COMUNE di SCHEGGINO

Provincia di Perugia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

(PIAO)

2025-2027

INDICE

PREMESSA **pag. 3**

SEZIONE I) - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE **pag. 5**

- Scheda Anagrafica dell'Amministrazione **pag. 5**
- Analisi del contesto esterno:
  aspetti geografici, culturali, demografici, sociali ed economici **pag. 6**

SEZIONE II) - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

- SOTTOSEZIONE A: VALORE PUBBLICO **pag. 13**
  - Linee Programmatiche del Mandato Elettorale **pag. 15**
- SOTTOSEZIONE B: PERFORMANCE
  - Il Piano della Performance **pag. 20**
  - Il Piano delle Azioni Positive: Pari Opportunità **pag. 23**
- SOTTOSEZIONE C: PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA **pag. 27**
  - La Mappatura dei Processi e la Gestione del Rischio Corruttivo **pag. 37**
  - La Trasparenza **pag. 55**
  - L'Antiriciclaggio **pag. 60**

SEZIONE III) - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- SOTTOSEZIONE A: STRUTTURA ORGANIZZATIVA **pag. 68**
- SOTTOSEZIONE B: LAVORO AGILE **pag. 72**
- SOTTOSEZIONE C: FABBISOGNO DEL PERSONALE **pag. 77**
  - Piano della formazione del personale **pag. 85**

ALLEGATO II) – OBIETTIVI DI PERFORMANCE

ALLEGATO III) - MISURE SPECIFICHE PER LA GESTIONE DEL RISCHIO

ALLEGATO IV) - OBBLIGHI DI PUBBLIGAZIONE

ALLEGATO V) - CHECK LIST ANTIRICICLAGGIO

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione (PIAO), introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, il cosiddetto "Decreto Reclutamento", è un documento unico di programmazione e governance volto ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese, che prevede anche la semplificazione dei processi.
Come indicato nella brochure di presentazione dello strumento, predisposta dalla Funzione Pubblica, Il PIAO "è una concreta semplificazione della burocrazia a tutto vantaggio delle amministrazioni, che permette all'Italia di compiere un altro passo decisivo verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance". La semplificazione consiste soprattutto nel fatto che il PIAO assorbe molti dei piani, che finora le Pubbliche amministrazioni italiane erano tenute a predisporre annualmente, in materia di performance, fabbisogno del personale, formazione, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

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

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

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

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

CIRCOLARE DELLA FUNZIONE PUBBLICA N. 2 del 11.10.2022, Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione.
Tale documento è stato redatto sulla base del "PIAO-tipo", allegato al Decreto della Funzione Pubblica nr. 132/2022, nella modalità semplificata per i Comuni con meno di 50 dipendenti. Nella redazione di tale atto si è tenuto conto delle esperienze già realizzate, a livello di Unione dei Comuni, in materia di Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con particolare riferimento alla gestione del rischio corruttivo.
Il presente documento è stato redatto in coerenza con gli atti precedentemente adottati, tenendo conto comunque delle importanti novità legislative intervenute nel corso del 2024, che richiedono l'aggiornamento delle varie sezioni del PIAO.
In particolare è stata aggiornata la sezione prevenzione della corruzione e trasparenza alla luce dei recenti correttivi al Codice dei contratti, D.Lgs. n. 36/2023, nonché recependo per quanto possibile le Linee Guida n. 1 in tema di c.d. divieto di pantouflage - art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001,

adottate dall'ANAC con delibera n. 493 del 25 settembre 2024, ed infine relativamente all'adozione del nuovo Codice di Comportamento.

SEZIONE I

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente	SCHEGGINO
Indirizzo	VIA DEL COMUNE 11
PEC	comune.scheggino@postacert.umbria.it
E-mail	info@comune.scheggino.pg.it
Telefono	0743613232
Codice fiscale/Partita IVA	84002810541
Tipologia	Comune
Categoria	Ente locale
Natura Giuridica	Ente pubblico
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Sito web istituzionale	Comune di Scheggino (PG) - Sito Istituzionale
Numero dipendenti di ruolo al 31 dicembre anno precedente	6
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente	428
Sindaco	Fabio DOTTORI

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO – ASPETTI DEMOGRAFICI, SOCIALI ED ECONOMICI

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

Contesto geografico

Scheggino è situato in Umbria, in provincia di Perugia, e si estende su una superficie di circa 35,85 km². Si trova nella parte meridionale della Valnerina, adagiato lungo le sponde del fiume Nera a un'altitudine di 282 metri sul livello del mare. Il territorio comunale è collinare-montano: il centro storico medievale sorge su un pendio ai piedi dei Monti Coscerno e Bacugno, mentre zone pianeggianti si trovano lungo il corso del fiume.

Il Comune confina con i seguenti comuni:

- **Ferentillo (TR)** – a sud, nella provincia di Terni (la Valnerina ternana);
- **Monteleone di Spoleto** – a est, sulle propaggini appenniniche più elevate;
- **Sant'Anatolia di Narco** – a nord, lungo la Valnerina;
- **Spoleto** – a ovest, nella media valle spoletina

Scheggino comprende diverse frazioni e località, tra cui:

- **Ceselli**, **Civitella**, **Collefabbri**, **Monte San Vito**, **Nevi**, **Pontuglia**, **San Valentino** e **Schioppo**

Il borgo di Scheggino ha mantenuto intatto il suo carattere storico e paesaggistico. Le sue caratteristiche gli hanno valso appellativi e riconoscimenti: è noto come il *"Diamante Nero"* della Valnerina per il pregiato tartufo nero locale ed è apprezzato per l'autenticità del centro storico e la natura circostante. Il territorio offre un connubio di storia, tradizioni e bellezze naturalistiche tipiche dell'Appennino umbro.

Principali risorse naturali

Fiume Nera: Il fiume Nera attraversa il territorio comunale rappresentando una delle risorse ambientali principali. Nasce sui Monti Sibillini nelle Marche e scorre in Valnerina formando, più a valle, il Parco Fluviale del Nera. A Scheggino il fiume mantiene acque limpide ed è habitat di trote e gamberi di fiume. Il Nera offre opportunità per attività outdoor come la pesca sportiva (in particolare la pesca alla trota), il rafting e il kayak, grazie anche alla presenza di un centro rafting rinomato.

Boschi e natura: Le colline e montagne intorno a Scheggino sono ricoperte da boschi rigogliosi, con sentieri di grande interesse naturalistico. Vi si praticano trekking, escursionismo e raccolta di prodotti del sottobosco (funghi e tartufi). In località **Valcasana**, immediatamente fuori dal centro abitato, sgorgano sorgenti d'acqua che alimentano un laghetto naturale; qui un'antica peschiera

ottocentesca, ora parco didattico, testimonia la tradizione locale di allevamento di trote. I percorsi sui monti circostanti consentono viste panoramiche sulla Valnerina e, durante la stagione invernale, sui rilievi maggiori è praticabile anche lo sci escursionismo. L'ambiente naturale incontaminato costituisce un valore aggiunto per il territorio comunale.

Patrimonio artistico e culturale

Scheggino conserva un ricco patrimonio storico-artistico di epoca medievale. Alcuni luoghi di interesse culturale includono:

- **Chiesa di San Nicola:** chiesa parrocchiale risalente al Medioevo (menzionata dal XII secolo), ristrutturata nella prima metà del XVI secolo. All'interno custodisce affreschi di scuola umbra ispirati alle forme del Pinturicchio (Giovanni di Pietro) e un'abside affrescata con l'Incoronazione dell'Assunta, in omaggio allo stile del Duomo di Spoleto. È il principale edificio religioso del borgo.
- **Chiesa di Santa Felicita:** piccolo edificio sacro del XII secolo situato nelle vicinanze del castello, conserva l'impianto romanico originale; la facciata è stata modificata nel XVII secolo. Rappresenta una testimonianza dell'architettura religiosa minore del territorio.
- **Antica torre e fortificazioni medievali:** il borgo è cinto da resti di mura medievali e dominato da una torre di avvistamento (nota come **Torre di Scheggino** o *Torre del Nera*). Questo elemento architettonico, raggiungibile attraverso vicoli stretti e salite, costituiva il cassero difensivo del castello ed è simbolo della storia locale.
- **Museo del Tartufo Urbani:** situato nel cuore del paese, è un museo d'impresa inaugurato nel 2012 dedicato alla storia del tartufo e della famiglia Urbani, pioniera nella lavorazione e conservazione del tartufo nero pregiato. Il museo celebra un'eccellenza gastronomica locale e attira visitatori interessati alla cultura del tartufo.

Scheggino è inoltre animato da tradizioni e manifestazioni culturali. In particolare, spicca la manifestazione **"Il Diamante Nero"**, mostra-mercato annuale dedicata al tartufo nero e ai prodotti tipici della Valnerina. Questa festa, giunta negli ultimi anni alla XVIII edizione (in programma ad aprile 2025), prevede giochi, stand gastronomici, eventi musicali e richiama migliaia di visitatori, promuovendo il binomio tartufo-turismo. Altre tradizioni popolari includono la **Festa della Venuta** (falò notturni tra il 9 e 10 dicembre) e la **Festa delle Donne** (23 luglio) che rievoca la difesa del castello da parte delle donne schegginesi nel 1522. Queste usanze arricchiscono il patrimonio culturale immateriale del Comune.

Contesto infrastrutturale

Scheggino, per la sua collocazione di area interna montana, dispone di infrastrutture limitate ma essenziali. Il territorio è attraversato principalmente dalla viabilità ordinaria: la strada provinciale della Valnerina collega il paese ai centri maggiori (in circa 15 km si raggiunge Spoleto, principale polo di servizi). Non sono presenti sul territorio comunale stazioni ferroviarie attive: dal 1926 al 1968 Scheggino fu servita dalla storica Ferrovia Spoleto-Norcia, con una stazione condivisa con Sant'Anatolia di Narco. Dopo la soppressione della linea, il tracciato ferroviario è stato riconvertito in una **pista ciclabile** e percorso pedonale di elevato interesse turistico e sportivo. Le vie di comunicazione su gomma sono quindi cruciali: il comune è connesso alla Strada Statale 685 "Tre Valli Umbre" e alla SS209 "Valnerina" nelle vicinanze, che permettono l'accesso verso Terni e Norcia. La **mobilità interna** avviene su strade comunali di montagna; ciò, unito alla conformazione

orografica, comporta tempi di percorrenza elevati per raggiungere servizi sovracomunali (ospedali, stazioni ferroviarie, ecc.). In termini di infrastrutture digitali, il territorio – pur migliorando negli ultimi anni – soffre ancora parzialmente del *digital divide*: la copertura della banda larga e telefonia mobile risulta disomogenea nelle frazioni più isolate. Questa carenza infrastrutturale rappresenta una sfida per la piena competitività e inclusione digitale della popolazione locale.

Contesto demografico

La popolazione residente nel Comune di Scheggino è di piccola dimensione e negli ultimi decenni ha mostrato un andamento altalenante ma con tendenza alla diminuzione. Come evidenziato dai dati ISTAT, dal 2001 al 2011 il numero di abitanti si è mantenuto generalmente sopra quota 450, con un picco di **488 abitanti** raggiunto nel 2009. Successivamente si è assistito a un calo graduale: al 31 dicembre 2024 la popolazione residente è scesa a **428 abitanti**, il valore più basso registrato nell'ultimo ventennio. La **densità demografica** è di circa 12 ab./km², indice della natura rurale e poco popolata del territorio.

Un dato preoccupante riguarda la **natalità**: negli ultimi anni il numero di nascite annue è risultato molto basso, fino a sfiorare lo zero. In particolare, il 2023 ha visto **natalità pressoché azzerata**, a fronte di un numero di decessi decisamente superiore. Ne consegue un saldo naturale negativo cronico, solo parzialmente compensato dal movimento migratorio. La popolazione residente risulta in media molto anziana: l'**indice di vecchiaia** – rapporto percentuale tra over 65 e giovani fino a 14 anni – ha raggiunto nel 2024 il valore di **315,4** (cioè, oltre 315 anziani ogni 100 giovani), segnalando un marcato squilibrio generazionale. Anche l'**indice di dipendenza strutturale** è elevato, attestandosi a **59,3** nel 2024, il che implica che vi sono circa 59 individui non in età attiva ogni 100 persone in età lavorativa. La struttura per età indica dunque un forte invecchiamento, con pochi giovani e molti anziani, fenomeno tipico dei piccoli borghi appenninici.

Un elemento che attenua parzialmente lo spopolamento è l'immigrazione di popolazione straniera. Al 1° gennaio 2024 gli stranieri residenti sono **41**, pari al **9,4%** della popolazione. Questo segmento, sebbene numericamente esiguo, contribuisce al mantenimento demografico. Le comunità di origine più rappresentate sono quelle provenienti dallo **Sri Lanka** (circa 22% degli stranieri), dalla **Romania** (19-20%) e dall'**Albania** (circa 15%). Seguono gruppi minori da altri Paesi europei (Ucraina, Bulgaria) e americani. L'età degli stranieri risulta eterogenea, con una concentrazione nella fascia 40-49 anni ma anche una presenza non trascurabile di ultrasessantacinquenni, segno che l'immigrazione non è composta solo da giovani lavoratori ma anche da ricongiungimenti familiari e persone stabilitesi da lungo tempo. L'apporto degli stranieri ha lievemente ringiovanito la popolazione e offre un contributo alla forza lavoro locale, pur non invertendo il trend di declino demografico.

La tabella seguente mostra l'andamento demografico della popolazione residente a Scheggino dal 2001 al 2023, con i dati al 31 dicembre di ogni anno:

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione %	Numero famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dicembre	453	–	–	–	–
2002	31 dicembre	447	-6	-1,32%	–	–
2003	31 dicembre	457	+10	+2,24%	216	2,12

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione %	Numero famiglie	Media componenti per famiglia
2004	31 dicembre	460	+3	+0,66%	213	2,16
2005	31 dicembre	469	+9	+1,96%	225	2,08
2006	31 dicembre	466	-3	-0,64%	225	2,07
2007	31 dicembre	471	+5	+1,07%	227	2,07
2008	31 dicembre	481	+10	+2,12%	234	2,06
2009	31 dicembre	488	+7	+1,46%	240	2,03
2010	31 dicembre	484	-4	-0,82%	237	2,04
2011[1]	8 ottobre	481	-3	-0,62%	233	2,06
2011[2]	9 ottobre	481	0	0,00%	–	–
2011[3]	31 dicembre	483	-1	-0,21%	235	2,06
2012	31 dicembre	483	0	0,00%	233	2,07
2013	31 dicembre	486	+3	+0,62%	233	2,09
2014	31 dicembre	474	-12	-2,47%	231	2,05
2015	31 dicembre	461	-13	-2,74%	238	1,94
2016	31 dicembre	449	-12	-2,60%	231	1,94
2017	31 dicembre	452	+3	+0,67%	232	1,95
2018*	31 dicembre	461	+9	+1,99%	229	2,01
2019*	31 dicembre	462	+1	+0,22%	232	1,99
2020*	31 dicembre	463	+1	+0,22%	235	1,97
2021*	31 dicembre	451	-12	-2,59%	231	1,95
2022*	31 dicembre	446	-5	-1,11%	232	1,92
2023*	31 dicembre	435	-11	-2,47%	235	1,85
2024	31 dicembre	428	-7	-1.60%		

[1] Popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011 (giorno precedente il censimento 2011) – [2] Popolazione censita il 9 ottobre 2011 (Censimento Istat 2011) – [3] Variazione rispetto al 31/12/2010. * Dal 2018 i dati tengono conto dei risultati del **censimento permanente** della popolazione (rilevazione annuale, dati post-censimento). Dalla tabella si nota come, dopo il **Censimento 2011** (che registrò 481 residenti coincidenti con l'anagrafe), la popolazione di Scheggino abbia iniziato un lento declino. Particolarmente significativo è il calo medio di unità familiari e il decremento della **dimensione media della famiglia**, passata da oltre 2 componenti per nucleo nei primi anni 2000 a soli **1,85 componenti per famiglia nel 2023**. Ciò evidenzia l'aumento di famiglie unipersonali (anziani soli) e la riduzione di nuclei con bambini. Tale struttura demografica comporta implicazioni rilevanti per i servizi socio-assistenziali: aumenta la domanda di assistenza per la terza età, mentre si riduce quella per scuole e servizi per l'infanzia, con il rischio di **spopolamento** in mancanza di ricambio generazionale.

Analisi di contesto economico

Livello regionale: La pandemia da *Covid-19*, sin dal 2020, ha duramente colpito l'economia umbra, in particolare il settore turistico, con una forte contrazione dei flussi. I dati regionali evidenziano nel 2020 un calo drastico rispetto al 2019: **-53,1%** di arrivi e **-48,4%** di presenze turistiche in Umbria. Le misure di lockdown e la quasi assenza di turismo internazionale hanno inciso in maniera significativa. Nel biennio seguente si è assistito a una netta ripresa: il 2022, rispetto al 2021 (e ancor più rispetto al 2020), ha mostrato un consistente *rimbalzo* dei flussi turistici, favorito dalle riaperture post-pandemiche e dalla revoca delle restrizioni ai viaggi. In termini percentuali, il 2022 ha registrato in Umbria un marcato aumento sia di arrivi che di presenze, avvicinandosi ai livelli pre-pandemici. Anche l'anno **2023** conferma il trend positivo: i dati disponibili relativi al periodo gennaio-settembre 2023 indicano un ulteriore incremento dei flussi turistici rispetto all'anno precedente. Complessivamente, l'Umbria è tornata ad essere attrattiva sia per il turismo nazionale che per quello internazionale, in particolare proveniente da Germania, Paesi Bassi e Francia. Per rafforzare la promozione turistica, la Regione Umbria nel 2023 ha adottato il nuovo brand *"Umbria Cuore Verde d'Italia"*, investendo su un marchio ombrello riconoscibile per comunicare le eccellenze umbre sui mercati nazionali ed esteri.

Oltre al turismo, il contesto economico regionale mostra segnali di ripresa in altri settori nel 2023, ma in un quadro ancora incerto: agricoltura e industria hanno risentito dell'aumento dei costi energetici nel 2022, mentre il terziario ha beneficiato del recupero del turismo e dei servizi. L'Umbria rimane comunque una regione a vocazione mista, dove le PMI (piccole e medie imprese) costituiscono l'ossatura del tessuto produttivo.

