



COMUNE DI COLLEFERRO

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
2023 - 2025**



INDICE

PREMESSA3

RIFERIMENTI NORMATIVI4

SEZIONE 1: ANAGRAFICA.....5

 1.1 Analisi del contesto esterno5

 1.2 Analisi del contesto interno.....12

 1.2.1 La mappatura dei processi16

SEZIONE 2 : VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE18

 2.1 SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO.....18

 2.2 SOTTOSEZIONE PERFORMANCE40

 2.3 SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....41

 2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione.....42

 2.3.2 Sistema di gestione del rischio.....47

 2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.....49

 2.3.4 Programmazione della Trasparenza73

SEZIONE 3 : ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....76

 3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell’Ente76

 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....76

 3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....80

 3.2 Organizzazione del lavoro agile.....80

 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....85

 3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale reclutamento del personale.85

 3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale ..95

SEZIONE 4: MONITORAGGIO98

- Allegato 1 –Catalogo dei processi
- Allegato 2 – Piano della performance 2023/2025
- Allegato 3 –Schede ponderazione rischi corruttivi e relativa tabella di valutazione rischio
- Allegato 4 – Elenco degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente ed individuazione dei titolari della funzione

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113: tutte le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, sono tenute ad adottare il PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo proroghe dei termini di approvazione del bilancio di previsione. Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, garantendo la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.lgs. 150/2009 e della Legge 190/2012.

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni:

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione: riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione e alcuni elementi che caratterizzano il contesto esterno

Sezione 2: Valore Pubblico, performance e anticorruzione: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) Valore pubblico b) Performance c) Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) struttura organizzativa b) organizzazione del lavoro agile c) piano triennale dei fabbisogni

Sezione 4: Monitoraggio: indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti.

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "*Piano tipo*", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Si seguito elenco cronologico delle disposizioni in materia in modo che cliccando su ognuna si possa raggiungere la fonte ufficiale:

- DECRETO-LEGGE 09/06/2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 06/08/2021, n. 113 (G.U. 7/8/2021, n. 188): **"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"**
- DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 24/06/2022, n. 81 (GU n.151 del 30/06/2022): **"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"**
- DECRETO 30/06/2022, n. 132 - DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA (GU n.209 del 07/09/2022): **"Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione"**.

Comune: Colleferro

Indirizzo: Piazza Italia, 1

Codice fiscale/Partita IVA: 01125531002

Sindaco: Pierluigi Sanna

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 80

Numero abitanti al 31 dicembre 2021: 20.664

Telefono Centralino: 06.972031

Sito internet: www.comune.colleferro.rm.it

PEC: comune.colleferro@legalmail.it

E – Mail: redazione@comune.colleferro.rm.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Colleferro è un comune italiano di **20.664** abitanti (dato al 31-12-2021) della città metropolitana di Roma Capitale.

Lo sviluppo di Colleferro ebbe inizio già nel 1912, con la conversione di una fabbrica oramai in disuso da anni (lo zuccherificio della Società Valsacco), per la produzione di esplosivi. Il primo nucleo di case infatti non fu quello dove oggi si erge il centro della cittadina, bensì presso lo scalo della allora stazione ferroviaria "Segni-Paliano", poi chiamata stazione di Colleferro-Segni-Paliano in seguito alla nascita del comune di Colleferro: un primo nucleo di case (nonché la chiesa di San Gioacchino) venne edificata nell'allora territorio di Valmontone (conosciuto come Segni Scalo).

Nel 1912 fu fondata la fabbrica di esplosivi [Bombrini Parodi Delfino](#), e, insieme allo stabilimento, venne creato un nuovo nucleo di case, conosciuto come "Villaggio BPD", nel quale si trasferirono numerosi operai con le loro famiglie, provenienti da diverse regioni d'Italia. Nella località era presente anche la "Calce e cementi Segni" (successivamente acquisita dalla [Italcementi](#)), la quale a fondovalle portava e lavorava il materiale estratto dalle cave della vicina città di [Segni](#) per produrne [cementi](#) per l'[edilizia](#).

Colleferro, il cui territorio apparteneva originariamente ai comuni di Valmontone (zona dello Scalo), di Roma (zona dove sorge l'attuale capoluogo comunale) e di Genazzano (alcune aree rurali nei pressi della "via Palianese"), continuò la propria espansione urbana per tutti gli anni venti e trenta, fino a divenire comune autonomo nel 1935. Successivamente il comune di Colleferro aggiunse al proprio territorio limitate porzioni di quello dei comuni limitrofi di Segni e di Paliano.

Durante la seconda guerra mondiale Colleferro fu ripetutamente bombardata con l'obiettivo di distruggere lo stabilimento di esplosivi. La cittadinanza trovò riparo in una serie di grotte e cunicoli realizzati sotto il "Villaggio BPD" e noti con il nome di "Rifugi".

Il reddito medio pro-capite (2011) è risultato pari ad € 12.288,00.

Morfologia del territorio

Il territorio dove è ubicata la città di Colleferro è in un distretto dove sono presenti altri nove comuni. Il territorio è costituito da una zona prevalentemente montuosa, caratterizzata da elementi di interesse storico, artistico, archeologico e culturale che la rendono interessante dal punto di vista turistico e da una zona prevalentemente di pianura, caratterizzata da insediamenti legati all'industria pesante, dalla piccola e media impresa. I nove comuni del distretto sono: Artena, Carpineto Romano, Colleferro, Gavignano, Gorga, Labico, Montelanico, Segni e Valmontone.

I comuni facenti parte della zona di montagna del distretto gravitano sull'asse Colleferro-Valmontone: per la fruizione dei servizi sanitari, di quelli scolastici, commerciali e lavorativi. L'area del distretto G6 è attraversata da importanti sistemi viari e ferroviari, quali la s.s. Casilina, l'autostrada A1 e la rete ferroviaria che congiunge Roma a Napoli. L'intera superficie è di circa 356 km². Il comune maggiormente esteso risulta essere Carpineto Romano, seguito da Segni che ha una zona rurale molto vasta. I comuni meno estesi sono Labico e Gavignano, mentre Colleferro ha un'estensione di circa 28 km².

I problemi del territorio più evidenti, che emergono da questa sua prima descrizione, riguardano il congestionamento di servizi e strutture. Infatti, da un punto di vista della distribuzione degli abitanti all'interno del territorio, si osserva una dinamicità del fenomeno e un continuo mutamento, caratterizzato da una progressiva concentrazione nei centri maggiori a scapito essenzialmente dei comuni montani. Tale scelta è legata principalmente alla presenza o meno di servizi di pubblica utilità sul territorio che sono maggiormente concentrati nei comuni più grandi, Colleferro, Valmontone, Olevano Romano.

