investendo per migliorare la fruibilità/usabilità di tutti i servizi online.

L. La comunicazione pubblica

Ciascun Responsabile, nell'ambito della propria sfera di competenza, è tenuto a segnalare all'ufficio del Segreteria articoli di stampa o comunicazioni sui media che appaiano ingiustamente denigratori dell'organizzazione o dell'azione amministrativa, affinché sia diffusa tempestivamente una risposta con le adeguate precisazioni o chiarimenti per mettere in luce il corretto agire dell'amministrazione. Così pure ciascun Responsabile si attiva per segnalare informazioni all'Ufficio segreteria, casi di buone prassi o di risultati positivi ottenuti dall'amministrazione affinché se dia notizia anche sul sito istituzionale dell'ente.

M. Whistleblowing

Per l'analisi delle misure in materia di whistleblowing, si rinvia al paragrafo **II.3.3.3** Whistleblowing.

N. Le misure antiriciclaggio

Per l'analisi delle misure antiriciclaggio, si rinvia al paragrafo 2.3.4 Antiriciclaggio.

Il PNA 2022, come sottolineato nel comunicato ANAC del 5/12/2022, pone le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio) nella stessa ottica di quelle di prevenzione e trasparenza, e cioè quali presidi nella protezione del "valore pubblico".

I presidi in questione, infatti, al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi, come strumenti funzionali alla creazione di tale valore, essendo volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali, sottolinea ANAC. Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

II.3.2.2 Il controllo

Il controllo costituisce la quarta attività relativa alla metodologia descritta nel paragrafo 2.3.1.4 (le prime tre attività sono costituite da "Mappatura dei processi", "Valutazione del rischio" e

PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

“Strumenti per la buona amministrazione e per la prevenzione del rischio”); contiene gli strumenti che consentono il controllo circa il rispetto delle misure di prevenzione.

E' la fase più complessa e delicata da gestire e, al tempo stesso, quella che permette di verificare lo stato di attuazione dello stesso rendendolo davvero uno strumento utile e concreto per la buona amministrazione e per la prevenzione dei fenomeni corruttivi.

Il controllo è frutto di una azione congiunta e simultanea di più strumenti e di 2 livelli di controllo. Il sistema di controllo si articola, quindi, come segue:

Controllo di I livello: ciascun responsabile è responsabile dell'applicazione e del controllo, nella struttura organizzativa da lui diretta, delle misure di prevenzione descritte nella parte 4 Misure di prevenzione.

Per assicurare un efficace sistema di controllo, ciascun Responsabile è tenuto ad adottare specifiche modalità di organizzazione dei controlli di competenza, in considerazione della struttura diretta e dei relativi rischi.

Controllo di II livello: i seguenti strumenti di controllo di secondo livello integrano il sistema e favoriscono l'uniformità dei comportamenti all'interno dell'ente:

Strumenti di controllo di II livello	Descrizione	Responsabile
1) Il controllo a campione sui provvedimenti dirigenziali (attività di auditing)	Il sistema di controllo successivo di regolarità amministrativa — posto sotto la direzione del Segretario Generale - è volto a verificare ex post la correttezza e la regolarità dell'azione amministrativa.	Segretario Generale del Comune
	La sua finalità non si esaurisce nell'attività del controllo, ma si estende fino a quella di contribuire a rendere omogenei i comportamenti spesso difformi tra le diverse strutture dell'ente nella redazione degli atti, nonché a migliorarne la qualità, assumendo un aspetto "collaborativo".	
	Il predetto controllo è nelle sue linee generali disciplinato dal regolamento sui controlli	

PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

	Il controllo è strutturato sulla base di apposite check list (una per ciascuna tipologia di atto da sottoporre a controllo) riportanti gli elementi che devono essere necessariamente presenti perché l'atto sia conforme alla tipologia di appartenenza.	
	Indicativamente sono sottoposti a controllo di regolarità amministrativa le determinazioni di impegno di spesa, le procedure di aggiudicazione ai sensi del codice dei contratti (affidamento diretto, procedura negoziata, procedura aperta), gli atti dirigenziali ritenuti particolarmente significativi quali quelli di conferimento incarichi di lavoro autonomo ex d.lgs. 165/2001 e di progettazione ex codice appalti, nonché i contratti stipulati per scrittura privata e gli atti PNRR (determinazioni di approvazione progetti esecutivi e le determinazioni a contrarre).	
	Gli atti sottoposti al controllo successivo sono scelti secondo una selezione casuale effettuata con motivate tecniche di campionamento. Le risultanze del controllo sono trasmesse, annualmente, al Sindaco, al revisore dei conti, al Nucleo di valutazione, ai titolari di EQ e al Consiglio comunale.	

2) Il monitoraggio sui tempi di conclusione dei procedimenti	Il monitoraggio sui tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi è effettuato: - nell'ambito dell'attività del controllo di regolarità amministrativa; - attivando forme di controllo a campione.	Segretario generale del Comune
---	---	--------------------------------

Strumenti di controllo di II livello	Descrizione	Responsabile
3) Analisi sezione del sito web de- nominata "Amministrazione Trasparente"	Attraverso la periodica consultazione della sezione del sito web denominata "Amministrazione trasparente", viene verificato lo stato di attuazione delle misure di trasparenza previste nella sezione PIAO 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.	Responsabile anti-corruzione e della trasparenza del Comune
4) Analisi dei risultati delle analisi di customer - satisfaction	I risultati delle analisi effettuate sono inviate al Direttore generale e al Nucleo di valutazione con le relative proposte di miglioramento delle criticità riscontrate formulate dal Dirigente del Servizio. Il Segretario e il Nucleo utilizzano i risultati per l'impostazione della programmazione degli obiettivi dell'anno successivo e per le altre azioni di competenza (vedi art. 7 del Regolamento sui controlli interni).	Segretario Generale del Comune e Nucleo di Valutazione

II.3.2.3 Esiti del monitoraggio

Con il PNA 2022 viene rafforzata l'importanza del monitoraggio delle misure di prevenzione e vengono fornite indicazioni per realizzare un buon monitoraggio su quanto programmato, necessario per assicurare effettività alla strategia anticorruzione delle singole amministrazioni.

La puntuale analisi del monitoraggio delle misure di prevenzione 2024 verrà elaborata in occasione della stesura del documento "monitoraggio PIAO 2024".

Al fine di agevolare il lavoro di monitoraggio delle misure di prevenzione, con il PIAO 2023 si è deciso di accorpate le stesse per ambiti omogenei come di seguito indicato:

In base al suddetto lavoro, sono stati associati i processi del Comune alle singole misure di prevenzione. La connessione tra processi e misure costituisce il filo rosso che unisce la sezione 2.2 Performance e la sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO.

II.3.3 Whistleblowing

II.3.3.1 La nuova normativa

La nuova disciplina del whistleblowing è normata dal d.lgs. n. 24/2023 Attuazione della direttiva

(UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (GU Serie Generale n. 63 del 15/03/2023), decreto entrato in vigore lo scorso 30 marzo 2023 e produttivo di effetti a decorrere dal 15 luglio 2023.

La suddetta norma ha abrogato la normativa previgente, ovvero l'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001, l'art. 6 commi 2-ter e 2-quater del d.lgs. n. 231/2001 e l'art. 3 della legge n. 179/2017; è il testo normativo che raccoglie la disciplina delle segnalazioni sia nel settore pubblico che nel settore privato e che annovera ANAC quale autorità amministrativa nazionale di riferimento in materia di whistleblowing nel settore pubblico e nel settore privato con la prerogativa di applicare sanzioni amministrative pecuniarie.

Le principali novità della normativa di whistleblowing sono:

- a) la specificazione dell'ambito soggettivo con riferimento agli enti di diritto pubblico, di quelli di diritto privato e l'estensione del novero di questi ultimi;
- b) l'ampliamento dei soggetti che possono essere protetti per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;
- c) l'espansione di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione;
- d) la disciplina di tre canali di segnalazione: interno, esterno e divulgazione pubblica;
- e) la disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali;
- f) i chiarimenti su che cosa si intende per ritorsione e ampliamento della relativa casistica;
- g) l'introduzione di apposite misure di sostegno per le persone segnalanti e il coinvolgimento a tal fine degli enti del Terzo settore;
- h) la tutela anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro;
- i) la tutela dei soggetti diversi dal segnalante che potrebbero essere destinatari di ritorsioni in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione;
- l) la revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da ANAC.

ANAC, in ottemperanza dell'art. 10 del d.lgs. n. 24/2023, ha approvato le Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni con delibera n. 311 del 12 luglio 2023: tali linee guida, oltre a disciplinare le procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne, forniscono indicazioni e principi a cui gli enti pubblici e privati possono tenere conto per i propri canali e modelli organizzativi interni.

ANAC nelle suddette linee guida si è riservata di adottare successivi atti di indirizzo e raccomandazioni non obbligatorie, in ragione dei quali il presente atto potrà essere aggiornato.

Le Linee guida n. 311/2023 sopra richiamate sostituiscono le Linee guida n. 469/2021, superate dalla nuova normativa e ora abrogate.

In ragione del rinnovato contesto, si ricorda che sono soggette alla nuova normativa **tutte le segnalazioni effettuate dal 15 luglio 2023 in poi.**

Il presente documento tiene conto dello schema di Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione in consultazione sul sito web di ANAC con decorrenza 7 novembre e fino al 9 dicembre 2024; l'approvazione del documento da parte di ANAC è attesa per il 2025. Dette linee guida costituiscono un lavoro di completamento delle linee guida n. 311/2023 e intendono fornire indicazioni sulle modalità di gestione dei canali interni di segnalazione, al fine di garantire un'applicazione uniforme ed efficace della normativa sul whistleblowing e a indirizzare i soggetti tenuti a dare attuazione alla stessa. La stesura del documento tiene conto dei risultati del monitoraggio dello stato di attuazione della normativa sul whistleblowing che ANAC ha condotto nel 2023, monitoraggio che ha evidenziato **criticità significative sulla comunicazione interna, sulla formazione del personale, e sulla gestione dei canali di segnalazione.**

II.3.3.2 Il segnalante

La tutela del segnalante, visto l'art. 3 del d.lgs. n. 24/2023, è attualmente riconosciuta a:

- i dipendenti del Comune che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di violazioni e che presentano la segnalazione secondo le modalità indicate nel presente atto organizzativo. Il personale in posizione di comando, distacco o altre situazioni analoghe dovrà presentare la segnalazione al RPCT della amministrazione alla quale si riferiscono;
- i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa in favore del Comune che siano venuti a conoscenza di violazioni relative al Comune di Orzinuovi;
- i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere a favore del Comune che siano venuti a conoscenza di violazioni relative al Comune di Orzinuovi;
- i liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività in favore del Comune che siano venuti a conoscenza di violazioni relative al Comune di Orzinuovi;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso il Comune che siano venuti a conoscenza di violazioni relative al Comune di Orzinuovi;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza in favore del Comune che siano venuti a conoscenza di violazioni relative rispettivamente al

Comune di Orzinuovi;

Per i soggetti sovra elencati la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente (esempio: durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali) e successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico, purché le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso dello stesso rapporto giuridico.

Novità del d.lgs. n. 24/2023 è che il segnalante deve **in via prioritaria** effettuare la segnalazione interna secondo le modalità individuate nel presente atto e **solo via successiva**, ricorrendone i presupposti, effettuare la segnalazione esterna ad ANAC, la divulgazione pubblica (via stampa o via social), la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

È esclusa la tutela del whistleblowing ai soggetti non richiamati dall'art. 3 del d.lgs. n. 24/2023, come per esempio i cittadini, le organizzazioni sindacali, le associazioni, gli stakeholders, restando salva per gli stessi la possibilità di inviare segnalazioni ordinarie al RPCT come indicato nella sezione 2.3.2 Misure di prevenzione del presente documento. Come precisa ANAC nello schema di Linee guida ri- chiamato, le segnalazioni ordinarie sono quelle che non rientrano nel perimetro delle segnalazioni qualificabili come whistleblowing ai sensi del d.lgs. n. 24/2023 (si veda a titolo esemplificativo i reclami, le contestazioni e ogni altro genere di richieste rivolte ai Comuni che attengono alla sfera di attività di competenza dell'ente).

II.3.3.3 I soggetti che godono di protezione diversi dal segnalante

La normativa riconosce tutela anche ai quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, che, per quanto non segnalanti, risultano comunque coinvolti nella segnalazione:

- 1) i facilitatori, ovvero le persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo. Come precisato nello schema di linee guida già richiamato, il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste la persona segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale. Il facilitatore non va confuso con gli enti del terzo settore (ETS) che forniscono al segnalante misure di sostegno ex art. 18 d.lgs. n. 24/2023 per tre motivi: il facilitatore è una persona fisica, mentre l'ETS è una persona giuridica; il facilitatore opera nel contesto lavorativo del segnalante, mentre l'ETS è soggetto estraneo al contesto lavorativo del segnalante; l'assistenza del facilitatore si esplica nel processo di segnalazione, mentre quella dell'ETS si svolge in una fase precedente e propedeutica alla segnalazione.
- 2) le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legati a esso da uno stabile rapporto affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- 3) i colleghi di lavoro del segnalante;

4) gli enti di proprietà di chi segnala o per i quali dette persone lavorano e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo o di tali soggetti.

Questa estensione di tutela a soggetti diversi dal segnalante costituisce una novità introdotta dall'art. 3 del d.lgs. n. 24/2023.

II.3.3.4 Quando segnalare: le novità

Novità ulteriore del d.lgs. n. 24/2023 è che la tutela del segnalante si applica non soltanto quando la segnalazione avviene in costanza del rapporto di lavoro, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente al rapporto di lavoro. Pertanto la tutela del segnalante è estesa:

- a) al momento in cui i rapporti giuridici non sono iniziati, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sono state acquisite nel corso dello stesso rapporto giuridico.

II.3.3.5 I canali di segnalazione: interno ed esterno, la divulgazione pubblica

Come già anticipato, se la normativa antecedente disponeva come discrezionale la scelta del canale della segnalazione, la normativa vigente ha introdotto una rilevante novità: è prioritario utilizzare il canale interno della segnalazione e, solo al ricorrere di determinate condizioni di cui all'art. 6 del d.lgs.n. 24/2023, sarà possibile utilizzare il canale esterno.

Pertanto si ricorda la necessità di utilizzare in via prioritaria il canale interno predisposto dal Comune di Orzinuovi. I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) quando: non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge; la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione; la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La normativa attuale consente anche la divulgazione pubblica. I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando: la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni; la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Per le segnalazioni esterne indirizzate ad ANAC, e per ogni ulteriore approfondimento, si rinvia alle modalità dettagliate nel sito web di ANAC al sottostante link:

<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

II.3.3.6 La segnalazione

La segnalazione deve essere resa in modo spontaneo e non dovrebbe essere anonima, in quanto se così fosse il RPCT non sarebbe in grado di verificare che la segnalazione provenga effettivamente da un soggetto riconducibile alla categoria dei "segnalanti", anche ai fini del riconoscimento della tutela prevista dal già richiamato art. 3 del d.lgs. n. 24/2023. È sufficiente che il segnalante sia ragionevolmente convinto della veridicità di quanto segnala.

Oggetto della segnalazione possono essere violazioni, compresi i fondati sospetti, di norme del diritto nazionale o del diritto europeo: illeciti civili, illeciti amministrativi, illeciti penali, illeciti contabili, violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità del Comune di Orzinuovi di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo.

Si sottolinea, e ciò costituisce una novità del d.lgs. n. 24/2023, che le irregolarità nella gestione e nell'organizzazione delle attività, la cosiddetta maladministration, non sono più oggetto di segnalazione. Pertanto non sono oggetto di segnalazione ai sensi della normativa attuale le irregolarità che non siano riconducibili alle violazioni di cui all'art. 1 del d.lgs. n. 24/2023; tuttavia le irregolarità, come precisa ANAC nelle linee guida n. 311/2023, possono costituire quegli elementi concreti (indici sintomatici) tali da far ritenere ragionevolmente al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dall'art. 1 del d.lgs. n. 24/2023.

La segnalazione deve essere presentata in ragione del proprio rapporto di lavoro, cioè in virtù dell'ufficio rivestito; deve riguardare situazioni conosciute in occasione, oppure a causa, dello svolgimento delle mansioni lavorative, anche se dette situazioni sono apprese in modo casuale.

La segnalazione deve essere presentata nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione e non nell'interesse esclusivo personale del segnalante. Questo perché lo scopo di sollevare una segnalazione deve essere quello di salvaguardare l'integrità della pubblica amministrazione e non nell'interesse esclusivo personale del segnalante. Come precisa ANAC sulla pagina web dedicata al whistleblowing: "le segnalazioni devono essere effettuate nell'interesse pubblico o nell'interesse alla integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato. I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione".

Il segnalante dovrà dichiarare:

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

La segnalazione deve pertanto essere circostanziata e devono risultare chiare:

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

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

La segnalazione, e la documentazione ad essa allegata, è sottratta all'accesso procedimentale ex l.n. 241/90 nonché all'accesso civico ex d.lgs. n. 33/2013.

Nel caso in cui i fatti segnalati coinvolgano società partecipate, il segnalante dovrà inviare la segnalazione anche ai soggetti che rivestono l'incarico di RPCT nelle rispettive Società, affinché gli stessi procedano con gli adempimenti di loro competenza, ferma restando la tutela dell'identità del segnalante. Se il segnalante non provvede, il RPCT può procedere d'ufficio.

Il d.lgs. n. 24/2023 dispone all'art. 1 c. 2 che non può essere oggetto di segnalazione: le contestazioni, le rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'Autorità giudiziaria che attengano esclusivamente ai propri

rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

6.1 La segnalazione anonima

Le segnalazioni anonime sono ammesse, se ben circostanziate, e saranno trattate come segnalazioni non di whistleblowing, restando fermo che qualora il segnalante successivamente sia manifesto lo stesso sarà tutelato ai sensi della normativa vigente. La documentazione relativa alle segnalazioni anonime sarà conservata per un periodo non superiore ai cinque anni, come prevede la normativa.

II.3.3.7 La modalità di invio della segnalazione interna: WhistleblowingPA

Il Comune di Orzinuovi, al fine di assicurare massima tutela alla riservatezza del segnalante, utilizza la piattaforma Whistleblowing per la ricezione e la gestione delle segnalazioni. La piattaforma è pubblicata sul sito web del Comune di Orzinuovi.

Si ricorda che questa piattaforma garantisce, tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante. Consente inoltre di inviare le segnalazioni in modalità anonima. L'attivazione e l'uso di detta piattaforma, messa a disposizione e mantenuta in modo completamente gratuito da WhistleblowingIT, assicura altresì il rispetto del principio sancito nel d.lgs. n. 24/2023 secondo il quale l'attuazione del decreto non deve comportare ulteriori oneri di spesa per la finanza pubblica. La piattaforma fornisce inoltre un questionario standard per gli enti pubblici ed è garantita conforme al decreto legislativo n. 24/2023.

La piattaforma è utilizzabile non solo da parte dei dipendenti di Comune di Orzinuovi, ma anche dai soggetti a essi equiparati

Per effettuare una segnalazione attraverso Whistleblowing occorre accedere al link indicato nella sezione dedicata del sito del Comune di Orzinuovi oppure nella pagina di Amministrazione trasparente, Sezione "Altri contenuti":

<https://comune.Orzinuovi.whistleblowing.it/>

7.1 Ulteriori modalità (in forma scritta e in forma orale) ulteriori rispetto all'invio tramite piattaforma WhistleblowingPA

È possibile altresì, stante le novità contenute nel d.lgs. 24/2023, effettuare segnalazioni scritte inviate tramite il servizio postale, oppure segnalazioni in forma orale (telefoniche o con incontro personale con il soggetto preposto a gestire le segnalazioni, il RPCT come precisato più avanti).

È importante ricordare che questi strumenti alternativi (rispetto alla piattaforma informatica) che la legge mette a disposizione del segnalante (scritti e orali), essendo per loro natura privi di strumenti di crittografia, non offrono le medesime tutele sulla riservatezza dell'identità del segnalante: per questo motivo se ne raccomanda un uso esclusivamente in via residuale. In particolare lo schema di Linee guida già richiamato espressamente raccomanda che le segnalazioni in forma scritta di whistleblowing vanno acquisite e gestite preferibilmente con apposita piattaforma informatica. Pertanto si ribadisce che l'invio della segnalazione scritta tramite servizio postale è assolutamente residuale e può essere effettuato solo in caso di persistente malfunzionamento della piattaforma di WhistleblowingPA.

La segnalazione scritta inviata tramite il servizio postale dovrà essere indirizzata al RPCT del Comune utilizzando l'apposito modello allegato e seguendo le istruzioni in esso dettagliate (protocollazione riservata in doppia busta come indicato nello schema di Linee guida già richiamate).

Quanto alle segnalazioni in forma orale, considerato lo schema di Linee guida già richiamate che chiarisce essere alternativo lo strumento della linea telefonica, la messaggistica vocale e l'incontro personale, per l'anno 2025 si predispone esclusivamente l'incontro diretto con il gestore delle segnalazioni. L'incontro personale potrà essere richiesto, previo appuntamento telefonico, al numero della segreteria del Comune. L'operatore che risponde è tenuto ad adottare le dovute cautele, quali l'assoluta riservatezza della richiesta di incontro e il sollecito interessamento del gestore della segnalazione.

Nel caso di segnalazione in forma orale mediante incontro diretto, è necessario che la segnalazione sia documentata per iscritto con un resoconto dettagliato della conversazione da redigersi in un verbale predisposto dal RPCT; il verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante.

Le segnalazioni in forma scritta inviate tramite il servizio postale e le segnalazioni in forma orale tra- mite incontro diretto sono modalità di invio utilizzabili da parte dei dipendenti di Comune di Orzinuovi, ma anche dai soggetti a essi equiparati.