Livello comunale: Il Comune di Scheggino presenta caratteristiche socio-economiche tipiche delle piccole realtà montane della Valnerina, con un'economia locale basata su agricoltura di nicchia, allevamento, sfruttamento sostenibile delle risorse boschive e un crescente orientamento al turismo esperienziale. Negli ultimi anni il settore turistico ha assunto un ruolo rilevante per l'economia locale. Pur con numeri assoluti modesti, i flussi turistici a Scheggino sono in aumento: secondo i dati regionali (Statistica Umbria), nel 2021 si sono registrati circa **2.000 arrivi** e **5.000 presenze** turistici complessivi sul territorio comunale (considerando sia turisti italiani che stranieri). Il 2022 ha visto un ulteriore incremento, stimabile in circa +30% rispetto all'anno precedente, grazie al ritorno dei visitatori e alla ripresa di eventi come il *Diamante Nero*. I primi dati parziali del 2023 confermano la tendenza di crescita. La **permanenza media** dei turisti a Scheggino è di circa 2,0-2,5 giorni, in linea con quella di altre località umbre non urbane, segno che il borgo è spesso meta di soggiorni brevi o tappe di itinerari più ampi.

Per quanto riguarda l'**offerta turistica**, Scheggino dispone di alcune strutture ricettive extra-alberghiere di piccole dimensioni: agriturismi, affittacamere e case vacanza, oltre a un campeggio con bungalow presso Valcasana. L'**indice di utilizzo medio (IUM)** delle strutture ricettive è in crescita dopo la pandemia, ma resta inferiore alla media provinciale, indicando potenzialità non del tutto espresse in termini di occupazione dei posti letto. Va evidenziato che Scheggino, come **comune montano** della Valnerina, soffre la carenza di servizi e infrastrutture tipica delle aree interne: la base economica locale è debole e fortemente dipendente dall'esterno.

Il tessuto imprenditoriale conta poche imprese (micro-imprese spesso a conduzione familiare). Le attività economiche si concentrano in alcuni ambiti: **agricoltura e silvicoltura** (piccole aziende agricole, tartuficoltura, allevamento ovino e itticoltura – ad esempio l'allevamento di trote a

Valcasana), **trasformazione alimentare** (presenza storica dell'industria del tartufo con il marchio Urbani), **edilizia** (imprese artigiane impegnate soprattutto nella manutenzione e ricostruzione post-sisma) e **servizi turistici e ricettivi** (ristoranti tipici, attività di rafting e outdoor, accoglienza diffusa). Non vi sono insediamenti industriali di rilievo né grandi strutture commerciali sul territorio comunale. Il **reddito medio** pro capite risulta inferiore alla media regionale, riflettendo un'economia a basso valore aggiunto e i redditi prevalentemente da pensione di buona parte della popolazione.

Negli ultimi anni il Comune, in collaborazione con enti sovracomunali, ha cercato di valorizzare le proprie eccellenze per stimolare lo sviluppo locale: il tartufo nero, la filiera agroalimentare, il patrimonio ambientale (anche attraverso progetti come il parco avventura *Activo Park*, uno dei maggiori parchi avventura dell'Umbria, che attira famiglie e gruppi sportivi) e il recupero del borgo storico a fini turistico-culturali. Permangono tuttavia criticità legate alla **perifericità** di Scheggino: la distanza dai principali centri urbani e l'assenza di economie di scala rendono necessario un approccio integrato di area vasta (ad esempio nell'ambito della Strategia Nazionale per le Aree Interne) per garantire servizi alla cittadinanza e opportunità occupazionali. Scheggino rientra infatti nell'Area Interna "Valnerina" oggetto di interventi strategici per contrastare spopolamento e declino economico. Inoltre, il Comune è stato duramente colpito da eventi sismici: in particolare il terremoto del 2016 che ha interessato il Centro Italia, tanto che Scheggino è ricompreso nel cosiddetto *cratere sismico* della ricostruzione. Ciò ha inciso sull'economia locale, causando danni al patrimonio edilizio e produttivo ma attivando al contempo il comparto edile per la ricostruzione.

In sintesi, il contesto economico-sociale di Scheggino riflette le fragilità e i punti di forza delle piccole comunità appenniniche: da un lato uno **svantaggio strutturale** (isolamento, popolazione anziana, poche attività produttive), dall'altro **risorse uniche** (ambiente, cultura, tipicità) su cui costruire strategie di sviluppo sostenibile per il futuro.

Contesto ambientale e rischi del territorio

Il territorio di Scheggino si distingue per un ambiente in gran parte incontaminato e di elevato valore naturalistico. L'aria è pulita e la qualità dell'ambiente è generalmente buona, grazie all'assenza di fonti inquinanti significative (non vi sono industrie né traffico intenso). Le acque del fiume Nera e dei torrenti locali presentano condizioni chimico-fisiche di qualità elevata; il fiume in particolare è popolato da specie ittiche sensibili (trota fario) che testimoniano una buona qualità ambientale. L'**ARPA Umbria** effettua monitoraggi periodici nel comprensorio della Valnerina, riscontrando in genere il rispetto degli standard ambientali per quanto riguarda la qualità dell'aria e delle acque superficiali.

Dal punto di vista **climatico**, Scheggino rientra nella zona climatica *D* (grado giorno 2076), con inverni relativamente freddi ed estati miti. Le precipitazioni sono distribuite durante l'anno, con piogge più abbondanti in autunno e primavera. Il regime pluviometrico, unito alla morfologia montuosa, comporta la necessità di attenzione verso il dissesto idrogeologico. Il territorio comunale, infatti, è soggetto ai **rischi ambientali** tipici delle aree appenniniche: rischio sismico elevato, rischio di frane e rischio idrogeologico lungo l'asta fluviale.

- **Rischio sismico:** Scheggino è classificato in zona sismica **1**, corrispondente al livello di pericolosità sismica più alto. L'alta sismicità dell'area è confermata dalla storia recente: il Comune ha subito gli effetti di eventi sismici importanti (1997, 2016) che hanno causato danni. La presenza in zona 1 comporta che tutte le costruzioni e le pianificazioni debbano

tenere conto di stringenti criteri antisismici. È attivo un sistema di Protezione Civile locale, integrato con quello regionale, per la gestione delle emergenze sismiche.

- **Rischio idrogeologico:** Il corso del fiume Nera, pur generalmente regolato, può rappresentare un fattore di rischio in caso di eventi meteorologici estremi. Alcune aree pianeggianti prossime all'alveo sono classificate a rischio **esondazione** (fasce di ritorno 200 anni) nei piani di assetto idrogeologico. Interventi di manutenzione degli argini e dei fossi vengono effettuati regolarmente per prevenire allagamenti dei terreni agricoli e della viabilità. Inoltre, i versanti collinari presentano zone a **rischio frana**: dopo le piogge intense si sono registrati in passato smottamenti e caduta massi in prossimità delle strade rurali. Il Comune collabora con la Regione e l'Autorità di bacino distrettuale per il monitoraggio e la mitigazione di tali rischi, ad esempio tramite consolidamenti di scarpate e reti paramassi ove necessario.
- **Rischio incendi boschivi:** Data l'estensione dei boschi, nei mesi estivi esiste la possibilità di incendi nella vegetazione, favorito da siccità e alte temperature. Scheggino rientra nelle zone a pericolosità media per incendi boschivi secondo il catasto regionale. È attivo un piano AIB (antincendio boschivo) con squadre locali di volontari e interventi di prevenzione (vigilanza, pulizia del sottobosco in prossimità delle aree abitate).

In generale, la *vulnerabilità ambientale* del territorio di Scheggino è mitigata dall'attenzione alla tutela paesaggistica e dalla bassa pressione antropica. Il Comune ricade in parte nell'area protetta del **Parco Nazionale dei Monti Sibillini** (per alcune zone montane orientali) e confina a sud con il **Parco Regionale del Fiume Nera**: questi vincoli garantiscono la conservazione degli habitat naturali. Inoltre, alcuni siti nel territorio comunale sono inclusi nella Rete Natura 2000 come SIC/ZSC (Siti di Interesse Comunitario) per la presenza di specie e habitat di interesse conservazionistico (ad esempio habitat fluviali e boschi di leccio). L'ente comunale, di concerto con gli enti gestori delle aree protette, promuove politiche di sostenibilità ambientale e di prevenzione dei rischi (piani di emergenza comunale, regolamenti edilizi improntati alla bioedilizia, ecc.).

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO,
PERFORMANCE E
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

SOTTO SEZIONE A – VALORE PUBBLICO

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

In realtà tale tema avrebbe dovuto essere alla base del sistema della performance che da anni tutte le pubbliche amministrazioni devono adottare. Le linee guida approvate nel 2017 dalla Funzione Pubblica in materia di Piano della Performance e Sistema di valutazione della Performance[1], indicano il valore pubblico quale fine ultimo di ogni organizzazione amministrativa. Tale valore consiste nel migliorare il livello di **benessere sociale** ed **economico** degli utenti e degli stakeholder. Per raggiungere tale fine ogni amministrazione deve programmare, misurare e valutare la propria azione, in modo da utilizzare le risorse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia). Quindi ogni Amministrazione deve valutare se stessa ed essere valutata soprattutto in base alla capacità di incidere, in senso positivo, sul contesto economico-sociale. Agli indicatori di efficienza ed efficacia, spesso utili ma talvolta troppo autoreferenziali, devono affiancarsi **indicatori di impatto** (outcome), che seppur complessi e di non sempre facile attuazione nel sistema pubblico, devono sempre di più diventare il riferimento ultimo per la programmazione di medio-lungo periodo, che orienta attività e progetti, prefigurando i risultati attesi.

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

Anche il PNA 2022 affronta il tema del Valore pubblico, evidenziando come si tratti di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili, ma comprensivo anche di quelli socio-economici; nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.
Per quanto concerne gli Enti locali, la legislazione in materia contabile-finanziaria prevede l'adozione di una serie di strumenti di pianificazione e programmazione, che, almeno secondo le intenzioni del legislatore, dovrebbero costituire l'ambito ottimale dove sviluppare l'approccio al Valore pubblico, orientando in tal senso l'organizzazione e l'azione dell'Amministrazione. A partire dalle Linee Programmatiche di Mandato, dal Documento Unico di programmazione (DUP), dal Bilancio di Previsione, sono definite, con un dettaglio progressivamente maggiore, le scelte strategiche ed operative che danno forma alla Visione degli amministratori ponendosi alla base delle politiche pubbliche volte a migliorare il benessere collettivo.
In materia di programmazione finanziaria importanti novità sono state introdotte dal Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 25 luglio 2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 181 del 04/08/2023. Il DM ha introdotto significative modifiche al principio applicato 4/1 allegato al D.Lgs. n. 118/2011 che disciplinano le nuove modalità e step che gli Enti Locali sono tenuti a rispettare affinché il bilancio di previsione possa essere approvato entro il termine del 31 dicembre previsto dal vigente TUEL.

Sempre a proposito di Valore Pubblico, le amministrazioni pubbliche, a seguito della novella introdotta dal d.lgs. 13/12/2023 n. 222, sono tenute a definire anche degli obiettivi di **inclusione e accessibilità delle persone con disabilità**. Lo scopo è quello di definire un obiettivo e delle azioni concrete con cui perseguirlo, tali da garantire l'accesso da parte dell'utenza ai servizi offerti dall'amministrazione e, di conseguenza, incrementare il benessere della comunità.
In questo contesto, è previsto che nel valutare la performance individuale ed organizzativa delle PA si deve tener conto del raggiungimento o meno degli obiettivi per l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità.

In linea con tale contesto, sono state identificate le seguenti dimensioni del Valore Pubblico, fondamentali per favorire lo sviluppo socio-economico della comunità locale e la transizione dell'Ente:

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

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

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

STRUMENTO DI PROGRAMMAZIONE	ATTO DI ADOZIONE
LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO	Delibera di Consiglio Comunale n. 35 del 08.10.2020
DUP 2025-2027	Delibera di Consiglio Comunale n. 37 del 19.12.2024
BILANCIO DI PREVISIONE 2025-2027	Delibera di Consiglio Comunale n. 38 del 19.12.2024
RENDICONTO DI GESTIONE 2023	Delibera di Consiglio Comunale n. 09 del 23.04.2024

Al fine di individuare gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo dell'ente si riportano le **LINEE PROGRAMMATICHE DEL MANDATO Elettorale del Comune di Scheggino 2020 – 2025 approvate con D. C. C. n. 35, dell'08.10.2020.**

LINEE PROGRAMMATICHE

DEL MANDATO ELETTORALE 2020 - 2025

IL PERCHE' DEL NOSTRO IMPEGNO

La lista civica "Uniti per Scheggino" intende proseguire nel solco dell'esperienza maturata nel corso degli ultimi sei anni di consiliatura, ponendosi come finalità principale quella di migliorare la qualità della via della popolazione, di creare nuove opportunità di sviluppo, di rendere sempre migliore e più vivibile il contesto territoriale, i nostri borghi, il capoluogo ma anche le frazioni e di esaltare le bellezze del luogo, da quelle naturalistiche e paesaggistiche a quelle storiche, alle tradizioni culturali che mantengono unita e coesa la nostra comunità.

PARTECIPAZIONE E CONDIVISIONE

Gli obbiettivi che la nostra lista si pone non avrebbero forza né valore se non fossero condivisi dalla popolazione, che intendiamo coinvolgere e rendere protagonista delle scelte e delle problematiche che riguardano il territorio, con incontri e momenti di partecipazione, rivolti sia ai singoli cittadini che alle numerose associazioni presenti nel nostro contesto sociale, associazioni che hanno dimostrato in questi anni tutta la loro dinamicità, propositività e vivacità nel condividere e realizzare insieme tanti progetti, da quelli sociali che hanno riguardato il sostegno alle famiglie ed ai bambini nel tempo extrascolastico con attività ludiche e di aiuto compiti, a quelle culturali e ricreative che hanno contribuito a mantenere vive le nostre tradizioni; realtà preziose che intendiamo sostenere e promuovere perché rappresentano l'asse fondamentale della nostra comunità, pensiamo alle

Festa delle donne, rievocativa dell'evento storico del 23 luglio 1522,alla mostra mercato del Diamante Nero, all'esperienza de La Quarta di Scheggino.

MIGLIORARE L'OFFERTA DI SERVIZI SUL TERRITORIO

Nei prossimi anni cercheremo di migliorare e rendere più efficienti i servizi esistenti al fine di migliorare la qualità della vita dei residenti e per rendere più attrattivo il territorio, lavorando per allontanare il rischio sempre esistente dello spopolamento del nostro borgo che sconta ancora la carenza di infrastrutture e collegamenti. Negli anni passati abbiamo profuso un considerevole impegno su questo punto e continueremo a farlo cercando di implementare i servizi presenti: da quelli sociali a quelli sanitari con la creazione di un polo poliambulatoriale, ai trasporti, ai servizi sportivi e ricreativi, alla scuola con la costruzione del nuovo asilo nido comunale.

In continuità con quanto fatto nel corso di questi anni saremo vigili per continuare a reperire ogni forma di contributo e finanziamento possibile per rendere il Comune di Scheggino protagonista, insieme agli altri Comuni della Valnerina, nel perseguire lince di sviluppo economico e territoriale a partire proprio dai servizi essenziali.

Siamo una piccola comunità e abbiamo il dovere di occuparci di tutti, garantendo il benessere e la coesione sociale: per questo dedicheremo un'attenzione particolare ai servizi sociali per andare incontro alle esigenze delle nostre famiglie, dei nostri bambini e dei nostri anziani.

SALVAGUARDARE E VALORIZZARE IL NOSTRO PATRIMONIO PUBBLICO

Il nostro patrimonio pubblico è un bene comune primario, come lo sono l'acqua e l'aria, e come tale necessita di tutte le attenzioni per garantire la tutela, la durevolezza e la fruizione anche delle generazioni future.

Durante questi anni come lista civica "Uniti per Scheggino" ci siamo impegnati nel reperire risorse, pubbliche e private, per cercare di conservare e migliorare lo stato delle opere pubbliche del territorio attraverso la partecipazione a bandi di gara regionali, nazionali ed europei che hanno spesso premiato il nostro impegno consentendoci di programmare ed iniziare molti lavori sul nostro territorio.

Tutti gli obiettivi che ci siamo posti negli anni passati hanno trovato una risposta, sono stati realizzati o sono in itinere, ma soprattutto sono stati tutti interamente finanziati con risorse provenienti da altri Enti. Ciò rappresenta davvero motivo di grande soddisfazione per la lista civica che ha guidato Scheggino in questi ultimi anni, perché è stato eseguito un lavoro serio, scrupoloso anche per tenere sotto controllo il bilancio comunale, affinché fosse sempre più rispondente alle esigenze che si presentavano, con elementi di certezza e trasparenza.

Siamo riusciti a trovare delle risorse economiche che ci hanno consentito di programmare od iniziare i lavori di ristrutturazione dell'edificio che ospita I'ASL ed altri servizi, dei locali dell'ex asilo di Ceselli, gli interventi di manutenzione straordinaria della strada e del ponte in Loc. Osteria di Ceselli, la strada Ceselli Pontuglia, alcune pareti rocciose a rischio frana, abbiamo iniziato la ristrutturazione della sala polivalente in Scheggino, ripristinato la pavimentazione della strada di San Valentino e di

Scheggino capoluogo; gli interventi sulle mura urbiche di Scheggino e sulla Tore civica proseguono spediti, a breve inizieranno i lavori sulle mura e sull'Arco nella frazione Civitella, Verranno effettuati dei lavori sui muretti della Fiumarella nel capoluogo, abbiamo iniziato la sistemazione degli spogliatoi del campo di calcetto di Ceselli e molti progetti di dimensione intercomunale, come ad esempio il progetto Valnerina bike sharing ed il progetto di manutenzione straordinaria con interventi di adeguamento e potenziamento dell'illuminazione pubblica.

Nei prossimi cinque anni dobbiamo portare avanti questi progetti, vigilando sulla loro puntuale attuazione e realizzazione. Ci impegneremo a trovare nuove opportunità di contributo e finanziamento per restituire alla comunità tutto il bellissimo patrimonio di opere pubbliche che le appartiene.

PROMUOVERE L'OFFERTA TURISTICA

La vocazione turistica del nostro territorio è una vocazione naturale che va assolutamente sostenuta e sviluppata in ogni occasione, creando opportunità di promozione dei bellissimi luoghi che caratterizzano i nostri borghi e il paesaggio circostante. Molte energie e molto impegno è stato profuso in questi anni nella creazione di eventi, di rilievo anche nazionale, che hanno acceso un faro sul borgo di Scheggino, mettendolo al centro dell'attenzione dei media nazionali e locali. Molte ed importanti le iniziative di esaltazione delle migliori tradizioni eno-gastronomiche locali, che rappresentano delle vere e proprie eccellenze di questo territorio. Ci impegneremo ancora di più, se possibile, per cercare di rendere attrattivo il territorio migliorando l'offerta di servizi sportivi, dal trekking, al rafting, al ciclismo, al tennis (a quest'ultimo in particolare l'amministrazione comunale ha dedicato molto impegno, creando le condizioni per ospitare un circolo del tennis molto apprezzato e frequentato),al nuoto. Un capitolo a sé merita il parco avventura di Scheggino, che in questi anni ha raggiunto picchi di presenze e di gradimento, rappresentando un importante volano per le attività ristorative e dell'accoglienza locali. La nuova Amministrazione Comunale sarà impegnata nel promuovere un bando per la riqualificazione e tematizzazione del parco, prendendo ad esempio le migliori esperienze che abbiamo in Italia in materia di parchi.