Popolazione:

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

<i>Anno</i>	<i>Data rilevamento</i>	<i>Popolazione residente</i>	<i>Variazione assoluta</i>	<i>Variazione percentuale</i>	<i>Numero Famiglie</i>	<i>Media componenti per famiglia</i>
2001	31 dicembre	20.712	-	-	-	-
2002	31 dicembre	20.635	-77	-0,37%	-	-
2003	31 dicembre	20.644	+9	+0,04%	7.830	2,63
2004	31 dicembre	21.536	+892	+4,32%	8.370	2,57
2005	31 dicembre	21.581	+45	+0,21%	8.383	2,57
2006	31 dicembre	21.502	-79	-0,37%	8.433	2,55
2007	31 dicembre	21.856	+354	+1,65%	8.686	2,51
2008	31 dicembre	22.071	+215	+0,98%	8.864	2,49
2009	31 dicembre	22.170	+99	+0,45%	8.954	2,47
2010	31 dicembre	22.142	-28	-0,13%	8.984	2,46

2011 ⁽¹⁾	8 ottobre	22.168	+26	+0,12%	8.963	2,47
2011 ⁽²⁾	9 ottobre	21.574	-594	-2,68%	-	-
2011 ⁽³⁾	31 dicembre	21.538	-604	-2,73%	9.004	2,39
2012	31 dicembre	21.614	+76	+0,35%	9.027	2,39
2013	31 dicembre	21.768	+154	+0,71%	8.776	2,47
2014	31 dicembre	21.647	-121	-0,56%	8.797	2,45
2015	31 dicembre	21.595	-52	-0,24%	8.793	2,45
2016	31 dicembre	21.521	-74	-0,34%	8.778	2,44
2017	31 dicembre	21.394	-127	-0,59%	8.790	2,42
2018*	31 dicembre	21.011	-383	-1,79%	8.741,45	2,39
2019*	31 dicembre	20.924	-87	-0,41%	8.831,64	2,36
2020*	31 dicembre	20.698	-226	-1,08%	(v)	(v)
2021*	31 dicembre	20.664	-34	-0,16%	(v)	(v)

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

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

(³) la variazione assoluta e percentuale si riferiscono al confronto con i dati del 31 dicembre 2010.

(*) popolazione post-censimento

(v) dato in corso di validazione

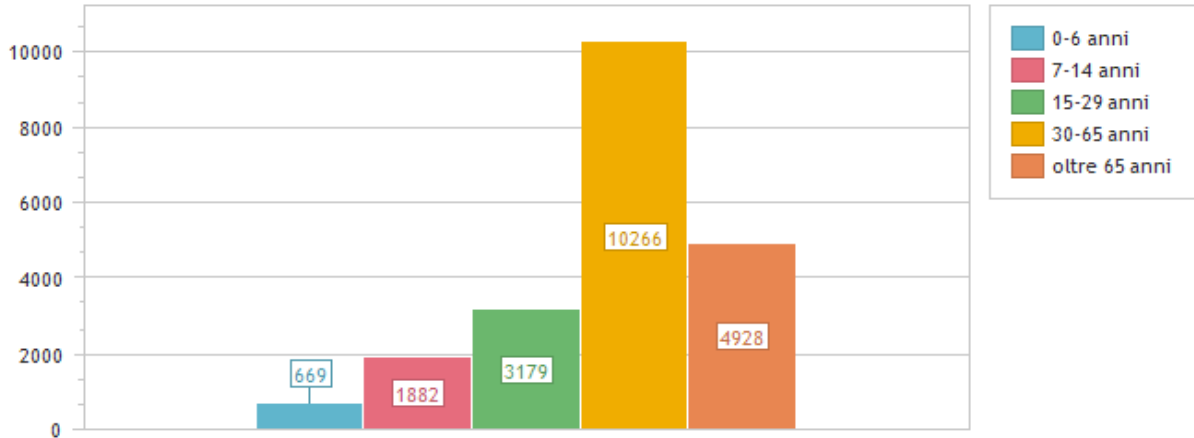
Dal **2018** i dati tengono conto dei risultati del **censimento permanente della popolazione**, rilevati con cadenza annuale e non più decennale. A differenza del censimento tradizionale, che effettuava una rilevazione di tutti gli individui e tutte le famiglie ad una data stabilita, il nuovo metodo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

La [popolazione residente a Colleferro al Censimento 2011](#), rilevata il giorno 9 ottobre 2011, è risultata composta da 21.574 individui, mentre alle Anagrafi comunali ne risultavano registrati 22.168. Si è, dunque, verificata una differenza negativa fra *popolazione censita* e *popolazione anagrafica* pari a 594 unità (-2,68%).

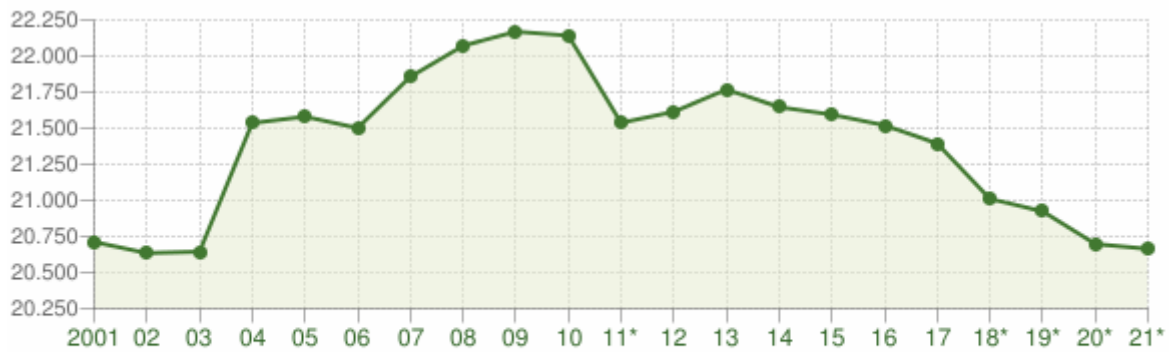
Popolazione (stratificazione demografica)

Popolazione suddivisa per sesso		
Maschi	9.990	+
Femmine	10.674	+
Popolazione al 31-12 - 2021	20.664	
Struttura della popolazione		
0-14 anni	2.461	+
15-64 anni	13.156	+
65 +anni	5.047	+
Popolazione al 31-12	20.664	

Composizione per età



Andamento demografico della popolazione residente nel comune di **Colleferro** dal 2001 al 2021. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.

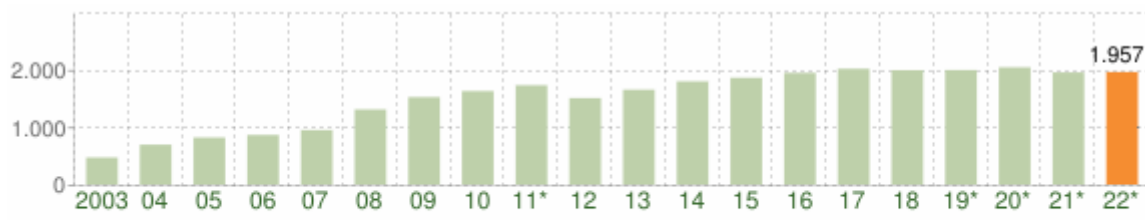


Andamento della popolazione residente

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

(*) post-censimento

Popolazione straniera residente a **Colleferro** al 1° gennaio 2022. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.