II.3.3.8 Il ruolo del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

La segnalazione va rivolta al RPCT, unico soggetto preposto a gestire le segnalazioni interne.

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

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

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

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

Il RPCT, nello svolgimento di questa attività di gestione delle segnalazioni, deve assicurare la piena applicazione del d.lgs. n. 24/2023, ovvero la tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante e di tutti i soggetti interessati; la violazione di tale adempimento è considerata grave violazione degli obblighi di comportamento ai sensi del Codice di comportamento.

Stante quanto evidenziato dallo schema delle Linee guida già menzionate circa la necessità di individuare misure organizzative in caso di conflitto di interesse o di assenza del gestore delle comunicazioni, in caso di eventuali ipotesi di conflitto di interesse in cui può trovarsi il gestore delle comunicazioni, oppure in caso di sua assenza anche temporanea, il sostituto del gestore delle comunicazioni è individuato nel Responsabile Area Finanziaria; in caso di conflitto di interesse il gestore dovrà comunicare prontamente la propria situazione di conflitto di interesse all'organo di vertice, ovvero al Sindaco.

Segnalazione indirizzata a soggetto diverso dal RPCT

Si sottolinea che, qualora la segnalazione sia rivolta a soggetto diverso dal RPCT, il dlgs n. 24/2023 all'art. 4 c. 6 ha introdotto una rilevante novità.

La normativa precedente, in particolare le linee guida ANAC n. 469/2021, prevedeva che il soggetto diverso dal RPCT, ad esempio il dirigente, destinatario di una segnalazione doveva informare il segnalante di rivolgersi al RPCT al fine di ottenere la tutela prevista.

Oggi non è più così: il soggetto ricevente deve trasmettere entro 7 giorni dal suo ricevimento la segnalazione al RPCT, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Si sottolinea la necessità per il soggetto ricevente:

- 1) l'assoluta riservatezza sull'identità del segnalante, dei soggetti interessati e sulla segnalazione;
- 2) l'immediato coinvolgimento del RPCT che avrà cura di prendere in carico la segnalazione.

II.3.3.9 I tempi di gestione delle segnalazioni e il riscontro

Ricevuta la segnalazione, il RPCT procede, considerato quanto previsto dall'art. 5 del d.lgs. n. 24/2023 al compimento della gestione della segnalazione. Le fasi di attività del gestore della segnalazione, considerato lo schema delle Linee guida già richiamate sono: la fase 1 di avviso di ricevimento della segnalazione; la fase 2 di esame preliminare della segnalazione ricevuta in cui si valuta l'ammissibilità o meno della segnalazione; la fase 3 di istruttoria e accertamento della segnalazione; la fase 4 di riscontro al segnalante dell'esito della segnalazione; la fase 5 di conservazione della documentazione inerente la segnalazione e cancellazione. La tempistica da rispettare è la seguente:

- a. al rilascio alla persona segnalante di un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni;
- b. a mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e alla richiesta, se necessario, di integrazioni;
- c. a dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- d. a fornire riscontro alle segnalazioni entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. Per riscontro si intende la comunicazione al segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Si ribadisce l'importanza che nel corso dell'istruttoria il RPCT dovrà tenere traccia dell'attività svolta e, ove possibile, dovrà informare il segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali. Il RPCT è tenuto a dare comunicazione al whistleblower degli esiti istruttori.

In tutti i casi in cui il RPCT si rivolge a soggetti terzi (interni o esterni), lo stesso deve adottare apposite cautele al fine di tutelare la riservatezza dei dati identificativi del segnalante e dei soggetti interessati, come per esempio evidenziando che si tratta di una segnalazione pervenuta

da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata ai sensi del d.lgs. n. 24/2023, e non potrà trasmettere la segnalazione, ma estratti della stessa accuratamente resi anonimi e dai quali non si possa risalire l'identità del segnalante.

I casi in cui il RPCT si rivolge a un ufficio interno possono essere: al fine di acquisire atti e documenti per verificare l'esattezza dell'oggetto della segnalazione; per avvalersi del supporto di un atto istruttorio; oppure in esito all'istruttoria quando il RPCT ha rilevato profili disciplinari e necessita di rivolgersi a UPD. In questi casi il RPCT non può trasmettere la segnalazione, ma soltanto estratti della stessa dai quali non sia possibile risalire all'identità del segnalante. La tutela della riservatezza dei dati del segnalante è garantita anche in caso di procedimento disciplinare del segnalato, ove la contestazione dell'addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione così come prevede l'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Nel caso in cui la contestazione disciplinare è fondata (in tutto o in parte) sulla segnalazione del whistleblower e la conoscenza della sua identità è indispensabile per la difesa dell'incolpato, il RPCT deve necessariamente chiedere il consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità e solo in questo caso la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare così come previsto dall'art. 12 comma 5 del d.lgs. n. 24/2023.

Il RPCT dà avviso, per effetto di quanto previsto all'art. 12 c. 6 del d.lgs. n. 24/2023, alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati quando la rivelazione della identità della persona segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

L'istruttoria del RPCT si può concludere con: a) l'archiviazione della segnalazione; b) la revisione di procedure o processi interni; c) la trasmissione degli atti a soggetti terzi quali, ad esempio: Ufficio Procedimenti disciplinari, Ispettorato della Funzione Pubblica, Procura della Repubblica, Procura della Corte dei Conti.

II.3.3.10 La conservazione e il trattamento dei dati

La riservatezza costituisce il principio cardine della disciplina del whistleblowing.

La segnalazione è sottratta al diritto di accesso procedimentale ex l. 241/1990 e all'accesso generalizzato ex dlgs 33/2013.

La conservazione delle segnalazioni avviene per il solo tempo necessario allo svolgimento delle attività di accertamento ed eventuali attività di seguito e comunque per un periodo non superiore a cinque anni, come previsto dall'art. 14 del dlgs. n. 24/2023.

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

La ricezione e la gestione delle segnalazioni costituisce specifica attività di trattamento dei dati personali ai sensi del GDPR n. 2016/679. Il Registro per le attività di trattamento del Comune di Orzinuovi è aggiornato in tal senso. L'attività di trattamento è stata sottoposta a valutazione di impatto da parte del Titolare.

I dati personali sono trattati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

II.3.4 Antiriciclaggio

II.3.4.1. Gli indicatori di anomalia: le indicazioni UIF

L'ordinamento italiano in materia di antiriciclaggio si è sviluppato in coerenza con gli standard internazionali e le direttive europee. La cornice legislativa antiriciclaggio è rappresentata dal decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231 e smi.

Gli uffici delle Pubbliche amministrazioni sono chiamati a svolgere un importante ruolo nel sistema italiano di prevenzione del riciclaggio. Attualmente i loro doveri in ambito antiriciclaggio sono individuati dall'articolo 10 del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231 e smi.

Dal coinvolgimento degli uffici della Pubblica amministrazione nel sistema di prevenzione del riciclaggio può derivare un significativo irrobustimento non solo dei meccanismi di tutela dell'economia dall'infiltrazione criminale, ma anche della qualità stessa dell'azione amministrativa.

Il principale riferimento attuativo della norma in materia di antiriciclaggio è costituito dal Provvedimento Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni emanato in data 23 aprile 2018 dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) presso la Banca d'Italia (GU n. 269 Serie Generale del 19 novembre 2018), documento che contiene anche l'aggiornamento degli indicatori di anomalia di seguito riportate. Si ricorda che la U.I.F. è stata istituita presso la Banca d'Italia con funzioni di contrasto al riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2007 già richiamato.

Estratto da :

“Istruzioni sulle Comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle Pubbliche Amministrazioni” del 23 aprile 2018

A. Indicatori di anomalia connessi con l'identità o il comportamento del soggetto cui è riferita l'operazione

1. Il soggetto cui è riferita l'operazione ha residenza, cittadinanza o sede in Paesi terzi ad alto rischio ovvero opera con controparti situate in tali Paesi, e richiede ovvero effettua operazioni di significativo ammontare con modalità inusuali, in assenza di plausibili ragioni.

- Il soggetto cui è riferita l'operazione ha residenza, cittadinanza o sede in un Paese la cui legislazione non consente l'identificazione dei nominativi che ne detengono la proprietà o il controllo.
 - Il soggetto cui è riferita l'operazione risiede in una zona o in un territorio notoriamente considerati a rischio, in ragione tra l'altro dell'elevato grado di infiltrazione criminale, di economia sommersa o di degrado economico-istituzionale.
 - Il soggetto cui è riferita l'operazione risiede ovvero opera con controparti situate in aree di conflitto o in Paesi che notoriamente finanziano o sostengono attività terroristiche o nei quali operano organizzazioni terroristiche, ovvero in zone limitrofe o di transito rispetto alle predette aree.
 - Il soggetto cui è riferita l'operazione presenta documenti (quali, ad esempio, titoli o certificati), specie se di dubbia autenticità, attestanti l'esistenza di cospicue disponibilità economiche o finanziarie in Paesi terzi ad alto rischio.
 - Il soggetto cui è riferita l'operazione presenta garanzie reali o personali rilasciate da soggetti con residenza, cittadinanza o sede in Paesi terzi ad alto rischio ovvero attinenti a beni ubicati nei suddetti Paesi.
2. Il soggetto cui è riferita l'operazione fornisce informazioni palesemente inesatte o del tutto incomplete o addirittura false ovvero si mostra riluttante a fornire ovvero rifiuta di fornire informazioni, dati e documenti comunemente acquisiti per l'esecuzione dell'operazione, in assenza di plausibili giustificazioni.
- Il soggetto cui è riferita l'operazione presenta documentazione che appare falsa o contraffatta ovvero contiene elementi del tutto difformi da quelli tratti da fonti affidabili e indipendenti o presenta comunque forti elementi di criticità o di dubbio.
 - Il soggetto cui è riferita l'operazione, all'atto di esibire documenti di identità ovvero alla richiesta di fornire documentazione o informazioni inerenti all'operazione, rinuncia a eseguirla.
 - Il soggetto cui è riferita l'operazione rifiuta di ovvero è reticente a fornire informazioni o documenti concernenti aspetti molto rilevanti, specie se attinenti all'individuazione dell'effettivo beneficiario dell'operazione.
3. Il soggetto cui è riferita l'operazione risulta collegato, direttamente o indirettamente, con soggetti sottoposti a procedimenti penali o a misure di prevenzione patrimoniale ovvero con persone politicamente esposte² o con soggetti censiti nelle liste pubbliche delle persone o degli enti coinvolti nel finanziamento del terrorismo, e richiede ovvero effettua operazioni di significativo ammontare con modalità inusuali, in assenza di plausibili ragioni.
- Il soggetto cui è riferita l'operazione è notoriamente contiguo (ad esempio, familiare, convivente, associato) ovvero opera per conto di persone sottoposte a procedimenti penali o a misure di prevenzione patrimoniale o ad altri provvedimenti di sequestro.
 - Il soggetto cui è riferita l'operazione è notoriamente contiguo (ad esempio, familiare, convivente,

associato) ovvero opera per conto di persone che risultano rivestire importanti cariche pubbliche, anche a livello domestico, nazionale o locale.

- Il soggetto cui è riferita l'operazione è un'impresa che è connessa a vario titolo a una persona con importanti cariche pubbliche a livello domestico e che improvvisamente registra un notevole incremento del fatturato a livello nazionale o del mercato locale.

- Il soggetto cui è riferita l'operazione è notoriamente contiguo (ad esempio, familiare, convivente, associato) ovvero opera per conto di soggetti censiti nelle liste delle persone o degli enti coinvolti nel finanziamento del terrorismo o comunque notoriamente riconducibili ad ambienti del radicalismo o estremismo.

- Il soggetto cui è riferita l'operazione è un'impresa, specie se costituita di recente, partecipata da soci ovvero con amministratori di cui è nota la sottoposizione a procedimenti penali o a misure di prevenzione o che sono censiti nelle liste delle persone o degli enti coinvolti nel finanziamento del terrorismo, ovvero notoriamente contigui a questi.

- Il soggetto cui è riferita l'operazione intrattiene rilevanti rapporti finanziari con fondazioni, associazioni, altre organizzazioni non profit ovvero organizzazioni non governative, riconducibili a persone sottoposte a procedimenti penali o a misure di prevenzione patrimoniale o a provvedimenti di sequestro, a persone che risultano rivestire importanti cariche pubbliche, anche a livello domestico, ovvero a soggetti censiti nelle liste delle persone o degli enti coinvolti nel finanziamento del terrorismo.

- Il soggetto cui è riferita l'operazione risulta collegato con organizzazioni non profit ovvero con organizzazioni non governative che presentano tra loro connessioni non giustificate, quali ad esempio la condivisione dell'indirizzo, dei rappresentanti o del personale, ovvero la titolarità di molteplici rapporti riconducibili a nominativi ricorrenti.

4. Il soggetto cui è riferita l'operazione risulta caratterizzato da assetti proprietari, manageriali e di controllo artificialmente complessi od opachi e richiede ovvero effettua operazioni di significativo ammontare con modalità inusuali, in assenza di plausibili ragioni.

- Il soggetto cui è riferita l'operazione è caratterizzato da strutture societarie opache (desumibili, ad esempio, da visure nei registri camerali) ovvero si avvale artificialmente di società caratterizzate da catene partecipative complesse nelle quali sono presenti, a titolo esemplificativo, trust, fiduciarie, fondazioni, international business company.

- Il soggetto cui è riferita l'operazione è caratterizzato da ripetute e/o improvvisate modifiche nell'assetto proprietario, manageriale (ivi compreso il "direttore tecnico") o di controllo dell'impresa.

- Il soggetto cui è riferita l'operazione è di recente costituzione, effettua una intensa operatività finanziaria, cessa improvvisamente l'attività e viene posto in liquidazione.

- Il soggetto cui è riferita l'operazione è un'impresa, specie se costituita di recente, controllata o

amministrata da soggetti che appaiono come meri prestanome.

- Il soggetto che effettua ripetute richieste di operazioni mantiene invariati gli assetti gestionali e/o la propria operatività, nonostante sia un'azienda sistematicamente in perdita o comunque in difficoltà finanziaria.
- Il soggetto cui è riferita l'operazione mostra di avere scarsa conoscenza della natura, dell'oggetto, dell'ammontare o dello scopo dell'operazione, ovvero è accompagnato da altri soggetti che si mostrano interessati all'operazione, generando il sospetto di agire non per conto proprio ma di terzi.

B. Indicatori di anomalia connessi con le modalità (di richiesta o esecuzione) delle operazioni.

5. Richiesta ovvero esecuzione di operazioni con oggetto o scopo del tutto incoerente con l'attività o con il complessivo profilo economico-patrimoniale del soggetto cui è riferita l'operazione o dell'eventuale gruppo di appartenenza, desumibile dalle informazioni in possesso o comunque rilevabili da fonti aperte, in assenza di plausibili giustificazioni.

- Acquisto di beni o servizi non coerente con l'attività del soggetto cui è riferita l'operazione, specie se seguito da successivo trasferimento del bene o servizio in favore di società appartenenti allo stesso gruppo, in mancanza di corrispettivo.
- Impiego di disponibilità che appaiono del tutto sproporzionate rispetto al profilo economico-patrimoniale del soggetto (ad esempio, operazioni richieste o eseguite da soggetti con "basso profilo fiscale" o che hanno omesso di adempiere agli obblighi tributari).
- Operazioni richieste o effettuate da organizzazioni non profit ovvero da organizzazioni non governative che, per le loro caratteristiche (ad esempio tipologie di imprese beneficiarie o aree geografiche di destinazione dei fondi), risultano riconducibili a scopi di finanziamento del terrorismo ovvero manifestamente incoerenti con le finalità dichiarate o comunque proprie dell'ente in base alla documentazione prodotta, specie se tali organizzazioni risultano riconducibili a soggetti che esercitano analoga attività a fini di lucro.
- Operazioni richieste o effettuate da più soggetti recanti lo stesso indirizzo ovvero la medesima domiciliazione fiscale, specie se tale indirizzo appartiene anche a una società commerciale e ciò appare incoerente rispetto all'attività dichiarata dagli stessi.
- Richiesta di regolare i pagamenti mediante strumenti incoerenti rispetto alle ordinarie prassi di mercato, in assenza di ragionevoli motivi legati al tipo di attività esercitata o a particolari condizioni adeguatamente documentate.
- Offerta di polizze di assicurazione relative ad attività sanitaria da parte di agenti o brokers operanti in nome e/o per conto di società estere, anche senza succursali in Italia, a prezzi sensibilmente inferiori rispetto a quelli praticati nel mercato.

6. Richiesta ovvero esecuzione di operazioni prive di giustificazione commerciale con modalità inusua-

li rispetto al normale svolgimento della professione o dell'attività, soprattutto se caratterizzate da elevata complessità o da significativo ammontare, qualora non siano rappresentate specifiche esigenze.

- Frequente e inconsueto rilascio di deleghe o procure al fine di evitare contatti diretti ovvero utilizzo di indirizzi, anche postali, diversi dal domicilio, dalla residenza o dalla sede, o comunque ricorso ad altre forme di domiciliazione di comodo.
- Frequente richiesta di operazioni per conto di uno o più soggetti terzi, in assenza di ragionevoli motivi legati al tipo di attività esercitata o al rapporto tra le parti o a particolari condizioni adeguatamente documentate.
- Estinzione anticipata e inaspettata, in misura totale o parziale, dell'obbligazione da parte del soggetto cui è riferita l'operazione.
- Richiesta di estinzione di un'obbligazione effettuata da un terzo estraneo al rapporto negoziale, in assenza di ragionevoli motivi o di collegamenti con il soggetto cui è riferita l'operazione.
- Improvviso e ingiustificato intervento di un terzo a copertura dell'esposizione del soggetto cui è riferita l'operazione, specie laddove il pagamento sia effettuato in un'unica soluzione ovvero sia stato concordato in origine un pagamento rateizzato.
- Presentazione di garanzie personali rilasciate da parte di soggetti che sembrano operare in via professionale senza essere autorizzati allo svolgimento dell'attività di prestazione di garanzie.

7. Richiesta ovvero esecuzione di operazioni con configurazione illogica ed economicamente o finanziariamente svantaggiose, specie se sono previste modalità eccessivamente complesse od onerose, in assenza di plausibili giustificazioni.

- Richiesta a una Pubblica amministrazione dislocata in località del tutto estranea all'area di interesse dell'attività del soggetto cui è riferita l'operazione, specie se molto distante dalla residenza, dal domicilio o dalla sede effettiva.
- Richiesta di modifica delle condizioni o delle modalità di svolgimento dell'operazione, specie se tali modifiche comportano ulteriori oneri a carico del soggetto cui è riferita l'operazione.
- Richiesta di esecuzione in tempi particolarmente ristretti a prescindere da qualsiasi valutazione attinente alle condizioni economiche.
- Acquisto o vendita di beni o servizi di valore significativo (ad esempio, beni immobili e mobili registrati; società; contratti; brevetti; partecipazioni) effettuate a prezzi palesemente sproporzionati rispetto ai correnti valori di mercato o al loro prevedibile valore di stima.
- Operazioni ripetute, di importo significativo, effettuate in contropartita con società che risultano costituite di recente e hanno un oggetto sociale generico o incompatibile con l'attività del soggetto che

richiede o esegue l'operazione (ad esempio, nel caso di rapporti ripetuti fra appaltatori e subappaltatori "di comodo").

- Richiesta di accredito su rapporti bancari o finanziari sempre diversi.
- Proposta di regolare sistematicamente i pagamenti secondo modalità tali da suscitare il dubbio che si intenda ricorrere a tecniche di frazionamento del valore economico dell'operazione.
- Ripetuto ricorso a contratti a favore di terzo, contratti per persona da nominare o a intestazioni fiduciarie, specie se aventi ad oggetto diritti su beni immobili o partecipazioni societarie.

C. Indicatori specifici per settore di attività

Settore appalti e contratti pubblici

- Partecipazione a gara per la realizzazione di lavori pubblici o di pubblica utilità, specie se non programmati, in assenza dei necessari requisiti (soggettivi, economici, tecnico-realizzativi, organizzativi e gestionali) con apporto di rilevanti mezzi finanziari privati, specie se di incerta provenienza o non compatibili con il profilo economico-patrimoniale dell'impresa, ovvero con una forte disponibilità di anticipazioni finanziarie e particolari garanzie di rendimento prive di idonea giustificazione.
- Partecipazione a procedure di affidamento di lavori pubblici, servizi e forniture in assenza di qualsivoglia convenienza economica all'esecuzione del contratto, anche con riferimento alla dimensione aziendale e alla località di svolgimento della prestazione.
- Partecipazione a procedure di affidamento di lavori pubblici, servizi e forniture da parte di un raggruppamento temporaneo di imprese, costituito da un numero di partecipanti del tutto sproporzionato in relazione al valore economico e alle prestazioni oggetto del contratto, specie se il singolo partecipante è a sua volta riunito, raggruppato o consorziato.
- Partecipazione a procedure di affidamento di lavori pubblici, servizi e forniture da parte di una rete di imprese il cui programma comune non contempla tale partecipazione tra i propri scopi strategici.
- Partecipazione a procedure di affidamento di lavori pubblici, servizi e forniture mediante ricorso al meccanismo dell'avvalimento plurimo o frazionato, ai fini del raggiungimento della qualificazione richiesta per l'aggiudicazione della gara, qualora il concorrente non dimostri l'effettiva disponibilità dei mezzi facenti capo all'impresa avvalsa, necessari all'esecuzione dell'appalto, ovvero qualora dal contratto di avvalimento o da altri elementi assunti nel corso del procedimento se ne desuma l'eccessiva onerosità ovvero l'irragionevolezza.
- Partecipazione a procedure di affidamento di lavori pubblici, servizi e forniture da parte di soggetti che, nel corso dell'espletamento della gara, ovvero della successiva esecuzione, realizzano operazioni di cessione, affitto di azienda o di un suo ramo ovvero di trasformazione, fusione o scissione della società, prive di giustificazione.