Una grande attenzione meritano sicuramente gli operatori economici del territorio, a partire dai settori dell'accoglienza, della ricettività e della ristorazione, che in questi anni hanno saputo crescere in competenza e professionalità, riuscendo a diversificare la propria offerta, sempre nel segno della qualità e del rispetto della nostra migliore tradizione locale. In questi anni anche il Comune si è molto impegnato anche nella promozione del territorio sui media e attraverso i social, per cercare di percorrere ogni strada utile per far conoscere il nostro territorio. Dobbiamo proseguire su questa strada, utilizzare ogni strumento per rendere visibile ed accogliente Scheggino e le Frazioni, le tante bellezze e peculiarità, invitare visitatori e turisti a fare un'esperienza di vita totalmente calata sul territorio, assaporandone tutte le caratteristiche e tipicità, secondo i nuovi modelli di sviluppo turistico.

LA CULTURA:LA NOSTRA PASSIONE-

Siamo consapevoli che non si possa crescere come comunità, se non si fa memoria della propria storia, anche locale, delle proprie radici e se non attribuisce alla cultura un ruolo fondamentale della vita sociale. In questi anni ci siamo adoperati per individuare un luogo da destinare alle tante proposte di mostre ed incontri culturali, investendo anche delle risorse nei locali della Parrocchia,

rinominati "Spazio Arte Valcasana", che hanno avuto molto successo, soprattutto in ragione delle prestigiose Mostre ospitate, che ha visto il borgo di Scheggino protagonista accanto ad altri importanti centri culturali come Montefalco, Trevi e Spoleto. Oggi i locali sono nella disponibilità del Comune di Scheggino, sono stati dotati di un ingresso autonomo e di sistemi di allarme e rappresentano già un punto di riferimento per i vari appuntamenti culturali.

Molti gli eventi curati dall'Amministrazione comunale, a partire dalla musica, anche grazie alla collaborazione delle associazioni, alcuni anche di rilevanza nazionale, a quale hanno partecipato grandi nomi del panorama musicale italiano. Grandissimo successo hanno avuto gli altri concerti organizzati nel borgo di Scheggino che hanno allietato le serate del capoluogo, richiamando migliaia di presenze.

Molte le iniziative enogastronomiche, a partire dalla sempre più accreditata manifestazione de Il Diamante Nero di Scheggino, la mostra di prodotti tipici locali dedicata al tartufo nero, che ogni anno si arricchisce di tanti appuntamenti artistici e di intrattenimento.

Una particolare attenzione è stata data alla rievocazione storica della Festa della donna del 23 luglio, sempre più ricca di particolari e di appuntamenti, tra cui, recentemente, il Premio Scheggino Donna, dedicato a figure femminili della nostra contemporaneità che si sono distinte nelle varie discipline, un evento nato con la collaborazione della Fondazione Marisa Bellisario. Tutte le iniziative sono state interamente finanziate attraverso il reperimento di risorse pubbliche e private, senza gravare sul bilancio comunale. L'appuntamento con la storia ha visto il coinvolgimento e la partecipazione attiva di gran parte della popolazione, che ha curato il corteo storico e la rappresentazione serale con molta generosità.

Tutte queste esperienze non devono andare perdute! La prossima Amministrazione si impegnerà a valorizzare ancor di più a non disperdere le tante esperienze positive maturate, a consolidare i vari appuntamenti, quali il Jazz di fine estate, il Diamante Nero a primavera, la Festa delle donne nel mese di Luglio e anche le varie attività che si sono tenute durante il periodo natalizio, grazie al volontariato di tante persone particolarmente legate al territorio e amanti delle sue tradizioni.

AMBIENTE E TERRITORIO

L'avvio del progetto della Strategia per I 'Area Interna Valnerina "/4 comunità una sola idea "riguarderà I'intero territorio della Valnerina, con potenzialità per milioni di euro. La lista civica "Uniti per Scheggino" si impegnerà affinché questo importante progetto, trovi concretezza e realizzazione. I servizi materiali ed immateriali, le infrastrutture e le tecnologie messe in campo con questa strategica idea progettuale dovranno dotare Scheggino di servizi ed opportunità sempre più all'avanguardia, con migliori collegamenti e rapporti di collaborazione con i territori limitrofi, oltre che con tutte le Istituzioni.

Importanti passi in avanti sono stati fatti anche grazie al progetto di infrastrutturazione digitale che consentirà la connessione veloce ad internet su tuto il territorio comunale, di fondamentale importanza per le famiglie e per le imprese del territorio che vogliano essere minimamente competitive e al passo con i tempi.

Nel corso di questi ultimi anni abbiamo vissuto varie situazioni di emergenza, dal terremoto alla più recente e non ancora conclusa pandemia. Forte della spinta delle leggi in materia, è stato istituito il Gruppo comunale di Protezione Civile al fine di mettere in pratica tutte le iniziative e i sistemi necessari per cercare di superare le emergenze di ogni tipo con prontezza e coordinamento.

Un gruppo comunale di Protezione civile capace di intervenire in caso di necessità che potrà essere utilizzato anche in occasione di manifestazioni, sportive e non, sagre paesane, cerimonie funebri, ricerca di persone scomparse e in ogni altra occasione dove viene richiesto l'intervento in ausilio degli Organi di Soccorso e di Vigilanza a fini logistici o di viabilità.

Il decoro urbano, l'igiene pubblica, la pulizia delle strade e delle vie pubbliche, la cura del verde saranno le note costanti del prossimo governo comunale.

La prossima Amministrazione si impegnerà a migliorare ed implementare la raccolta differenziata dei rifiuti ed elaborare un progetto che veda finalmente partire un progetto di raccolta differenziata porta a porta che partirà dal capoluogo fino ad espandersi alle frazioni.

A differenza della raccolta differenziata tradizionale, quella porta a porta si basa sulla sostituzione dei cassonetti pubblici presenti in strada con, appunto, la raccolta domiciliare, secondo un calendario stabilito dall'amministrazione comunale. Tutte le esperienze di raccolta differenziata porta a porta attivate in passato e attive tutt'ora ci dicono che il funzionamento di questo sistema è direttamente connesso alla coscienza civica dei cittadini, che devono impegnarsi sempre più nella separazione dei rifiuti.

Insieme si può migliorare l'igiene, l'ambiente dei nostri borghi e quindi il decoro urbano, la salute dei cittadini e il lavoro delle persone che quotidianamente vi operano. L'assenza di contenitori in strada, con molto spesso sacchetti di rifiuti adagiati sul manto stradale e sul marciapiedi, e un vantaggio in termini di decoro urbano, oltre che per la salubrità dell'aria respirata.

SOTTO SEZIONE B – PERFORMANCE

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

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

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

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

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

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

È necessario, inoltre, tenere in considerazione lo stretto rapporto che intercorre tra Piano della Performance e Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT). Il D.LGS. 97/2016, con l'introduzione del comma 8-bis all'art. 1 della legge 190/2012, affida all'OIV il compito di verificare, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e trasparenza.

In materia di performance deve essere tenuta in considerazione la Circolare del Ministro della Pubblica funzione del 28 novembre 2023 "nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale", nonché la recente circolare n. 36 del 08/11/2024 della Ragioneria Generale dello Stato che è intervenuta nuovamente in materia. In particolare la

Ragioneria Generale dello Stato si è focalizzata sulla riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni (PA), con l'obiettivo di rispettare gli standard europei e raggiungere specifici target entro il 2025 e 2026. Il riferimento normativo principale è il decreto legislativo n. 231 del 2002, che recepisce la direttiva europea contro i ritardi nei pagamenti nelle transazioni commerciali.

Il documento chiarisce la nozione di "transazione commerciale" applicabile ai contratti tra imprese e PA per la fornitura di beni o servizi, basandosi sulla direttiva 2011/7/UE. Sono considerati commerciali i contratti che comportano la consegna di merci o la prestazione di servizi, inclusi appalti pubblici e canoni di locazione. La circolare estende questa nozione anche alle transazioni tra PA e lavoratori autonomi, in base alla legge n. 81 del 2017.

Ogni transazione commerciale con la PA richiede l'emissione di una fattura elettronica, registrata sulla Piattaforma dei Crediti Commerciali (PCC). La circolare specifica i criteri per identificare le fatture commerciali, escludendo i trasferimenti di risorse senza prestazione di servizi. Inoltre, chiarisce che le PA devono monitorare attentamente queste fatture, per evitare ritardi nei pagamenti e assicurare il rispetto dei termini normativi.

La direttiva 2011/7/UE stabilisce che le PA devono pagare entro 30 giorni dalla ricezione della fattura, estendibili a 60 giorni per alcuni enti pubblici, come quelli sanitari. L'articolo 4 del decreto legislativo n. 231 del 2002 permette eccezioni ai termini di pagamento, solo se giustificate dalla natura specifica del contratto e con prova scritta. La circolare richiede alle PA di rispettare scrupolosamente questi limiti per evitare sanzioni.

Per garantire la conformità, gli organi di controllo delle PA devono verificare il corretto rispetto delle scadenze di pagamento, prestando attenzione ai termini imposti (30 o 60 giorni). Devono inoltre assicurarsi che eventuali proroghe siano giustificate e documentate. La circolare conclude ribadendo l'importanza della trasparenza e dell'accuratezza nei pagamenti, richiamando la necessità di verifiche costanti per il rispetto dei termini normativi.

Il Piano Performance dell'anno 2024 ha tenuto in considerazione quanto previsto dal Decreto Legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito in Legge n. 41/2023 e in particolare dall'art. 4 bis[3] ai sensi del quale tutte le PA adottano misure organizzative in materia d riduzione dei tempi di pagamento, individuando specifici obiettivi e collegando il raggiungimento di tali obiettivi al riconoscimento della retribuzione di risultato. In riferimento a tale decreto, che costituisce una riforma abilitante del PNRR, è stata adottata la **Circolare nr. 1 del Ministero economia e finanze – RGS del 03.01.2024** in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni. Tale circolare

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

definisce le modalità operative per l'implementazione della normativa citata, prevedendo esplicitamente che vengano integrate (oltre ai contratti di lavoro) le schede di programmazione degli obiettivi dei responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e responsabili di struttura, prevedendo specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa, avente un peso non inferiore al 30%. La stessa circolare prevede il ruolo fondamentale dell'Organo di Revisione contabile nella verifica della corretta attuazione di tale normazione.

Tale obiettivo afferente alla riduzione dei tempi di pagamento, verrà preso in considerazione anche nell'annualità 2025 (vedi **ALLEGATO II) - OBIETTIVI DI PERFORMANCE**).

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA

Nella predisposizione degli Obiettivi del triennio 2025-2027 si è cercato di sviluppare un approccio coerente con i criteri richiesti dal modello di "PIAO Tipo" adottato con Decreto della Funzione Pubblica del 30 giugno 2022 nr. 132, in ossequio al vigente Regolamento per la valutazione della performance, approvato con deliberazione di giunta comunale n. 26 del 2013
Altro aspetto che è stato tenuto in considerazione nella predisposizione degli obiettivi di performance 2025-2027 è stato il ruolo dell'Ente quale soggetto attuatore di interventi finanziati da risorse PNRR e PNC., E' stato altresì individuato uno specifico obiettivo legato al rispetto dei tempi di pagamento così come previsto dalla predetta Circolare nr. 1 del Ministero economia e finanze - RGS del 03.01.2024 in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni.
Gli obiettivi di performance individuale ed organizzativa dell'ente sono illustrati nell'**ALLEGATO II).**

ALLEGATO II)

OBIETTIVI DI PERFORMANCE

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE: PARI OPPORTUNITA'

- **RELAZIONE INTRODUTTIVA**

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

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

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

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

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

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

Di seguito gli obiettivi in materia di pari opportunità ed equilibrio di genere dell'ente.

Il Comune di Scheggino (PG), consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

- **L'ORGANICO DEL COMUNE**

Il Piano triennale delle azioni positive del Comune di Scheggino non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune è composto al 31.12.2024 dai seguenti dipendenti di ruolo a tempo indeterminato:

ZONA	DONNE	UOMINI	TOTALE
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	1	2
ISTRUTTORI	1	2	3
OPERATORI ESPERTI		1	1
OPERATORI			
TOTALE	2	4	6

Il Segretario Comunale attualmente in carica è un uomo.

Il Comune vede una bassa presenza femminile, per questo è necessario, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Nel prossimo triennio le azioni non si discosteranno sostanzialmente dai piani precedenti in quanto le attività e le funzioni risultano sostanzialmente immutate.

Nel periodo di vigenza del PIAO saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e delle Amministrazioni dei singoli enti in modo da poterlo rendere dinamico e realmente efficace.

Il piano delle azioni positive sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

- **OBIETTIVI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'**

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

Il presente Piano delle Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Gli obiettivi di carattere generale che l'Ente si pone sono i seguenti:

a) Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità.
b) Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.
c) Promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Nella definizione dei suddetti obiettivi il Comune di Scheggino si ispira ai seguenti principi:

a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

Il Piano si propone comunque un'attenzione particolare alle politiche di genere, poiché, di fatto, i beneficiari – diretti o indiretti – delle misure adottate risulteranno le lavoratrici donne o, comunque, quei lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno carico dei principali oneri familiari, nel tentativo di alleggerirne il relativo peso.

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

1) tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2) garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3) tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di *mobbing*;
4) sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro fra uomini e donne

6) promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro;
7) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
8) tutela del "whistleblower" con attivazione di un meccanismo che tutelando il lavoratore segnalante riesca ad evitare azioni discriminatorie, violenze psicologiche e morali, prevaricazioni, ecc.

- **MONITORAGGIO**

Verrà effettuata l'analisi dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione.

SOTTO SEZIONE C – PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA

Il sistema dell'anticorruzione introdotto dalla Legge 190/2012

Nel nostro ordinamento una strategia di contrasto alla corruzione è stata perseguita con l'adozione della legge 190/2012 "*Disposizioni per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione4*'

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

Lo strumento principale di contrasto ai fenomeni corruttivi è il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) che ogni amministrazione deve adottare entro il 31 gennaio di ogni anno, nella considerazione che ogni volta che viene differito il termine di approvazione dei bilanci di previsione, il termine dell'articolo 7, comma 1, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci (art. 8, comma 2, D.M. 132/2022)[5]. Per quanto riguarda gli Enti locali il Piano è predisposto dal Responsabile della prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT), che di norma è il Segretario comunale, sulla base degli indirizzi strategici forniti dall'organo di indirizzo, ed è approvato dalla Giunta comunale.

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

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

b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;

c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del responsabile, individuato ai sensi del comma 7, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;

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

[5] COMUNICATO DEL PRESIDENTE DEL PRESIDENTE ANAC DEL 10 gennaio 2024

d) definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;

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

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

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

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

Dal PTPCT alla Sezione Prevenzione della Corruzione e Trasparenza del PIAO

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

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

Sempre secondo tale regolamento costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge 6 novembre 2012 n. 190 e del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:
1) **la valutazione di impatto del contesto esterno**, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
2) **la valutazione di impatto del contesto interno**, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
3) **la mappatura dei processi**, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
4) **l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi**, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
5) **la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio**, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
6) **il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure**;
7**) la programmazione dell'attuazione della trasparenza** e **il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato**, ai sensi del D.Lgs. n. 33 del 2013.

La presente sezione del PIAO è stata predisposta dal Segretario Comunale, dott. Stefano Luccioni, nominato Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza del Comune di Scheggino, con Decreto Sindacale n. 3 del 28.03.2024.

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

Nella redazione di tale sezione si è tenuto conto delle misure di semplificazione previste dal decreto della Presidenza del Consiglio 30 giugno 2022, n. 132, che all'art 6 prevede che per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti "***L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi****, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio*".

Pertanto, **in considerazione del fatto che nel Comune di Scheggino non è stato oggetto di alcun fatto corruttivo, la mappatura dei processi, la relativa gestione del rischio e le misure di prevenzione generali si fondano su quanto già previsto dalla sezione prevenzione della corruzione e trasparenza contenuta nel PIAO 2024-2026**, redatto sulla base della legge 190/2012 e dai connessi decreti attuativi, del Regolamento sul PIAO e collegato Piano-tipo, adottato con DM del 24 giugno 2022 e in base ai PNA approvati dall'ANAC, con particolare riferimento al PNA 2022, di cui alla delibera ANAC del 17 gennaio 2023 nr. 7.

Analisi contesto esterno e interno

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

Nell'ottica dell'approccio integrato previsto dalle norme, in relazione all'**Analisi del Contesto Esterno** sotto un profilo economico-sociale si rinvia alle pagine iniziali del presente documento relative alla **SEZIONE I) - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Per quanto riguarda invece, l'**Analisi del Contesto Esterno ed Interno** sotto un profilo dei fenomeni di criminalità si rinvia a quanto di seguito esposto, ove viene approfondito in particolare il Contesto Nazionale, Regionale e Provinciale oltre a quello Locale.

Per quanto riguarda gli "eventi" che hanno, eventualmente, interessato l'Ente e che incidono sul contesto interno - richiedendo una maggiore attenzione nella predisposizione delle misure di prevenzione -, si indica quanto segue:

evento	numero	annotazioni
Rilevazione di fatti corruttivi (avvio procedimenti penali, condanne)	0	NULLA
Esiti procedimenti disciplinari conclusi	0	NULLA
Segnalazione whistleblowing	0	NULLA

L'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione. Si tratta di una fase preliminare indispensabile, se opportunamente realizzata, in quanto consente a ciascuna amministrazione di definire la propria strategia di prevenzione del rischio corruttivo anche, e non solo, tenendo conto delle caratteristiche del territorio e dell'ambiente in cui opera. In particolare, l'analisi del contesto esterno consiste nell'individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento (ad esempio, cluster o comparto) nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholder e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno. In altri termini, la disamina delle principali dinamiche territoriali o settoriali e influenze o pressioni di interessi esterni cui l'amministrazione può essere sottoposta costituisce un passaggio essenziale nel valutare se, e in che misura, il contesto, territoriale o settoriale, di riferimento incida sul rischio corruttivo e conseguentemente nell'elaborare una strategia di gestione del rischio adeguata e puntuale. In base all'allegato metodologico del PNA 2019 dal punto di vista operativo, l'analisi del contesto esterno è riconducibile sostanzialmente a due tipologie di attività:

1) l'acquisizione dei dati rilevanti;

2) l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Contesto nazionale

In base ai dati dell'"Indice della percezione della corruzione 2023" diffusi da Transparency International l'Italia risulta al 42° posto su una classifica di 180 paesi. Rispetto al 2022 la posizione è rimasta sostanzialmente stabile. In dieci anni l'Italia ha guadagnato 14 punti e il progresso, rileva Transparency, "è il risultato della crescente attenzione dedicata al problema della corruzione nell'ultimo decennio e fa ben sperare per la ripresa economica del Paese dopo la crisi generata dalla pandemia". Ovviamente questo miglioramento non deve far abbassare l'attenzione sul tema della diffusione del fenomeno corruttivo nel nostro Paese, che resta a livello Ue uno di quelli che presenta maggiore criticità. Criticità che ovviamente rischiano di aumentare a seguito della pandemia da Covid-19 e in relazione alla gestione delle ingenti risorse previste dal Next generation UE.