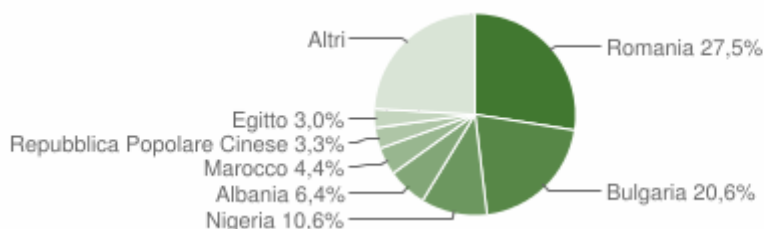
Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2022

COMUNE DI COLLEFERRO (RM) - Dati ISTAT 1° gennaio 2022 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Gli stranieri residenti a Colleferro al 1° gennaio 2022 sono **1.957** e rappresentano il 9,5% della popolazione residente.

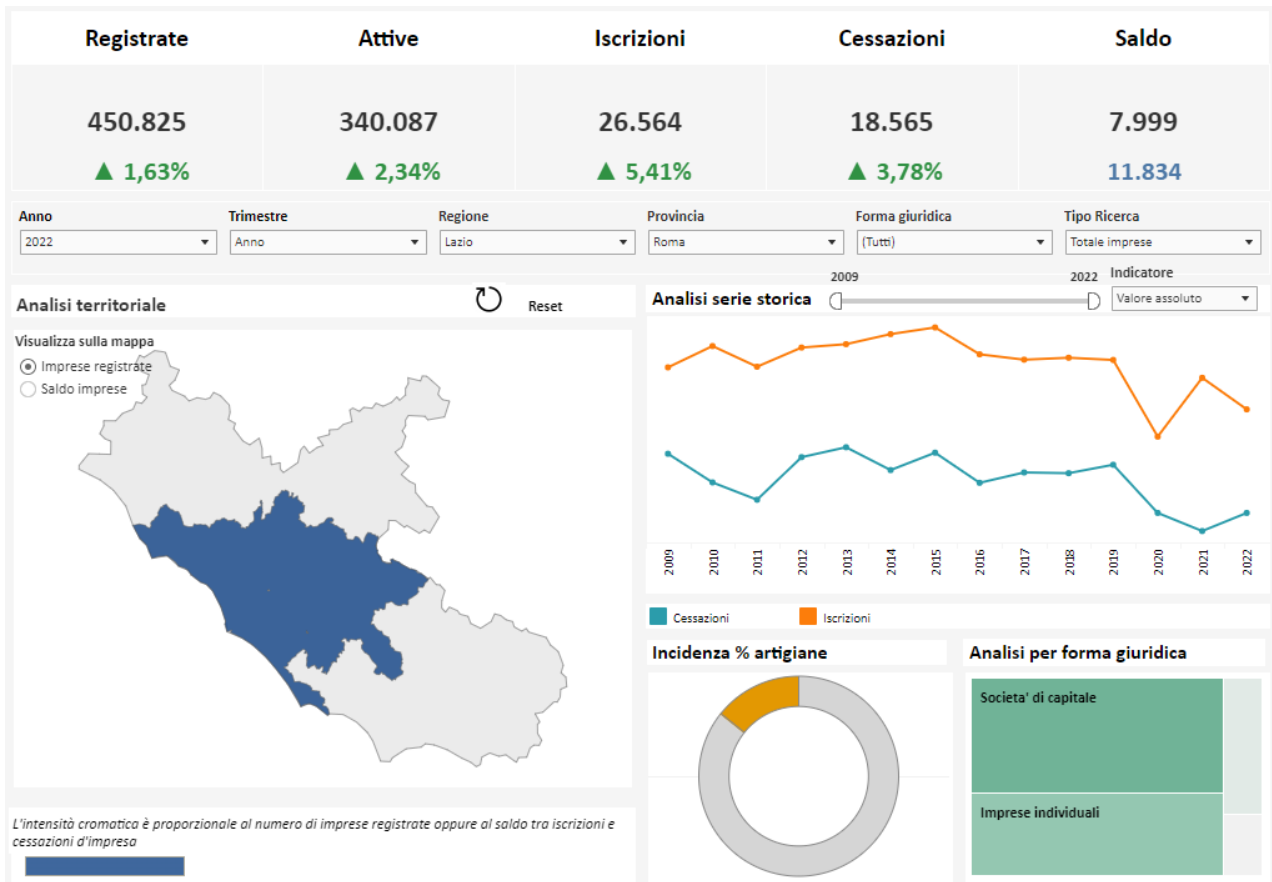
La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla **Romania** con il 27,5% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dalla **Bulgaria** (20,6%) e dalla **Nigeria** (10,6%).



Il Sistema produttivo locale

Con riferimento al sistema delle imprese sono di sicuro interesse le evidenze sull'andamento della demografia delle imprese nel 2022 che emergono dai dati **Movimprese** elaborati da [Unioncamere](#) e InfoCamere sui dati del Registro delle Imprese delle Camere di Commercio. Dal comunicato stampa del 27 gennaio 2023 risulta essersi assorbito, a distanza di due anni, lo shock impresso dalla pandemia sulla natalità e mortalità delle imprese. Dopo il brusco stop del 2020 (quando il saldo si fermò a solo + 19mila imprese) e il rimbalzo del 2021 (+87mila), con il 2022 il bilancio tra aperture e chiusure torna su valori medi degli ultimi quindici anni, attestandosi a 48mila attività in più tra gennaio e dicembre. A questo saldo corrisponde una crescita dello 0,8% che, al netto del +1,42% del 2021, rappresenta il dato migliore dell'ultimo decennio. Il contributo più rilevante al risultato annuale è venuto dal settore delle Costruzioni, cui si deve oltre il 40% del saldo nazionale.

Rispetto ai settori, oltre alle costruzioni (+20.509) quelli che nel 2022 hanno fatto registrare gli aumenti maggiori nel numero di imprese registrate sono stati le attività professionali scientifiche e tecniche (+10.474) e i servizi alle imprese (+4.968). A chiudere in rosso, invece, sono stati il commercio (-8.756), l'agricoltura (-3.363) e le attività manifatturiere (-2.549).



Profilo criminologico del territorio

Ai fini del completo esame del contesto esterno occorre tenere conto delle inchieste e delle analisi condotte dalle autorità competenti, che continuano a far emergere radicati sistemi di infiltrazione della malavita organizzata nel tessuto economico del territorio di riferimento, con possibili ricadute sull'operato delle amministrazioni pubbliche e degli enti che vi operano.