- Presentazione di offerta con un ribasso sull'importo a base di gara particolarmente elevato nei casi in cui sia stabilito un criterio di aggiudicazione al prezzo più basso, ovvero che risulta ancor malmente bassa sulla base degli elementi specifici acquisiti dalla stazione appaltante, specie se il contratto è caratterizzato da complessità elevata.
- Presentazione di una sola offerta da parte del medesimo soggetto nell'ambito di procedure di gara che prevedono tempi ristretti di presentazione delle offerte, requisiti di partecipazione particolarmente stringenti e un costo della documentazione di gara sproporzionato rispetto all'importo del contratto, specie se il bando di gara è stato modificato durante il periodo di pubblicazione.
- Ripetuti affidamenti a un medesimo soggetto, non giustificati dalla necessità di evitare soluzioni di continuità di un servizio nelle more della indizione ovvero del completamento della procedura di gara.
- Ripetute aggiudicazioni a un medesimo soggetto, in assenza di giustificazione, specie se in un breve arco temporale, per contratti di importo elevato e mediante affidamenti diretti o con procedura negoziata senza previa pubblicazione del bando di gara, o a seguito di procedura a evidenza pubblica precedentemente revocata.
- Contratto aggiudicato previo frazionamento in lotti non giustificato in relazione alla loro funzionalità, possibilità tecnica o convenienza economica.
- Modifiche delle condizioni contrattuali in fase di esecuzione, consistenti in una variazione delle prestazioni originarie, in un allungamento dei termini di ultimazione dei lavori, servizi o forniture, in rinnovi o proroghe, al di fuori dei casi normativamente previsti, o in un significativo incremento dell'importo contrattuale.
- Esecuzione del contratto caratterizzata da ripetute e non giustificate operazioni di cessione, affitto di azienda o di un suo ramo, ovvero di trasformazione, fusione o scissione della società.
- Ricorso al subappalto oltre la quota parte subappaltabile, in assenza di preventiva indicazione in sede di offerta ovvero senza il necessario deposito del contratto di subappalto presso la stazione appaltante o della documentazione attestante il possesso da parte del subappaltatore dei requisiti di legge.
- Cessioni di crediti derivanti dall'esecuzione del contratto, effettuate nei confronti di soggetti diversi da banche e da intermediari finanziari aventi nell'oggetto sociale l'esercizio dell'attività di acquisto dei crediti ovvero senza l'osservanza delle prescrizioni di forma e di previa notifica della cessione, salva la preventiva accettazione, da parte della stazione appaltante, contestuale alla stipula del contratto.
- Previsione nei contratti di concessione o di finanza di progetto di importo superiore alle soglie comunitarie e di un termine di realizzazione di lunga durata, soprattutto se superiore a 4 anni, a fronte anche delle anticipazioni finanziarie effettuate dal concessionario o promotore.
- Esecuzione delle attività affidate al contraente generale direttamente o per mezzo di soggetti terzi in

assenza di adeguata esperienza, qualificazione, capacità organizzativa tecnico-realizzativa e finanziaria.

- Aggiudicazione di sponsorizzazioni tecniche di utilità e/o valore complessivo indeterminato o difficilmente determinabile, con individuazione, da parte dello sponsor, di uno o più soggetti esecutori, soprattutto nel caso in cui questi ultimi coincidano con raggruppamenti costituiti da un elevato numero di partecipanti o i cui singoli partecipanti sono, a loro volta, riuniti, raggruppati o consorziati, specie se privi dei prescritti requisiti di qualificazione per la progettazione e l'esecuzione.
- Esecuzione della prestazione oggetto della sponsorizzazione mediante il ricorso a subappalti oltre i limiti imposti per i contratti pubblici ovvero mediante il ripetuto ricorso a sub affidamenti, specie se in reiterata violazione degli obblighi contrattuali e delle prescrizioni impartite dall'amministrazione in ordine alla progettazione, direzione ed esecuzione del contratto.

Settore finanziamenti pubblici

- Richiesta di finanziamento pubblico incompatibile con il profilo economico-patrimoniale del soggetto cui è riferita l'operazione.
- Richiesta di finanziamenti pubblici effettuata anche contestualmente da più società appartenenti allo stesso gruppo, dietro prestazione delle medesime garanzie.
- Utilizzo di finanziamenti pubblici con modalità non compatibili con la natura e lo scopo del finanziamento erogato.
- Costituzione di società finalizzata esclusivamente alla partecipazione a bandi per l'ottenimento di agevolazioni finanziarie, specie se seguita da repentine modifiche statutarie e, in particolare, da cospicui aumenti di capitale, cambiamenti di sede ovvero da trasferimenti d'azienda.
- Richiesta di agevolazioni finanziarie da parte di soggetti giuridici aventi il medesimo rappresentante legale, uno o più amministratori comuni, ovvero riconducibili al medesimo titolare effettivo o a persone collegate (ad esempio, familiare, convivente ovvero associato).
- Richiesta di agevolazioni finanziarie da parte di società costituite in un arco temporale circoscritto, specie se con uno o più soci in comune.
- Richiesta di agevolazioni finanziarie previste da differenti disposizioni di legge da parte di più società facenti parte dello stesso gruppo, in assenza di plausibili giustificazioni.
- Richiesta di agevolazioni finanziarie presentate da professionisti o procuratori che operano o sono domiciliati in località distanti dal territorio in cui sarà realizzata l'attività beneficiaria dell'agevolazione, specie se i predetti soggetti operano come referenti di più società richiedenti interventi pubblici.
- Presentazione di dichiarazioni relative alla dimensione aziendale dell'impresa necessaria per ottenere le agevolazioni pubbliche che appaiono false o carenti di informazioni rilevanti.

- Estinzione anticipata di finanziamento agevolato con utilizzo di ingenti somme che appaiono non compatibili con il profilo economico del soggetto finanziato.

Settore immobili e commercio

- Disponibilità di immobili o di altri beni di pregio da parte di nominativi privi delle necessarie disponibilità economiche o patrimoniali, in assenza di plausibili giustificazioni, anche connesse con la residenza del soggetto cui è riferita l'operazione, la sede della sua attività, ovvero in assenza di legami fra il luogo in cui si trovano i beni e il soggetto cui è riferita l'operazione.

- o Acquisto di beni immobili per importi rilevanti da parte di società scarsamente capitalizzate o con notevole deficit patrimoniale.

- o Acquisto e vendita di beni immobili, specie se di pregio, in un ristretto arco di tempo, soprattutto se sia riscontrabile un'ampia differenza tra il prezzo di vendita e di acquisto.

- o Ripetuti acquisti di immobili, specie se di pregio, in un ristretto arco temporale, in assenza di ricorso a mutui immobiliari o ad altre forme di finanziamento.

- o Operazioni di acquisto e vendita di beni o attività tra società riconducibili allo stesso gruppo.

- o Svolgimento di attività commerciali soggette a comunicazioni o ad autorizzazioni da parte di nominativi privi delle necessarie disponibilità economiche o patrimoniali, in assenza di plausibili giustificazioni, anche connesse con la residenza del soggetto cui è riferita l'operazione, la sede della sua attività ovvero in assenza di legami con il luogo in cui si svolge l'attività.

- Acquisto di licenze di commercio per importi rilevanti da parte di società scarsamente capitalizzate o con notevole deficit patrimoniale, in assenza di plausibili giustificazioni connesse con la residenza o la sede dell'attività del soggetto cui è riferita l'operazione.

- o Richieste di licenze di commercio da parte di società scarsamente capitalizzate o con notevole deficit patrimoniale, in assenza di plausibili giustificazioni connesse con la residenza o la sede dell'attività del soggetto cui è riferita l'operazione.

- o Ripetute cessioni di licenze di commercio, in un ristretto arco di tempo, soprattutto se per importi molto differenti.

- o Ripetuti subentri in licenze di commercio, in un ristretto arco di tempo ovvero frequente affitto o subaffitto di attività.

- o Ripetuto rilascio di licenze commerciali senza avvio dell'attività produttiva.

In data 11 aprile 2022 UIF ha pubblicato una nuova comunicazione, di integrazione delle precedenti del 16 aprile 2020 e dell'11 febbraio 2021, per richiamare l'attenzione su ulteriori elementi di rischio connessi all'epidemia da COVID-19, alla luce dell'analisi finanziaria delle segnalazioni di operazioni sospette, degli scambi informativi con controparti estere e dell'evoluzione della normativa. Nell'allegato 2 "Indicazioni per la prevenzione dei rischi connessi all'attuazione del PNRR" della comunicazione dell'11/04/2022 UIF rivolge l'attenzione al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza in funzione dell'attivazione dei presidi antiriciclaggio per concorrere a prevenire possibili distorsioni nell'utilizzo delle risorse pubbliche, a discapito dell'integrità dell'economia legale. In tale ambito, sono riportate indicazioni funzionali a valorizzare il sistema antiriciclaggio in particolare nel comparto pubblico in ragione del ruolo di primo piano che questo ha nella delicata fase di attuazione del PNRR. In tale allegato 2 UIF, rivolgendosi alle pubbliche amministrazioni tra cui i Comuni, raccomanda tra l'altro:

- di nominare il cd. gestore delle comunicazioni di operazioni sospette e di iscrivere il gestore al portale Infostat-UIF;
- di individuare procedure di selezione automatica delle operazioni anomale;
- di tenere in considerazione le sezioni A, B e C degli indicatori individuati con la comunicazione UIF del 23 aprile 2018. Successivamente in data 31 maggio 2022 UIF ha comunicato l'istituzione di un nuovo fenomeno denominato "PN1 - Anomalie connesse all'attuazione del PNRR" per agevolare le segnalazioni sospette in materia di PNRR.

Nel 2023 il contenuto di entrambi i comunicati viene ripetuto e sottolineato con un nuovo comunicato UIF del 29 maggio 2023.

1 I Paesi non appartenenti all'Unione europea i cui ordinamenti presentano carenze strategiche nei rispettivi regimi nazionali di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, per come individuati dalla Commissione europea nell'esercizio dei poteri di cui agli articoli 9 e 64 della direttiva (UE) 2015/849.

2 Le persone fisiche che occupano o hanno cessato di occupare da meno di un anno importanti cariche pubbliche, nonché i loro familiari e coloro che con i predetti soggetti intrattengono notoriamente stretti legami, come elencate dall'art. 1, comma 2, lettera dd), del decreto antiriciclaggio.

3 Gli indicatori di questo settore vanno valutati tenendo conto anche dei criteri indicati nell'articolo 2, comma 7, delle presenti istruzioni.

4 Gli indicatori di questo settore vanno valutati tenendo conto anche dei criteri indicati nell'articolo 2, comma 7, delle presenti istruzioni.

II.3.4.2. Modalità di effettuazione delle segnalazioni di operazioni sospette

Soggetti coinvolti nel processo di segnalazione sono:

- il soggetto a cui è riferita l'operazione;
- il gestore delle comunicazioni;
- i Responsabili dei Servizi;
- la U.I.F.

Per soggetto cui è riferita l'operazione si intende il soggetto (persona fisica o giuridica) che entra in contatto con Comune di Prato e riguardo al quale emergono elementi di sospetto riciclaggio, di finanziamento del terrorismo o di provenienza da attività criminosa delle risorse economiche e finanziarie.

Gli ambiti di contatto sono riferiti ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 231/2007, comma 1, ai seguenti procedimenti o procedure:

- 1) procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
- 2) procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni del codice dei contratti pubblici;
- 3) procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

Il gestore delle comunicazioni di operazioni sospette di riciclaggio è il soggetto delegato a valutare ed effettuare le comunicazioni alla U.I.F. ed è individuato nel Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Le segnalazioni al gestore delle comunicazioni su operazioni sospette ai sensi dell'art. 10, comma 4, del D. lgs. n. 231/2007, sono di competenza dei dirigenti dei Servizi, dopo aver effettuato una valutazione degli elementi oggettivi e soggettivi dell'operazione acquisiti nell'ambito dell'attività amministrativa. La valutazione deve essere effettuata anche tenendo conto degli indicatori di anomalia definiti nel citato documento della U.I.F. e richiamati nel presente documento.

La mera ricorrenza di operazioni o comportamenti descritti in uno o più indicatori di anomalia non è motivazione sufficiente a qualificare una operazione come sospetta ai fini della comunicazione alla U.I.F. Analogamente anche l'impossibilità di ricondurre operazioni o comportamenti ad alcuno degli indicatori non è sufficiente ad escludere che l'operazione sia sospetta, dovendosi valutare anche ulteriori comportamenti e caratteristiche che, ancorché non descritti negli indicatori, possono essere sintomatici di profili di sospetto.

Ogni dipendente può segnalare al proprio Responsabile fatti e circostanze riconducibili agli indicatori di anomalia. Il Responsabile raccoglie tutte le informazioni ed i dati necessari per valutare la fondatezza della segnalazione ed eventualmente trasmettere al gestore delle comunicazioni l'esito dell'istruttoria.

Il gestore delle comunicazioni, valutata la comunicazione del dirigente sulla base della documentazione trasmessagli e di eventuali ulteriori approfondimenti, può procedere a inoltrare la segnalazione alla U.I.F. oppure ad archivarla nel caso non la ritenga fondata.

Le comunicazioni ritenute fondate dal gestore delle comunicazioni sono effettuate senza ritardo alla U.I.F. in via telematica attraverso il portale appositamente dedicato della Banca d'Italia allo scopo di consentire lo svolgimento di analisi finanziarie mirate a far emergere fenomeni di riciclaggio e finanziamento del terrorismo.

Qui di seguito alcune precisazioni in merito alla comunicazione di operazione sospetta, al fine di delinearne le caratteristiche e il contesto di procedibilità.

La comunicazione di operazione sospetta è diversa dalla denuncia di fatti penalmente rilevanti di pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio di cui all'art. 331 c.p.p.

La segnalazione è effettuata indipendentemente dalla rilevanza e dall'importo dell'operazione.

La comunicazione deve contenere: a) i dati identificativi dell'operazione; b) informazioni sulle operazioni, i soggetti coinvolti, i rapporti e i legami intercorrenti; c) descrizione in forma libera dell'operazione e dei motivi del sospetto; d) eventuali documenti da allegare.

La comunicazione deve essere effettuata anche con riferimento a operazioni rifiutate o interrotte.

Il carattere sospetto di un'operazione (si veda art. 35 del d.lgs. n. 231/2007) si desume da una pluralità di circostanze: l'entità dell'opera; la natura dell'operazione; le caratteristiche; il collegamento con altre operazioni. Il sospetto deve essere basato su una compiuta valutazione degli elementi oggettivi e soggettivi acquisiti nell'ambito dell'attività istituzionali svolte. Il sospetto è il presupposto per segnalare una situazione anomala valutata considerando la guida degli indicatori di anomalia (vedi ante). Gli indicatori di anomalia sono un aiuto inteso a ridurre i margini di incertezza connessi con valutazioni soggettive o con comportamenti discrezionali e sono improntati all'esigenza di contribuire al corretto adempimento degli obblighi di comunicazione di operazioni sospette.

II.3.4.3 Le check lists

Le check-lists proposte nel presente documento possono costituire un ulteriore supporto ai fini di favorire l'individuazione di eventuali operazioni sospette.

PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

A tale fine i dirigenti sono invitati a individuare le concrete modalità di utilizzo di tali strumenti operativi in relazione alle peculiarità delle strutture ad essi assegnate, partendo dalle attività a maggiore rischio.

Le check lists proposte sono riferite a tre aree: appalti, pratiche sueap, sovvenzioni. Check list n. 1 – Area appalti

	Indicatori di anomalia – Area appalti	Sì	No
1	La richiesta/istanza è stata presentata da interposta persona? (es. procuratore speciale)		
2	La richiesta/istanza è risultata incompleta o con documentazione mancante; la richiesta di integrazione non è stata soddisfatta e la pratica è stata archiviata?		
3	La richiesta/istanza è risultata incompleta o con documentazione mancante; la richiesta di integrazione non è stata soddisfatta e la pratica è stata ritirata?		
4	L'esibente rifiuta ovvero è reticente a fornire informazioni o documenti attinenti all'individuazione dell'effettivo beneficiario della pratica?		
5	La richiesta/istanza riguarda una società di recente costituzione?		
6	Il legale rappresentante della società interessata della richiesta/istanza è persona molto anziana (ultraottantenne) o molto giovane (es. ventenne) tale da apparire mero prestanome?		
7	Il legale rappresentante della società interessata risiede in località posta a centinaia di chilometri di distanza da quella in cui è stata presentata la richiesta/istanza?		
8	Il legale rappresentante della società interessata è originario e/o risiede in località notoriamente caratterizzata da infiltrazioni criminali che incidono sul tessuto/socio/economico/politico?		
9	La sede legale della società interessata si trova in ambito territoriale posto a centinaia di chilometri di distanza da quello in cui è stata presentata la richiesta/istanza?		
10	La sede legale della società interessata si trova in ambito territoriale notoriamente caratterizzato da infiltrazioni criminali che coincidono sul tessuto socio/economico/politico?		
11	La domanda/istanza si riferisce a società in cui la sede legale risulta coincidere con quella di altre società all'apparenza concorrenti?		

	Indicatori di anomalia – Area appalti	Sì	No
12	La domanda/istanza si riferisce a società il cui indirizzo di posta elettronica certificata risulta essere il medesimo di altre società all'apparenza concorrenti?		

PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

13	La domanda/istanza è stata recapitata personalmente da un soggetto che, allo stesso modo, l'ha fatto per altre società/associazioni all'apparenza concorrenti?		
14	La società appaltatrice ha offerto un ribasso sull'importo a base d'asta particolarmente elevato soprattutto in presenza di un contratto di complessità elevata?		
15	La società appaltatrice ha presentato l'offerta in tempi insolitamente rapidi nonostante la complessità della documentazione richiesta le modifiche apportate all'ultimo momento?		
16	La società appaltatrice/assegnataria di sponsorizzazione tecnica si avvale di società ausiliaria avente sede legale distante centinaia di chilometri dall'ambito in cui è previsto l'intervento?		
17	La società appaltatrice/assegnataria di sponsorizzazione tecnica si avvale di società ausiliaria il cui intervento evidenzia profili di antieconomicità e/o di irragionevolezza?		
18	Persona politicamente esposta, o suo parente, ha palesato interesse rispetto alla trattazione della pratica?		
19	Persona facente parte dell'ente di appartenenza ha palesato interesse rispetto alla trattazione della pratica?		

Check list n. 2 – Area sueap

	Indicatori di anomalia – Area sueap	Sì	No
1	La richiesta/istanza è stata presentata da interposta persona? (es. procuratore speciale o delegato)		
2	La richiesta/istanza è risultata incompleta o con documentazione mancante; la richiesta di integrazione non è stata soddisfatta e la pratica è stata archiviata?		
3	La richiesta/istanza è risultata incompleta o con documentazione mancante; la richiesta di integrazione non è stata soddisfatta e la pratica è stata ritirata?		
4	L'esibente rifiuta ovvero è reticente a fornire informazioni o documenti attinenti all'individuazione dell'effettivo beneficiario della pratica?		
5	La richiesta/istanza riguarda una società di recente costituzione?		
6	Il legale rappresentante della società interessata della richiesta/istanza/scia è persona molto anziana (ultraottantenne) o molto giovane (es. ventenne) tale da apparire mero prestanome?		

	Indicatori di anomalia – Area sueap	Sì	No
7	Il legale rappresentante della società interessata risiede in località posta a centinaia di chilometri di distanza da quella in cui è stata presentata la richiesta/istanza/scia?		
8	Il legale rappresentante della società interessata è originario e/o risiede in località notoriamente caratterizzata da infiltrazioni criminali che incidono sul tessuto/socio/economico/politico?		
9	La sede legale della società interessata si trova in ambito territoriale posto a centinaia di chilometri di distanza da quello in cui è stata presentata la richiesta/istanza/scia?		

PIAO 2025 – 2027
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

10	La sede legale della società interessata si trova in ambito territoriale notoriamente caratterizzato da infiltrazioni criminali che coincidono sul tessuto socio/economico/politico?		
11	La domanda/istanza/scia si riferisce a società in cui la sede legale risulta coincidere con quella di altre società all'apparenza concorrenti?		
12	La domanda/istanza/scia si riferisce a società il cui indirizzo di posta elettronica certificata risulta essere il medesimo di altre società all'apparenza concorrenti?		
13	La domanda/istanza/scia è stata recapitata personalmente da un soggetto che, allo stesso modo, l'ha fatto per altre società/associazioni all'apparenza concorrenti?		

Check list n. 3 area sovvenzioni – Area sovvenzioni

	Indicatori di anomalia – Area sovvenzioni	Sì	No
1	La richiesta/istanza è stata presentata da interposta persona? (es. procuratore speciale)		
2	La richiesta/istanza è risultata incompleta o con documentazione mancante; la richiesta di integrazione non è stata soddisfatta e la pratica è stata archiviata?		
3	La richiesta/istanza è risultata incompleta o con documentazione mancante; la richiesta di integrazione non è stata soddisfatta e la pratica è stata ritirata?		
4	L'esibente rifiuta ovvero è reticente a fornire informazioni o documenti attinenti all'individuazione dell'effettivo beneficiario della pratica?		
5	La richiesta/istanza riguarda una società di recente costituzione?		
6	Il legale rappresentante dell'associazione interessata della richiesta/istanza è persona molto anziana (ultraottantenne) o molto giovane (es. ventenne) tale da apparire mero prestanome?		
7	Il legale rappresentante dell'associazione interessata risiede in località posta a centinaia di chilometri di distanza da quella in cui è stata presentata la richiesta/istanza?		