Come rileva la Direzione Investigativa Antimafia (DIA) nelle recenti Relazioni semestrali al Parlamento, sulla base delle evidenze investigative, giudiziarie e di prevenzione, il modello che ispira le diverse organizzazioni criminali di tipo mafioso appare sempre meno legato a manifestazioni di violenza e diversamente rivolto verso l'infiltrazione economico-finanziaria. La relazione Secondo Semestre 2023 mette in luce come l'infiltrazione silente dell'economia da parte dei sodalizi ha come scopo anche quello del controllo dei settori economici più redditizi al fine di facilitare le attività di **riciclaggio dei capitali illeciti** e al contempo aumentare, in un circolo vizioso, le possibilità di incrementare i profitti derivanti dai canali legali dei mercati. L'interesse delle mafie si rivolge principalmente **all'aggiudicazione di appalti pubblici** e privati, **subappalti, forniture di beni e servizi** vari, **talvolta mediante l'avvicinamento di funzionari "infedeli" della Pubblica amministrazione sensibili alle proposte corruttive**, soprattutto in un contesto di crescita economica.

Nella relazione citata la DIA evidenzia come per evitare che gli appetiti delle mafie diventino un reale rischio per le risorse del PNRR, si renda necessario uno stringente controllo sulle erogazioni dei fondi pubblici finalizzato a vigilare sulla corretta assegnazione di tali finanziamenti attraverso attività preventive e di verifica delle aggiudicazioni degli appalti e, prima ancora, occorre incrementare il monitoraggio delle attività imprenditoriali ed economiche. L'attività di analisi conferma che, da sempre la criminalità organizzata individua nei flussi di denaro provenienti dai fondi pubblici un'opportunità da cogliere a proprio vantaggio, con meccanismi di "schermatura" di soggetti terzi inseriti figurativamente nelle compagini societarie, soprattutto nei settori economici con lavorazioni a minore valore tecnologico, quali **demolizioni, movimento terra, noleggio di singole attrezzature e di macchinari con operatore abilitato alla conduzione**.

Le organizzazioni mafiose, continua la Relazione, peraltro non appaiono più semplicemente orientate al "saccheggio parassitario" della rete produttiva ma si fanno impresa sfruttando rapporti di collaborazione con professionisti collusi la cui opera viene finalizzata a massimizzare la capacità di reinvestimento dei proventi illeciti con transazioni economiche. Una strategia mafiosa che si rivelerebbe utile anche per il **riciclaggio** e per **l'infiltrazione nei pubblici appalti**. In questo scenario, una delle priorità delle Amministrazioni responsabili per l'attuazione delle misure contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è quella di assicurarsi che l'ingente mole di risorse finanziarie stanziate sia immune a gestioni illecite, nel rispetto dei principi di sana gestione finanziaria, assenza di conflitti di interessi, frodi e corruzione. Il Dispositivo di Ripresa e Resilienza (RRF), di cui al Regolamento (UE) 2021/241, prevede tra le premesse che la sua attuazione sia improntata al principio della sana gestione finanziaria, che comprende la prevenzione e il perseguimento efficacie delle frodi, ivi compresa la frode fiscale, l'evasione fiscale, la corruzione e il conflitto di interessi, nonché il divieto di duplicazione dei finanziamenti erogati con altre forme di erogazione di contributi, sia da parte dell'Unione europea che dai singoli Paesi.

L'art. 18 del dispositivo RRF prevede che i Piani nazionali di ripresa e resilienza contengano "una spiegazione riguardo al sistema predisposto dallo Stato membro per prevenire, individuare e correggere la corruzione, la frode e i conflitti di interessi nell'utilizzo dei fondi forniti nell'ambito del dispositivo e le modalità volte a evitare la duplicazione dei finanziamenti da parte del dispositivo e di altri programmi dell'Unione".

Il PNRR italiano esplica in modo sufficientemente chiaro tale previsione. Al riguardo, l'allegato tecnico al piano per la ripresa e la resilienza concernente l'attuazione, il monitoraggio, il controllo e l'audit fa riferimento a tutte le istituzioni pertinenti che contribuiranno alla prevenzione delle frodi, della corruzione e del conflitto di interessi.

Ciò avviene tramite il richiamo all'obbligo, di cui alla Legge 6 novembre 2012, n. 190, per tutte le Amministrazioni, di stabilire un piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, nonché di ulteriori specifici controlli da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato. Pertanto, oltre ai controlli della Corte dei Conti e dell'ANAC, ciascuna Amministrazione responsabile di attuazione di interventi finanziati dal PNRR è, quindi, tenuta a svolgere controlli sulla regolarità delle procedure e delle spese e ad adottare tutte le misure necessarie a prevenire, correggere e sanzionare le eventuali irregolarità e gli indebiti utilizzi delle risorse. Le stesse sono, pertanto, chiamate ad adottare tutte le iniziative necessarie a

prevenire le frodi, i conflitti di interesse ed evitare il rischio del doppio finanziamento pubblico degli interventi.

Quindi, sulla base di quanto sopra evidenziato, il Piano di Prevenzione della corruzione deve, per quanto possibile, essere uno strumento che, affiancandosi ad altri strumenti, riesca a garantire un presidio di legalità per tutti quegli Enti che saranno impegnati in uno sforzo eccezionale nel dare attuazione alle missioni del PNRR aggiudicando appalti, attuando riorganizzazioni di prodotti e processi, controllando la corretta esecuzione di lavori e servizi e infine rendicontare quanto realizzato rispettando i cronoprogrammi.

Per quanto riguarda il contesto nazionale, si possono ampiamente condividere quanto affermato nella conclusione della Relazione del Secondo Semestre 2022 della DIA: "La penetrazione delle organizzazioni criminali nei gangli dell'economia, i loro rapporti con **settori inquinati della politica o esponenti infedeli della pubblica amministrazione**, costituiscono, quindi, un ostacolo allo sviluppo di un determinato territorio ed al progresso civile della sua popolazione. Le mafie rappresentano, cioè, un costante ed elevato pericolo poiché insidiano nel profondo la dignità dei singoli e le condivise regole collettive, minando alla base la democrazia, il mercato e la pacifica convivenza civile. Non è, quindi, pensabile poter sconfiggere una criminalità, vieppiù globale e sempre più inserita nel mondiale circuito finanziario, operando esclusivamente sul versante repressivo e delegando la lotta alle sole Forze dell'ordine ed alla Magistratura. È necessario accrescere nelle coscienze collettive la consapevolezza sull'elevata pericolosità del modello mafioso che, invece di apparire come potenziale ed accattivante modello di comportamento, deve essere considerato nella sua esclusiva radice di ormai primitiva sopraffazione di taluni sugli altri e, come tale, deve esse decisamente disapprovato, respinto e condannato, come ha avuto di affermare più volte il compianto Giudice Paolo Emanuele BORSELLINO: "La lotta alla mafia… non deve essere soltanto una distaccata opera di repressione, ma un movimento culturale e morale, anche religioso, che coinvolga tutti, che tutti abitui a sentire la bellezza del fresco profumo di libertà che si oppone al puzzo del compromesso morale, della indifferenza, della contiguità e, quindi, della complicità"[…..] "L'impegno contro la mafia, non può concedersi pausa alcuna, il rischio è quello di ritrovarsi subito al punto di partenza.

Contesto regionale e provinciale

Secondo **l'Aggiornamento congiunturale dell'Umbria, pubblicato dalla Banca d'Italia, nel 2024,** nella prima parte del 2024 l'attività economica umbra si è confermata debole. L'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) evidenzia una crescita del prodotto dello 0,2 per cento rispetto al primo semestre dell'anno precedente, una dinamica leggermente più contenuta rispetto a quella osservata nel Paese. Le difficoltà del tessuto produttivo hanno cominciato a riflettersi anche sulla demografia di impresa: è tornato a crescere il numero delle cessazioni, che ha ampiamente superato quello delle iscrizioni.

Nell'industria il clima di fiducia delle imprese si è deteriorato. È proseguito il calo del fatturato in relazione al perdurante contributo negativo della domanda interna; le esportazioni sono invece tornate ad aumentare, nonostante il calo degli acquisti dalla Germania, principale mercato di sbocco delle merci umbre. La scarsa vivacità dell'attività economica e i tassi di interesse ancora elevati

hanno raffreddato la spesa per investimenti; le incerte prospettive del quadro economico inducono a prudenza gli operatori anche nella formulazione dei piani per il prossimo anno. L'attività edilizia è ulteriormente cresciuta; gli effetti del ridimensionamento degli incentivi all'edilizia privata sono stati ampiamente compensati dall'incremento degli investimenti degli enti pubblici territoriali, in particolare di quelli finanziati dal PNRR. Anche nel terziario l'andamento è rimasto positivo; il settore ha continuato a beneficiare del supporto fornito dal turismo, i cui flussi hanno raggiunto nuovi massimi. La redditività delle imprese è rimasta soddisfacente, pur mostrando alcuni segnali di indebolimento. Le disponibilità liquide, ampiamente adeguate alle necessità operative, sono ulteriormente aumentate. È proseguito il calo dei prestiti al settore produttivo che ha riflesso un elevato livello dei tassi di interesse, condizioni di offerta restrittive e una ridotta domanda per investimenti. La qualità del credito è peggiorata, in misura più intensa che nel Paese, in particolare nel settore manifatturiero. Il numero di occupati ha continuato a crescere; a differenza degli anni precedenti, l'incremento si è concentrato tra i lavoratori autonomi. La riduzione delle attivazioni nette di contratti alle dipendenze ha interessato soprattutto i giovani e le aziende di minori dimensioni. La partecipazione al mercato del lavoro è rimasta elevata, nonostante il calo delle persone in cerca di occupazione. Sono aumentate le richieste di Cassa integrazione guadagni, in connessione con le difficoltà emerse in alcuni comparti della manifattura, e quelle per l'indennità di disoccupazione. L'aumento dell'occupazione e la stabilizzazione del tasso di inflazione su livelli contenuti hanno sostenuto il potere di acquisto delle famiglie; vi si è associato un più modesto aumento dei consumi, nonostante il ricorso alle relative forme di credito sia rimasto significativo. Le preferenze delle famiglie per l'allocazione del risparmio hanno favorito ancora gli investimenti in titoli; i depositi si sono invece ulteriormente contratti.

Per quanto concerne gli aspetti legati alla criminalità organizzata nella nostra Regione il Procuratore Raffaele Cantone nella relazione per l'anno giudiziario 2025 spiega che "in Umbria non vi siano organizzazioni mafiose stanziali ma il territorio, invece, appare soprattutto oggetto di interesse da parte di cosche *aliunde* operanti, soprattutto per attività di riciclaggio e reinvestimento". In questo senso - scrive -, "le indagini effettuate in passato e quelle in corso dimostrano la presenza, sia nella provincia di Perugia che in quella di Terni, di soggetti collegati in particolar modo alle ndrine calabresi o ai gruppi camorristici campani che operano in alcuni settori economici (edilizia, turismo e commercio) sia presumibilmente utilizzando denaro e risorse di provenienza illecite, sia anche facendo ricorso, come extrema ratio, alla forza di intimidazione dei gruppi mafiosi di riferimento". Tra i settori a rischio quello della compravendita di prodotti petroliferi e del riciclo dei rifiuti, soprattutto metallici. Riflessioni che confermano quanto affermato, in data 20 gennaio 2023, dal Prefetto di Perugia, Armando Gradone, nell'informativa sui temi legati al contrasto e alla prevenzione della criminalità nel territorio, presentata alla Commissione d'inchiesta antimafia dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria, che ha illustrato i dati relativi alla provincia di Perugia. Per quanto riguarda la presenza delle mafie in Umbria, il Prefetto ha detto di basarsi sui fatti più che sulle analisi di scenario, vale a dire su dati ricavati da procedimenti e condanne per reati di associazione mafiosa. Guardando ai fatti, "l'Umbria non mostra fenomeni di consorterie di tipo mafioso ma ha indubbiamente caratteristiche di zona franca, che si presta per attività di riciclaggio, quindi parliamo di vulnerabilità.

La Regione Umbria, ha approvato la **legge 4 novembre 2024, n. 26** "Norme in materia di politiche regionali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di criminalità organizzata e di stampo

mafioso e per la promozione della cultura della legalità e della cittadinanza responsabile". Il testo, elaborato dalla Commissione d'inchiesta sulle infiltrazioni criminali dopo una lunga serie di audizioni di autorità preposte alla sicurezza e una costante ricognizione del territorio regionale in collaborazione con l'Osservatorio regionale sulla criminalità organizzata, contiene norme per riorganizzare in modo organico la disciplina regionale in materia di contrasto e prevenzione del crimine organizzato e mafioso. Nel testo si inseriscono anche nuovi temi, come quello dei beni confiscati, promuovendo un protocollo d'intesa con l'Agenzia nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata. Si riorganizzano previsioni già presenti nell'attuale normativa, per maggiore concretezza e chiarezza; si richiamano inoltre altre leggi regionali che trattano della promozione della legalità per mettere a sistema gli interventi già previsti dalla normativa regionale.

Con la nuova legge, la Regione promuove e stipula protocolli d'intesa e accordi di collaborazione con le aziende, le agenzie regionali, gli enti controllati, volti a realizzare iniziative per rafforzare la prevenzione sociale e la diffusione della cultura della legalità. La Regione stipula convenzioni anche con le organizzazioni di volontariato e le associazioni di promozione sociale iscritte nel Registro del Terzo settore e operanti nel campo della promozione della legalità, del contrasto alla criminalità e al sostegno alle vittime dei reati. La Regione può individuare, con proprio atto, misure, requisiti e modalità per l'attribuzione di criteri preferenziali nei bandi per la concessione di finanziamenti pubblici, a favore di imprese danneggiate da reati commessi ai sensi degli articoli 416 e 416-bis del codice penale, purché i fatti delittuosi siano stati accertati in giudizio con sentenza, anche non definitiva, o decreto penale di condanna anche non divenuto irrevocabile. La Regione aderisce anche alle iniziative della Fondazione umbra contro l'usura. Nel testo di legge viene prevista la collaborazione con le scuole e la valorizzazione delle tesi di laurea sul tema della legalità (con 5.000 euro di risorse destinate). Le risorse finanziarie comprendono anche 40mila euro per le attività dell'Osservatorio regionale sulla criminalità organizzata e per l'organizzazione della Giornata regionale della memoria e dell'impegno in ricordo delle vittime di mafia.

Contesto relativo alla Provincia di Perugia

Nel Capoluogo è stata nel tempo riscontrata la presenza di soggetti, contigui ad alcune 'ndrine calabresi, o ai gruppi camorristici campani che risulterebbero attivi nell'infiltrazione del settore economico e nel traffico degli stupefacenti, come dimostrano gli esiti di una recente attività preventiva dello scorso anno. Tale attività peraltro viene gestito anche da stranieri e, al riguardo, il 6 giugno 2023, su segnalazione dell'Interpol è stato arrestato a Monaco di Baviera (Germania) un soggetto di origini tunisine (estradato in Italia il successivo 14 giugno 2023) poiché responsabile di ricettazione, contraffazione di documenti e spaccio di sostanze stupefacenti a Perugia.

Contesto relativo alla Provincia di Terni

Nella Relazione semestrale della Direzione Investigativa Antimafia – primo semestre 2023, non emergono segnalazioni puntuali relative a fenomeni di radicamento o operatività diretta di sodalizi mafiosi nel territorio della provincia di Terni. Tuttavia, la presenza della casa di reclusione di Terni,

che ospita detenuti in regime detentivo speciale, ha nel tempo favorito l'insediamento di nuclei familiari provenienti da contesti criminali, principalmente calabresi e campani.

In tale contesto, pur in assenza di episodi manifesti, non si può escludere l'interesse della criminalità organizzata verso settori economici strategici e l'accesso alle risorse pubbliche, in particolare in connessione con gli investimenti legati alla ricostruzione post-sisma e all'attuazione del PNRR.

L'assenza di interdittive antimafia nella provincia di Terni nel periodo di riferimento non deve comunque indurre ad abbassare la soglia di attenzione, ma anzi spinge a rafforzare gli strumenti di monitoraggio e prevenzione, anche attraverso l'adozione e l'attuazione di efficaci misure di prevenzione amministrativa da parte degli enti locali.

Analisi del contesto dell'ente

Per quanto riguarda l'**Analisi del Contesto Interno e della Struttura Organizzativa** si rinvia alla **SEZIONE III) – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO – Sottosezione A): Struttura Organizzativa**.

In questa sede si descrivono i **soggetti** che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'ente, ovvero:

a) Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza: svolge i compiti attribuiti dalla legge, dal PNA e dalla presente Sezione del PIAO, in particolare elabora la proposta di Piano anticorruzione e i suoi aggiornamenti e ne verifica l'attuazione e l'idoneità in posizione di autonomia e indipendenza. L'attuale RPCT è il Segretario Comunale a scavalco presso il Comune di Alviano, già titolare della sede di Segretaria Convenzionata di classe IV tra i Comuni di Campello sul Clitunno (capofila) – Scheggino, nominato con Decreto Sindacale n. 1 del 28/01/2025.
b) Consiglio comunale, organo generale di indirizzo politico-amministrativo: definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
c) Giunta Comunale, organo esecutivo di indirizzo politico-amministrativo: adotta il PIAO e i successivi aggiornamenti annuali a scorrimento;
d) Responsabili dei servizi: partecipano al processo di gestione del rischio, in particolare per le attività indicate all'articolo 16 del d. lgs. n. 165/2001;
f) Organismo di valutazione (o Nucleo): svolge i compiti propri connessi alla trasparenza amministrativa, esprime parere sul Codice di comportamento adottato dall'amministrazione e verifica che le sezioni del PIAO siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico/gestionale dell'ente e che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza (art. 1, comma 8-bis della legge 190/2012 e art. 44 del decreto legislativo 33/2013). Offre inoltre un supporto metodologico al RPCT per la corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo e verifica i contenuti della relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta.
h) Dipendenti dell'ente: partecipano ai processi di gestione dei rischi, osservano le misure contenute nel PTPCT, segnalano le situazioni di illecito al proprio Responsabile;
i) Collaboratori dell'ente: osservano le misure contenute nel PTPCT e nel codice di comportamento dei dipendenti e segnalano le situazioni di illecito al Responsabile di riferimento.