Nell'analisi di contesto non può prescindere dai dati risultanti dalla Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (luglio - dicembre 2021), nella quale il Lazio, per le sue peculiarità uniche nel panorama nazionale, viene descritto come una delle Regioni più esposte agli interessi delle organizzazioni criminali. Il territorio metropolitano ma anche quello delle aree limitrofe e del basso Lazio continua a caratterizzarsi oltre che per la presenza di organizzazioni mafiose di matrice autoctona anche per l'operatività di una composita galassia criminale che raccoglie singoli o gruppi che costituiscono altrettante proiezioni, in senso lato, di 'ndrangheta, camorra e cosa nostra. La coesistenza apparentemente pacifica di tali agglomerati criminali ha come principale obiettivo quello di raggiungere una progressiva penetrazione nel tessuto economico ed imprenditoriale del territorio soprattutto della città di Roma onde riciclare e reimpiegare con profitto capitali di provenienza delittuosa. I profili di rischio di infiltrazione nell'economia legale sono in costante crescita anche in relazione all'attuazione degli investimenti finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Il contesto economico ha presentato caratteristiche più accentuate di permeabilità favorite da una situazione estremamente delicata conseguente agli effetti delle misure adottate per fronteggiare la contingenza pandemica. Le inevitabili restrizioni richieste alla maggioranza delle attività con

ripercussioni immediate anche sul commercio nazionale ed internazionale ha aggravato la vulnerabilità degli strati sociali più deboli e generato un inasprimento delle condizioni di disagio economico. Il fattore comune di rischio determinante per tutte le infiltrazioni mafiose continua ad essere rappresentato dalle considerevoli riserve di liquidità delle consorterie mafiose. Si tratta dell'elemento che costituisce il principale mezzo di persuasione e credibilità dei sodalizi criminali soprattutto nei confronti dei settori più colpiti e indeboliti proprio dalle conseguenze della pandemia. Come sul resto del territorio nazionale infatti anche nel Lazio l'impatto delle ricadute socio-economiche causate dal protrarsi dell'emergenza sanitaria ha raggiunto un livello allarmante colpendo nella Regione particolarmente il settore terziario che solo nella capitale rappresenta il 76% del tessuto economico. Significativo il dato della provincia di Frosinone che occupa il 45° posto su 107 province monitorate per stato di sofferenza finanziaria. Un aspetto che ingigantisce il rischio di usura al quale le aziende sono esposte.

L'usura e le estorsioni figurano fra i reati contro il patrimonio che hanno fatto registrare una maggiore incidenza e un conseguente incremento delle relative statistiche.

Continuando ad analizzare i diversi ambiti attraverso cui si realizzerebbe la crescita economica della criminalità si conferma l'attenzione che le consorterie mafiose rivolgono al campo degli appalti pubblici connessi con il ciclo dei rifiuti.

Nel Lazio si rilevano scenari mutevoli ed estremamente eterogenei il cui comune denominatore risulta sicuramente essere costituito dalle innumerevoli opportunità di investimento così come confermato anche dal numero in costante crescita delle segnalazioni di operazioni sospette da parte di Istituti di Credito, intermediari finanziari, professionisti, revisori e in genere di tutta la platea dei soggetti obbligati dalla normativa antiriciclaggio a segnalare anomalie finanziarie eventualmente riscontrate nell'esercizio delle attività di rispettiva competenza. Con 8.400 segnalazioni nel semestre di riferimento - quasi il 14% in più rispetto al medesimo periodo dell'anno precedente - il Lazio si posiziona al secondo posto in Italia per numero di transazioni e movimentazioni finanziarie anomale registrate nel semestre in esame in funzione del rischio di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo. La Regione è preceduta soltanto dalla Lombardia. Si tratta di un indicatore oggettivo del più volte paventato alto rischio di contaminazione dell'economia legale. La progressiva infiltrazione nel tessuto economico ed imprenditoriale rappresenta dunque il comune denominatore delle proiezioni derivanti dalle mafie tradizionali che sfruttano abilmente sia le caratteristiche di centralità geografica della rete autostradale e ferroviaria, nonché degli scali portuali e aeroportuali della Regione, sia la presenza di mafie autoctone le quali pur avendo il controllo di alcune porzioni di territorio devono necessariamente appoggiarsi a strutture più solide e ramificate per poter utilmente avviare e portare a termine i loro affari illeciti. Il traffico di sostanze stupefacenti resta anche nel periodo in esame l'attività criminale più redditizia e le piazze di spaccio solitamente gestite da mafie locali ed anche etniche sono rifornite in via principale da soggetti legati alle più note organizzazioni criminali campane, calabresi, siciliane e in tempi più recenti anche pugliesi.

Nel Lazio oltre alla presenza di organizzazioni criminali di matrice autoctona si assiste da tempo all'operatività di compagini minori autonome che si avvalgono tuttavia del c.d. metodo mafioso. Va infatti rilevato che le c.d. nuove mafie o più piccole consorterie criminali a carattere autonomo anche di origine straniera si gioverebbero comunque di analoghi metodi di condizionamento estorsivi e ritorsivi tipici delle formazioni più blasonate e meglio strutturate. Talvolta i sodalizi minori

nello smodato tentativo di emergere ed acquisire rapidamente posizioni predominanti ricorrerebbero anche a modus operandi addirittura più feroci e dagli esiti più imprevedibili rispetto a quelli adottati da contesti di maggiore caratura criminale. A questo si aggiunga che le notevoli risorse economiche di cui dispongono le mafie tradizionali comportano necessariamente una maggiore propensione ad occupare spazi nelle più remunerative aree economico-finanziarie meno esposte al costante “presidio” di quelle d’origine. Diversamente le formazioni criminali più piccole o quelle c.d. autoctone anche se caratterizzate da un “prestigio” criminale notevolmente inferiore rispetto alle consorterie tradizionali confermerebbero la vocazione ad esercitare il controllo criminale del territorio in maniera più capillare per quanto limitato a quartieri o comunque a spazi più ristretti.

Fra i reati principali ricorrenti in questa realtà criminale spiccano l’estorsione, l’usura, la detenzione illegale di armi e appunto l’associazione a delinquere di tipo mafioso finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti.

Per quanto riguarda invece la criminalità straniera l’analisi dell’andamento della delittuosità e dell’azione di contrasto confermerebbe l’operatività a Roma e provincia di compagini ben strutturate operanti anche in ambito transnazionale e prevalentemente dedite oltre che al narcotraffico alla tratta di esseri umani, all’immigrazione clandestina, allo sfruttamento della prostituzione e alla consumazione di reati predatori. Particolarmente attive risulterebbero le consorterie nigeriane albanesi e cinesi talvolta organizzate anche in strutture multi-etniche.

Per maggiori approfondimenti si rinvia alla detta Relazione, in ogni caso in relazione al processo di gestione del rischio corruttivo di cui al presente documento, risulta necessario un puntuale e attento controllo, tra gli altri, dei processi relativi agli affidamenti di commesse pubbliche. Considerando il momento di espansione del comparto delle costruzioni dovuto ai flussi economici legati ai fondi messi a disposizione dal PNRR risulta necessario monitorare il fenomeno di infiltrazione criminale in tale ambito.

1.2 Analisi del contesto interno

Il 20 e 21 settembre 2020 i cittadini di Colleferro sono stati chiamati alle urne per le elezioni comunali 2020. È stato riconfermato il sindaco **Pierluigi Sanna**.