	Indicatori di anomalia – Area sovvenzioni	Sì	No
8	Il legale rappresentante dell'associazione interessata è originario e/o risiede in località notoriamente caratterizzata da infiltrazioni criminali che incidono sul tessuto socio/economico/politico?		
9	La sede legale dell'associazione interessata si trova in ambito territoriale posto a centinaia di chilometri di distanza da quello in cui è stata presentata la richiesta/istanza?		
10	La sede legale dell'associazione interessata si trova in ambito territoriale notoriamente caratterizzato da infiltrazioni criminali che coincidono sul tessuto socio/economico/politico?		

PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

11	La domanda/istanza si riferisce ad associazione il cui indirizzo di posta elettronica certificata risulta essere il medesimo di altre associazioni?		
12	La domanda/istanza è stata recapitata personalmente da un soggette che, allo stesso modo, l'ha fatto per altre associazioni?		
13	Persona politicamente esposta, o suo parente, ha palesato interesse rispetto alla trattazione della pratica?		
14	Persona facente parte dell'ente di appartenenza ha palesato interesse rispetto alla trattazione della pratica?		

II.3.4.4 Identificazione del titolare effettivo

II.3.4.4.1 Identificazione del titolare effettivo

Il d.lgs. 231/2007, art. 1 comma 2 lett. pp), definisce il titolare effettivo come la persona fisica o le persone fisiche, diverse dal cliente, nell'interesse della quale o delle quali, in ultima istanza, il rapporto continuativo è instaurato, la prestazione professionale è resa o l'operazione è eseguita.

Il regolamento UE n. 2021/241, che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza, impone il principio di tutela degli interessi finanziari dell'Unione (art. 22) e in ragione di ciò prevede l'obbligo per gli stati membri di raccogliere il nome, il cognome, la data di nascita del titolare effettivo del destinatario dei fondi o appaltatore.

Secondo la normativa antiriciclaggio d.lgs. n. 231/2007, il titolare effettivo è la persona fisica per conto della quale è realizzata un'operazione o un'attività. Nel caso di un'entità giuridica, si tratta di quella persona fisica, o le persone, che, possedendo suddetta entità, ne risulta beneficiaria. Tutte le entità giuridiche devono perciò essere dotate di titolare effettivo, fatta eccezione per imprese individuali e liberi professionisti, in cui il titolare effettivo coincide con la persona fisica.

Alla luce di quanto previsto dal Decreto Ministeriale MEF n. 55 dell'11 Marzo 2022 Regolamento recante disposizioni in materia di comunicazione, accesso e consultazione dei dati e delle informazioni relativi alla titolarità effettiva di imprese dotate di personalità giuridica, di persone giuridiche private, di trust produttivi di effetti giuridici rilevanti ai fini fiscali e di istituti giuridici affini al trust, e dalle Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione degli interventi PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti attuatori emanate dal MEF - Servizio centrale per il PNRR con circolare n. 30 dell'11 agosto 2022, anche i soggetti partecipanti ad avvisi e bandi del PNRR hanno l'obbligo di fornire i dati necessari per l'identificazione del titolare effettivo.

Anche la Comunicazione UIF dell'11 aprile 2022 ribadisce l'importanza di accertare il titolare effettivo ex art. 22 Regolamento UE 2021/241. In particolare "Ai fini degli accertamenti in materia di titolarità effettiva, in analogia a quanto previsto per i destinatari degli obblighi di adeguata verifica dei clienti, è opportuno che le pubbliche amministrazioni tengano conto della nozione e delle indicazioni contenute nel d.lgs. 231/2007, si avvalgano degli ausili derivanti da database pubblici o privati, ove accessibili, e tengano evidenza dei criteri seguiti per l'individuazione della titolarità effettiva".

La stessa Circolare MEF n. 30/2022 precisa che sono tenuti alla comunicazione dei dati sulla titolarità effettiva tutti gli aggiudicatari/contraenti con la PA. Nel caso in cui si faccia ricorso al

subappalto (se previsto dall'Avviso/Bando di gara e dal Contratto di appalto) la comunicazione dei dati relativi al titolare effettivo dovranno essere effettuate oltre che dall'aggiudicatario dell'appalto, anche dal soggetto terzo (subappaltatore) cui l'appaltatore affida, in tutto o in parte, l'esecuzione del lavoro ad esso appaltato. In caso di Raggruppamento Temporaneo di Imprese (RTI) la comunicazione dei dati sul titolare effettivo dovrà essere eseguita da tutti gli operatori economici che fanno parte del Raggruppamento.

ANAC nel PNA 2022 raccomanda di inserire nella sezione anticorruzione e trasparenza dei PIAO, quale misura di prevenzione della corruzione, la richiesta alle Stazioni Appaltanti di dichiarare il titolare effettivo e la previsione di una verifica a campione che la dichiarazione sia stata resa.

Gli elementi per individuare il titolare effettivo, di cui all'art. 1, comma 2, lett. n) del D.lgs n. 231/2007, sono: il nome e il cognome, il luogo e la data di nascita, la residenza anagrafica e il domicilio, ove diverso dalla residenza anagrafica, e, ove assegnato, il codice fiscale o, nel caso di soggetti diversi da persona fisica, la denominazione, la sede legale e, ove assegnato, il codice fiscale.

In ragione del contesto normativo così descritto, occorre:

- 1) verificare che **tutti i soggetti partecipanti** alle procedure di appalto abbiano fornito i dati necessari per l'identificazione del titolare effettivo o dei titolari effettivi e abbiano reso le dichiarazioni di insussistenza di conflitto di interesse (per gli affidamenti PNRR);
- 2) in tutti i fogli patti e condizioni o capitolati **sia riportato** (per gli affidamenti non PNRR):

Articolo - Titolare effettivo

In caso di affidamento, l'operatore economico è tenuto a rilasciare apposita dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ai fini dell'identificazione del "Titolare Effettivo o Titolari Effettivi", di cui al D.Lgs. n. 231/2007 e s.m.i., indicando i soggetti formalmente individuati ai sensi di quanto disposto dagli articoli 20 e 22 D. Lgs. 231/2007.

Questo in ragione dell'art. 17 lett. a) del D.lgs n. 231/2007, come modificato dal D.lgs n. 125/2019, che prevede che le verifiche sul titolare effettivo, devono essere effettuate "in occasione dell'instaurazione del rapporto continuativo o del conferimento dell'incarico professionale", quindi nel momento in cui l'operatore economico sia **aggiudicatario**. Mentre, per quanto riguarda, invece, gli interventi PNRR, stante le indicazioni contenute nelle Linee Guida sulle attività di controllo e rendicontazione (Circolare MEF n. 30/2022 già richiamata), risulta che **i soggetti da controllare siano tutti i partecipanti**, in quanto lo schema riportato a pag. 26 delle predette Linee Guida, fanno riferimento al controllo ex ante sul titolare effettivo anche

"durante l'istruttoria delle domande pervenute" per la partecipazione alla gara.

Circa i criteri di individuazione del titolare effettivo si rinvia alle indicazioni contenute a pagina 35 della Circolare MEF n. 30/2022 e in particolare:

***CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEL TITOLARE EFFETTIVO**

In tema di individuazione del titolare effettivo è necessario fare riferimento al d.lgs. n. 231/2007 (art. 2 Allegato tecnico) e al d.lgs. n.125 del 2019.

Comunemente è possibile identificare l'applicazione di 3 criteri alternativi per l'individuazione del titolare effettivo:

1. **criterio dell'assetto proprietario:** sulla base del presente criterio si individua il titolare/i effettivo/i quando una o più persone detengono una partecipazione del capitale societario superiore al 25%. Se questa percentuale di partecipazione societaria è controllata da un'altra entità giuridica non fisica, è necessario risalire la catena proprietaria fino a trovare il titolare effettivo;
2. **criterio del controllo:** sulla base di questo criterio si provvede a verificare chi è la persona, o il gruppo di persone, che tramite il possesso della maggioranza dei voti o vincoli contrattuali, esercita maggiore influenza all'interno del panorama degli shareholders. Questo criterio è fondamentale nel caso in cui non si riuscisse a risalire al titolare effettivo con l'analisi dell'assetto proprietario (cfr. punto 1);
3. **criterio residuale:** questo criterio stabilisce che, se non sono stati individuati i titolari effettivi con i precedenti due criteri, quest'ultimo vada individuato in colui che esercita poteri di amministrazione o direzione della società.

Solo ed esclusivamente nel caso in cui, anche attraverso l'applicazione dei tre criteri sopra descritti, non sia possibile risalire al titolare effettivo, si potrà valutare di utilizzare la casistica definita quale "assenza di titolare effettivo".

II.3.5 La gestione della trasparenza

II.3.5.1 Principi

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

controllo da parte dei cittadini.

Scopo della trasparenza, intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, è, infatti, come ribadito dal modificato articolo 1 del D. Lgs. n. 33/2013, quello di "tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche". **La trasparenza, intesa come accessibilità totale a tutti gli aspetti dell'organizzazione, costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche per la tutela dei diritti civili e sociali** ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione ed è strumento essenziale per assicurare il rispetto dei valori costituzionali d'imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione, così come sanciti dall'art. 97 della Costituzione.

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

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

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

Attraverso la trasparenza si conseguono i seguenti obiettivi:

- a) **l'accountability**, cioè la responsabilità della pubblica amministrazione sui risultati conseguiti;
- b) la **responsività**, cioè la capacità di rendere conto di scelte, comportamenti e azioni ed rispondere alle questioni poste dagli stakeholders;
- c) la **compliance**, cioè la capacità di far rispettare le norme, sia nel senso di finalizzare l'azione

pubblica all'obiettivo stabilito nelle leggi sia nel senso di fare osservare le regole di comportamento degli operatori della pubblica amministrazione. Significa anche adeguare l'azione amministrativa agli standard di qualità e di appropriatezza definiti dalle leggi e dai regolamenti o dagli impegni assunti volontariamente.

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

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

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

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

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

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

e la risposta al soggetto richiedente.

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

Il procedi-mento deve inderogabilmente concludersi con provvedimento espresso e motivato entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza, con la comunicazione al richiedente ed agli eventuali contro interessati.

II.3.5.2 Responsabile per la trasparenza. Gestione dei flussi informativi. Controlli

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

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

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

- i Responsabili titolari di posizione organizzativa, designati nominativamente con Decreto Sindacale, vengono individuati sia come Responsabili della trasmissione che Responsabili della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti di cui sono depositari e che devono essere pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente. Relativamente agli incarichi i Responsabili della comunicazione sono individuati per alcuni dati nei titolari dell'incarico stesso.
- **viene confermata, come misura di attuazione della gestione dei flussi informativi, l'individuazione formale, da parte dei Responsabili titolari di E.Q. con proprio atto organizzativo, di un dipendente assegnato alla propria unità organizzativa come referente responsabile della pubblicazione dei dati.** Tale atto deve essere trasmesso per conoscenza al Responsabile della Trasparenza;
- il responsabile provvede alla pubblicazione dei dati sul sito Sezione "Amministrazione Trasparente" tempestivamente e comunque entro 15 giorni dalla loro formazione. Il Responsabile della trasparenza, coadiuvato dal Responsabile dell'Unità Amministrativa verifica, con cadenza semestrale, in concomitanza con il controllo successivo di regolarità amministrativa, il tempestivo invio dei dati, delle informazioni e dei documenti, la tempestiva pubblicazione degli stessi e ne verifica inoltre la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento.

- Il NIV provvede ad attestare, con le modalità stabilite annualmente dall'ANAC, l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, con riferimento anche ai profili qualitativi indicati nel periodo precedente;

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

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

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

Viene allegata **(ALLEGATO 7)** la tabella sugli obblighi di pubblicazione dove sono individuati responsabili

della trasmissione e pubblicazione dei documenti, informazioni e dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013, indicando in corrispondenza di ciascun contenuto la data di aggiornamento nel rispetto delle scadenze fissate dalla normativa.

II.3.5.3 Limiti alla trasparenza. La tutela della Privacy

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

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

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

È vietato diffondere dati personali idonei a rivelare lo stato di salute o informazioni da cui si possa desumere, anche indirettamente, lo stato di malattia o l'esistenza di patologie dei soggetti

interessati, compreso qualsiasi riferimento alle condizioni di invalidità, disabilità o handicap fisici e/o psichici.

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

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

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

Accessibilità alle informazioni

Ai fini della piena accessibilità delle informazioni pubblicate, nella home page del sito istituzionale è

collocata un'apposita sezione denominata «Amministrazione trasparente» al cui interno sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti pubblicati ai sensi della normativa vigente.

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

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

Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione

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

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

Elemento di valutazione

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

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

II.3.5.4 Accesso civico

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

- le amministrazioni adottino una disciplina interna sugli aspetti procedurali per esercitare le diverse tipologie di accesso;
- sia istituito presso ogni amministrazione un registro delle richieste di accesso presentate (pertutte le tipologie di accesso);

e tenuto conto anche delle indicazioni del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione riportate nella circolare "operativa" numero 2/2017, e nella circolare 2/2019 aventi ad oggetto l'attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA), questo Comune, ha adottato, quale misura di organizzazione e promozione della trasparenza e dell'accesso, un nuovo Regolamento in materia di accesso documentale, civico e generalizzato, con Deliberazione di Consiglio Comunale nr 84 in data 20/12/2017.

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

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

Tale Regolamento, unitamente al registro degli accessi è stato pubblicato sul sito internet del Comune, seguendo le indicazioni delle succitate Linee Guida dell'ANAC, in modo da promuovere la cultura della trasparenza presso gli utenti. **Inoltre, viene previsto che ogni utente possa**

avvalersi del supporto dell'URP al fine di individuare le corrette modalità di esercizio dei diritti di accesso.

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

Dati di sintesi accessi periodo dal 01/01/2024 al 30/06/2024 per il Comune di Orzinuovi:

TIPOLOGIA ACCESSO	NR.
ACCESSI DOCUMENTALI	89
ACCESSI CIVICI SEMPLICI	0
ACCESSI GENERALIZZATI	4
TOTALE RICHIESTE	93
TEMPO MEDIO EVASIONE: GIORNI	7,09

Dati di sintesi accessi periodo dal 01/07/2024 al 31/12/2024 per il Comune di Orzinuovi:

TIPOLOGIA ACCESSO	NR.
ACCESSI DOCUMENTALI	65
ACCESSI CIVICI SEMPLICI	0
ACCESSI GENERALIZZATI	2
TOTALE RICHIESTE	67
TEMPO MEDIO EVASIONE : GIORNI	6,57

Il **registro accessi** come implementato ed integrato con il precedente PTPCT e allegato al presente Piano (**Allegato 8**).

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

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

Dati aperti e riutilizzo – la Qualità delle informazioni”

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

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

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

I documenti, i dati e le informazioni oggetto di pubblicazione devono rimanere pubblicati per almenocinque anni decorrenti dal primo gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione. La pubblicazione deve essere assicurata, anche oltre questo termine, nel caso in cui l'atto continui a produrre i suoi effetti. Fanno eccezione le informazioni sui componenti degli organi di indirizzo politico da pubblicarsi solo per i tre anni successivi alla cessazione del mandato o dell'incarico, con l'ulteriore esclusione delle informazioni concernenti la situazione patrimoniale e (nei casi in cui ne sia stata consentita la pubblicazione) la dichiarazione del coniuge non separato e dei parenti entro il secondo grado, che sono pubblicate solo fino alla cessazione del mandato o dell'incarico. Il decreto legislativo n. 97/2016 ha, altresì, abolito l'obbligo di conservazione in una sezione archivio degli atti, dati ed informazioni trascorso il quinquennio o i diversi termini di pubblicazione sopra richiamati.

Sono vietati filtri o altre soluzioni tecniche volti a impedire ai cittadini di effettuare ricerche

all'interno della sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

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

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

II.3.5.5 Modalità di vigilanza e monitoraggio

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

Il Nucleo di Valutazione svolge annualmente gli accertamenti sulla pubblicazione, completezza, aggiornamento e apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g) del D. Lgs. n. 150/2009, anche sulla base degli elementi emersi dall'attività di controllo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. L'attività di accertamento del Nucleo di Valutazione è svolta con riferimento agli obblighi di pubblicazione individuati annualmente con delibera di ANAC. Di tali attestazioni viene data pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" di Comune di Orzinuovi.

SEZIONE III ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO



III ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

III.1 Struttura organizzativa

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

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

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

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

Quest'ultimo rappresenta il Comune di Orzinuovi ed è l'organo responsabile dell'amministrazione dello stesso.

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

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

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

A decorrere dal termine della precedente Amministrazione e con l'insediamento della nuova Amministrazione in continuità con la precedente, sono state effettuate delle attività finalizzate alla definizione, al ridisegno e ripensamento complessivo degli assetti macro-strutturali, ordinamentali e gestionali dell'Ente – e relativa messa a regime – incoerenza con il riparto delle deleghe assessorili e con le Linee Programmatiche approvate.

In particolare, attraverso l'assetto organizzativo individuato l'Amministrazione persegue le finalità di seguito indicate:

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

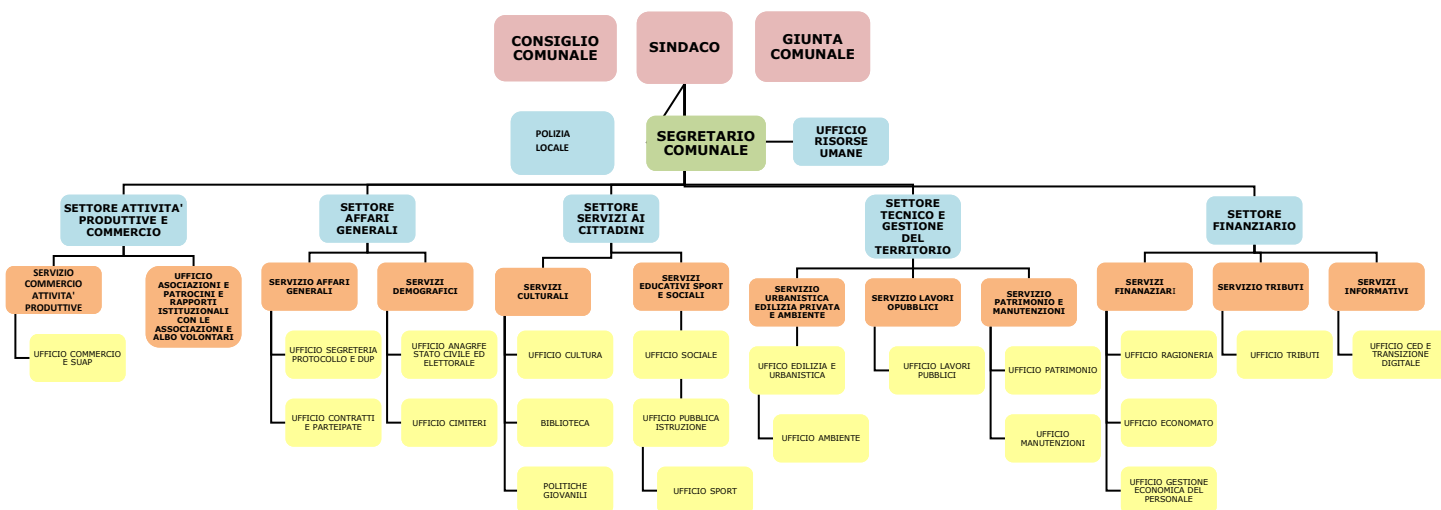
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Nel corso del 2024, anche al fine di soddisfare ulteriori esigenze emerse nell'ambito delle attività istruttorie finalizzate all'adozione degli organigrammi di dettaglio delle diverse Strutture dell'Ente, sono stati progettati e implementati specifici interventi di revisione organizzativa sulle Direzioni apicali, in coerenza con quanto disposto dalla deliberazione **di Giunta Comunale n. 159 del 23/09/2024**, con l'obiettivo di garantire un ulteriore efficientamento e consolidamento della macchina amministrativa, in vista del più ampio raggiungimento degli obiettivi/interventi da attuare nel corso del nuovo mandato.