Si può comunque dare atto di una situazione organizzativa dell'Ente caratterizzata da **una importante cultura etica del personale che** – pur con le consuete difficoltà che caratterizzano i

Comuni di piccole dimensioni – **si prodiga per garantire un adeguato livello qualitativo dei servizi erogati, nel rispetto della legalità e delle disposizioni normative vigenti**.

MAPPATURA DEI PROCESSI, identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio

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

La mappatura dei processi costituisce l'attività propedeutica per la **gestione del rischio**. Infatti, a seguito della identificazione, descrizione e rappresentazione dei processi è possibile **individuare i possibili rischi** ad essi correlati **e valutarne il livello di probabilità e di gravità**. I rischi a loro volta vanno quindi identificati, analizzati e ponderati. L'attività finale della gestione del rischio è l'attività di **trattamento del rischio**, che consiste nella programmazione di misure di varia natura, efficaci nel prevenire fenomeni corruttivi.

La mappatura dei processi, quindi è un modo efficace di individuare e rappresentare le attività dell'amministrazione e comprende l'insieme delle tecniche utilizzate per identificare e rappresentare i processi organizzativi, nelle proprie attività componenti e nelle loro interazioni con altri processi. Infatti, una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione. Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali. Le fasi della mappatura dei processi:

1. **Identificazione**: l'identificazione dei processi è il primo passo da realizzare per uno svolgimento corretto della mappatura dei processi e consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti. In altre parole, in questa fase l'obiettivo è quello di definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento nella successiva fase.
2. **Descrizione:** dopo aver identificato i processi, come evidenziato nella fase 1, è opportuno comprenderne le modalità di svolgimento attraverso la loro descrizione (fase 2). Ai fini dell'attività di prevenzione della corruzione, la descrizione del processo è una fase particolarmente rilevante, in quanto consente di identificare più agevolmente le criticità del processo in funzione delle sue modalità di svolgimento al fine di inserire dei correttivi
3. **Rappresentazione: l'ultima fase della mappatura dei processi (fase 3) concerne la** rappresentazione degli elementi descrittivi del processo illustrati nella precedente fase.

Per quanto concerne tale attività di gestione del rischio, in coerenza con quanto espresso dal PNA 2022, si prevede nella predisposizione di tale attività, di mantenere il patrimonio di esperienze maturato nel tempo dall'amministrazione, **soprattutto in ragione del fatto che nel 2024, nel Comune di Scheggino non sono stati rilevati fenomeni corruttivi,** tenendo conto pertanto, delle misure di semplificazione previste dall'art 6, del DPCM n. 132/2022, per le amministrazioni con

meno di 50 dipendenti ed in assenza di fatti corruttivi. **La mappatura dei processi, la relativa gestione del rischio e le misure di prevenzione generali si fondano quindi su quanto già previsto dalla sezione prevenzione della corruzione e trasparenza contenuta nel PIAO 2024-2026**.

Mappa dei processi

Il presente Piano contiene in allegato delle tabelle riassuntive, che illustrano la valutazione del rischio effettuata.

Per ogni processo sono state individuate le "***Misure specifiche da adottare nel triennio per ridurre ulteriormente il rischio***".

In questo Ente, vista l'esiguità delle figure apicali, si è scelto di concentrarsi sull'elenco dei processi "standard", individuati già l'anno scorso e sugli stessi ricalcolare l'incidenza dei vari fattori.

Per ogni processo standard, il RPCT ha individuato una serie di misure programmatiche, consegnandole ai responsabili dei servizi, al sindaco ed amministratori per la loro applicazione.

Dunque la mappatura completa dei processi standard del nostro comune, che è riportata nelle tabelle di cui **all'ALLEGATO III): MISURE SPECIFICHE PER LA GESTIONE DEL RISCHIO,** è una mappa con cui, preso il singolo procedimento, lo si assegna all'Ufficio/area/settore di competenza e al contempo si dà l'indicazione della scheda o delle schede di processo con cui si è valutato il rischio corruttivo e si sono date le relative misure per contrastarlo.

In questo modo l'analisi del rischio e, soprattutto, le misure specifiche da adottare nel triennio per ridurre ulteriormente il rischio, avranno dei destinatari individuati o individuabili.

A) Prodotti (*procedimenti, atti e provvedimenti*) dell'attività degli uffici/aree/settore, con riferimento ai processi standard e alle tabelle allegate

AREA AMMINISTRATIVA	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)
SERVIZI DEMOGRAFICI, STATO CIVILE, SERVIZI ELETTORALI, LEVA	Pratiche anagrafiche
	Documenti di identità
	Certificazioni anagrafiche
	Atti di nascita, morte, cittadinanza e matrimonio
	Atti della leva
	Archivio elettori
	Consultazioni elettorali

AREA AMMINISTRATIVA	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)
SERVIZI SOCIALI	Servizi assistenziali e socio-sanitari per anziani
	Servizi per minori e famiglie
	Servizi per disabili
	Servizi per adulti in difficoltà
	Integrazione di cittadini stranieri
	Alloggi popolari

AREA AMMINISTRATIVA	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)
SERVIZI EDUCATIVI	Asili nido
	Manutenzione degli edifici scolastici
	Diritto allo studio
	Sostegno scolastico
	Trasporto scolastico
	Mense scolastiche
	Dopo scuola

AREA TECNICA	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)
SERVIZI CIMITERIALI	Inumazioni, tumulazioni
	Esumazioni, estumulazioni
	Concessioni demaniali per cappelle di famiglia
	Manutenzione dei cimiteri
	Pulizia dei cimiteri
	Servizi di custodia dei cimiteri

AREA AMMINISTRATIVA	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)
SERVIZI CULTURALI E SPORTIVI	Organizzazione eventi
	Patrocini
	Gestione biblioteche
	Gestione musei
	Gestione impianti sportivi
	Associazioni culturali
	Associazioni sportive
	Fondazioni
	Pari opportunità

AREA AMMINISTRATIVA	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)
TURISMO	Promozione del territorio
	Punti di informazione e accoglienza turistica
	Rapporti con le associazioni di esercenti

AREA VIGILANZA	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)
MOBILITÀ E VIABILITÀ	Manutenzione strade
	Circolazione e sosta dei veicoli
	Segnaletica orizzontale e verticale
	Vigilanza sulla circolazione e la sosta
	Rimozione della neve
	Pulizia delle strade
	Servizi di pubblica illuminazione

AREA TECNICA	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)
TERRITORIO E AMBIENTE	Raccolta, recupero e smaltimento rifiuti
	Isole ecologiche
	Manutenzione delle aree verdi
	Pulizia strade e aree pubbliche
	Gestione del reticolo idrico minore
	Servizio di acquedotto
	Inquinamento da attività produttive

AREA TECNICA	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)
URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA	Pianificazione urbanistica generale
	Pianificazione urbanistica attuativa
	Edilizia privata
	Edilizia pubblica
	Realizzazione di opere pubbliche
	Manutenzione di opere pubbliche
SISMA	Ricostruzione post sisma

AREA VIGILANZA	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)
SERVIZI DI POLIZIA LOCALE	Protezione civile
	Sicurezza e ordine pubblico
	Vigilanza sulla circolazione e la sosta
	Verifiche delle attività commerciali
	Verifica della attività edilizie
	Gestione dei verbali delle sanzioni comminate

AREA VIGILANZA	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)
ATTIVITÀ PRODUTTIVE (SUAP)	Agricoltura
	Industria
	Artigianato
	Commercio

AREA FINANZIARIA	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)
SOCIETÀ A PARTECIPAZIONE PUBBLICA	
	Gestione servizi strumentali
	Gestione servizi pubblici locali

AREA FINANZIARIA	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)
SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI	Gestione delle entrate
	Gestione delle uscite
	Monitoraggio dei flussi di cassa
	Monitoraggio dei flussi economici
	Adempimenti fiscali
	Stipendi del personale
	Tributi locali

AREA FINANZIARIA	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)
SISTEMI INFORMATICI	Gestione hardware e software
	Disaster recovery e backup
	Gestione del sito web

AREA AMMINISTRATIVA	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)
GESTIONE DOCUMENTALE	Protocollo
	Archivio corrente
	Archivio di deposito
	Archivio storico
	Archivio informatico

AREA FINANZIARIA	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)
RISORSE UMANE	Selezione e assunzione
	Gestione giuridica ed economica dei dipendenti
	Formazione
	Valutazione
	Relazioni sindacali (informazione, concertazione)
	Contrattazione decentrata integrativa

AREA AMMINISTRATIVA	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)
AMMINISTRAZIONE GENERALE	Deliberazioni consiliari
	Riunioni consiliari
	Deliberazioni di giunta
	Riunioni della giunta
	Determinazioni
	Ordinanze e decreti
	Pubblicazioni all'albo pretorio online
	Gestione di sito web: amministrazione trasparente
	Deliberazioni delle commissioni
	Riunioni delle commissioni
	Contratti

TUTTE LE AREE	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)
GARE E APPALTI	Gare d'appalto ad evidenza pubblica
	Acquisizioni in "economia"
	Gare ad evidenza pubblica di vendita
	Contratti

AREA AMMINISTRATIVA	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)
RELAZIONI CON IL PUBBLICO	Reclami e segnalazioni
	Comunicazione esterna
	Accesso agli atti e trasparenza
	Customer satisfaction

L'identificazione del rischio e analisi della probabilità e dell'impatto

Individuati in questo modo i 49 processi standard e messi in relazione con gli uffici e con i relativi prodotti, abbiamo creato per ciascuno di questi una **tabella di rilevazione**.

Per ciascuna scheda e cioè per ciascun processo su cui si è eseguito la valutazione del rischio corruttivo con parametri oggettivi si sono date delle indicazioni pratiche e metodologiche per ridurre l'impatto del rischio, dette misure sono riportate per ciascuna scheda processo in una apposita sezione.

Infine sono state individuate **MISURE SPECIFICHE** da adottare nel triennio per ridurre ulteriormente il rischio.

Si precisa ulteriormente che questo ente non ha registrato l'esistenza di episodi corruttivi in questi ultimi due anni.

Valutazione del rischio per ogni processo

Il rischio che la corruzione si concretizzi è stato valutato secondo i seguenti criteri:

1. **discrezionalità**: più è elevata, maggiore è la probabilità di rischio;
2. **rilevanza esterna:** più è elevata maggiore è il rischio di condizionamenti;
3. **complessità del processo:** maggiore è la complessità del processo minore la possibilità di controllo.

Il valore complessivo e la ponderazione del rischio corruttivo

L'analisi del rischio si conclude con un giudizio finale di tipo qualitativo , che esprime ***il livello di rischio corruttivo rilevato per detto procedimento standard,*** distinto in ***"Medio", "Alto" o "Basso".***

L'individuazione delle MISURE SPECIFICHE, per ciascun processo, di riduzione del rischio corruttivo

Effettuato il processo di valutazione del rischio corruttivo, la parte più operativa del piano è quella dell'individuazione delle **MISURE SPECIFICHE** che su ogni scheda, nella quarta parte, sono state individuate per ridurre il rischio.

I risultati di tale attività hanno permesso di elaborare un sistema di mappatura e di gestione del rischio ove la definizione del livello di rischio ha tenuto conto delle valutazioni in merito all'**impatto** e alla **probabilità** di ogni evento rischioso. Al fine di evitare sottostime dei rischi, le valutazioni effettuate dal RPCT sono state ponderate con **il criterio generale della prudenza** al fine di evitare la sottostima dei rischi (vedi **l'ALLEGATO III): MISURE SPECIFICHE PER LA GESTIONE DEL RISCHIO**).

MISURE ORGANIZZATIVE PER IL TRATTAMENTO DEI RISCHI

Il trattamento e le misure successive al piano

Dunque i processi di "gestione del rischio" si concludono con il "trattamento", che consiste nelle attività "per modificare il rischio".

Mentre nell'**ALLEGATO III)** vengono indicate le **MISURE SPECIFICHE** di prevenzione della corruzione, collegate agli specifici processi, di seguito sono riportate le **MISURE GENERALI**, che si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera amministrazione.

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

Inoltre sono stati riportati aggiornamenti in base a quanto previsto dal PNA 2022 e successivi aggiornamenti (2023 e 2024), anche con riferimento alla **delibera ANAC n. 497 del 29/10/2024**, con la quale l'Autorità, "invita" le stazioni appaltanti a rispettare l'obbligo di monitorare in modo rigoroso l'esecuzione degli appalti, siano essi di lavori o di servizi, evitando di concentrare

l'attenzione solo sulla gestione delle gare, evidenziando la necessità di un controllo efficace, tempestivo e documentato da parte dei Rup e dei Direttori dell'esecuzione (Dec), i quali in particolare sono chiamati a garantire un ruolo attivo e trasparente in tutte le fasi dell'esecuzione.

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

Misure Generali

Ci sono delle MISURE GENERALI, che sono le "buone pratiche anticorruttive" preliminari ad ogni trattamento:

Ci sono delle misure generali, che già abbiamo illustrato, e che sono le "buone pratiche anticorruttive"
preliminari ad ogni trattamento:

- ***la trasparenza,*** *a proposito della quale si dovrà implementare la sezione del sito comunale, denominata AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE, secondo le linee guida dell'ANAC, rivisitando tutto il sito istituzionale in funzione delle linee guida che l'ANAC ha emanato a fine del 2016;*
- ***l'informatizzazione dei procedimenti*** *che consente, per tutte le attività dell'amministrazione, la tracciabilità dello sviluppo del procedimento e riduce quindi il rischio di "blocchi" non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase;*
- ***l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo di dati, documenti e procedimenti*** *che consente l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e, quindi, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza;*
- ***il monitoraggio*** *sul rispetto dei termini procedimentali per far emergere eventuali* ***omissioni*** *o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.*

Pare poi fondamentale predisporre attività formative.

Formazione in tema di anticorruzione e programma annuale della formazione

In materia di formazione dei dipendenti degli enti locali, assume rilevanza la necessità di provvedere alla formazione in materia di anticorruzione.

Questa formazione sarà strutturata su due livelli:

- ***livello generale,*** rivolto *a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);*
- ***livello specifico,*** *rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e* ***funzionari*** *addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.*

A tal fine si demanda al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza *il compito*:

- *di individuare, di concerto con i responsabili di settore, i collaboratori cui somministrare formazione in materia di **prevenzione** della corruzione e trasparenza.*
- *di individuare, di concerto con i **responsabili** di settore, i soggetti incaricati della formazione.*
- *il compito di definire i contenuti della formazione anche sulla base del programma che la Scuola della Pubblica Amministrazione proporrà alle amministrazioni dello Stato.*

La formazione sarà somministrata a mezzo dei più comuni strumenti: seminari, tavoli di lavoro, seminari di formazione *online*, ecc.

Adozione delle integrazioni al codice di comportamento dei dipendenti pubblici

L'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, ha previsto che il Governo definisse un "*Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni*".

Tale Codice di comportamento deve assicurare:

- *la qualità dei servizi;*
- *la prevenzione dei fenomeni di corruzione;*
- *il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.*

Il 16 aprile 2013 è stato emanato il DPR 62/2013 recante il suddetto Codice di comportamento.
Il comma 3 dell'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento "*con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione*".

Questo comune ha adottato il suo codice di comportamento con deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 7 gennaio 2014.

Successivamente, in data 28.03.2019, ha pubblicato un avviso pubblico contenente una proposta di Codice di comportamento dei dipendenti comunali con l'invito a far pervenire eventuali proposte di integrazione e osservazioni prima dell'approvazione; lo schema di codice di comportamento è stato inoltrato alle rappresentanze sindacali per l'informativa, nonché alle Organizzazioni sindacali, alle Associazioni dei consumatori, agli Ordini professionali, alle Associazioni rappresentative di categorie che fruiscono dei servizi dell'Amministrazione.

Successivamente, non essendo pervenute osservazioni in merito, con **Delibera di Giunta comunale** n. 103, del 30.12.2020, è stato approvato il Nuovo codice di comportamento del comune di Scheggino.

Il Comune di Scheggino sta avviando la procedura di modifica del Codice di Comportamento in considerazione della modifica intervenuta con D.L. 30.04.2022, n. 36 all'art. 54.

Indicazione dei criteri di rotazione del personale

Il Comune avendo una dotazione organica molto esigua non può procedere all'applicazione del criterio della rotazione, in quanto non esistono figure professionali perfettamente fungibili. A tal proposito la legge di stabilità per il 2016 (legge 208/2015), al comma 221, prevede:

"(…) non trovano applicazione le ***disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale".***

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

Incompatibilità e inconferibilità degli incarichi di "responsabile di settore" e il divieto triennale dopo la cessazione del rapporto di lavoro di assumere incarichi da soggetti contraenti del comune

Questo comune ha predisposto apposita modulistica al fine di verificare mediante autocertificazione, da verificare nei modi di legge, l'applicazione puntuale ed esaustiva degli articoli 50 comma 10, 107 e 109 del TUEL e dagli articoli 13 – 27 del decreto legislativo 165/2001 e smi. oltre alle disposizioni del decreto legislativo 39/2013 ed in particolare l'articolo 20 rubricato: *dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità.*

La legge 190/2012 ha integrato l'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001 con un nuovo comma il 16-*ter* per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del suo rapporto di lavoro.

La norma vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli.

E' fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, per poi ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui entra in contatto.

La norma limita la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la *"convenienza"* di eventuali accordi fraudolenti.

Controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici

La legge 190/2012 ha introdotto delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, che anticipano la tutela al momento della formazione degli organi deputati ad assumere decisioni e ad esercitare poteri nelle amministrazioni.

L'articolo 35-*bis* del decreto legislativo 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma in particolare prevede che coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

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

Pertanto, ogni commissario e/o responsabile all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra. Questo Comune verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

Il nuovo articolo 54-bis del decreto legislativo 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (c.d. whistleblower), introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

Secondo la disciplina del PNA del 2013 (Allegato 1 paragrafo B.12) sono accordate al whistleblower le seguenti misure di tutela:

- *la tutela dell'anonimato;*
- *il divieto di discriminazione;*
- *la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso (fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54-bis).*

La legge 190/2012 ha aggiunto al d.lgs. 165/2001 l'articolo 54-bis.

La norma prevede che il pubblico dipendente che denunci all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o all'ANAC, ovvero riferisca al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possa *"**essere sanzionato, licenziato o sottoposto***

ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia".