Si riportano altresì le deleghe amministrative, suddivise per assessorato attualmente in essere:

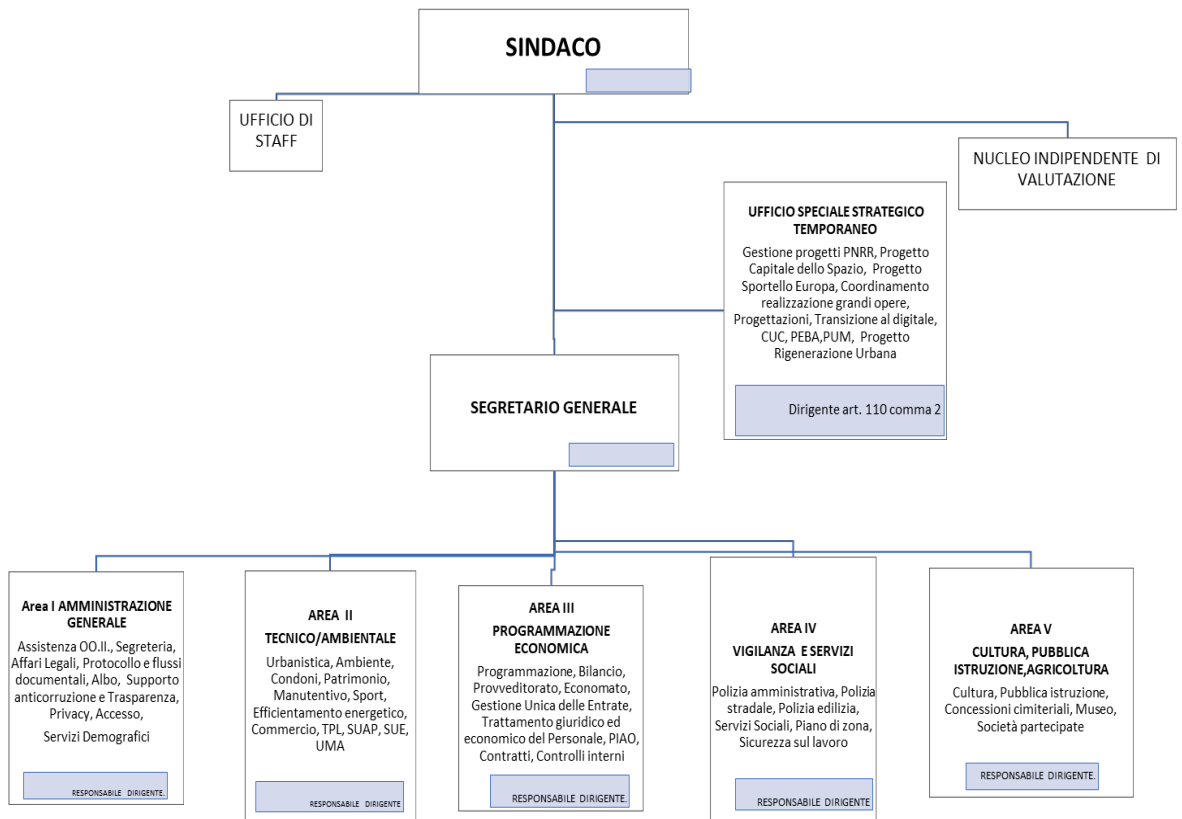
Sindaco Pierluigi Sanna	Vice Sindaco Giulio Calamita	Assessore Marco Gabrielli	Assessore Francesco Guadagno	Assessore Diana Stanzani	Assessore Sara Zangrilli
	Ambiente, Verde Pubblico, Risorse idriche, Mobilità sostenibile e Progresso Tecnologico.	Sviluppo economico e attività produttive. Artigianato, commercio e promozione commerciale. Industria, crisi	Bilancio, Programmazione e economica. Fondi U.E. e Capitale Europea dello Spazio 2022. Infrastrutture viarie	Politiche di genere. Servizi Sociali. Monitoraggio, progettazione, pianificazione ed esecuzione di interventi PEBA. Politiche	Programmazione opere pubbliche e gestione immobili comunali. Patrimonio e finanziamenti pubblici connessi. Efficientamento energetico. Sport

	Personale e Informatizzazione. Coesione territoriale e sicurezza. Attuazione del Programma	aziendali ed area crisi industriale complessa. Sviluppo polo logistico. Decoro arredo urbano e cimitero	manutenzione e costruzione. Lavoro. Società Partecipate	abitative e edilizia economica popolare. Istruzione, formazione, diritto allo studio e Edilizia scolastica	ed impiantistica sportiva. Politiche giovanili e Spettacolo
--	--	---	---	--	---

Con la deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 15 febbraio 2023 è stato definito il nuovo modello organizzativo del Comune e pertanto la struttura si articola in:

- n. 5 Aree, quali strutture di massima dimensione e di vertice, a cui sono preposte n. 2 figure dirigenziali nominate ai sensi dell'Art. 110, c.1 del D.Lgs. 267/2000, una figura dirigenziale incaricata mediante l'istituto dell'assegnazione temporanea e n. 2 figure dirigenziali incaricate ad interim;
- un Ufficio Speciale Strategico Temporaneo per la gestione dei PNRR-Ufficio Europa-transizione al digitale e realizzazione grandi opere pubbliche, costituito con Deliberazione di Giunta Comunale n. 105 del 10.06.2022 e dotato di una figura dirigenziale nominata ai sensi dell'Art. 110, c.2 del D.Lgs. 267/2000;
- strutture di secondo livello affidate alla direzione dei funzionari incaricati di posizioni organizzative e da uffici.

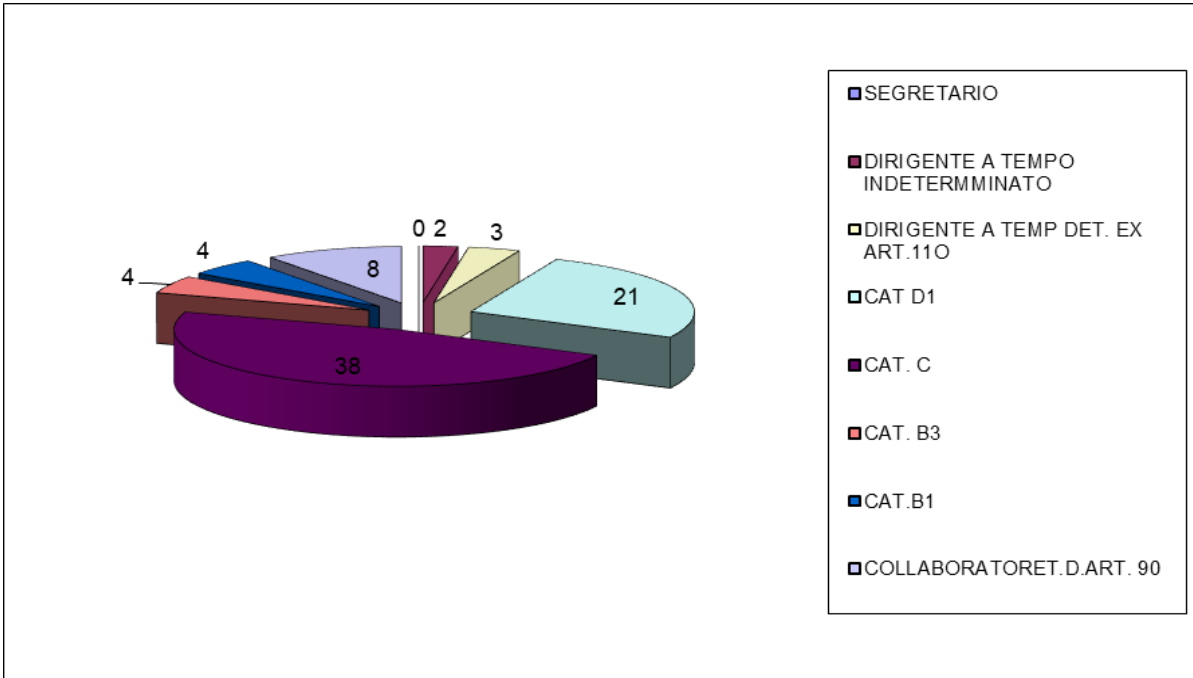
La struttura risulta come da organigramma di seguito riportato:



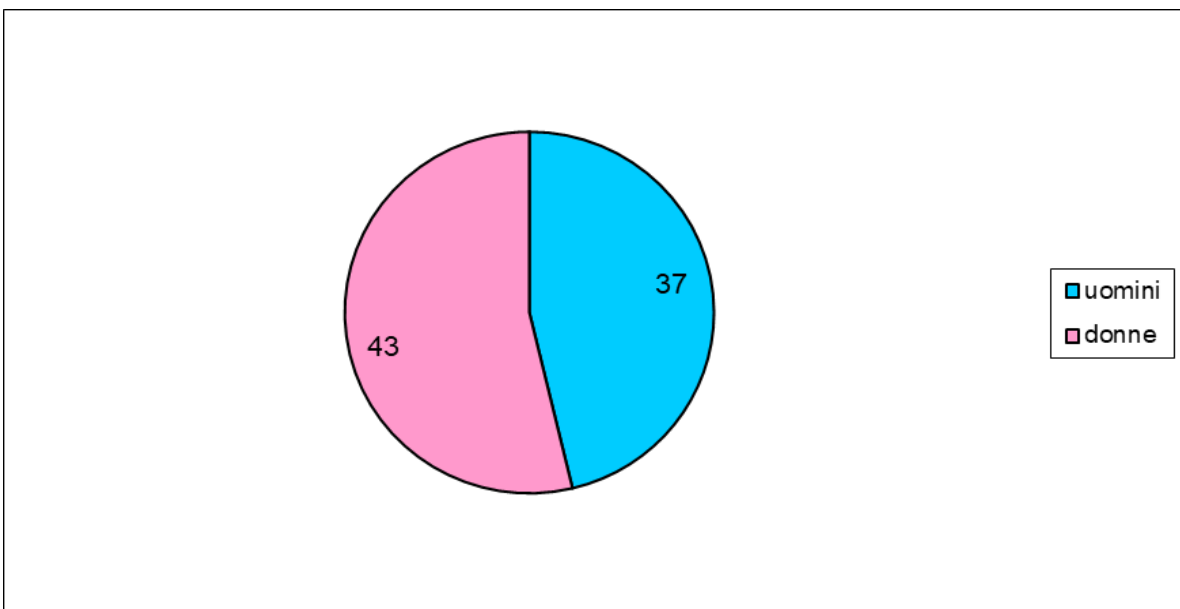
In totale il numero dei dipendenti del Comune di Collesferro al 31.12.2022 è pari 80 dipendenti di cui 72 a tempo indeterminato (inclusi n. 1 dipendenti di ruolo in comando in uscita e n. 2 dirigenti in aspettativa e incluso 1 dipendente in comando in entrata), a cui si aggiungono n. 8 dipendenti a tempo determinato (5 part time e n. 3 full time) assunti ai sensi dell'art. 90 del TUEL.

Nei 72 dipendenti sono stati compresi:

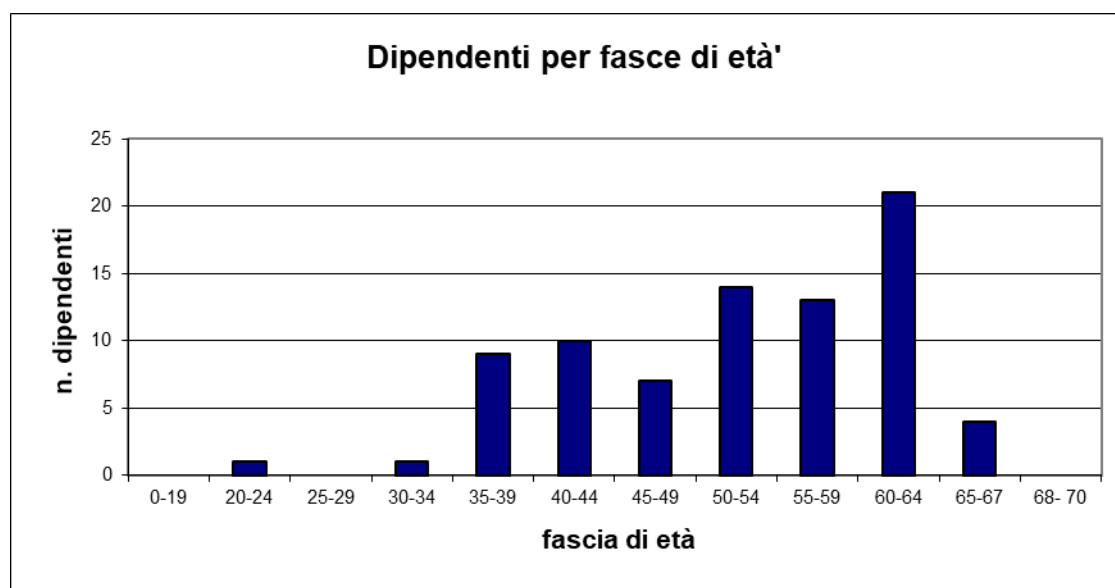
- n. 3 Posizioni Organizzative;
- n. 5 dirigenti, di cui 3 a tempo determinato (n. 2 ex art. 110 c.1 e n. 1 ex art. 110 c.2 del TUEL), e n. 2 dirigente in aspettativa (escluso dai 5).



Il personale dipendente in servizio è composto da n. 37 uomini e 43 donne.



L'età media è piuttosto elevata, le classi di età con il maggior numero di dipendenti sono quelle tra i 60-64 (n. 25 dipendenti), 55-59 anni (n. 15 dipendenti) e 50-54 (n. 10 dipendenti) e come di seguito graficamente rappresentato.



Il personale dipendente del Comune di Collesferro negli anni 2011-2019 ha avuto un'importante diminuzione di personale senza ricambio generazionale rappresentando un punto di debolezza per l'Ente, che non ha potuto sostituire per le politiche vincolistiche in materia di assunzione. Solo nell'anno 2019 a fronte di n. 11 cessazioni da lavoro (di cui 6 al 31.12.2019) sono state espletate ed ultimate n. 2 procedure di mobilità ed uno scorrimento di graduatoria che hanno dato luogo da ottobre a dicembre 2019 a n. 3 assunzioni di personale.