Alla luce degli interventi di revisione organizzativa attuati, **la struttura organizzativa dell'Ente al 31/12/2024 si configura come segue:**

Segretario Generale	1
5 Settori	5 Responsabili titolari di EQ
Uffici	21
TOTALE COMPLESSIVO DIPENDENTI	48 + Segretario

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



Nella seguente tabella si riportano i contingenti in servizio al 31/12/2024 per categoria professionale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato:

Aree contrattuali	Tempo Indeterminato (a)	Tempo Determinato (b)	TOTALE (a+b)
Area Funzionari	16	0	16
Area Istruttori	21 (di cui 1 in aspettativa sindacale)	2	23
Area Operatori esperti	11	0	11
Area Operatori	0	0	0
TOTALE	48	2	50

III.1.2 Le procedure da semplificare e reingegnerizzare

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

Il Settore Economico Finanziario, Ufficio CED, ha proseguito anche nel corso del 2024 e proseguirà nel corso del 2025 con gli obiettivi fondamentali della innovazione che si fondano sui seguenti principi:



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

I. Accessibilità dell'utenza ai servizi	
Descrizione	Le procedure da semplificare e reingegnerizzare derivano dalle azioni svolte per aderire a piattaforme infrastrutturali nazionali. L'ambito delle progettualità avviato negli anni precedenti, si è concretizzato con la candidatura ai bandi PNRR, legati alle piattaforme PAGOPA, APPIO, SPID/CIE già integrate nei sistemi dell'Amministrazione. In quest'ambito progettuale, prosegue lo sviluppo di sportelli digitali di interazione con l'utenza e di ulteriori servizi tesi a implementare e migliorare l'utilizzo delle app e servizi digitali da parte dei cittadini.
Finalità	Miglioramento dei servizi e della relazione con gli utenti, interni ed esterni all'Amministrazione ponendo attenzione a: ❖ Semplificare i servizi, l'interazione fra Ente e cittadino/imprese/professionisti ❖ Fornire soluzioni di backoffice adeguate al supporto della digitalizzazione interna dei processi, incrementando i livelli di qualità, sicurezza e accessibilità; ❖ aumento dell'utilizzo dei servizi e canali di interazione digitali, per migliorare la soddisfazione dei cittadini, liberare risorse sui canali tradizionali (e di conseguenza migliorare anche i servizi su canali tradizionali), aumentando così la partecipazione dell'utenza;

Risposta agli adempiment i del Piano Triennale dell'Informat ica di AGID	Sezione "Servizi", declinato nei seguenti obiettivi: ❖ OB.1 - Migliorare la capacità di generare ed erogare servizi digitali;
---	---

II. Sviluppo piattaforme applicative	
Descrizione	Le procedure da semplificare e reingegnerizzare derivano dallo sviluppo dei principali sistemi applicativi a supporto sia dei processi interni dell'ente, sia dei processi in tutti gli ambiti sui quali l'Ente offre i suoi servizi all'utenza, con l'obiettivo di incrementarne il livello di digitalizzazione, di efficienza ed economicità. In questo ambito progettuale rientrano gli sviluppi delle piattaforme e dei sistemi utili alla gestione documentale dell'Amministrazione a supporto della digitalizzazione. È infatti necessario prevenire le esigenze di scalabilità e flessibilità correlate alla crescente necessità di comporre, archiviare, ricercare e fruire di documenti digitali, evitando duplicazioni e frammentazioni di versioning.
Finalità	Proseguire nell'azione di progettazione, sviluppo e miglioramento delle piattaforme informatiche a supporto della trasformazione digitale dell'Ente, in particolare per rispondere alle seguenti finalità: ❖ Realizzazione di piattaforme applicative altamente interoperabili e fruibili, che garantiscano usabilità, flessibilità, replicabilità e sostenibilità in linea con gli standard definiti ❖ Ammodernamento delle piattaforme applicative a supporto dei processi dell'amministrazione. ❖ Efficientamento dei processi interni per migliorare la qualità del lavoro e per offrire servizi esterni affidabili
Risposta agli adempimenti del Piano Triennale dell'Informatica di AGID	Servizio "Piattaforme", declinato nei seguenti obiettivi: ❖ OB. 2 - Favorire l'evoluzione delle piattaforme esistenti per migliorare i servizi . offerti a cittadini ed imprese semplificando l'azione amministrativa;
III. Evoluzione ed innovazione infrastrutturale	
Descrizione	La trasformazione Digitale dell'Amministrazione ha necessità di disporre di infrastrutture caratterizzate da affidabilità, capacità, velocità di adeguamento e della sicurezza delle risorse di elaborazione e di rete per rispondere alle esigenze di flessibilità proprie della digitalizzazione di processi e servizi. L'ambito progettuale si prefigge quindi di proseguire nel percorso di miglioramento continuo dell'IT nella gestione di tutti i sistemi e servizi del Comune e nell'attivazione delle misure necessarie alla migrazione in cloud e/o all'adozione di soluzioni che garantiscano la disponibilità e la sostenibilità nel

	mantenimento dei sistemi. In particolare, l'Amministrazione Comunale è impegnata nella realizzazione dei progetti candidati alla misura PNRR 1.2 migrazione al cloud per tutti i servizi.
Finalità	Proseguire nell'azione di progettazione, sviluppo e miglioramento dell'insieme di infrastrutture e servizi trasversali a supporto della trasformazione digitale dell'Ente. In particolare, si prevede l'avvio di un processo di sviluppo dell'architettura attraverso: ❖ definizione strategie per il piano di migrazione a soluzione multi-cloud; ammodernamento ed evoluzione dell'infrastruttura e dei servizi per la gestione dei database, dei sistemi di backup e iperconvergenti;
Risposta agli adempimenti del Piano Triennale dell'Informatica di AGID	❖ OB. 3 - Migliorare la qualità e la sicurezza dei servizi digitali; ❖ OB. 4 - Migliorare la fruizione dei servizi digitali per cittadini ed imprese tramite il potenziamento della connettività per le PA.

IV. Sistema Integrato di Cybersecurity	
Descrizione	Le procedure da semplificare e reingegnerizzare derivano dall'avvio di azioni di innovazione e sviluppo della sicurezza integrata. L'ambito di Cybersecurity risulta uno tra i più innovativi e cruciali temi per il corretto funzionamento e l'accrescimento della Pubblica Amministrazione in Italia, che ha innalzato l'attenzione introducendo l'Agenzia Nazionale di Cybersecurity (ACN). La sicurezza informatica rappresenta, infatti, una delle sfide più complesse, e in continua evoluzione, del panorama attuale. Le PA hanno la necessità di contrastare la minaccia cibernetica, che cresce quotidianamente in quantità e qualità, in modo da garantire non solo la disponibilità, l'integrità e la riservatezza delle informazioni proprie del Sistema informativo della Pubblica Amministrazione, ma è, anche, il presupposto per la protezione del dato che ha come conseguenza diretta l'aumento della fiducia nei servizi digitali erogati dalla PA.

Finalità	❖ Adozione del piano di cybersecurity complessivo e trasversale per il Comune che ricopre i diversi ambiti dell'IT (Infrastrutture e postazioni di lavoro, middleware, piattaforme software e dati). ❖ Adozione del modello di risk management per la misurazione del livello di sicurezza dell'intero perimetro dei sistemi dell'amministrazione, e miglioramento continuo del modello e dell'adeguamento dei sistemi di monitoraggio, protezione e reazione agli attacchi informatici. ❖ Aggiornamento, diffusione e formazione delle linee guida di Cybersecurity e delle relative policy
Risposta agli adempimenti del Piano Triennale dell'Informatica di AGID	❖ OB.5 - Aumentare la consapevolezza del rischio cyber (Cyber Security Awareness) nel Comune; ❖ OB. 6 - Aumentare il livello di sicurezza informatica dei portali istituzionali del . Comune.

VI. Governo della trasformazione digitale	
Descrizione	Punto chiave dell'ambito di intervento della Direzione Innovazione Tecnologica e Digitale è realizzare le strategie di governo ICT che consentano di attuare la trasformazione digitale avendo chiare le priorità in base ai vincoli e alle esigenze dei precedenti cluster progettuali. Per realizzare la Trasformazione Digitale occorre infatti strutturare un processo di demand dei bisogni che tenga conto delle strategie nazionali e dell'Ente, dei vincoli di budget e di dimensionamento delle risorse umane, oltre che delle tecnologie abilitanti che possono essere di acceleratore per lo sviluppo e i piani di dismissione dei sistemi legacy.
Finalità	Introdurre modelli per la pianificazione e gestione della domanda in ambito ICT e la diffusione delle relative competenze, la gestione del ciclo di vita dei sistemi e il consolidamento della gestione unificata dell'esercizio applicativo introducendo sistemi di misurazione e di valutazione dei benefici attesi e della scalabilità dei modelli
Risposta agli adempimenti del Piano Triennale dell'Informatica di AGID	❖ OB. 10 - Migliorare i processi di trasformazione digitale e di innovazione della PA

III.2 Organizzazione del lavoro agile

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

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

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

III. 2.2 POLA

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

III.3 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE **PER IL TRIENNIO 2025-2027**

III.3.1.Premessa

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

Il programma dei fabbisogni è elaborato sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dai Responsabili.

Le esigenze manifestate dai diversi Settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente devono essere conciliate con il rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

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

Nel nuovo impianto riformatore assume una rinnovata centralità lo strumento della Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale come strumento flessibile per il governo delle politiche occupazionali, con il solo limite della sostenibilità finanziaria e del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica. Si riportano di seguito le principali disposizioni della normativa vigente in tema di programmazione dei fabbisogni:

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

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

L'art. 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, come riformulato dal D.Lgs. 75/2017

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

comma 3, a norma del quale: *"In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale modulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter (..)"*.

comma 4 "(...)Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali".

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

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

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

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

III.3.2 Lo scenario di riferimento

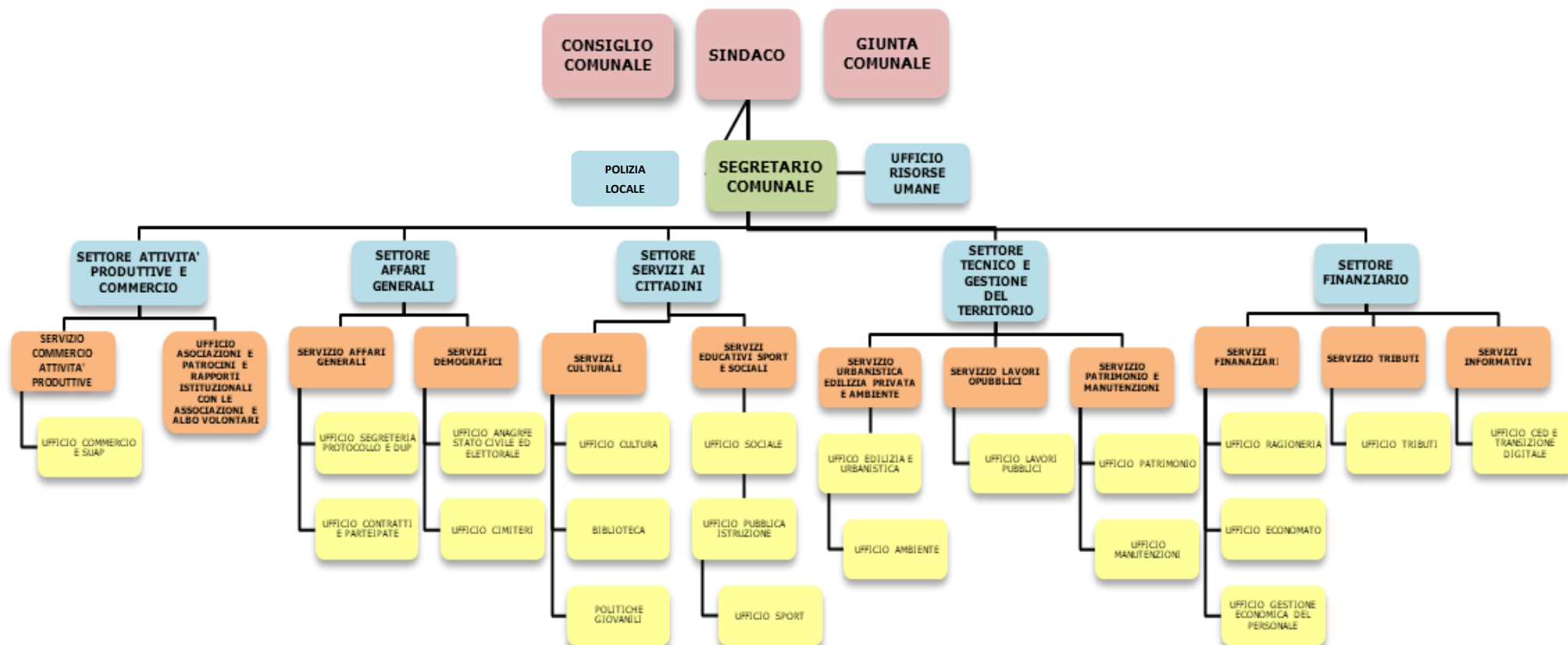
III.3.3. L'assetto organizzativo del Comune di Orzinuovi

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

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

A seguito della deliberazione di Giunta Comunale **n. 159 del 23/09/2024** sono state avviate le attività finalizzate alla definizione, al ridisegno / ripensamento complessivo degli assetti macro-strutturali, ordinamentali e gestionali dell'Ente.

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



I contingenti di personale in forza al Comune di Orzinuovi

PROSPETTO DI ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE						
SETTORE	SERVIZIO	UFFICIO	PERSONALE ASSEGNATO	AREA CONRATTUALE e PROFILO PROFESSIONALE	ORARI O LAVORO	MISSIONI / PROGRAMMI
Segretario Generale	Gestione del Personale		Barni Caterina	Segretario Generale		MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione PROGRAMMA 10 Risorse umane PROGRAMMA 11 Altri servizi generali
		Ufficio Risorse Umane	Fassoli Ilaria	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile	100%	MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione PROGRAMMA 10 Risorse umane
Tecnico e Gestione del Territorio	Responsabile titolare incarico EQ		Delindati Gianandrea	Funzionari e dell'Elevata qualificazione - Funzionario Tecnico	100%	MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione PROGRAMMA 5 Gestione dei beni demaniali e patrimoniali PROGRAMMA 6 Ufficio tecnico MISSIONE 5 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali MISSIONE 8 Assetto del territorio ed edilizia abitativa PROGRAMMA 1 Urbanistica e assetto del territorio PROGRAMMA 2 Edilizia residenziale pubblica e locale epiano edilizia economico popolare MISSIONE 9 Sviluppo sostenibile e tutela territorio e ambiente PROGRAMMA 1 Difesa del suolo PROGRAMMA 2 Tutela, valorizzazione e recupero ambientale PROGRAMMA 3 Rifiuti Programma 4 Servizio idrico integrato MISSIONE 10 Trasporti e diritto alla mobilità PROGRAMMA 5 Viabilità e infrastrutture stradali MISSIONE 11 Soccorso civile PROGRAMMA 1 Sistema di protezione civile MISSIONE 17 Energia e diversificazione fonti PROGRAMMA 1 Fonti energetiche
	Servizio Lavori Pubblici	Ufficio Lavori Pubblici	Deldossi Imerio	Funzionari e dell'Elevata qualificazione - Funzionario Tecnico	100%	1/5 1/6 4/1 4/2 5/2 6/1 8/1 8/2 10/5 12

	Servizio Patrimonio e Manutenzioni		Tedoldi Vanda	Funzionari e dell'Elevata qualificazione - Funzionario Amministrativo Contabile	70%	1/5 1/6 4/1 4/2 5/2 6/1 9/1 9/2 9/3 9/4 17/1
		Ufficio patrimonio	Adinolfi Gianluca	Funzionari e dell'Elevata qualificazione - Funzionario Amministrativo Contabile	100%	8/2
		Ufficio patrimonio	Co' Sonia	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile	100%	1/5 1/6 4/1 4/2 5/2 6/1 9/1 9/2 9/3 9/4
		Ufficio Manutenzioni	Marchini Armando	Istruttori - Istruttore Tecnico	100%	1/5 1/6 5/2 6/1 10/5
		Ufficio Manutenzioni	Colombi Tiziano	Operatore esperto - Operatore tecnico esperto	100%	1/5 1/6 5/2 6/1 10/5 12/9
		Ufficio Manutenzioni	Sola Armando	Operatore esperto - Operatore tecnico esperto	100%	1/5 1/6 5/2 6/1 10/5 12/9
		Ufficio Manutenzioni	Valsecchi Piermario	Operatore esperto - Operatore tecnico esperto	100%	1/5 1/6 5/2 6/1 10/5 12/9
	Servizio Edilizia privata, Urbanistica e Ambiente		Gavazzoni Maura	Istruttori - Istruttore Tecnico	100%	1/5 1/6 8/1
		Ufficio Ambiente	Benedetti Sara	Istruttori - Istruttore Tecnico	100%	1/6 9/1 9/2 9/3 11/1
		Ufficio Edilizia e urbanistica	Zappa Vanessa	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile	50%	1/6 9/1 9/2 9/3 11/1

Finanziario	Responsabile titolare di incarico EQ		Cucchi Claudia	Funzionari e dell'Elevata qualificazione - Funzionario Amministrativo Contabile	100%	MISSIONE 1 Servizi generali, istituzionali e di gestione PROGRAMMA 3 Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato PROGRAMMA 4 Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali PROGRAMMA 5 Gestione beni demaniali e patrimoniali PROGRAMMA 10 Risorse umane PROGRAMMA 11 Altri servizi generali MISSIONE 20 Fondi e accantonamenti MISSIONE 50 Debito pubblico PROGRAMMA 1 Quota interessi PROGRAMMA 2 Quota capitale
		Ufficio Ragioneria e Gestione economica personale	Viganò Rossano	Funzionari e dell'Elevata qualificazione - Funzionario Amministrativo Contabile	100%	1/3 1/5 1/10 1/11 20 50
	Servizi Finanziari	Ufficio Ragioneria e Gestione economica personale	Martinuz Francesco	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile	100%	1/3 1/5 1/10 1/11
		Ufficio Ragioneria	Sala Alessandra	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile	50%	1/3 1/5 1/11
		Ufficio Economato	Turotti Daniela	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile	70%	1/3 1/5 1/11 50
	Servizio Tributi	Ufficio Tributi	Lorandi AnnaMaria	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile	70%	1/4
		Ufficio Tributi	Moro Mariella	Operatori Esperti - Operatore Amministrativo Esperto	100%	1/4
	Servizi Informativi	Ufficio Ced e Transizione digitale	Amighetti Roberto	Funzionari e dell'Elevata qualificazione	70%	1/8 1/11

Servizi ai Cittadini	Responsabile titolare di incarico EQ		Bettariga Carlotta	Funzionari e dell'Elevata qualificazione - Funzionario Amministrativo Contabile	100%	MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione PROGRAMMA 8 Statistica e sistemi informativi PROGRAMMA 11 Altri servizi generali MISSIONE 4 Istruzione e diritto allo studio PROGRAMMA 1 Istruzione prescolastica PROGRAMMA 2 Altri ordini di istruzione non universitaria PROGRAMMA 6 Servizi ausiliari all'istruzione PROGRAMMA 7 Diritto allo studio MISSIONE 5 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali PROGRAMMA 2 Attività culturali MISSIONE 6 Politiche giovanili sport e tempo libero PROGRAMMA 1 Sport e tempo libero PROGRAMMA 2 Giovani MISSIONE 12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia PROGRAMMA 1 Interventi per l'infanzia e minori PROGRAMMA 2 Interventi per disabilità PROGRAMMA 3 Interventi per anziani PROGRAMMA 4 Interventi per soggetti a rischio esclusione sociale PROGRAMMA 5 Interventi per famiglie PROGRAMMA 7 Programmazione e governo della rete dei servizi
	Servizi Culturali	Ufficio Cultura	Gadinelli Emanuela	Funzionari e dell'Elevata qualificazione - Funzionario Amministrativo Contabile	100%	1/8 1/11 5/2 6/1 6/2
		Biblioteca			100%	1/8 1/11 5/2 6/1 6/2
		Politiche giovanili	Quaranta Francesca	Operatori Esperti - Operatore Amministrativo Esperto	100%	MISSIONE 5 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali PROGRAMMA 2 Attività culturali MISSIONE 6 Politiche giovanili sport e tempo libero PROGRAMMA 1 Sport e tempo libero PROGRAMMA 2 Giovani
	Servizi Educativi, Sport e Sociali	Ufficio Sociale	Grandi Mara	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile	100%	12/1 12/2 12/3 12/4 12/5 12/7
		Ufficio Pubblica Istruzione e Sport	Sandrini Greta	Funzionari e dell'Elevata qualificazione - Funzionario Amministrativo Contabile	100%	4/1 4/2 4/6 4/7 6/1 6/2 12/1 12/2 12/3 12/4 12/5 12/7
		Ufficio Pubblica Istruzione e	Tomasoni Valeria	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile	100%	4/1 4/2 4/6 4/7 6/1 6/2 12/1 12/2 12/3 12/4 12/5 12/7

		Sport				
Affari Generali	Responsabile titolare di incarico EQ		Regazzi Barbara	Funzionari e dell'Elevata qualificazione Funzionario Amministrativo Contabile	100%	MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione PROGRAMMA 1 Organi istituzionali PROGRAMMA 2 Segreteria generale PROGRAMMA 7 Elezioni, anagrafe, stato civile PROGRAMMA 8 Statistica e sistemi informativi PROGRAMMA 11 Altri servizi generali MISSIONE 12 Diritti sociali PROGRAMMA 9 Servizio necroscopico e cimiteriale MISSIONE 13 Tutela della salute PROGRAMMA 7 Ulteriori spese in materia sanitaria
	Servizio Affari Generali	Ufficio Segreteria, Protocollo e Urp	Buccelli Giovanna	Operatori Esperti - Operatore Amministrativo Esperto	100%	1/1 1/2
			Memmola Elisa	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile	50%	1/1 1/2
		Ufficio Segreteria, Protocollo e Urp	Cazzuli Paolo	Operatori Esperti - Operatore Amministrativo Esperto	100%	1/2 1/8 1/11
			Viviani Annalisa	Operatori Esperti - Operatore Amministrativo Esperto	100%	1/2 1/11
	Settore Demografici	Ufficio Anagrafe - Stato Civile - Elettorale	Barezzani Gaia Gabriella	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile	100%	1/7 12/9
			Cesareni Gianfranca	Operatori Esperti - Operatore Amministrativo Esperto	70%	1/7
			Gorlani Lidia	Operatori Esperti - Operatore Amministrativo Esperto	100%	1/7
			Roasio Paola	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile	100%	1/7 12/9

		Ufficio Cimiteri	Uberti Bianca	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile	100%	1/7
Attività Produttive e Commercio	Responsabile titolare di incarico EQ		Antonelli Gianfranco	Funzionari e dell'Elevata qualificazione - Funzionario Amministrativo Contabile e Vice Segretario	100%	MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione PROGRAMMA 1 Organi istituzionali MISSIONE 14 Sviluppo economico e competitività PROGRAMMA 2 Commercio reti distributive, tutela consumatori
	Settore Attività Produttive Commercio	Ufficio Commercio e Suap	Mondini Luisa	Istruttori - Istruttore Amministrativo Contabile	100%	MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione PROGRAMMA 1 Organi istituzionali MISSIONE 14 Sviluppo economico e competitività PROGRAMMA 2 Commercio reti distributive, tutela consumatori
		Ufficio Patrocini e rapporti con Associazioni	Previtali Cristina	Funzionari e dell'Elevata qualificazione - Funzionario Amministrativo Contabile	100%	MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione PROGRAMMA 1 Organi istituzionali MISSIONE 14 Sviluppo economico e competitività PROGRAMMA 2 Commercio reti distributive, tutela consumatori
Polizia Locale	Responsabile EQ - Comandante Polizia Locale		Zana Marco	Funzionario e dell'Elevata qualificazione - Funzionario Polizia Locale	100%	Funzione trasferita all'Unione BBO 3/1 3/2
	Ufficio Polizia Locale		Losi Nicola	Funzionario e dell'Elevata qualificazione - Funzionario Polizia Locale	100%	3/1 3/2
			Lancini Edoardo	Istruttori - Agente P.L.	100%	3/1 3/2
			Fava Anna	Istruttori - Agente P.L.	100,00%	3/1 3/2
			Guaschi Daniele	Istruttori - Agente P.L.	97,22%	3/1 3/2
			Mariani Marco	Istruttori - Agente P.L.	100%	3/1 3/2

PIAO 2025 – 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

		Masucci Emanuele	Istruttori - Agente P.L.	100%	3/1 3/2
		Merlini Ivo	Istruttori - Agente P.L. / Aspettativa sindacale	100%	3/1 3/2

III.3.4 Le modalità di calcolo della spesa per categoria

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

AREA	EX CATEGORIA	SPESA ANNUA TEORICA
AREA OPERATORI	A	€ 26.817,36
AREA OPERATORI ESPERTI	B	€ 28.015,35
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	€ 31.510,73
	C Polizia Locale	€ 33.303,32
AREA DEI FUNZIONARI	D1	€ 34.223,62
	D1 Polizia Locale	€ 36.026,39

III.3.5 I Piani del fabbisogno di personale 2022 -2023 – 2024 : lo stato di attuazione

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

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

Per il triennio 2024-2026 la programmazione del fabbisogno di personale è stata approvata con delibera G.C. 70 del 15/04/2024 successivamente aggiornato con delibera G.C. n. 116 del 08/07/2024, delibera di G.C n. 159 del 23/09/2024 e con Delibera di G.C. n. 245 del 23/12/2024. L'Organo di Revisione ha formulato il proprio parere, ai sensi dell'art.19 della L. 448/2001.