L'articolo 54-*bis* delinea una "*protezione generale ed astratta*" che, secondo ANAC, deve essere completata con concrete misure di tutela del dipendente. Tutela che, in ogni caso, deve essere assicurata da tutti i soggetti che ricevono la segnalazione.

Il Piano nazionale anticorruzione prevede, tra azioni e misure generali per la prevenzione della corruzione e, in particolare, fra quelle obbligatorie, che le amministrazioni pubbliche debbano tutelare il dipendente che segnala condotte illecite.

Il PNA impone alle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1 co. 2 del d.lgs. 165/2001, l'assunzione dei "*necessari accorgimenti tecnici per dare attuazione alla tutela* del *dipendente che effettua le segnalazioni*".

La L. 190/2012 pone tre norme:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei *confronti* del whistleblower;
- la previsione *che* la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis d.lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di rendere nota l'identità del denunciante.

In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Il provvedimento tutela i cosiddetti "whistleblower", prevedendo fra l'altro che il dipendente che segnala illeciti, oltre ad avere garantita la riservatezza dell'identità, non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato o trasferito.

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

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

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

Il Comune di Scheggino ha aderito al progetto **WhistleblowingPA di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali** e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi e in quanto ritiene importante dotarsi di uno strumento sicuro per le segnalazioni.

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

Il canale interno per le segnalazioni è al seguente link:

https://comunedischeggino.whistleblowing.it/

La stessa pagina è raggiungibile anche dal sito web istituzionale del Comune.

- **Azioni Previste**

- Verifica se la piattaforma attività corrisponde a quanto previsto dal Dlgs. 2023 nr. 24, e alla Linee Guida ANAC
- Aggiornamento al D.lgs 24/2023 delle informazioni presenti sul sito.
- formazione rivolta a tutti i dipendenti (vedi obiettivo di performance 2025)
- Acquisizione e trattazione delle segnalazioni

Rispetto dei termini dei procedimenti e pubblicità dei procedimenti tesi all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere

I Responsabili dei settori sono obbligati a tenere costantemente monitorato il rispetto dei termini dei procedimenti rimessi ai loro settori di appartenenza, tale accorgimento ha il duplice obiettivo di evitare episodi corruttivi, ma anche di evitare danni a questo comune, posto che il rispetto dei termini potrebbe essere anche fonte di risarcimento del danno.

Per quanto riguarda le sovvenzioni, i contributi, i sussidi, gli ausili finanziari, nonché le attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del regolamento previsto dall'articolo 12 della legge 241/1990.

Ogni provvedimento d'attribuzione/elargizione è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "*amministrazione trasparente*", oltre che all'albo online e nella sezione "*determinazioni/deliberazioni*".

Ancor prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo 33/2013, che ha promosso la sezione del sito "*amministrazione trasparente*, detti provvedimenti sono stati sempre pubblicati all'albo online e nella sezione "*determinazioni/deliberazioni*" del sito web istituzionale.

Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale

In questa comune i concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del decreto legislativo 165/2001 e del regolamento di organizzazione dell'ente.

Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "*amministrazione trasparente*".

Ancor prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo 33/2013, che ha promosso la sezione del sito "amministrazione *trasparente"*, detti provvedimenti sono stati sempre pubblicati secondo la disciplina regolamentare.

Definizione delle modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto (pantouflage - revolving doors)

L' art. 53, comma 16 *ter*, del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 1, co. 42, L. 190/2012 prevede il divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di pubblico impiego.

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

- **Attività Previste**

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

La Rotazione straordinaria

L'istituto della rotazione c.d. straordinaria è una misura di prevenzione della corruzione, prevista dal PNA, da disciplinarsi nel PTPCT o in sede di autonoma regolamentazione cui il PTPCT deve rinviare. L'istituto è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

L'istituto non è di facile applicazione in quanto non è chiaro quale sia il momento del procedimento penale in cui l'amministrazione deve valutare se applicare la misura, sia l'identificazione dei reati presupposto da tener in conto ai fini dell'adozione della misura. Dall'altro, a motivi organizzativi, come, ad esempio, la mancata comunicazione dell'avvio del procedimento penale da parte del dipendente interessato o la dimensione organizzativa e l'esiguo numero di dirigenti, ove la misura della rotazione straordinaria debba applicarsi a tali soggetti. Con l'obiettivo di fornire chiarimenti sui profili critici sopra rappresentati, ANAC, ha adottato la delibera 215/2019, recante «Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001»., alla quale ci si atterrà nel caso in cui dovesse verificarsi la fattispecie.

- **Direttive**

Al riguardo si ricorderà a tutti i dipendenti che vi è l'obbligo di comunicare all'amministrazione la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio.

Monitoraggio sull'attuazione del PTPCT, con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informazione

Il monitoraggio circa l'applicazione del presente PTPCT è svolto in autonomia dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Ai fini del monitoraggio i Responsabili di Area sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

Il Responsabile PTPC monitora - anche con controlli sorteggiati a campione tra i dipendenti (responsabili di area, responsabili del procedimento e responsabili degli uffici) adibiti alle attività a rischio di corruzione disciplinate nel presente piano - i rapporti aventi maggior valore economico tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i soggetti interessati ai procedimenti in questione e i Responsabili di area e i dipendenti dell'amministrazione. A tal fine il Resp.le PTPC acquisisce dal responsabile dell'area apposita autocertificazione che attesi l'insussistenza di tali relazioni.

Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA)

Questa amministrazione non ha ancora individuato il RASA in quanto come stazione appaltante si avvale della CUC istituita presso il Comune di Spoleto.

Conflitto di interessi

La tutela anticipatoria di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso la individuazione e la gestione del conflitto di interessi. La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente. Si tratta dunque di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria.
La disciplina del conflitto di interessi è prevista in diverse norme che attengono diversi profili:
- Art 6 bis legge 241/90, in relazione ai procedimenti amministrativi in generale.
- Codice di Comportamento dipendenti pubblici – DPR 62/2013 e Codice adottato da ogni Ente.
- Art. 16 del D.lgs. 36/2023 dal 01.07.2023.

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

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

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

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

- **Azioni Previste**

- Presentazione dichiarazione all'atto dell'assegnazione all'ufficio di Responsabile di Area e di RUP, attestante assenza situazione conflitto di interesse ai sensi Codice di Comportamento, per quanto a loro conoscenza - verifica delle dichiarazioni presso il Casellario
- Presentazione dichiarazione di assenza di conflitto di interesse in relazione ad ogni procedura di gara (dichiarazione del RUP e del Responsabile del Provvedimento)
- Tale dichiarazione deve essere prodotta nella forma di autodichiarazione ai sensi DPR 445/00 sottoscritta dall'interessato (possibilmente con firma digitale) e protocollata e conservata agli atti. In ottica di semplificazione è possibile effettuare tale dichiarazione nel testo della determina. E' necessario che la dichiarazione abbia data certa.
- Per gli interventi PNRR, viste le Circolare RGS, la dichiarazione è effettuata con dichiarazione separata ai sensi DPR 445/00 firmata digitalmente o protocollata.
- Direttiva - Proceduralizzazione dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: I soggetti che ritengono di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, hanno il dovere di segnalarlo. La finalità di prevenzione si attua mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione o atto endoprocedimentale del titolare dell'interesse che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse. La segnalazione del conflitto di interessi, deve essere tempestiva e indirizzata al dirigente o al superiore gerarchico o, in assenza di quest'ultimo, all'organo di indirizzo, che, esaminate le circostanze, valuta se la situazione rilevata realizza un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Nel caso che la situazione di conflitto di interessi riguardi il Responsabile dell'Area, la segnalazione viene indirizzata al RPCT. Il RUP/Responsabile di Area coinvolge, con funzione consultiva, il RPCT al fine di valutare ipotesi di eventuale conflitto di interessi.
- Formazione specifica in materia di conflitto di interesse

Incarichi extraistituzionali

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

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

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

- **Azioni Previste**

- Adozione/Aggiornamento regolamento o altro atto interno di disciplina
- formazione dei dipendenti in merito alla disciplina degli incarichi extra-istituzionali
- Rilascio delle autorizzazioni
- Relazione all'organo di indirizzo ed al vertice amministrativo in merito a eventuali incarichi svolti in assenza di autorizzazione

I protocolli di legalità - patti d'integrità

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

Il riconoscimento normativo di tali strumenti è stato attuato dall'art. 1, co. 17, della l. 190/2012, che ha testualmente previsto "*Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara".* In base a tale normativa si riconosce la

possibilità per le stazioni appaltanti di prevedere un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara. Condizioni che ampliano gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - che sotto il profilo del contenuto - nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento nell'aggiudicazione del contratto.

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

Il Patto di Integrità che deve essere applicato a tutte le procedure di gara espletate dall'ente inclusi gli affidamenti diretti per gli importi previsti dalla normativa vigente e che, conseguentemente, tutti i responsabili di settore dovranno adeguare i documenti di gara facendo proprio il contenuto del provvedimento.

- **Azioni Previste**

- inserimento di nei bandi, avvisi e lettere di invito la formula "*mancato rispetto dei protocolli di legalità costituisce causa di esclusione dalla gara o di risoluzione del contratto*"
- formazione degli operatori in materia di protocolli di legalità/patti d'integrità –

ALLEGATO III): MISURE SPECIFICHE PER LA GESTIONE DEL RISCHIO

LA TRASPARENZA

1. Introduzione

Il d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016, ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa oggi come «accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche».
Il legislatore ha attribuito un ruolo di primo piano alla trasparenza affermando, tra l'altro, che essa concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è anche da considerare come condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integrando il diritto ad una buona amministrazione e concorrendo alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.
Oggi, dunque, La trasparenza assume, così, rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica, come già l'art. 1, co. 36 della legge 190/2012 aveva sancito. Dal richiamato comma si evince, infatti, che i contenuti del d.lgs. 33/2013 «integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione».
Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Responsabili.
Altra novità estremamente importante introdotta dal d.lgs 97/2016 è stata la piena integrazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, ora **Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza**. Pertanto, l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non è più oggetto di un atto separato ma diventa parte integrante del Piano come "apposita sezione" Come l'Autorità ha indicato nella delibera n. 1310/2016 il PTPCT deve contenere una sezione dedicata alla trasparenza, impostata come atto fondamentale, con il quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati. Al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni (art. 43, co. 3, d.lgs. 33/2013), caratteristica essenziale della sezione è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione. In essa è presente uno schema in cui, per ciascun obbligo, sono espressamente indicati i nominativi dei soggetti e gli uffici responsabili di ognuna delle citate attività. È in ogni caso consentita la possibilità di indicare, in luogo del nominativo, il responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione, purché il nominativo associato alla posizione sia chiaramente individuabile all'interno dell'organigramma dell'ente. Si tratta peraltro, in questo, caso

di una soluzione analoga a quella già adottata in tema di responsabilità dei procedimenti amministrativi di cui all'art. 35 del d.lgs. 33/2013.

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

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

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

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);

− che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013.

Il D.lgs. 36/2023 ha anche modificato il D.Lgs 33/2013 prevendendo forme di semplificazione[6].

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

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

- la **deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023, integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023** e ss.mm.ii. recante "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto

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

legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e relativo allegato 1). In particolare, con tale delibera, l'Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

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

- La Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025 - Aggiornamento 2024 del PNA 2022, l'ANAC si concentra sul rafforzamento delle misure anticorruzione, specialmente nei comuni con meno di 5.000 abitanti e meno di 50 dipendenti, fornendo indicazioni dettagliate sulla predisposizione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO. Il documento descrive dettagliatamente i soggetti coinvolti, le procedure di approvazione e le consultazioni pubbliche. L'aggiornamento mira a semplificare gli adempimenti per i piccoli enti e a rendere più efficace la prevenzione della corruzione attraverso una programmazione mirata e strategie di prevenzione adattate alla realtà specifica di ogni comune.
L'ANAC ha infine rivisto anche le modalità di pubblicazione, che d'ora in poi dovranno seguire queste regole:

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

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

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

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

Sulla base di quanto sopra si ritiene opportuno procedere all'implementazione della sezione contratti dell'Amministrazione trasparente alla luce della normativa vigente.
Nella tabella di cui all'**ALLEGATO IV)** del presente Piano, sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

ALLEGATO IV): OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

2. Formazione del personale in tema di anticorruzione

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

Per il 2025 saranno assicurate attività formative specifiche per i Responsabili dei Servizi e per il personale più direttamente addetto ai procedimenti riguardanti le aree a rischio individuate nel presente piano (segnalato dagli stessi Responsabili). Le stesse potranno essere affiancate da una formazione generale rivolta a tutti i dipendenti in continuità con quanto avvenuto già nell'anno 2024.

I fabbisogni formativi sono individuati dal RPCT e dovranno prevedere incontri formativi di carattere generale estesi a tutto il personale e incontri specifici e mirati a seconda delle aree di rischio.

3. Il sistema dei controlli interni

Il Comune è dotato di un Regolamento sui controlli interni ex art.147-bis DLgs 267/2000, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 8 del 2013 e s.m.i.

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

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

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

MISURE IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO

Gli Enti Locali sono chiamati a svolgere un importante ruolo nel sistema italiano di prevenzione del riciclaggio fin dal 1991, quando il decreto-legge 3 maggio 1991, n. 143, convertito con legge 5 luglio 1991, n. 197, ha posto a loro carico, fra l'altro, obblighi di identificazione e di segnalazione di operazioni sospette.
Attualmente i loro doveri in ambito antiriciclaggio sono individuati dall'articolo 10 del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, come modificato, da ultimo, dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 90.
Nello specifico il riferimento corre all'articolo 10, comma 3 del D.Lgs. 90/2017 il quale prevede che le "Pubbliche Amministrazioni, adottino procedure interne proporzionate alla propria dimensione organizzativa e operativa, idonee a valutare il livello di esposizione dei propri uffici al rischio e individuano le misure idonee a miglioralo".
Pertanto, è di tutta evidenza come il legislatore nazionale ascriva alle Pubbliche Amministrazioni un ruolo di rilievo all'interno del sistema antiriciclaggio.
Le misure di che trattasi sono previste ad integrazione del sistema di prevenzione della corruzione e dell'illegalità delineato Piano Anticorruzione 2025-2027, anche in considerazione dei risultati dell'analisi del contesto esterno; in particolare si fa riferimento: alla Relazione semestrale (primo semestre 2023) della Direzione Investigativa Antimafia: "Il territorio umbro, caratterizzato da un fiorente tessuto economico-produttivo, non evidenzia forme di radicamento stabile di strutture criminali di tipo mafioso, tuttavia, pregresse attività d'indagine hanno acclarato l'esistenza di proiezioni di 'ndrangheta e camorra, infiltrate nel tessuto imprenditoriale locale ed attente a cogliere eventuali opportunità economico-finanziarie con il fine di riciclare capitali illeciti. La presenza delle case di reclusione di Spoleto e Terni ha favorito, nel corso degli anni, l'insediamento in quei territori di interi nuclei familiari, di origine calabrese e campana, imparentati con i soggetti ristretti in regime detentivo speciale.
Ai sensi dell'art. 10, comma 1 del D.Lgs. n. 231/2007 i doveri di comunicazione antiriciclaggio si applicano agli uffici delle pubbliche amministrazioni competenti per lo svolgimento di compiti di controllo o di amministrazione attiva, nell'ambito di:

- procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
- procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni del codice dei contratti pubblici;
- 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.

Quanto ai soggetti coinvolti in tale processo questi sono:

1) il soggetto a cui è riferita l'operazione;
2) il gestore delle comunicazioni;
3) i Responsabili di Area;
4) la U.I.F. (Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia)

Per "soggetto cui è riferita l'operazione" si intende il soggetto (persona fisica o giuridica) che entra in contatto con Comune, riguardo al quale emergono elementi di sospetto riciclaggio, di

finanziamento del terrorismo o di provenienza da attività criminosa delle risorse economiche e finanziarie, in uno degli ambiti sopradetti.

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 (RPCT).

Il principale contributo al fine di prevenire e contrastare, ipotesi di riciclaggio, consiste nel comunicare, giusto il disposto di cui all'articolo 10, comma 4 del decreto antiriciclaggio, alla UIF "dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale" al fine "di consentire lo svolgimento di analisi finanziarie mirate a fare emergere fenomeni di riciclaggio".

Al fine di delimitare il perimetro della "collaborazione attiva" richiesta agli uffici delle Amministrazioni Pubbliche è opportuno evidenziare come non sia richiesto lo svolgimento di attività esplorative volte alla ricerca di operazioni sospette al di fuori dell'ambito delle attività proprie di ciascun ufficio pubblico, inoltre non sono imposti adempimenti che comportino rallentamenti o interruzioni dell'attività amministrativa e che andrebbero a compromettere l'efficacia e l'efficienza delle stesse.

Le analisi antiriciclaggio possono giovarsi del corredo informativo richiesto e raccolto ai fini dell'istruttoria procedimentale.

Al fine di comprendere, più in dettaglio, cosa si intende per "operazione sospetta" occorre richiamare l'articolo 35 del decreto riciclaggio, in base al quale devono essere inviate, dai soggetti che vi sono tenuti, segnalazioni alla UIF "quando sanno, sospettano o hanno motivi ragionevoli per sospettare che siano in corso o che siano state compiute o tentate operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo o che comunque i fondi, indipendentemente dalla loro entità, provengano da attività criminali" . Il medesimo articolo chiarisce inoltre che "il sospetto è desunto dalle caratteristiche, dall'entità, dalle natura delle operazioni, dal loro collegamento o frazionamento o da qualsivoglia altra circostanza conosciuta, in ragione delle funzioni esercitate, tenuto conto anche della capacità economica e dell'attività svolta dal soggetto cui è riferita, in base agli elementi acquisiti ai sensi del presente decreto".

E' opportuno precisare che la comunicazione di operazioni sospette alla UIF non va confusa con la denuncia di reato all' Autorità Giudiziaria, che i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio sono tenuti ad effettuare ai sensi dell'articolo 331 del c.p.p., quando per le informazioni acquisite nell'esercizio della loro funzione o del servizio, hanno notizia di un reato perseguibile d'ufficio e che si fonda sull'individuazione di fatti specifici corrispondenti ad una fattispecie penalmente rilevante.

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 Responsabili dell'Area, 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.

I soggetti preposti alla segnalazione al "gestore delle comunicazioni" possono anche utilizzare un'apposita check list, che è stata predisposta per aiutare nell'opera di distinguere le anomalie del soggetto da quelle dell'operazione, fornendo quindi un ausilio all'identificazione delle anomalie da utilizzarsi.