Nel 2020 a fronte di n. 3 collocamenti a riposo e n. 1 dimissione volontaria senza collocamento a riposo, si sono avuti n. 2 ingressi:

- n. 1 assunzione per mobilità di un dirigente amministrativo (assunzione al 1° marzo 2020)
- n. 1 comando in entrata per n. 1 istruttore direttivo amministrativo (dal 1° ottobre 2020).

Nel 2021 a fronte di n. 7 cessazioni dal servizio sono state espletate n. 3 procedure di mobilità che hanno dato luogo a n. 3 assunzioni di personale:

1. N. 1 istruttore direttivo amministrativo – cat. D
2. N. 1 agente di polizia locale - cat. C
3. N. 1 istruttore informatico – cat. C

cui aggiungere N.1 addetto staff Sindaco (art. 90 Tuel) per un totale di 4 ingressi.

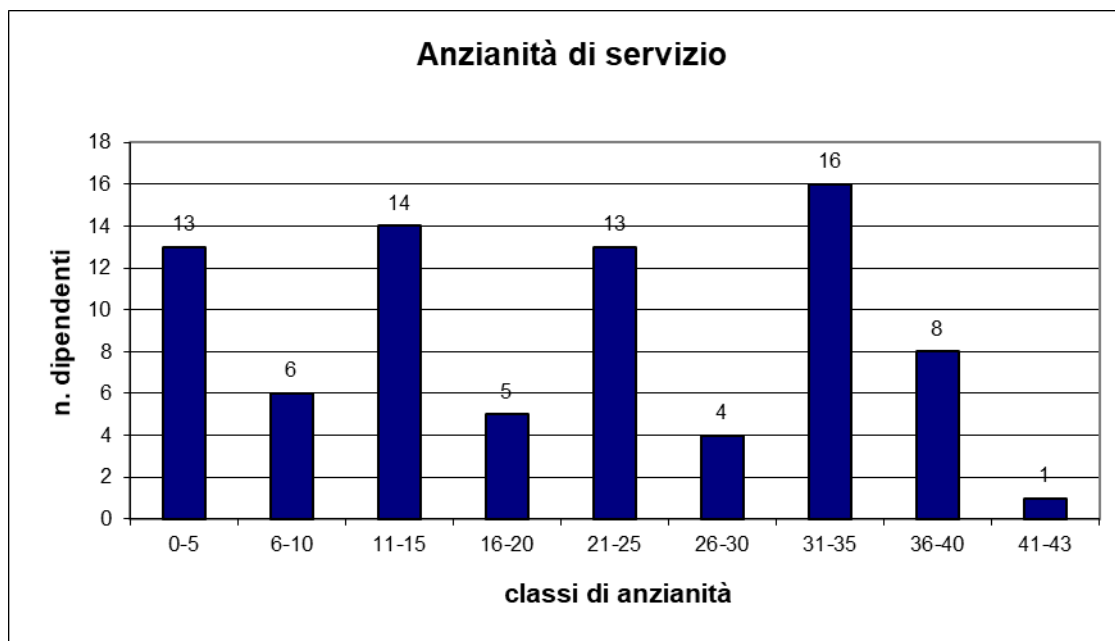
Gli anni 2020 e 2021 sono stati caratterizzati dalla pandemia da Covid 19, e ciò ha influito sulle procedure di assunzioni che hanno visto per un periodo il blocco delle procedure concorsuali e pertanto, numerose assunzioni previste nel piano delle assunzioni 2020 e 2021 non si sono potute realizzare.

A partire da ottobre 2021 si è proceduto all'indizione di procedure concorsuali, come di seguito indicato:

- Ottobre 2021 n.1 posto di assistente sociale cat. D p.t. 50%;
- Dicembre 2021 un concorso per n. 2 istruttori direttivi tecnici, cat. D;

- Dicembre 2021 un concorso per n. 1 istruttore tecnico cat. C.

Nel grafico sottostante è rappresentata l'analisi del personale distribuito per classi di anzianità di servizio.



Tali dati comportano chiaramente una rilevante difficoltà nella gestione del personale anche in relazione alle necessità sempre più pressanti di aggiornamento e di utilizzo delle nuove tecnologie, è facilmente ipotizzabile che l'ente incontrerà difficoltà sempre più rilevanti a svolgere il proprio ruolo senza un reale ed effettivo turn over nei prossimi anni.

Il piano del fabbisogno triennale 2022-2024 approvato con deliberazione di G.C. n. 23 del 10 febbraio 2022 prevedeva n. 20 assunzioni per l'anno 2022 che rappresentano un importante segnale di acquisizione di risorse umane, anche se non sufficienti a coprire le necessità di personale stante le numerose cessazioni avvenute negli anni passati favorite anche dal collocamento quota 100 che ha di fatto accelerato il collocamento a riposo di personale. Nel 2023 sono in fase di ultimazione le assunzioni programmate nel 2022; inoltre, avvalendosi anche dello scorrimento delle relative graduatorie del 2022, sono in programma le nuove assunzioni come da piano del fabbisogno 2023/2025 a cui si rimanda nella apposita sezione del presente PIAO.

1.2.1 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione. È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al “**Catalogo dei processi**” allegato e parte integrante del presente Piano (**Allegato 1**).



2.1 SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO

Il concetto di Valore Pubblico viene presentato già all'interno delle Linee Guida 2017 – 2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica, intendendo in senso stretto il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica rispetto ad un livello di partenza. Un ente crea valore pubblico in senso più ampio quando, coinvolgendo e motivando la propria struttura (dipendenti e dirigenti), punta a migliorare la performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti, misurabili anche in termini di benessere equo e sostenibile. In tale prospettiva il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi specifici e obiettivi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità e le pari opportunità, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

E' necessario, inoltre, che ogni Amministrazione protegga il Valore Pubblico che punta a generare, programmando misure di gestione dei rischi corruttivi e di trasparenza sia generali sia specifiche.

La creazione e la protezione del Valore Pubblico si sostengono programmando azioni di miglioramento della salute organizzativa e della salute professionale, che si declinano tramite i successivi piani e strumenti oggetto della Sezione 3 del PIAO stesso.

In questa sottosezione l'amministrazione prova ad esplicitare, quindi, una rappresentazione delle politiche dell'ente che puntano a generare obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL).

Il riferimento è costituito dagli obiettivi generali dell'organizzazione, programmati in coerenza con gli Indirizzi di governo dell'ente e i documenti di programmazione finanziaria.

In tale ambito, per l'ente locale il riferimento è quello ai Documenti di programmazione istituzionale e nello specifico ai documenti di pianificazione strategica e operativa, con cui l'amministrazione definisce gli obiettivi che si prefigge di raggiungere nel medio-lungo periodo, in funzione della creazione di Valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi.