Si riporta di seguito lo schema riepilogativo sullo stato di avanzamento delle assunzioni relative alla programmazione degli anni precedenti.

PIANO FABBISOGNO 2022

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

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

Programmazione Tempo determinato

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

PIANO FABBISOGNO 2023

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

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

						non ha accettato	
TOTALE FUNZIONARI		6	1				3
100 %	Agente Polizia Locale	1	1	Polizia Locale	Concorso	Determina n. 813 del 30/11/2023 di approvazione della graduatoria Determina n. 860 del 13/12/2023 di assunzione di n. 1 unità 100%	0
50 %	Agente Polizia Locale	1	1	Polizia Locale	Concorso	Determina n. 813 del 30/11/2023 di approvazione della graduatoria Determina n. 927 del 27/12/2023 di assunzione di n. 1 unità 50%	0
100 %	Istruttore Tecnico	2	0	Lavori Pubblici Edilizia Privata	Concorso	Procedura concorsuale non avviata nel 2023 ma esperita nel 2024	2
100 %	Istruttore Amministrativo	1	0	Risorse Umane	Concorso	Procedura concorsuale non avviata nel 2023 ma esperita nel 2024 e conclusa con assunzione determina n. 273 del 20.05.2024	/
50 %	Istruttore Amministrativo Contabile	1 Programmat a anche nel 2022	1	Commercio e Attività Produttive	Scorrimen to graduatoria altro comune	Assunzione con/ Determina n. 262 del 19/04/2023	
100 %	Istruttore Amministrativo Contabile	1	1	Edilizia privata	Scorrimen to graduatoria altro Comune	Assunzione con/ Determina n. 658 del 06/10/2023	

TOTALE ISTRUTTORI		7	5				2
10%	Operatore Esperto Amministrativo	Incremento orario (da 90% a 100%)	Effettuato	Protocollo			
TOTALE OPERATORI ESPERTI		1	1				0
TOTALE ANNO 2023		13	6				5
NUOVE ASSUNZIONI							
INTEGRAZIONI ORARIE		1	1				0

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

Nessuna.

Programmazione Tempo determinato

area	%	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE	ASSUNZIONI PROGRAMMATE	ASSUNZIONI EFFETTUATE	SETTORE DESTINAZIONE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2023	ASSUNZIONI DA REALIZZARE NEL 2024
	70%	Tirocinio con centro per impiego per 7 mesi 01-01-2023 - 31-07-2023	1	1	Cultura	Tirocinio con centro per impiego	Dt 343 del 14/07/2022	0
ISTRUTTORI	50%	Tempo determinato Categoria C tempo parziale UTC per 3 mesi 01-01-2023 - 31-03-2023	1	1	Edilizia privata	Scorrimento graduatoria	Dt 524 del 30/09/2022	0
		Tempo determinato Polizia Locale Istruttori per 5 mesi 01-08-2023 - 31-12-2023 Proroga fino al 31.07.2024	3	3	Polizia Locale	Scavalco eccedenza	Dt 521 del 03/08/2023	0

FUNZIONARI	25 %	Tempo determinato Funzionario amministrativo 18/12/2023-30/03/2024 Proroga sino al 30.05.2024	1	1	Pubblica istruzione	Scavalco eccedenza + convenzione	Dt 924 del 22/12/2023	0
	33,33 %	Tempo determinato Funzionario Amministrativo contabile decorrenza prevista dal 17.01.2024 al 16.07.2024	1	0	Cultura	Scavalco eccedenza	Dt 19 del 16/01/2024	1
	TOTALE ANNO 2023		7	6				1

PIANO FABBISOGNO 2024

Delibera di Giunta Comunale n. 70 del 15/04/2024 integrata con Deliberadi Giunta Comunale n. 116 del 08/07/2024 e con Delibera Giunta Comunale n. 159 del 23/09/2024 e con delibera di Giunta Comunale n. 245 del 23/12/2024.

%	AREA CONTRATTUALE	ASSUNZIONI PROGRAMMATE	ASSUNZIONI EFFETTUATE	SETTORE DESTINAZIONE	MOBILITA' CONCORSO	STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2024	ASSUNZIONI DA REALIZZARE NEL 2025
100%	Funzionari o Tecnico	1	1	Area tecnica	Progressione verticale	Determina di assunzione n.759 del 29/11/2024 a seguito di graduatoria approvata con det. 750 del 27/11/2024	0
100 %	Funzionario Polizia Locale	1	1	Polizia locale	Progressione verticale	Determina di assunzione n. 760 del 29/11/2024 a seguito di graduatoria approvata con det. 758 del 29/11/2024	0
100 %	Funzionario Amministrativo Contabile	2	2	Cultura	Concorso	Determina di assunzione n. 158 e n. 159 del 14/03/2024 a seguito di graduatoria approvata con Det. 136 del 01/03/2024	0

100 %	Funzionario Amministrativo Contabile	1	1	Area Tecnica	Concorso	Determina di assunzione n. 383 del 10/07/2024 a seguito di graduatoria approvata con det.136 del 01/03/2024	0
TOTALE FUNZIONARI		5	5				0
100 %	Agente Polizia Locale	1	1	Polizia Locale	Concorso	Determina di assunzione n. 585 del 01/10/2024 a seguito di graduatoria approvata con det. 577 del 19/09/2024	0
100 %	Istruttore Tecnico	2	1	Lavori Pubblici Edilizia Privata	Concorso	Determina di assunzione n. 689 del 06/11/2024 a seguito di graduatoria approvata con det. 614 del 10/10/2024	0
100 %	Istruttore Amministrativo	1	1	Risorse Umane	Concorso	Determina di assunzione n. 273 del 20.05.2024 a seguito di graduatoria approvata con det.120 del 23/02/2024	0
TOTALE ISTRUTTORI		4	3				0
TOTALE OPERATORI ESPERTI		0	0				0
TOTALE ANNO 2024 NUOVE ASSUNZIONI		9	8				0

Programmazione Tempo determinato

area	%	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONI	ASSUNZIONI PROGRAMMATE	ASSUNZIONI EFFETTUATE	SETTORE DESTINAZIONE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2024	ASSUNZIONI DA REALIZZARE NEL 2025
ISTRUTTORI	11,11 %	Tempo determinato	3	3	Polizia Locale	Scavalco eccedenza	-Dt 521 del 03/08/2023; -Dt. 65 del 31/01/2024; -Dt. 431 del 31/07/2024;	0

		Polizia Locale Istruttori per 12 Mesi Proroga al 01-01-2024, dal 01/02/2024 al 31-12-2024					-Dt. 518 del 03/09/2024	
FUNZIONARI		Tempo Determinato Funzionario Tecnico dal 17.01.2024 al 16.07.2024	1	1	Ufficio Cultura	Scavalco D'ecedenza	- Dt. 19 del 16/01/2024	0
		Tempo Determinato Funzionario Amministrativo dal 01..01.2024 al 30.05.2024	1	1	Ufficio Pubblica Istruzione	Scavalco D'ecedenza	- Dt. 924 del 22.12.2023 - Dt. 190 del 28/03/2024	0
	TOTALE ANNO 2024		4	4				3

Programmazione 2022- 2024 di personale appartenente alle categorie protette, di cui alla Legge 12 marzo 1999 n. 68.
Nessuna.

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

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

- 1) non hanno conseguito un risultato di competenza non negativo come risultante dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto di gestione (art. 1 comma 821 D.Lgs. 30/12/2018 n. 145);
- 2) non hanno ridotto le spese di personale rispetto al valore medio del triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 3) non hanno effettuato la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale o situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.);

- 4) non hanno approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 5) non hanno adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);
- 6) non hanno rispettato gli obblighi previsti in materia di certificazione del credito (art. 9 comma 3-bis D.L. 29/11/2008 n. 185);
- 7) non hanno rispettato gli obblighi previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato (art. 9, comma 1 quinquies D.L. 113/2016 come modificato dall'art. 1, comma 904 D.Lgs. n. 145/2018).

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

Il Comune di Orzinuovi ha comunque rispettato il pareggio di bilancio, ai fini dei vincoli di finanza pubblica, per l'esercizio finanziario 2024, come desumibile dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al Rendiconto di Gestione 2024 (allegato 10 del D.Lgs. 118/2011).

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

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

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

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

- la ricognizione annuale delle eccedenze ha evidenziato – come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Responsabili dell'Ente agli atti dell'Ufficio Risorse Umane – che presso il Comune di Orzinuovi non risultano, per l'anno 2024, eccedenze di personale;
- il Comune di Orzinuovi ha approvato il Piano triennale delle azioni positive del Comune di Orzinuovi per gli anni 2024-2026 congiuntamente al PIAO 2024-2026 ed approverà il Piano azioni positive 2025-2027 contestualmente all'approvazione del PIAO 2025-2027;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 244 del 23 dicembre 2024 è stato approvato il

Piano Esecutivo di Gestione triennio 2025/2027.

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

- Bilancio di previsione 2025/2027 approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 69 del 23/12/2024;
- Rendiconto anno 2023 approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 11 del 08/04/2024;
- Bilancio consolidato anno 2023 approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 50 del 30/09/2024.

1. Non hanno conseguito un risultato di competenza non negativo come risultante dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto di gestione (art. 1 comma 821 Lg. 30/12/2018 nr. 145) Conformemente alle disposizioni abrogative introdotte dalla legge di bilancio 2019, così come specificato nella circolare del 14/02/2019 del MEF nr. 3, a decorrere dall'esercizio 2019, cessano di avere applicazione, per le regioni a statuto speciale, le province autonome e gli enti locali, le sanzioni conseguenti al mancato rispetto del saldo non negativo dell'anno 2018 e dell'equilibrio di bilancio a decorrere dall'anno 2019.
1. Il Comune di Orzinuovi ha comunque rispettato il pareggio di bilancio, ai fini dei vincoli di finanza pubblica, per l'esercizio finanziario 2025, come desumibile dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al Rendiconto di Gestione 2023 (allegato 10 del D.Lgs. 118/2011).
2. <i>Non hanno ridotto le spese di personale rispetto al valore medio del triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296)</i>
2. Si evidenzia che la spesa di personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e delle indicazioni della circolare n. 9 del 17 febbraio 2006 della Ragioneria Generale dello Stato), ha avuto il seguente andamento negli anni 2011- 2012-2013, registrando, pertanto, un valore medio riferito al triennio pari a € 1.753.467,19. Come si evince dalla "Relazione dell'organo di revisione al rendiconto per l'esercizio finanziario 2023", la spesa di personale riferita all'anno 2023, (pari a € 1.438.607,04) rientra nei limiti previsti dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e risulta, pertanto, rispettato il parametro di cui al precedente punto 2).
3. Non hanno effettuato la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale o situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.)
3. La ricognizione annuale delle eccedenze ha evidenziato che presso il Comune di Orzinuovi non risultano, per l'anno 2024, eccedenze di personale.
4. <i>Non hanno approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)</i>
5. il Comune di Orzinuovi ha approvato, con il Piano triennale delle azioni positive del Comune di Orzinuovi per gli anni 2024/2026 contestualmente all'approvazione del PIAO 2024-2026 ed approva il piano azioni positive 2025-2027 contestualmente all'approvazione del PIAO 2025-2027.

6. Non hanno adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150)
6. Con Deliberazione di G.C. di approvazione del PIAO
7. <i>Non hanno rispettato gli obblighi previsti in materia di certificazione del credito (art. 9 comma 3-bis D.L.29/11/2008 nr. 185)</i>
7. Il Comune di Orzinuovi ha rispettato gli obblighi di certificazione del credito come da pubblicazione dei dati sul portale Mef e sul sito istituzionale dell'Ente – Amministrazione Trasparente.
8. <i>Non hanno rispettato gli obblighi previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato (art. 9, comma 1 quinquies D.L. 113/2016 come modificato dall'art. 1, comma 904 D.Lgs. 145/2018)</i>
8. Il Comune di Orzinuovi ha approvato il bilancio di previsione 2025-2027 con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 69 del 23/12/2024, il rendiconto di gestione anno 2023 con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 dell'8/04/2024 ed il Bilancio consolidato 2022 con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 29/09/2023.

III.3.7. Il calcolo della capacità assunzionale 2025 – 2027

III.3.7.1 Il quadro normativo di riferimento

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

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

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

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

differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, ed ha individuato le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

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

III.3.7.2 Calcolo incidenza rispetto al valore soglia

I residenti del Comune di Orzinuovi sono 12.501, pertanto l'Amministrazione si colloca nella fascia demografica tra 10.000 e 59.999 abitanti, per i quali è previsto un valore soglia **pari al 27%** del rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti. Il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti è inferiore al valore soglia, così come di seguito rappresentato:

TABELLE DEL DM 17 MARZO 2020 DA VISIONARE PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIADI RIFERIMENTO DELL'ENTE								
FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3	TABELLA 2 NON PIU' APPLICABILE				
		VALORE SOGLIA	VALORE SOGLIA	2020	2021	2022	2023	2024
A	0-999	29,50%	33,50%	23 %	29%	33%	34%	35%
B	1000-1999	28,60%	32,60%	23 %	29%	33%	34%	35%
C	2000-2999	27,60%	31,60%	20 %	25%	28%	29%	30%
D	3000-4999	27,20%	31,20%	19 %	24%	26%	27%	28%
E	5000-9999	26,90%	30,90%	17 %	21%	24%	25%	26%
F	10.000-59.999	27,00%	31,00%	9%	16%	19%	21%	22%
G	60000-249999	27,60%	31,60%	7%	12%	14%	15%	16%
H	250000-1499999	28,80%	32,80%	3%	6%	8%	9%	10%

I	1500000>	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
---	----------	--------	--------	-------	-------	-------	-------	-------

Entrate Correnti

ENTRATE CORRENTI	RENDICONTO 2021	RENDICONTO 2022	RENDICONTO 2023
titolo 1	6.979.787,78	7.177.266,29	7.002.391,49
titolo 2	2.251.425,20	3.169.460,60	3.251.540,10
titolo 3	1.785.078,99	1.969.074,71	2.846.769,78
Totale	11.016.291,97	12.315.801,60	13.100.701,37
MEDIA ENTRATE 2021-2023	12.144.264,98		

FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' - assestato2023			816.200,00
MEDIA ENTRATE 2021-2023 AL NETTO FCDE			11.328.064,98

SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 2023		
Denominazione	Codici di bilancio	Rendiconto 2023
Redditi da lavoro dipendente	-U.1.01.00.00.000	1.901.979,83
	-U1.03.02.12.999	3.150,00
TOTALE		1.905.129,83

RAPPORTO % SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	
PIANO TRIENNIO FABBISOGNI PERSONALE	PTFP 2024/2026 RENDICONTO 2023
Numeratore (SPESE DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO)	1.905.129,83
Denominatore (MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE)	11.328.064,98
Percentuale	16,82%

III.3.7.3 Potenziale capacità assunzionale

NUMERO ABITANTI	
Numero abitanti al	31.12.2024
	12.501

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

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

APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023
Numeratore	1.905.129,83
Denominatore	11.328.064,98
Percentuale attuale	16,82%

Percentuale Tabella 1	27,00%
Valore massimo teorico (tra il 16,82% e 27%)	1.153.447,71
TOTALE TABELLA 1	3.058.577,54

SPESA PERSONALE PRESUNTIVA ANNO 2025 (assunti a tempo indeterminato al 1° gennaio 2025)	1.895.548,57
SPAZI PER ULTERIORI ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025	1.163.028,97

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

MAGGIORE SPESA DEDUCIBILE C. 557 (ART. 7 C. 1 D.M.17/03/2020)	31.510,73
--	------------------

III.3.5.4 Previsione Cessazioni 2025/2027

Nel corso dell'anno 2025 si verificheranno le seguenti cessazioni:

ANNO	CESSAZIONI
2025	4
2026	/
2027	/

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

ANNO	CESSAZIONI
2025	n. 1 unità Area Funzionari EQ (Delindati) n. 1 unità Area Funzionari amministrativi (Sandrini) n. 1 unità Area Operatori Esperti (categoria protetta Viviani) n. 1 unità Area Istruttori (Marchini)
2026	/
2027	/
TOTALE	n. 4

III.3.7.4 La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025 – 2027

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

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

I contenuti del presente documento sostituiscono, con riferimento alla programmazione degli anni 2025 e 2026 quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato.

III.3.8. Piano triennale delle assunzioni 2025-2027

La manovra occupazionale per il triennio 2025-2027 è orientata alle direttrici di seguito indicate:

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

COMUNE DI ORZINUOVI											
PIANO FABBISOGNI DEL PERSONALE 2025/2027											
NUM.	AREA	PROFILO	% RAPPORTO	PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO	PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO DETERMINATO	NUOVE ASSUNZIONI 2025 A TEMPO INDETERMINATO	NUOVE ASSUNZIONI 2025 A TEMPO DETERMINATO	TOTALE PERSONALE TEMPO INDETERMINATO	TOTALE PERSONALE TEMPO DETERMINATO	SPESA PER ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO	SPESA PER ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO
1	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI TOTALE	Operatore Amministrativo esperto	50	1	0	0	0	1	0		
2		Operatore Amministrativo esperto	70	1	0	0	0	1	0		
3		Operatore Amministrativo esperto	100	6	0	0	0	6	0	1 Progressione verticale da Operatore esperto a Istruttore Amministrativo Contabile	
4		Operatore Tecnico esperto	100	3	0	0	0	3	0		
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI				11	0	0	0	11	0	0	0
5	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo- Contabile	100	9	0	1 (progressione verticale)	0	9	0	3.388,02 €	

6		Istruttore Amministrativo-Contabile	70	2	0	0	0	2	0		
7		Istruttore Amministrativo-Contabile	50	1	0	0	0	1	0		
8		Istruttore Tecnico	100	3	0	1	0	4	0	31.510,73 €	
9		Agente Polizia Locale	100	5	0	0	0	3	0		
10		Agente Polizia Locale	50	1	0	0	0	1	0		
11		Agente Polizia Locale	4 ore settimanali scavalco eccedenza sino al 31.12.2025	0	0	0	2	0	2		€ 8.651,52
TOTALE AREA ISTRUTTORI				21	0	1	2	20	2	€ 34.898,75	€ 8.651,52
12	AREA DEI FUNZIONARI	Funzionario Amministrativo-Contabile	100	9	0	1	1	9	1	€ 34.223,62	€ 36.128,28
13		Funzionario Amministrativo-Contabile	70	2	0	0	0	2	0		

14		Scavalco 6 ore N. 1 Funzionario Tecnico	6 ore settimanali a scavalco dal 01.02.25 al 31.05.25	0	0	0	1	0	1		€ 2.580,22
15		Funzionario Tecnico	100	3	0	1	0	4	0	€ 34.223,62	
18		Funzionario di Polizia Locale	100	2	0	0	0	2	0		
TOTALE AREA FUNZIONARI				16	0	2	2	17	2	68.447,24 €	38.708,50 €
TOTALE GENERALE				48	0	1	3	47	3	€ 103.345,99	€ 47.360,02

III.3.8.1.1 Anno 2025 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2025 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato per una spesa annua pari ad **€ 99.957,97** secondo quanto segue:
Personale di comparto

ARE A	FABBISOGNO 2025	COSTO ANNUO
ISTRUTTO RI	N. 1 istruttore Tecnico di cui n. 1 per sostituzione di un pensionamento e n. 1 aggiuntivo per miglioramento del servizio	€ 31.510,73
FUNZION ARI	n. 2 funzionari di cui: n. 1 Funzionario Tecnico per sostituzione di un pensionamento (Delindati) n. 1 Funzionario Amministrativo Contabile per sostituzione dimissioni (Sandrini)	€ 68.447,24
COSTO		Tot 99.957,97 €

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

Anno 2026 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

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

III.3.8.1.3 Anno 2027 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2027 non è ancora prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato

III.3.8.2 Modalità di reclutamento

Di seguito si riportano i concorsi in fase di svolgimento banditi a valere sulla programmazione degli anni precedenti ed i nuovi concorsi programmati a partire dalla prima annualità del piano 2025 – 2027.