È fondamentale, comunque, ricordare che "l'impossibilità di ricondurre operazioni o comportamenti a uno o più degli indicatori non è sufficiente a escludere che l'operazione sia sospetta; vanno valutati pertanto con la massima attenzione ulteriori comportamenti e caratteristiche dell'operazione che, sebbene non descritti negli indicatori, siano egualmente sintomatici di profili di sospetto". (fonte: istruzioni UIF 2018).

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

Il "gestore", valutata la comunicazione del responsabile sulla base della documentazione trasmessagli e di eventuali ulteriori approfondimenti, può procedere ad inoltrare la segnalazione alla U.I.F. o ad archiviarla 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.

MISURE DI PREVENZIONE
1) Individuazione del "gestore delle segnalazioni": in ultima analisi il "Segretario Comunale"
2) Predisposizione check list (vedi Allegato)
3) Formazione specifica del personale: da svolgersi già nel 2025, con aggiornamenti nei successivi

ALLEGATO V): CHECK LIST ANTIRICICLAGGIO

FOCUS PNRR

Il 18 febbraio 2021 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale UE il Regolamento 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021, che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza c.d. Recovery Fund. Sulla base di tale atto l'Italia ha presentato il 30 aprile 2021 il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, approvato dal Consiglio ECOFIN del 13 luglio 2021. Si tratta per il nostro Paese di un'opportunità imperdibile di sviluppo, investimenti e riforme. Regioni ed Enti locali sono responsabili, in qualità di soggetti attuatori, della realizzazione di una quota significativa degli investimenti previsti dal Piano, con riferimento alle diverse "missioni", dalla digitalizzazione, alla transizione ecologica, alla cultura, all'inclusione e coesione e alla salute, per complessivi 87,4 miliardi (comprensivi di 15,9 miliardi di fondo complementare). Per gli Enti locali, e soprattutto per gli Enti di minori dimensioni, si tratta di una sfida enorme, che dovrà essere affrontata introducendo sin da subito modifiche organizzative in un'ottica di razionalizzazione e semplificazione dei processi. Le amministrazioni locali sono e saranno impegnate nel corso del 2022 nella predisposizione di progetti per la partecipazione ai bandi attraverso i quali vengono concessi i finanziamenti. Nelle fasi successive, ottenuti i finanziamenti, gli Enti dovranno procedere all'attuazione degli interventi e alla loro rendicontazione, garantendo il rispetto di una serie di principi e obblighi, che caratterizzano gli interventi finanziati dal PNRR: principio di non arrecare danno significativo all'ambiente (DNSH)", contributo all'obiettivo climatico e digitale, obbligo di conseguimento di target e milestone e degli obiettivi finanziari, obbligo di assenza del c.d. doppio finanziamento. Inoltre gli interventi devono essere attuati nel rispetto del principio di "sana gestione finanziaria" in particolare in materia di prevenzione dei conflitti di interessi, delle frodi, della corruzione e del recupero dei fondi indebitamente assegnati. Si tenga presente che gli interventi PNRR sono programmi di spesa basati sulle prestazioni (performance based) e non sulla spesa. Pertanto la realizzazione delle riforme e degli interventi finanziati sarà monitorata periodicamente attraverso l'avanzamento delle fasi rilevanti di natura amministrativa e procedurale (milestone) e i risultati attesi concordati ex ante e temporalmente scadenzati (target).

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

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

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

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

a) controllo di regolarità amministrativo – contabile delle spese esposte a rendicontazione;

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

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

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

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

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

La prima fase per una corretta gestione del rischio è sicuramente l'individuazione e valutazione dei rischi connessi all'attuazione del PNRR, rischi che concernono essenzialmente l'ambito contrattuale, sia nella procedura di scelta del contraente che in sede di esecuzione del contratto. Ovviamente molti di questi rischi coincidono con quelli indicati **nell' ALLEGATO III): MISURE SPECIFICHE PER LA GESTIONE DEL RISCHIO** e più genericamente all'interno della **SOTTO SEZIONE C – PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA**

RISCHIO	VALUTAZIONE RISCHIO	MISURE DI PREVENZIONE
Mancato rispetto delle milestone e dei target definiti in sede di presentazione del progetto ammesso al finanziamento e in relazione ai quali sono stati presi accordi vincolanti da parte dell'Ente.	È un rischio che, anche se non concerne aspetti corruttivi, può comportare gravi conseguenze per l'Ente. Ritardi e inadempimenti rispetto ai cronoprogrammi stabiliti comportano la revoca dei finanziamenti.	- Attivazione sistema di Governance interno per monitoraggio stato avanzamento procedure di affidamento e stato avanzamento lavori (verifica rispetto milestone) - Attivazione sistema di controllo di gestione per valutazione raggiungimento target (in termini quantitativi e qualitativi
Mancato rispetto "condizionalità" previste normativa sul PNRR: - principio di non arrecare danno significativo all'ambiente (DNSH)"; - contributo all'obiettivo climatico e digitale; - obbligo di assenza del c.d. doppio finanziamento; - misure di incentivazione pari opportunità generazionali, di genere, e per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità	Il mancato rispetto di tali condizionalità può comportare vizi degli atti adottati e conseguenti problematiche in sede di rendicontazione sul Regis – rischio revoca /riduzione contributi.	- Formazione adeguata in materia di normativa (leggi, regolamenti, circolari) attinente al PNRR. - Predisposizione determine e contratti tipo contenenti principi e condizionalità PNRR

Conflitto di interessi	L'art. 22, co. 1, del Regolamento UE 241/202178 prevede espressamente che gli Stati membri, adottano tutte le opportune misure per tutelare gli interessi finanziari dell'Unione in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interess	- Compilazione attestazione assenza conflitto di interesse (autodichiarazione ai sensi DPR 445/00) da parte del RUP - Attestazione assenza conflitto di interesse da parte operatori economici - Previsione obbligo di fornire alla S.A. dati relativi ai dati del titolare effettivo destinatario fondi

Mancato rispetto degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza	I beneficiari dei progetti finanziati nell'ambito del PNRR sono tenuti a garantire il rispetto degli obblighi in materia di comunicazione e informazione previsti dall'art. 34 del Regolamento (UE) n. 241/2021. Rischio revoca finanziamento	- Indicare nella documentazione progettuale che il progetto è finanziato nell'ambito del PNRR, con esplicito riferimento al finanziamento da parte dell'Unione europea e all'iniziativa Next Generation EU. - Attivare pagine sito Internet contenete dati progetti finanziati dal PNR

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

- Attivazione di un presidio continuativo dell'avanzamento degli interventi, in relazione alle milestone e ai target, vigilando costantemente su eventuali ritardi e criticità attuative.
- Rafforzamento delle verifiche in materia di conflitto di interesse, dando indicazione ai RUP di predisporre autodichiarazioni ai sensi DPR 445/2000 di attestazione assenza conflitto di interesse e predisponendo la relativa modulistica
- Rafforzamento controlli interni di regolarità amministrativa ai sensi art. 147 bis a cura del Segretario comunale, prevedendo un controllo su tutti i provvedimenti connessi all'attuazione del PNRR/PNC
- Monitoraggio rispetto termini previsti dai Decreti Semplificazione, dai cronoprogrammi progettuali e indicati nei contratti, al fine di garantire il rispetto delle Milestone e dei Target

MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Per garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano, è necessario definire un processo di monitoraggio e aggiornamento delle misure in esso contenute. In particolare, è necessario controllare l'adeguatezza delle misure implementate, attraverso la valutazione degli effetti conseguiti, verificare il rispetto per l'adozione delle misure contenute nel Piano e individuare eventuali nuovi o maggiori rischi, sia in processi già mappati che in quelli nuovi. Il principale strumento di monitoraggio è la Relazione annuale del RPCT, con la quale, sulla base delle griglie di rilevazione predisposte dall'ANAC, deve essere illustrato lo stato di attuazione del Piano di prevenzione, e le principali criticità riscontrate. Tale relazione deve essere predisposta entro il 31.12 di ogni anno e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione "Altri contenuti - corruzione", in conformità alle indicazioni ANAC. Il PNA 2022, adottato con delibera ANAC del 17 gennaio 2023, ribadisce che il monitoraggio è una fase di fondamentale importanza per il successo del sistema di prevenzione della corruzione. Tale documento fornisce indicazioni per la programmazione e per l'attuazione del monitoraggio sulle misure di prevenzione della corruzione e sulla sezione trasparenza, prevedendo una forte

collaborazione tra RPCT, Responsabili di Area e OIV. Per quanto riguarda i piccoli enti (con meno di 50 dipendenti) il PNA prevede comunque un rafforzamento del monitoraggio, anche alla luce delle semplificazioni introdotte per tali enti. Inoltre stabilisce i criteri per calibrare il tipo di monitoraggio in base alle ulteriori soglie dimensionali degli Enti. Sulla base delle indicazioni del PNA 2022, il Comune di Scheggino, in quanto ente con numero di dipendenti al 31.12.2024 inferiore a 15 unità, applicherà il seguente sistema di monitoraggio:

Processi monitorati	Campione	Modalità e tempistiche	Responsabili monitoraggio
processi attinenti al ruolo del Comune quale soggetto attuatore del PNRR/PNC	Almeno 30 %	Audit periodici (almeno una volta all'anno)	Rpct – Responsabili di Area
Affidamenti Lavori beni e servizi	Almeno 30 %	Audit periodici (almeno una volta all'anno)	Rpct – Responsabili di Area

SEZIONE III

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTO SEZIONE A - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

PREMESSA

L'art. 4, comma 1, lettera a), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione deve essere illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e come questo sia funzionale alla realizzazione degli obiettivi di valore pubblico di cui alla relativa sottosezione di programmazione. Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione deve provvedere a presentare il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente indicando:

1) organigramma;

2) livelli di responsabilità organizzativa, numero di Dirigenti e numero di Posizioni Organizzative, sulla base di quattro dimensioni:

a) inquadramento contrattuale (o ex Categorie, ora AREE)

b) profilo professionale (possibilmente non ingessato sulle declaratorie da CCNL);

c) competenze tecniche (saper fare);

d) competenze trasversali (saper essere - soft skill).

3) ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;

4) altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

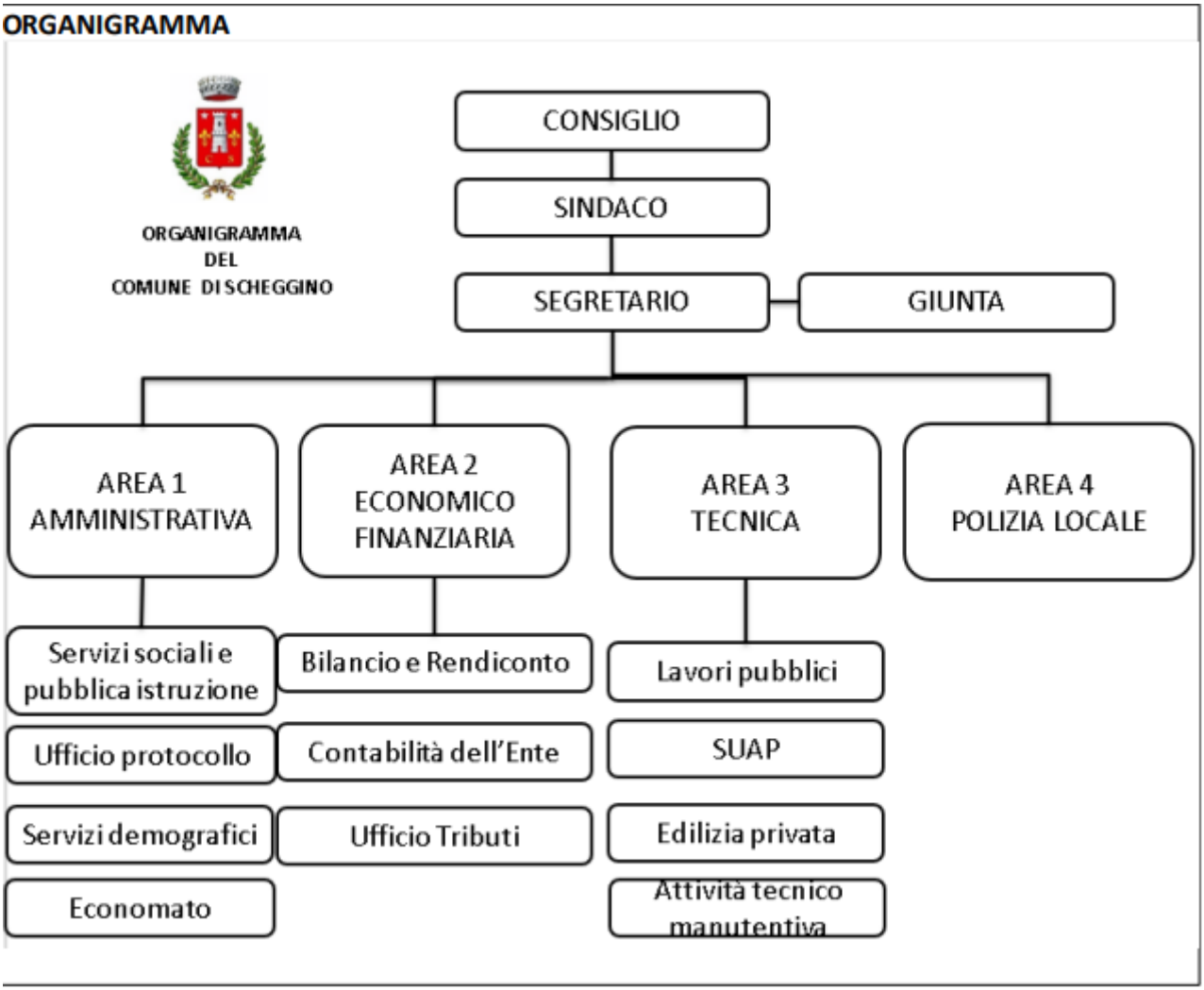
In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
    - inquadramento contrattuale (o ex Categorie, ora AREE)

- profilo professionale (possibilmente non ingessato sulle declaratorie da CCNL);
- competenze tecniche (saper fare);
- competenze trasversali (saper essere - soft skill).

- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;

- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.



LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Le posizioni apicali nell'Ente sono ricoperte dalle Posizioni organizzative (dal 1° aprile 2023, incarichi di Elevata Qualificazione).

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Servizi) e per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa (dal 1° aprile 2023, incarichi di Elevata Qualificazione). Al vertice dei "Servizi" vengono nominati dei Responsabili apicali di area a cui compete "lo svolgimento di

funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa".

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione comunale per quanto riguarda la direzione delle Aree sopra individuate è la seguente:

− al vertice del Servizio finanziario vi è un Responsabile di Servizio incaricato di Posizione Organizzativa (dal 1° aprile 2023, incarico di Elevata Qualificazione), Cat. D, profilo professionale di "istruttore direttivo amministrativo contabile";

− al vertice del Servizio tecnico vi è un Responsabile di Servizio incaricato di Posizione Organizzativa (dal 1° aprile 2023, incarico di Elevata Qualificazione), Cat. D, profilo professionale di "istruttore direttivo tecnico".

- al vertice della struttura organizzativa vi è il Segretario comunale in convenzione con il Comune di Campello sul Clitunno, in conformità con quanto specificatamente previsto dall'art. 97 del D.Lgs. 267/2000, svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente, partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta, ne cura la verbalizzazione, può rogare i contratti nei quali l'ente è parte ed autenticare scritture private ed atti unilaterali ed esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco. Esercita, inoltre, tutte le altre competenze statutariamente previste e partecipa alla Conferenza dei dirigenti di cui all'art. 53 dello Statuto.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE			
Settore/Ufficio/Area	**Unità operativa/ Ufficio**	**Responsabile Unità**	**Dipendenti**
Area Amministrativa	Servizi sociali e scolastici, cultura, turismo, sport, statistica, contratti, anagrafe, servizi di stato civile, servizio elettorale	Il Vicesindaco (ex art. 53, comma 23, della legge 23.12.2000, n. 388)	n.1 istruttore amministrativo
Area Tecnica	Opere pubbliche, servizi tecnico-manutentivi, Edilizia pubblica e privata, urbanistica e gestione del territorio, suape, ricostruzione post sisma, patrimonio Ricostruzione opere pubbliche e private sisma	Ing. Stefano Stella in sostituzione temporanea dell'Arch. Valeria Silvi, in convenzione con il Comune di Campello sul Clitunno	Oltre al Responsabile, n.2 istruttori tecnici a tempo determinato n.1 istruttore tecnico a tempo indeterminato, part time 50%

Area Finanziaria	Servizio bilancio e contabilità, tributi ed entrate extratributarie, economato, personale	Dott. Michele Ronca	
Area Vigilanza	Servizio di Polizia Municipale, polizia amministrativa polizia tributaria	Il Sindaco (ex art.53, comma 23, della legge 23.12.2000, n. 388	n.1 istruttore di vigilanza

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Non ci sono altri elementi da segnalare.

INTERVENTI CORRETTIVI

Non ci sono interventi correttivi da applicare nel triennio di vigenza del presente piano.

SOTTO SEZIONE B – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nel capo II della Legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" si trova l'attuale disciplina del lavoro agile (articoli 18-24) che pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentono di lavorare da remoto. In particolare, l'articolo 18, comma 1, della Legge 22 maggio 2017, n. 81 definisce il lavoro agile quale "… modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro".

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

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

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

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

In seguito, con Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione in data 9 dicembre 2020 venivano approvate le "Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di

performance" e poi venivano predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica specifici modelli per la predisposizione del piano.

Con il DPR 24 giugno 2022, n. 81 *"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione",* anche il POLA, come gli altri Piani, a far data dal 30 giugno 2022, è stato "soppresso" come adempimento autonomo ed è stato "assorbito" in apposita sezione del PIAO.
Il nuovo CCNL Funzioni Locali 2019 -2021 ridisegna i confini del lavoro a distanza, suddividendolo in lavoro agile, che mantiene la caratteristica di non avere vincoli di tempo e spazi e il lavoro da remoto con vincoli di tempo e spazi, che si suddivide in lavoro da remoto presso il proprio domicilio, presso i coworking o presso i centri satellite.
Successivamente, in data 29 dicembre 2023, è intervenuta la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonché la nota della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ufficio Legislativo del Ministero per la pubblica amministrazione n. 0000083 del 17 gennaio 2024.
Con le sopracitate disposizioni, è stato precisato che è da ritenersi superata l'obbligatorietà del lavoro agile per i lavoratori che sono stati individuati quali destinatari di una specifica tutela nel contesto pandemico (c.d. lavoratori fragili), quindi è ormai privo di efficacia il decreto ministeriale 04 febbraio 2022.
La direttiva del 29 dicembre 2023 evidenzia come vi sia la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. L'obiettivo non è quello di riprodurre il sistema previgente, che era riferito ad un'elencazione di patologie che davano luogo, tout court, alla concessione, sine die, del lavoro agile quale modalità di svolgimento della prestazione, bensì quello di sensibilizzare le amministrazioni a tenere in adeguato conto, le peculiari situazione che **in un dato momento** ed **entro dati limiti temporali**, possano far insorgere nel dipendente la necessità di svolgere la propria attività lavorativa (ove possibile) in modalità agile, anche in termini derogatori rispetto al criterio – che resta vigente – della prevalenza della prestazione resa in presenza (come previsto nel DM 30 giugno 2022).

1. - Programma di sviluppo del lavoro agile

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

2. - I soggetti coinvolti

Spetta ai responsabili, *in primis,* quali promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi, il compito di definire i contenuti del piano e in particolare la programmazione ed il monitoraggio degli obiettivi in esso individuati. Al management è pertanto richiesto un importante cambiamento di leadership caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare gli altri per

obiettivi, di improntare le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità.

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

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

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

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

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

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

3. - Organizzazione

Per un'attuazione del lavoro agile che si adatti al meglio alla tipologia di lavoro svolta dalle singole unità organizzative e dalle diverse mansioni svolte dai singoli e dalle singole dipendenti, è demandata al personale dirigente/responsabile di Servizio di ogni unità organizzativa l'effettuazione della mappatura (e relativo aggiornamento) delle attività svolgibili in modalità agile. Sulla base di tale mappatura, viene infatti stabilito il numero complessivo dei/delle dipendenti dell'Amministrazione che, in considerazione della tipologia di mansioni assegnate, possono accedere al lavoro agile, nonché il numero di giornate potenzialmente svolgibili in modalità agile. Ai dirigenti/responsabili delle unità organizzative è inoltre attribuito il compito di individuare il personale da avviare al lavoro agile, sulla base delle richieste pervenute, e di

sottoscrivere singolarmente, col personale ritenuto idoneo, un apposito accordo individuale. Sempre dirigenti/responsabili è infine richiesto di verificare periodicamente le condizioni abilitanti, affinché sia possibile concedere al maggior numero possibile di richiedenti l'opportunità di svolgere parte del proprio lavoro in modalità agile.

4. - Tecnologia

La predisposizione delle necessarie condizioni tecnologiche è un presupposto fondamentale per l'attuazione del lavoro agile. Sia dal punto di vista infrastrutturale attraverso l'implementazione dei collegamenti veloci come la fibra che per mezzo dell'utilizzo di nuovi device di input/output e di cloud computing.

5. - Formazione

Il lavoro agile deve non solo contribuire alla modernizzazione e al miglioramento dell'amministrazione, ma anche rafforzare l'efficienza e la qualità dei servizi per i cittadini. Il lavoro agile offre infatti opportunità per raggiungere obiettivi comuni in modo più efficiente e veloce. Mentre ai tempi della pandemia l'attenzione era rivolta in particolare allo smart working, ora si tratta di promuovere il lavoro collaborativo e il processo di lavoro e apprendimento comune all'interno di gruppi virtuali, agili e distribuiti, con i collaboratori e le collaboratrici che lavorano insieme indipendentemente dal luogo in cui si trovano. Una serie di necessarie e propedeutiche iniziative e misure per lo sviluppo del personale devono sostenere ed accompagnare l'implementazione del lavoro agile, come la predisposizione di offerte di autoapprendimento video tutorials, corsi e-learning, registrazioni di webinar, ed altri.

6. - Spazi di lavoro

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

7. - Strumenti

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

I processi coinvolti dal cambiamento innescato dal lavoro agile sono tutti quelli nei quali vi siano attività eseguibili in modalità agile; tuttavia, vi sono processi di ordine generale

8. - Linee di programmazione e di sviluppo triennale.

Individuazione degli indicatori. Il programma di sviluppo del lavoro agile, in conformità alle attuali Linee Guida Ministeriali ed in una logica di prospettiva e gradualità, individua i seguenti passi: 1. Fase disviluppo intermedio (2024); 2. Fase disviluppo avanzato (2025); 3. Fase disviluppo a regime (2026). Le scelte sul grado di progressività dello sviluppo del lavoro agile sono date dai livelli attesi degli indicatori selezionati nelle tre fasi. I risultati della fase emergenziale e post-emergenziale costituiscono il "valore di partenza" per l'individuazione dei contenuti della programmazione e sviluppo dei cicli successivi, compresa la percentuale minima di contratti di lavoro agile attivabili anno per anno nei limiti del Regolamento. Nel corso del triennio potranno essere inseriti e completati ulteriori, opportuni indicatori di performance organizzativa relativi all'economicità, all'efficienza e all'efficacia che consentano di misurare, anche indirettamente, ma in modo via via sempre più significativo, l'impatto del lavoro agile sulla performance individuale e organizzativa dell'Ente. Il sistema degli indicatori assume quindi un ruolo essenziale per consentire l'individuazione precoce di eventuali criticità e l'adozione delle conseguenti azioni correttive, nonché una valutazione equilibrata circa i risultati dei nuovi modelli di organizzazione sotto il profilo della capacità di promuovere la soddisfazione degli utenti ed al tempo stesso, il benessere organizzativo dei dipendenti.

Con delibera di Giunta Comunale n. 29, in data 12 marzo 2020 è stato adottato, il REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO A DISTANZA, lo schema di accordo individuale, l'informativa sulla sicurezza luoghi di lavoro e la domanda per l'attivazione del lavoro agile.

All'esito della Direttiva sarà necessario adeguare anche il Regolamento esistente in materia.

SOTTO SEZIONE C – FABBISOGNO DEL PERSONALE

PREMESSE NORMATIVE

L'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; - l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali; - l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente; - l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti; - l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare."; - in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (…) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente; - l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse; - con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo

per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018; - le linee guida (…) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani; - le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: "per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente". In ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione: - potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni; - dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, 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. Ai sensi dell'art. 1 comma 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento all'anno 2008. Il valore della spesa di personale del Comune di Scheggino dell'anno 2008 è pari ad € 405.760,00. La previsione di spesa di personale per l'anno 2024 alla luce del personale attualmente in servizio, del rapporto di lavoro a tempo determinato art. 110 D.Lgs. 267/2000 già instaurato, della convenzione di segreteria in essere, dei relativi oneri e del fondo salario accessorio, compreso il fondo per il lavoro straordinario, ammonta a complessivi 191.588,32 ed è inferiore al valore soglia del 2008. Richiamata altresì la Delibera di consiglio comunale n. 2 del 08.03.2024, di approvazione del Dups 2024 - 2026, contenente i dati relativi alla programmazione triennale di fabbisogno del personale in termini di spesa.

RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE.

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE:

AREA	CATEGORIA	POSTI	PART TIME	FULL TIME
Funzionari E.Q.	D2 profilo	1		X
Funzionari E.Q.	D2 profilo	1		X
Istruttori	C4	1	X (50%)	
Istruttori	C3	1		X
Istruttori	C1	4 (di cui 2 a T.D. e 1 in convenzione)	X (25%)	X
Operatori Esperti	B2	1		X
	TOTALE	9	2	7

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Area	Analisi dei profili professionali in servizio
Funzionari E.Q.	Il personale inquadrato nella categoria D svolge funzione di coordinamento delle risorse umane assegnate alla propria area e si assume la responsabilità del raggiungimento degli obiettivi dell'area di competenza, nonché dell'operato del personale assegnato all'area stessa. Il Comunedi Scheggino dispone di n. 2 risorse inquadrate nel'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D).
Istruttori	Personale dedicato ad istruire le pratiche dell'area con funzioni amministrative atte a coprire tutte le attività dell'area di competenza. Il Comune di Scheggino dispone di n. 4 risorse inquadrate nel'area degli istruttori (ex. categoria C).
Operatori Esperti	Il personale della categoria di che trattasi svolge tutte le mansioni operative spettanti all'area di competenza. Il comune di Scheggino dispone di n. 1 risorse inquadrate nel'area degli operatori esperti (ex categoria B).

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Relativamente all'effettiva facoltà assunzionale dell'Ente, si rileva quanto segue: L'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato: "2. "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. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (…omissis…)". Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare 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, nonché ad individuare 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; Le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma; L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di

riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la 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. Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che: a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato; b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata. La Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale/entrate correnti. La deliberazione n. 55/2020/PAR dalla Corte dei Conti, Sezione Regionale Di Controllo Per L'Emilia Romagna il Collegio rileva come per "ultimo rendiconto della gestione approvato" debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio 2023, e quindi, quello dell'anno 2022, se già approvato e solo nella diversa ipotesi in cui l'ente non abbia ancora approvato il rendiconto 2022 al momento dell'adozione della procedura di reclutamento, l'ultimo rendiconto della gestione approvato cui fare riferimento per il calcolo della spesa sarebbe il rendiconto relativo al 2021".

RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE EX ART 33, D. LGS. 165/2001

Dato atto che nell'organico del Comune di Scheggino non esistono situazioni di soprannumero, né si rilevano eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della L. 12-11-2011, n. 183, per cui l'ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero.

CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE

Richiamata la delibera di Consiglio Comunale n. 11 del 28.04.2024 con la quale è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2023;

VISTO il prospetto di calcolo: L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decretolegge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche: a) comuni con meno di 1.000 abitanti b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti e) comuni da 5.000 a

9.999 abitanti f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Il comune di Scheggino si trova nella fascia demografica di cui alla lettera a);

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decretolegge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;

- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;

- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	34,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	34,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	29,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	26,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	24,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	19,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	15,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	9,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	4,50%	29,30%

DATO ATTO che sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

- FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica;

- FASCIA 2. Fascia intermedia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

- FASCIA 3.

Fascia di rientro obbligatorio. Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera a) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 29,32%, si colloca nella FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 556 della l. 296/2006.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è pari a 1.241,64.

LAVORO FLESSIBILE

Per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), il comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali L'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 stabilisce: "A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere

di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. L'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente"; La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie chiarisce che: "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28."; Alla luce della suddetta normativa, si precisa che questo Ente rispetta il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. La deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni"; Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

OBIETTIVI IN TEMA DI FORMAZIONE DEL PERSONALE

Negli ultimi anni la formazione ha acquisito sempre maggiore importanza nell'ambito della Pubblica Amministrazione, che è considerata un attore fondamentale per la ripartenza del Paese. L'attuazione del PNRR, in particolare, ha posto al centro dell'attenzione il tema, evidenziando la necessità di un'attività di formazione che parta dai reali fabbisogni delle stesse Amministrazioni e sia accompagnata dalla valutazione degli impatti ottenuti. La valenza della formazione è duplice: rafforzare le competenze individuali dei singoli dipendenti e rafforzare strutturalmente le amministrazioni pubbliche, nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese. La formazione del personale diventa così la chiave per il miglioramento della qualità del lavoro e per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente. Inoltre, il percorso volto alla digitalizzazione e l'uso pervasivo di nuove tecnologie richiedono competenze sempre più specifiche, che consentano di semplificare e velocizzare la gestione dei rapporti con i cittadini ed ampliare l'offerta di servizi agli utenti.

Sulla base delle considerazioni sopra esposte il Comune, promuoverà l'organizzazione di un ciclo di formazione rivolto a tutti i dipendenti, distribuito nell'arco temporale 2025 -2027.

PIANO FORMAZIONE 2025-2027

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono, al contempo, un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono, altresì, essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";

- Gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 2019-2021 del comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;

- Il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adatti alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

- La legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:

a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;

b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.

- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti";

- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione

per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;

- Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che:

1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro" il quale dispone all'art. 37 che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento a:

a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro".

- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo del 23 marzo 2023 e del 14 gennaio 2025. Le Direttive sono documenti strategici che si collegano agli atti di indirizzo precedenti, dedicati al rafforzamento delle competenze e alla misurazione della performance, e ribadisce l'importanza della formazione come leva essenziale per la crescita dei dipendenti pubblici e il miglioramento dei servizi offerti ai cittadini.

Nello specifico la direttiva di marzo 2023 punta a:

- Promuovere soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici delle amministrazioni;

- Introdurre sistemi di monitoraggio e valutazione dell'impatto della formazione, misurandone i benefici nella creazione di valore pubblico;

- Rafforzare la partecipazione attiva dei dipendenti con un obiettivo concreto: a partire dal 2025, ogni dipendente dovrà completare almeno 40 ore di formazione annue.

Come riportato nella Direttiva "La formazione è un obiettivo di performance concreto e misurabile, che ogni dirigente deve garantire, assumendo un ruolo chiave come gestore del personale e promotore dello spirito di squadra".

La direttiva di gennaio 2025 punta a:

- Individuare soluzioni formative allineate agli obiettivi strategici delle amministrazioni;
- Monitorare l'efficacia della formazione e il suo impatto sulla generazione di valore pubblico.

La Direttiva ribadisce come un elemento chiave del piano formativo è la **Piattaforma "Syllabus"**, concepita per offrire percorsi personalizzati che rispondano alle esigenze dei dipendenti. Attraverso un approccio flessibile e modulare, Syllabus permette a ciascun utente di intraprendere un percorso formativo calibrato sulle proprie necessità, individuate mediante un'analisi iniziale delle competenze. Questa valutazione consente di evidenziare eventuali lacune e di orientare l'offerta formativa verso obiettivi concreti di crescita professionale. La piattaforma offre un'ampia gamma di corsi, che spaziano dal rafforzamento delle competenze di base a contenuti altamente specialistici. L'obiettivo è quello di creare un ecosistema formativo in cui l'apprendimento diventa continuo e strettamente collegato agli sviluppi tecnologici e normativi che interessano la Pubblica Amministrazione.

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- produzione di valore pubblico: la formazione costituisce una delle determinanti della creazione di valore pubblico: quest'ultimo riguarda i benefici e i miglioramenti che i servizi, i programmi e le politiche pubbliche apportano alle comunità e alla società nel suo complesso, comprendente l'equità sociale, la sostenibilità ambientale e lo sviluppo economico.
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- economicità: le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.
- La formazione deve permettere la crescita delle conoscenze delle persone, lo sviluppo delle competenze delle persone, la crescita della coscienza del ruolo ricoperto da ciascuna persona.

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- l'Ufficio Personale dell'Ente

- Responsabili incaricati di Elevata Qualificazione: sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.

- Dipendenti: sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali; la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e, infine, la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.

- Docenti: l'ufficio personale può avvalersi sia di docenti esterni, sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni, deputati alla realizzazione dei corsi, sono individuati principalmente nelle Elevate Qualificazioni e nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può, comunque, essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica o da aziende specializzate nella formazione.

A seguito della rilevazione dei fabbisogni, saranno individuate le tematiche formative per il piano del triennio 2025-2027, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'Ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Il Comune intende avviare un percorso formativo per lo sviluppo e l'approfondimento di tematiche specifiche, in relazione alla esigenza di costante aggiornamento sulle novità normative, giurisprudenziali e tecniche. Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente. Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

Le attività formative potranno essere realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione "in house"/ in aula;
2. Formazione attraverso webinar;
3. Formazione in streaming.

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, nonché dai Responsabili di Servizio, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

Nei casi in cui necessiti un aggiornamento mirato e specialistico riguardante un numero ristretto di dipendenti si ricorre all'offerta "a catalogo" e alla formazione a distanza anche in modalità webinar.

L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti atti a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione o di altri Enti pubblici.

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni dirigente deve sollecitare.

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010. L'articolo 57, comma 2, del D.L. 124/2019 ha, infatti, abrogato l'art.6, comma 13 del D.L. 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009. Non essendo, quindi, previsto alcun limite, la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'Amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'Ente.

L'Ufficio Personale provvede alla raccolta degli attestati di partecipazione, che saranno archiviati nel fascicolo personale, così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

Di seguito si riportano tutti i soggetti pubblici e/o privati erogatori di formazione sia in base alla stipula di convenzione, al pagamento di quote associative o ad un'adesione a piattaforma o servizio con semplice autenticazione del singolo dipendente tramite SPID CIE o CNS).

SOGGETTI FORMATORI

PIATTAFORMA SYLLABUS

La piattaforma Syllabus offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni, una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese.

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

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

Tra i principali vantaggi della piattaforma:

- Un monitoraggio sistematico delle competenze del personale, grazie a reportistica avanzata che permette di valutare i progressi individuali e collettivi;

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

La piattaforma è uno strumento gratuito.

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

SCUOLA UMBRA DI AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Viene stipulata, annualmente, una convenzione con la Scuola Umbra al fine di poter usufruire delle molteplici attività formative che vengono organizzate.

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

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

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

GIERRE SERVIZI

Può essere stipulata, annualmente, una convenzione con Gierre Servizi che è un centro di formazione e di aggiornamento professionale che si rivolge a funzionari e dirigenti delle amministrazioni locali.

Vengono proposti corsi su argomenti specifici per incontrare le necessità formative del momento.

Vengono inoltre erogate giornate di:

- formazione base, si tratta di sei giornate formative in cui vengono affrontati argomenti di interesse generale e novità legislative;

- formazione Responsabili del personale, si tratta di sei giornate formative interamente dedicate alla tematica della gestione del personale (aspetti gestionali, previdenziali ecc.)

- formazione Responsabili Lavori Pubblici, si tratta di sei giornate formative interamente dedicate alla tematica della gestione degli appalti (aspetti gestionali, ecc.).

Il centro di formazione fornisce formazione nelle seguenti modalità:

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

IFEL

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

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

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

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

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

MINISTERO DELL'INTERNO - FORMAZIONE PERMANENTE E-LEARNING

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

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

ANUSCA

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

L'Associazione fornisce formazione nelle seguenti modalità:

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

ASMEL

L' ASMEL (Associazione per la Sussidiarietà e la Modernizzazione degli Enti Locali) permette anch'essa la fruizione di programmi formativi gratuiti, realizzati dall'associazione stessa in collaborazione con la rete di esperti, Università e Organismi di Certificazione/Accredia. I programmi formativi sono accessibili a tutti i dipendenti (e agli amministratori), senza vincoli di spazio e di tempo, consentendo in tal modo di ottimizzare la programmazione e la fruizione delle attività formative.

Altre piattaforme private.

I temi oggetto della formazione per il triennio 2025/2027 riguarderanno principalmente le seguenti materie (l'elencazione ha valore indicativo e non esaustivo):

- anticorruzione e trasparenza;
- etica, integrità e Codice di Comportamento;
- sicurezza sul lavoro;
- GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati;
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale;
- sviluppo competenze trasversali;
- tecniche di leadership / soft skills;
- PNRR;
- appalti, affidamenti, contratti pubblici;
- normative specifiche di Settore;
- lavoro agile.

Monitoraggio sulla formazione

Per quanto riguarda il monitoraggio e la rendicontazione della formazione erogata, le attività formative erogate nel Comune saranno illustrate nell'ambito della relazione sulla performance.