***Procedure concorsuali in atto bandite sui precedenti Piani Occupazionali: Nessuna
Procedure concorsuali da bandire sui precedenti Piani Occupazionali: Nessuna Nuovi
concorsi che si intendono bandire dall'anno 2025: da definire***

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

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

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

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

In sintesi, l'attuazione del piano triennale 2025/2027 avverrà mediante:

- scorrimento di graduatorie vigenti;
- espletamento delle procedure di mobilità volontaria;
- procedure selettive/concorsi, anche sperimentando per profili qualificati procedure orientate alla valutazione delle attitudini, oltre che delle competenze e delle capacità;
- mobilità tra enti ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001;
- procedure di reclutamento speciale, mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento;
- assunzioni di personale in ottemperanza agli obblighi di cui alla Legge n. 68/1999;
- eventuali ricostituzioni dei rapporti di lavoro e riconversione a tempo pieno dei rapporti di lavoro a tempo parziale in conformità alla normativa vigente

III.3.8.3. Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2025-2027

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

AREA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO TOTALE	ANNUO
ISTRUTTORI	n. 2 Agenti di Polizia Locale (scavalco di eccedenza 4 ore settimanali ciascuno dal 01/01/2025 al 31/12/2025)	€ 8.651,52	
FUNZIONARI	- n. 1 Funzionario (scavalco d'eccedenza 6 ore settimanali dal 01/02/2025 al 31/05/2025) - n. 1 Funzionario (scavalco d'eccedenza 8 ore settimanali dal 01/05/2024 al 31/07/2025)	€ 4.484,88	
TOTALE		€ 13.136,40	

AREA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO TOTALE	ANNUO
FUNZIONARI	n. 1 Funzionario Amministrativo Contabile con risorse PN inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 per cui il Comune verrà rimborsato al 100%	€ 34.223,62	

III.3.8.4 Le assunzioni del personale di comparto

Per il triennio 2025-2027 si prevede di procedere alle assunzioni di personale di comparto con lavoro flessibile per rispondere a esigenze di:

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

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

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

gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.	
---	--	--

LAVORO FLESSIBILE		
ANNO	PROGRAMMAZIONE	IMPORTO
2025	Tempo determinato Polizia Locale Istruttori 01-01-2025 – 31-12-2025	€ 8.651,52
	Tempo determinato area Funzionari 01-02-2025 – 31-05-2025	€ 2.580,22
	Tempo determinato area Funzionari 01-05-2025 – 31-07-2025	€ 1.904,66
	<i>Tempo determinato area Funzionari con risorse PN inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 per cui il Comune verrà rimborsato al 100%</i>	€ 34.223,62
	TOTALE	€ 13.136,40
LIMITE SPESA ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO (ART. 9 C. 28D.L. 78/2010)		€ 20.492,64
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale (in termini assoluti)?		SI
Margine di spesa ancora sostenibile		€ 7.356,24

L'organigramma dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio per le categorie protette di cui alla L. 12/03/1999, n. 68, come da situazione sotto indicata **alla data del 31/12/2024:**

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

N. scoperture disabili (L. 68/99 art. 1)	0
N. scoperture categorie protette (L. 68/99 art. 18)	0
Sospensioni in corso	Nessuna

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

A seguito del pensionamento di una categoria protetta a decorrere dal 01.03.2025 viene individuato a decorrere dal 01.03.2025 un altro dipendente appartenente alle categorie protette. **Pertanto il rapporto con i dipendenti rimane invariato.**

III.3.8.6 Programmazione della spesa di personale per il triennio 2025-2027

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

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

VOCE	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
Spesa personale - 101 (cap retribuzioni, oneri, inail, diritti rogito, previd complement)	1.906.700,00	1.816.500,00	1.816.500,00
rimborso a ministero costo segretario o comando da altri enti	1.000,00	1.000,00	1.000,00
progettazioni interne e incentivi imu	45.000,00	45.000,00	45.000,00
irap su progettazioni (a carico del Comune)	2.800,00	2.800,00	2.800,00
Spesa personale produttività - 101 (cap 3380 fondo tratt accessorio e cap 3400 oneri)	216.500,00	220.000,00	220.000,00
Straordinario elettorale e censimento - 101	15.000,00	0,00	0,00
FPV Produttività - reiscrizioni imputate esercizio successivo	113.800,00	113.800,00	113.800,00
FPV Oneri - reiscrizioni imputate esercizio successivo	27.100,00	27.100,00	27.100,00
accantonamento rinnovi contrattuali	30.000,00	30.000,00	30.000,00

Buoni Pasto - 103	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Spese per missioni -103	500,00	500,00	500,00
Spese per formazione - 103	10.000,00	10.000,00	10.000,00
IRAP - 102	112.100,00	106.300,00	106.300,00
Irap su produttività - 102	15.000,00	15.200,00	15.200,00
Irap straordinario elettorale e censimento - 102	1.000,00	0,00	0,00
FPV Irap - iscrizioni imputate esercizio successivo	9.700,00	9.700,00	9.700,00
Lavoro flessibile, incarichi, LSU ecc - 103	0,00	0,00	0,00
Irap lavoro flessibile - 102	0,00	0,00	0,00
TOTALE (A)	2.516.200,00	2.407.900,00	2.407.900,00
Quota spesa giuridica Unione BBO	319.209,07	319.209,07	319.209,07
	2.835.409,07	2.727.109,07	2.727.109,07
a detrarre			
FPV in entrata	145.700,00	150.600,00	150.600,00
Spese per missioni	500,00	500,00	500,00
Spese formazione	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Rimborsi per personale in convenzione	119.900,00	119.900,00	119.900,00
Spese per consultazioni elettorali	16.000,00		
Rimborso personale comandato Unione servizi trasferiti e altri enti comando	314.300,00	314.300,00	314.300,00
Spese personale categorie protette	29.695,00	29.695,00	29.695,00
Rinnovi contrattuali	196.884,46	196.884,46	196.884,46
accantonamento rinnovi contrattuali	30.000,00	30.000,00	30.000,00
Irap rinnovi contrattuali	11.981,04	11.981,04	11.981,04
Diritti di rogito segretario con oneri e irap	19.900,00	19.900,00	19.900,00
Spese per progettazioni interne / Imu	45.000,00	45.000,00	45.000,00
Totale detrazioni	939.860,50	928.760,50	928.760,50
TOTALE SPESA PERSONALE (B)	1.895.548,57	1.798.348,57	1.798.348,57
Spesa assunti D.M. 17.3.2020	261.473,93	261.473,93	261.473,93
TOTALE SPESA PERSONALE (C) AL NETTO ASSUNTI D.M. 17.3.2020	1.634.074,64	1.536.874,64	1.536.874,64

Spesa media Triennio 2011/2013	1.753.467,19	1.753.467,19	1.753.467,19
MARGINE	119.392,55	216.592,55	216.592,55

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

TABELLA CALCOLO VALORE MEDIO TRIENNIO 2011/2012/2013			
VOCE	2011	2012	2013
Spesa personale - 101 (cap retribuzioni, oneri, inail, diritti rogito, contributi previdenza compl)	1.919.954,10	1.844.328,41	1.824.732,94
Buoni Pasto - 103	9.989,15	9.787,00	10.354,15
Spese per missioni -103	497,60	349,65	235,95
Spese per formazione - 103	12.675,00	12.675,00	12.675,00
IRAP - 102	127.290,41	118.298,00	113.068,90
Lavoro flessibile, incarichi , LSUecc - 103	4.996,20	3.000,00	5.200,00
Irap lavoro flessibile - 102			34,00
TOTALE (A)	2.075.402,46	1.988.438,06	1.966.300,94
personale trasferito a Fondazione	51.300,00	51.300,00	51.350,00
Quota spesa giuridica Unio neBBO	27.588,48	46.181,57	308.000,00
unione ricalcolo 2013			4.011,95
	2.154.290,94	2.085.919,63	2.329.662,89
<i>a detrarre</i>			
Spese per missioni	497,60	349,65	235,95
Spese formazione	12.675,00	12.675,00	12.675,00

Rimborsi per personale in convenzione	76.608,69	81.056,17	71.276,58
rimborsi comando Unione	23.302,14		263.851,00
Spese per consultazioni censimento	53.409,00		
Rimborso personale comando		3.000,00	4.800,00
Spese personale categorie protette	28.741,08	28.741,08	28.741,08
accantonamento rinnovo vicinattuali e irap	140.690,60	128.635,82	125.960,73
Diritti di rogito segretario cononeri e irap	9.045,11	8.582,50	2.321,22
Spese per progettazioni interne eici	7.529,66	2.720,00	49.489,18
<i>Totale detrazioni</i>	352.498,88	265.760,22	559.350,74
TOTALE SPESA PERSONALE (B)	1.855.201,06	1.820.159,41	1.770.312,15
rettifica per importi virtuali a regime		-3.800,00	-27.521,05
rettifica per spesa virtuale Fondazione	-51.300,00	-51.300,00	-51.350,00
NUOVO TOTALE RETTIFICATO SPESA PERSONALE	1.803.901,06	1.765.059,41	1.691.441,10
Spesa media Triennio 2011/2013	1.753.467,19		

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

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

- **l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017**, che ha rideterminato i tetti del salario accessorio come segue: *"a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo*

2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

- **l'art 33, c. 2, della Legge 58/2019 di conversione del D.L. 34/2019** ("decreto crescita" che stabilisce che "(...) Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo, il personale in servizio al 31 dicembre 2018" e considerato che non ricorrono i presupposti previsti dalla norma richiamata;
- **l'art. 23, comma 3, del D.Lgs. 75/2017** in base al quale: "fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli di spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile;
- **l'art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001** novellato, che specifica "La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento";
- **l'art. 40, comma 3-quinquies, del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D.Lgs 75/2017**, in base al quale gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa "nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15... ..".

III.3.8.9 Fondo risorse decentrate del personale di comparto

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

Nelle more della sottoscrizione del Contratto Integrativo a recepimento del CCNL 2019.2021, si ritiene di proseguire nella direzione della valorizzazione delle professionalità e delle competenze del Comune di Orzinuovi, attraverso gli istituti orientati al merito, alla performance ed alla assunzione di responsabilità, applicando il Contratto Integrativo del personale del Comune di Orzinuovi, sottoscritto in data 27/12/2023 ed aggiornato con parte economica in data 09/10/2024.

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

- ✓ al rispetto dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale;
- ✓ al rispetto dei vincoli relativi agli obiettivi di pareggio di bilancio;
- ✓ all'applicazione delle norme e principi di cui al Titolo II "Misurazione, valutazione e trasparenza

della performance” e Titolo III “Merito e Premi” del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., con particolare riferimento all’adeguamento regolamentare da parte dell’Ente ed all’adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

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

La parte variabile del fondo per il personale di comparto sarà integrata con le ulteriori risorse previste da specifiche disposizioni di legge, ai sensi del c. 2 dell’art. 79 del CCNL Funzioni Locali. Negli ultimi anni la formazione ha acquisito sempre maggiore importanza nell’ambito della Pubblica Amministrazione, che è considerata un attore fondamentale per la ripartenza del Paese. L’attuazione del PNRR, in particolare, ha posto al centro dell’attenzione il tema, evidenziando la necessità di un’attività di formazione che parta dai reali fabbisogni delle stesse Amministrazioni e sia accompagnata dalla valutazione degli impatti ottenuti. al proposito, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha presentato “Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese”, il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del Capitale Umano, che si pone l’obiettivo di accompagnare gli enti pubblici all’assunzione di personale sempre più qualificato e di potenziare e sviluppare le competenze di chi già lavora nella PA.

“Lo sviluppo delle competenze rappresenta, insieme alla digitalizzazione, al recruiting ed alla semplificazione, una delle principali direttrici dell’impianto riformatore avviato con il D.L. n. 80/2021. La valenza della formazione è duplice: rafforzare le competenze individuali dei singoli dipendenti e rafforzare strutturalmente le amministrazioni pubbliche, nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.” (RI-FORMARE LA PA Persone qualificate per qualificare il Paese - Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del Capitale Umano della Pubblica amministrazione, Dipartimento della Funzione Pubblica).

Il Comune di Orzinuovi comprende la necessità di avere dipendenti altamente qualificati e a tal fine attua una **strategia unitaria e integrata** di gestione delle risorse umane, che consenta di mettere in correlazione la programmazione della formazione con la programmazione dei fabbisogni di personale nel Ciclo di Gestione della Performance, come indicato dal Dipartimento di Funzione Pubblica. La formazione del personale diventa così la chiave per il miglioramento della qualità del lavoro e per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell’Ente

Inoltre, il percorso volto alla digitalizzazione e l’uso pervasivo di nuove tecnologie richiedono competenze sempre più specifiche, che consentano di semplificare e velocizzare la gestione dei rapporti con i cittadini ed ampliare l’offerta di servizi agli utenti. Una formazione adeguata in ambito digitale rappresenta quindi un’importante opportunità per l’Amministrazione e in generale per garantire la crescita economica del Paese e la trasparenza del sistema pubblico.

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

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

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

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

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

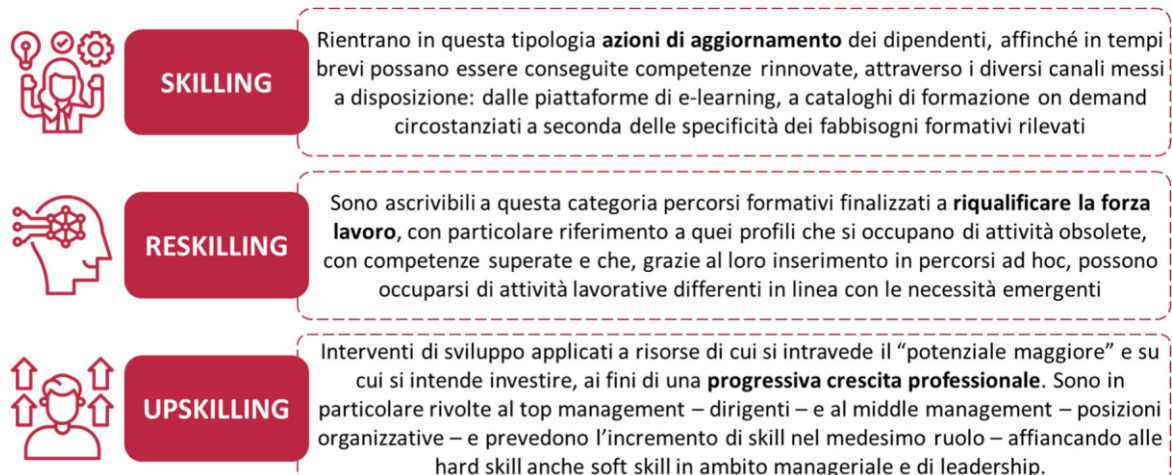
A tal fine, il Comune di Orzinuovi considera di importante rilevanza strategica intercettare ed analizzare le sfide connesse ai profondi processi di cambiamento in cui è costantemente coinvolta e favorire la crescita del Capitale Umano, attraverso l'attivazione di percorsi di empowerment del personale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

l'obiettivo di supportare lo sviluppo di:

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

III.3.10 Gli interventi di upskilling e reskilling per l'anno 2024:

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



III.3.11 Programmazione della formazione 2025 – 2027

Il ciclo completo di gestione del Piano formativo 2025-2027 ha seguito le seguenti fasi:



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

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

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

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

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

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

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

Corsi obbligatori in tema di sicurezza

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

Corsi obbligatori in materia di anticorruzione e trasparenza

Corsi sul sistema di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione
Il conflitto di interessi: dovere di segnalazione e obbligo di astensione (Per tutti i dipendenti di tutte le U.O.);
Il codice di comportamento (Per tutti i dipendenti di tutte le U.O.);
Rafforzamento delle competenze per la prevenzione della corruzione e del riciclaggio Per i Responsabili

Le novità in materia di appalti pubblici (nuovo codice degli appalti) Per i Dipendenti di tutte le U.O. ce so occupano di acquisti forniture e affidamento lavori;

L'istituto del Whistleblowing alla luce della recente novella normativa (d.lgs. 10/03/2024 n. 24) Per i Dipendenti di tutte le U.O.

Obblighi di trasparenza, diritto di accesso e tutela della privacy nelle Pubbliche Amministrazioni Per i Dipendenti di tutte le U.O..

La gestione dei rischi corruttivi in relazione ai Fondi PNRR/FNC e PONMETRO Per i dipendenti delle U.O: che gestiscono progetti finanziati con i Fondi Comunitari.

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

1. Formazione in aula
2. Formazione attraverso webinar

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

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

Aree tematiche	Titolo corso
	Syllabus "competenze digitali per la P.A."
	Ordinanze sindacali contingibili e urgenti e ordinanze dirigenziali
	Privacy e regolamento europeo tra continuità e innovazione. Redazione degli atti amministrativi privacy e trasparenza (cosa e come assicurare)
	Procedimenti amministrativi e la normativa sulla semplificazione
	Procedimento amministrativo, conferenza di servizi, scia, potere di autotutela della pa, diritto d'accesso

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

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

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

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

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

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

III.4 Accessibilità e inclusione: sviluppo e pari opportunità

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

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

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

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

L'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 sancisce inoltre l'importanza del ruolo delle Pubbliche Amministrazioni nel garantire “parità e pari opportunità tra uomini e donne e

l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”.

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

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

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

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

In generale, il Piano delle Azioni Positive rappresenta un importante documento che consente di attuare azioni specifiche finalizzate a:

- ❖ Garantire pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro;
- ❖ Valorizzare le persone e favorire il loro benessere nell'organizzazione;
- ❖ Sviluppare modalità di lavoro innovative e accrescere la motivazione dei dipendenti. Per ulteriori approfondimenti si rimanda al documento Piano Triennale delle Azioni Positive – Anni 2025-2027.

III 4.2 Gli obiettivi del PAP e le azioni previste per il triennio 2025-2027 con focus 2025

L'elaborazione del piano delle azioni positive deve muovere necessariamente dall'attenta e puntuale analisi dei dati di genere nella struttura organizzativa del Comune di Orzinuovi. Di seguito si riportano i dati con riferimento al 31/12/2024, da cui risulta la seguente situazione del personale (in estratto dalla relazione che il Comitato Unico di Garanzia ha inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica):

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31	da 41	da 51	> di 60	<30	da 31	da 41	da 51	> di 60
FUNZIONARI		2	1	1	4		1	3	4	
ISTRUTTORI	2	2	1	1	1	2	3	1	8	
OPERATORI			1	3			1	1	4	1
Totale personale	2	4	3	5	5	2	5	5	16	1
	4,16	8,33	6,25	10,42	10,42	4,16	10,42	10,42	33,34	2,08
										100,00%

In base ai dati raccolti risultano in servizio al 31.12.2024 un totale di n. 48 dipendenti indeterminato.

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	1	4	3	4	4	16	33,34	2	4	5	12		23	47,93
Part Time >50%				1	1	2	4,16				3	1	4	8,33
Part Time <50%	1					1	2,08		1		1		2	4,16
Totale	2	4	3	5	5	19	39,58	2	5	5	16	1	29	60,42
Totale %	4,16	8,33	6,25	10,42	10,42	39,58		4,16	10,42	10,42	33,34	2,08	60,42	

Le tabelle sopra evidenziano una netta presenza femminile tra i dipendenti dell'ente

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Funzionario Tecnico	1	16,67%			1	16,67%
Funzionario Amministrativo	2	33,33%	3	50%	5	83,33%
Totale personale	3	50%	3	50%	6	100,00%
% sul personale complessivo	3	6,25%	3	6,25%	6	12,50%

I dipendenti in servizio nel Comune di Orzinuovi, comprendono n. 6 Responsabili di settore - titolari di posizione organizzativa (3 donne e 3 uomini)

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

	UOMINI							DONNE					
Classi età													
Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Inferiore a 3 anni	2			1		3	6,26	1	3	1	1		6
Tra 3 e 5 anni		2				2	4,16	1	1	1			3
Tra 5 e 10 anni		2				2	4,16				1		1
Superiore a 10 anni			3	4	5	12	25		1	3	14	1	19
Totale	2	4	3	5	5	19	39,58	2	5	5	16	1	29
Totale %	4,16	8,32	6,26	10,42	10,42	39,58		4,16	10,42	10,42	33,34	2,08	60,42

Come evidenziato in tabella la maggior parte del personale possiede un'esperienza pluridecennale.

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNISCOPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
FUNZIONARI	42.697,72	34.757,01	77.454,73	43
ISTRUTTORI	26.500,87	28.936,29	55.437,16	31
OPERATORI ESPERTI	25.092,88	21.050,04	46.142,92	26

TABELLA 1.6 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TITOLO DI STUDIO	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	3	6,26	1	2,09	4	8,35
Diploma di scuola superiore	8	16,66	20	41,67	28	58,33
Laurea	8	16,66	8	16,66	16	33,32
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	19	39,58	29	60,42	48	
% sul personale complessivo		39,58		60,42		100,00%

Il diploma di scuola superiore risulta essere il titolo di studio più diffuso, i dipendenti laureati sono ripartiti paritariamente tra donne e uomini.

TABELLA 1.7 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
CONCORSO	1	5	3	15	4	20	D
CONCORSO	2	10	2	10	4	20	D
CONCORSO	1	5	3	15	4	20	D
COCCORSO	1	5	3	15	4	20	D
CONCORSO	1	5	3	15	4	20	D
Totale personale	6	30%	14	70%	20	100,00%	
% sul personale	6	12,50%	14	29,17%	20	41,67%	

Nelle commissioni di concorso il genere femminile è maggiormente rappresentato.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Il personale dipendente del Comune di Orzinuovi usufruisce delle seguenti misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro:

- part – time a richiesta

TABELLA 1.8 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta ORIZZONTALE	1			1	1	3	6,25%	1			3	1	5	10,42%
VERTICALE														
MISTO											1		1	2,08%
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale	1			1	1	3	6,25%		1		4	1	6	12,50%
Totale %	2,08			2,08	0,28	6,25%			2,08		8,34	2,08	12,50%	

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI 3		DONNE 5		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	52	64,20	29	35,80	81	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	31	16,06	162	83,94	193	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	74	96,10	3	6,90	77	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale	157		194		351	
% sul personale	3	6,25%	5	10,42%	8	7%

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITÀ

Il CUG, nel corso del 2024, ha proseguito la sua attività di verifica del rispetto dei principi di pari opportunità nell'ambiente di lavoro, previsto altresì nel vigente Piano delle azioni Positive.

- Composizione paritetica delle Commissioni di concorso in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente.
- Presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali: gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità; alla componente femminile non viene impedita la valorizzazione e la carriera, come si evince dal prospetto sopra riportato.
- Garanzia di medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne.
- Realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane, la cura della formazione e dello sviluppo professionale dei dipendenti nel rispetto del principio di pari opportunità e senza discriminazioni alcune, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. Le attività di formazione si sono svolte anche in modalità telematica, senza distinzioni di genere.
- Facilitazione della conciliazione tra vita e lavoro.

Potenziamento della comunicazione interna e della conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

In tema di valorizzazione e crescita delle professionalità interne, si riporta di seguito la tabella relativa all’attività di formazione svoltasi nel 2024 prevalentemente in modalità online:

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	4		14	20	12	50		6		6	24		36	
Aggiornamento professionale	4	14	21	25	6	70		17	10	131	159	14	331	
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG											12		12	
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore	8	14	35	45	18	120		23	10	137	195	14	379	

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nell’anno 2024 gli obiettivi di performance sono stati assegnati in un contesto di normalità lavorativa, rispetto alle indicazioni dell’Amministrazione Comunale

SEZIONE 6 BENESSERE ORGANIZZATIVO

Si è ritenuto utile promuovere una indagine conoscitiva finalizzata alla rilevazione del benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro. A tal senso è stato elaborato e distribuito un questionario, finalizzato a far emergere, soprattutto dal punto di vista delle differenze di genere, eventuali criticità. I Questionari restituiti e compilati sono 24 su 48 dipendenti (pari al 50% del campione). Di seguito le risultanze del questionario sul benessere organizzativo distribuito ai dipendenti comunali.

PARTE PRIMA: Caratteristiche dell'ambiente di lavoro

1. Come valuti il comfort dell'ambiente in cui lavori:

	Insufficiente	Mediocre	Sufficiente	Buono
Pulizia	0	5	15	3
Illuminazione	0	7	9	7
Temperatura	1	4	12	6
Silenziosità	3	8	7	5
Condizioni dell'edificio	0	2	11	10
Gradevolezza ambiente e arredi	1	2	13	7
Spazio disponibile per persona	1	1	12	9
Servizi igienici (bagni, spogliatoi, ecc)	0	4	10	9

2. in quale frequenza nel tuo Ente si verificano le situazioni di seguito descritte?

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
Gli obiettivi dell'organizzazione sono chiari e ben definiti	1	4	12	6
Ci sono i mezzi e le risorse per svolgere adeguatamente il proprio lavoro	1	3	12	7
I dipendenti sono generalmente disponibili ad andare incontro alle esigenze dell'organizzazione	0	5	8	10
È facile avere le informazioni di cui si ha bisogno	0	7	12	4
Ci sono persone che vengono emarginate	8	9	4	2
Esiste collaborazione con i colleghi	0	9	6	8
L'organizzazione trova soluzioni adeguate ai problemi che deve affrontare	1	5	14	3
I superiori gerarchici trattano i dipendenti in maniera equa	1	4	9	10
I compiti da svolgere richiedono una fatica eccessiva	2	6	9	5

Al termine della giornata di lavoro ci si sente soddisfatti	0	8	7	7
Il comportamento dei superiori gerarchici è coerente con gli obiettivi dichiarati	1	6	11	6

Il lavoro consente di far emergere le qualità personali e professionali di ognuno	4	7	8	4
I superiori gerarchici desiderano essere informati sui problemi e le difficoltà che si incontrano nel lavoro	2	5	8	8
Quando si ha bisogno di informazioni si sa a chi chiederle	0	6	11	6
Ci sono persone che attuano prepotenze o che si comportano in modo ingiusto	6	6	6	4
I superiori gerarchici coinvolgono i dipendenti nelle decisioni che riguardano il loro lavoro	1	6	7	10
I superiori gerarchici aiutano a lavorare nel modo migliore	0	8	5	10
L'Ente offre effettive possibilità di crescita professionale per tutti	4	7	8	3
I compiti da svolgere richiedono conoscenze e capacità di cui non si dispone	1	8	11	3
Il lavoro di ogni dipendente rappresenta un contributo rilevante	0	7	5	11
I cambiamenti gestionali e organizzativi Sono comunicati chiaramente a tutto il personale	4	9	7	3
L'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzati	5	7	6	5
Chi avanza richieste o formula proposte e suggerimenti viene ascoltato dai superiori gerarchici?	0	10	6	7
Nel gruppo di lavoro chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	2	5	5	11
Ci sono persone che subiscono violenze psicologiche	8	4	6	4
Nel gruppo di lavoro tutti si impegnano per raggiungere i risultati	3	6	6	8
Le decisioni sono assunte rapidamente	2	6	10	5
I criteri con cui si valutano le persone sono equi e trasparenti	4	6	6	7
I compiti da svolgere richiedono un livello di stress eccessivo	2	6	9	6
Si prova soddisfazione per quello che l'organizzazione realizza	3	8	9	3
I ruoli organizzativi e i compiti lavorativi sono chiari e ben definiti	1	8	8	6
Vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale	1	5	9	8

Anche tra colleghi ci si ascolta e si cerca di venire incontro alle reciproche esigenze	2	8	8	5
I superiori gerarchici assicurano la diffusione delle informazioni tra il personale	0	5	12	6
Esistono conflitti con i superiori gerarchici	10	6	7	1
Esistono scambi di comunicazione tra i diversi gruppi di lavoro	4	6	7	6
Nel gruppo di lavoro si trovano soluzioni adeguate ai problemi che si presentano	1	4	9	10
Il lavoro assorbe totalmente	1	1	9	10
L'Ente realizza servizi utili alla comunità	0	3	7	13

PARTE SECONDA: Sicurezza

IV L'Ente in cui lavori si preoccupa della salute nell'ambiente di lavoro?

Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
1	7	14	1

V In particolare, come valuti il livello delle misure di sicurezza in ciascuno di questi ambiti:

	Insufficiente	Mediocre	Sufficiente	Buono
Impianti elettrici	0	8	9	6
Illuminazione	1	6	10	6
Rumorosità	3	7	6	7
Temperatura	1	6	11	5
Polveri	1	10	8	4
Divieto di fumo	0	1	3	19

PARTE TERZA: Caratteristiche del proprio lavoro

VI In che misura le caratteristiche di seguito elencate fanno parte dei compiti da te svolti

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
Fatica fisica	12	7	4	0
Fatica mentale	0	1	10	12
Sovraccarico di lavoro	1	5	6	10
Monotonia o ripetitività	2	12	8	1
Sovraccarico emotivo	2	3	13	5
Isolamento	13	7	2	1
Contatti frequenti con le persone	1	3	10	9
Diretta responsabilità del lavoro	0	3	11	8
Rigidità di norme e procedure	1	3	11	8

PARTE QUARTA: Indicatori positivi e negativi del benessere organizzativo

VII In che misura ti capita di osservare nei colleghi i fenomeni seguenti nell'ambiente di lavoro?

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
Soddisfazione per la propria organizzazione	4	10	4	5
Voglia di impegnare nuove energie per l'organizzazione	4	10	6	3
Sensazione di far parte di una squadra	6	7	6	4
Voglia di andare al lavoro	5	7	6	4
Sensazione di realizzazione personale attraverso il lavoro	3	11	5	4
Fiducia che le condizioni negative attuali potranno cambiare	8	7	6	2
Sensazione di giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero	2	4	12	5
Soddisfazione per le relazioni personali costruite sul lavoro	1	6	12	4
Condivisione dell'operato e dei valori dell'organizzazione	2	13	6	2
Fiducia nelle capacità gestionali e professionali della dirigenza	4	6	9	5
Apprezzamento delle qualità umane e morali della dirigenza	2	7	10	4
Percezione che il lavoro dell'organizzazione sia apprezzato all'esterno	8	5	7	3

Insofferenza nell'andare al lavoro	6	5	6	6
Disinteresse per il lavoro	7	5	9	2
Desiderio di cambiare lavoro/ambiente di lavoro	4	3	12	4
Pettegolezzo	4	5	9	7
Risentimento verso l'organizzazione	6	2	12	3
Aggressività e nervosismo	4	5	12	3
Sensazione di fare cose inutili	6	7	8	2
Sensazione di contare poco nell'organizzazione	8	2	7	9
Sensazione di non essere valutato adeguatamente	4	3	6	10
Sensazione di lavorare meccanicamente, senza coinvolgimento	8	3	6	3
Lentezza nell'esecuzione dei compiti	4	4	10	5
Poca chiarezza su "cosa bisogna fare e chi lo deve fare"	2	2	8	11
Mancanza di idee, assenza di iniziativa	3	8	6	7

PARTE QUINTA: Benessere psicofisico

VIII Negli ultimi 6 mesi ti è capitato di avvertire:

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
Mal di testa e difficoltà di concentrazione	5	5	12	1
Mal di stomaco, gastrite	10	6	6	1
Nervosismo, irrequietezza, ansia	3	1	11	8
Senso di eccessivo affaticamento	5	3	10	5
Asma, difficoltà respiratorie	16	4	2	1
Dolori muscolari e articolari	7	6	5	5
Difficoltà ad addormentarsi, insonnia	8	5	6	4
Senso di depressione	9	7	5	2

IX In che percentuale attribuisce i disturbi segnalati alla domanda precedente al lavoro che svolgi?
52,8%

PARTE SESTA: Apertura all'innovazione

X L'Ente in cui lavori è attento a:

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
Acquisire nuove tecnologie	1	4	13	5
Confrontarsi con le esperienze di altre organizzazioni	3	7	10	3
Riconoscere e affrontare i problemi e gli errori del passato	3	10	6	4
Accogliere le richieste degli utenti	0	3	13	7
Introdurre nuove professionalità	4	6	9	4
Sviluppare competenze innovative nei dipendenti	5	3	10	5
Stabilire rapporti di collaborazione con altre realtà analoghe	6	5	10	2
Sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro	7	6	8	2

PARTE SETTIMA: Discriminazioni

XI Quanto ti trovi d'accordo con le seguenti affermazioni?

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	1	0	0	22
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	18	3	2	0
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	1	0	0	22
Sono trattato con rispetto in relazione alla mia lingua	1	1	0	21
La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	10	5	5	3
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	1	0	1	21

Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alle mie prescrizioni (rispondere solo se ricorre il caso)	0	1	0	2
--	---	---	---	---

PARTE OTTAVA: Suggerimenti

XII Quali sono, secondo te, le cose più urgenti da migliorare nell'Ente? (massimo 3 risposte)

- XII.3 La confortevolezza dell'ambiente di lavoro – n. risposte 1
- XII.4 La sicurezza dell'ambiente di lavoro – n. risposte 0
- XII.5 La circolazione e la chiarezza delle informazioni – n. risposte 7
- XII.6 I rapporti tra colleghi – n. risposte 6
- XII.7 I rapporti con i superiori – n. risposte 1
- XII.8 I rapporti tra le diverse Unità Organizzative – n. risposte 4
- XII.9 I supporti informatici e tecnologici – n. risposte 2
- XII.10 La flessibilità dell'orario di lavoro – n. risposte 9
- XII.11 La chiarezza degli obiettivi e dei compiti – n. risposte 7
- XII.12 La valorizzazione del personale – n. risposte 9
- XII.13 La formazione e l'aggiornamento del personale – n. risposte 3
- XII.14 Il sistema di distribuzione degli incentivi – n. risposte 5
- XII.15 La struttura organizzativa o i processi di lavoro – n. risposte 3
- XII.16 I sistemi di valutazione del personale – n. risposte 3
- XII.17 L'assegnazione delle risorse (umane, economiche, ecc) – n. risposte 5

XIII Se ti fosse offerto un avanzamento di carriera, lo accetteresti serenamente o temi potrebbe determinare sacrifici alla tua sfera personale e/o familiare?

- XIII.3 Sì – n. risposte 16
- XIII.4 No – n. risposte 6

XIV Credi potrebbero esserci dei servizi/strumenti/altro in grado di rendere migliore la conciliazione della sfera lavorativa con quella privata? Sapresti fare degli esempi utili per te?

Smart working – n. risposte 9 / Flex – n. risposte 5 / Ticket restaurant – n. risposte 2 / Part time – n. risposte 1 (richiesta di variazione % part time)

DATI ANAGRAFICI

	Uomo	Donna
Sono:	5	16

	A tempo determinato	A tempo indeterminato
Il mio contratto di lavoro è:	1	19

	A tempo pieno	A tempo parziale
Il mio contratto di lavoro è:	18	2

- Se a tempo parziale, per quale ragione?
 - ☐ Necessità di conciliare vita familiare e lavoro – n. risposte 1
 - ☐ Altro (specificare) – n. risposte 1 (età)

	Fino a 45 anni	Oltre i 45 anni
La mia età è:	6	13

	Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni
La mia anzianità di servizio nel pubblico impiego è:	2	3	4	

Da un'analisi delle risposte date nei questionari è emerso evidente la necessità di introdurre forme di lavoro agile in particolare smart working e una maggiore flessibilità in termini di orario di lavoro.

ANALISI

I dati raccolti sul personale del Comune di Orzinuovi, indicano una presenza femminile fortemente incisiva e nessun contratto di lavoro a tempo determinato.

Nell'articolazione per categoria ed età, emerge la prevalenza di donne appartenenti alla ex categoria C e, parimenti, di età compresa tra i 51 e i 60 anni. Seguono (in termini di numerosità), le donne di ex categoria D di età compresa tra i 51 e i 60 anni e a distanza le donne di ex categoria B tra i 51 e gli over 60.

Per quel che riguarda il tempo di lavoro, la maggioranza dei dipendenti lavora a tempo pieno. Il part-time ha un'incidenza esclusiva tra le dipendenti donne. Il part-time è pari o superiore al 50%,

in nessun caso si verifica part-time inferiore al 50%.

OBIETTIVI ED AZIONI

I dati organizzativi sopra esposti delineano una sostanziale complessiva parità di genere, nella ripartizione dei generi nelle categorie, nelle posizioni di responsabilità, nella media delle retribuzioni, nelle misure di conciliazione lavoro/vita.

Per tale ragione, gli obiettivi e le azioni sotto riportate si pongono in una sostanziale continuità con quelle individuate e realizzate nell'ambito del Piano 2025/2027.

OBIETTIVI

Obiettivo 1. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.

Obiettivo 2. Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.

Obiettivo 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4. Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di

qualificazione professionale, considerando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle donne lavoratrici stesse

Obiettivo 5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Obiettivo 6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo 7. Consolidare ruolo ed attività del CUG Obiettivo 8. Valutare l'introduzione del lavoro a distanza.

AZIONI

Azione 1. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;

Azione 1.b). In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

Azione 2. Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

Azione 3. Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite alla conciliazione tra tempi di lavoro e di vita, in modo da trovare soluzioni operative tra

tali esigenze e quelle formative/professionali;

Azione 4. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.

Azione 5. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato prevedere, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. Il Comune, peraltro, ha applicato l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 33 del C.C.N.L. 16/11/2022;

Azione 6. All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Azione 7. Favorire ed incentivare il coinvolgimento del CUG nelle azioni ed obiettivi del Piano

Azione 8. Valutare la predisposizione di un codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali.

Azione 9. Possibilità per le lavoratrici madri al fine di conciliare i tempi di lavoro e della famiglia, di fruire delle ferie in modo frazionato per mezza giornata.

Azione 10. introduzione del lavoro a distanza (CCNL 16/11/2022) al fine di poterlo concedere ai richiedenti compatibilmente con l'organizzazione dell'Ente;

Azione 11. Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti ed atti di lavoro (relazioni, circolari, atti amministrativi etc)

Azione 12. Riproposizione, nel 2025, dell'iniziativa finalizzata alla rilevazione del benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro, già effettuata a fine 2024. Elaborazione di un questionario, finalizzato a fare emergere, soprattutto dal punto di vista delle differenze di genere, eventuali ulteriori criticità. Attivazione di un gruppo di lavoro che coinvolga i soggetti istituzionali (Consigliera di parità, CUG, RLS.....) e soggetti con competenze specifiche per promuovere strategie correttive e migliorative.

Azione 13. Indagine per la rilevazione e la valutazione dello stress del rischio stress lavoro correlato (D. Lgs 81/2008).

SOGGETTI COINVOLTI-MISURAZIONE-SPESE

La promozione degli obiettivi e delle azioni, su impulso, coordinamento e controllo del Segretario Comunale, è in capo ai Responsabili di P.O, ognuno nel settore di propria competenza.

Il segretario si avvale del supporto del CUG.

La misurazione del grado di realizzazione degli obiettivi e delle azioni avviene sulla base dei criteri e degli elementi di valutazione di cui al Format predisposto dalla Funzione Pubblica.

Il capitolo per eventuali spese per la realizzazione degli obiettivi ed azioni è quello in capo al Servizio Risorse Umane.

4.3 Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale dell'Amministrazione da parte dei soggetti fragili

Il Comune di Orzinuovi ha implementato una serie di azioni volte a favorire l'inclusione e la piena accessibilità fisica e digitale all'Amministrazione da parte di tutti i cittadini, con particolare attenzione ai soggetti fragili e over 65.

Sviluppo di piattaforme digitali finalizzate a garantire ai cittadini l'accesso ai servizi online dell'Amministrazione	
Piattaforma	Descrizione
SPID	Permette di accedere ai servizi online della PA e dei privati aderenti (dal 2019 è il metodo preferenziale per accedere ai servizi ed è l'unico metodo per registrarsi per i nuovi accessi).
PagoPA	Permette di effettuare pagamenti verso la PA in modo semplice e trasparente.
ANPR	La banca dati nazionale che semplifica i servizi demografici per favorire la digitalizzazione e il miglioramento dei servizi a cittadini/imprese/enti. Il Comune di Orzinuovi ha aderito ad ANPR e ha implementato un sistema per la generazione dei Certificati digitali, l'integrazione su SIPOweb e la messa a disposizione per soggetti esterni e convenzionati con l'Amministrazione.
AppIO	Unico punto di accesso per interagire con i servizi pubblici locali e nazionali, direttamente dallo smartphone.

IV Monitoraggio

IV 1 Il sistema di monitoraggio del PIAO 2025-2027 del Comune di Orzinuovi

Ai fini delle attività di monitoraggio, il Comune di Orzinuovi prevede la costituzione con apposito atto del Segretario Generale di una Cabina di regia dell'Amministrazione allo scopo di monitorare e facilitare l'attuazione del presente PIAO.

Salvi gli interventi di assestamento delle singole Sezioni del PIAO previsti in coerenza con le esigenze organizzative dei rispettivi ambiti di competenza, il monitoraggio del PIAO viene effettuato di norma **entro il 31 luglio ed entro il 31 ottobre 2025**. Gli esiti di eventuali monitoraggi aventi cadenza mensile o diversa periodicità verranno riportati in modo sintetico nel documento di monitoraggio complessivo. Il monitoraggio verrà attuato con una modalità ibrida, costituita da una parte dagli attuali strumenti di rendicontazione e dall'altra dalla Matrice del Valore Pubblico del Comune di Orzinuovi.

Gli attuali strumenti di rendicontazione

Le modalità di consuntivazione attualmente implementate per i singoli ambiti sono di seguito riportate:

Ambito	Modalità di monitoraggio	Responsabile
Performance	DUP – Documento Unico di Programmazione: rendicontazione semestrale Piano degli Obiettivi: monitoraggio semestrale e rendicontazione annuale Performance organizzativa ed individuale: valutazione annuale	Ufficio del Segretario Generale - Settore Affari Generali
Anticorruzione e Trasparenza	Monitoraggio semestrale attraverso Stato di attuazione Modelli Operativi e rendicontazione annuale attraverso specifica Relazione	Ufficio del Segretario Generale
Benessere organizzativo e modalità di lavoro: POLA	Al momento non sussistente	
Fabbisogni di personale	L'attuazione del piano triennale dei Fabbisogni di personale è monitorata in tempo reale	Ufficio del Segretario Generale - Risorse Umane
Formazione	L'attuazione degli interventi formativi erogati ai dipendenti del Comune di Orzinuovi è monitorata in tempo reale da parte dei Responsabili di Settore ed in ultima analisi dall'ufficio risorse umane.	Ciascun Responsabile per il Settore di competenza

		<i>Ufficio del Segretario Generale - Risorse Umane</i>
Accessibilità e inclusione: PAP	Relazione annuale	<i>CUG - Settore Attività Produttive e Servizi ai cittadini</i>

P.I.A.O. 2025-2027

V. ALLEGATI

- 1. DUP 2025/2027: missioni, obiettivi strategici, obiettivi operativi;**
- 2. Obiettivi performance;**
- 3. Misure per la corruzione a Orzinuovi: i dati di ANAC;**
- 4. Mappatura processi parte 1 e Mappatura processi parte 2;**
- 5. Misure per la prevenzione del rischio corruzione e per la buona amministrazione;**
- 6. Informativa dati whistleblower;**
- 7. Elenco obblighi di pubblicazione;**
- 8. Registro accessi.**