La pianificazione strategica per l'ente locale si realizza nel Documento unico di programmazione ed ha ad oggetto obiettivi da raggiungere a lungo termine; essa costituisce pertanto criterio di orientamento per la PA, mentre la programmazione di natura gestionale e esecutiva ha ad oggetto le attività e obiettivi nel breve periodo, rappresentando l'attuazione della pianificazione (Piano performance, piano dettagliato degli obiettivi).

In ottemperanza al principio di coerenza tra i documenti di programmazione, stabilito nell'allegato 4/1 al D.lgs. 118/2011 e s.m. "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi

contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi”, a partire dalle linee di mandato istituzionale, si definiscono infatti gli obiettivi strategici e obiettivi operativi espressi nel Documento Unico di Programmazione, articolato in sezione strategica (Ses) e operativa (Seo). A livello strategico sono prese decisioni riguardanti le politiche pubbliche, le strategie e i piani d’azione. Il livello operativo concerne l’attuazione delle politiche e delle strategie per il raggiungimento dei risultati attesi.

L’attività di pianificazione di ciascun ente parte, inevitabilmente, dalle linee programmatiche di mandato che devono tradursi in obiettivi strategici, operativi ed in azioni. Il programma elettorale, proposto dalla compagine vincente dopo essersi misurato con le reali esigenze della collettività e dei suoi portatori di interesse, e dopo essersi tradotto in atto amministrativo attraverso l’approvazione delle linee programmatiche di mandato, deve concretizzarsi in programmazione strategica ed operativa e, quindi, in azioni di immediato impatto per l’ente. La programmazione operativa, pertanto, trasforma le direttive di massima in scelte adattate alle esigenze del triennio tramite il Documento Unico di Programmazione.

Muovendo dall’individuazione degli indirizzi strategici dell’Ente, contenuti nel DUP (Documento Unico di Programmazione del Comune di Collesferro 2023-2025 e sua nota di aggiornamento di cui alla deliberazione di consiglio comunale n. 14 del 29 marzo 2023 che qui si considera integralmente richiamato), si definiscono gli obiettivi strategici, contenuti nel DUP SeS, considerati in grado di produrre Valore Pubblico ossia in grado di restituire potenzialmente risultati in termini di impatto delle strategie e delle politiche attuate dall’ente nel corso della gestione.

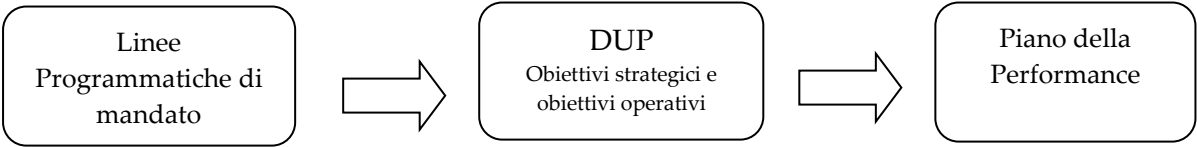
Gli obiettivi strategici definiti nel Dup Ses sviluppano quindi le linee programmatiche di mandato, mentre la Sezione Operativa del Dup costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione, definito sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati nella Sezione Strategica. La Sezione Operativa contiene infatti la programmazione operativa dell’ente e in particolare la definizione degli obiettivi a livello operativo per il triennio di interesse. Gli obiettivi operativi articolano gli obiettivi strategici attraverso ulteriori informazioni (finalità, risultati descrittivi, tempi, risorse) ed essi sono in seguito specificati dagli obiettivi esecutivi del successivo livello di programmazione esecutiva, definita nel piano esecutivo di gestione (Art. 169, Tuel), in cui sono finora organicamente confluiti Piano performance e piano dettagliato degli obiettivi.

Per il Comune di Collesferro il processo sopra descritto parte dall’approvazione delle Linee di programma relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del mandato (Allegato alla delibera di C.C. n. 58 del 3 novembre 2020).

Conseguentemente la SeS del DUP e individua la strategia dell’ente e le politiche da sviluppare per conseguire risultati in termini di impatto, che vengono di seguito riportate, aggiornati con il presente documento:

N.	Politica
1	Ambiente
2	Rifiuti
3	Mobilità
4	Mondo animale
5	Parchi, spazi verdi e decoro urbano
6	Commercio e sviluppo
7	Cimitero
8	Istruzione
9	Cultura
10	Spettacoli e politiche giovanili
11	Sport
12	Turismo
13	Opere pubbliche
14	Lavoro
15	Sanità
16	Sociale
17	Funzione Pubblica
18	Europa

Partendo da tali ambiti strategici, l'Amministrazione, ogni anno, approva il DUP, avente orizzonte triennale, da ultimo adottata con delibera del Giunta Comunale n. 135 del 27.07.2022 per il triennio 2023/2025 ed aggiornato con deliberazione di Giunta comunale n. 57 del 14.03.2023 nella cui sezione strategica individua gli indirizzi strategici dell'Ente, ossia le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, nonché con le linee di indirizzo della programmazione regionale, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica. Gli obiettivi definiti nel Documento Unico di Programmazione sono poi ulteriormente dettagliati negli obiettivi di Performance dell'ente.



Nella predisposizione degli obiettivi di performance dell'Ente, in continuità con quanto già fatto nella scorsa annualità, particolare attenzione è stata dedicata al collegamento di ogni singolo obiettivo di performance agli obiettivi strategici del DUP che l'Amministrazione intende perseguire per l'annualità di riferimento e che rappresentano il Valore Pubblico conseguito, anche in un'ottica di integrazione tra le diverse sezioni del presente piano.

Con riferimento alle azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, oltre che a rinviare agli obiettivi di performance in tema di accessibilità digitale, in tema di accessibilità fisica si sottolinea che la struttura dell'Ente garantisce la vicinanza al cittadino, ed in particolare a categorie fragili, attraverso strutture dedicate.

Con riferimento, inoltre, alle procedure da semplificare e reingegnerizzare secondo la normativa prevista a livello nazionale, oltre che a rimandare agli obiettivi di performance relativi a processi di digitalizzazione e semplificazione, è opportuno evidenziare che l'Ente ha intrapreso un importante percorso di digitalizzazione. E' stato di recente avviato l'uso di nuovo applicativo per la gestione integrata del sistema informativo comunale con la digitalizzazione degli atti amministrativi, dei pagamenti nonché della gestione del personale.

Di seguito, si descriveranno gli obiettivi strategici del DUP 2023-2025, come aggiornati in questa sede, che rappresentano quindi il Valore Pubblico che si intende perseguire nel prossimo triennio. Si precisa che nel DUP gli obiettivi strategici dell'ente sono declinati in obiettivi operativi, i quali oltre al responsabile dell'attuazione dell'obiettivo prevedono anche degli indicatori descrittivi dei risultati attesi.

1 AMBIENTE

- ✓ SIN (siti di interesse nazionale): prosieguo delle attività di bonifica e messa in sicurezza dell'area industriale Secosvim. Studio di collaborazioni pubblico-privato per la bonifica e successivo riutilizzo di aree ancora da bonificare. E' necessario continuare il processo di collaborazione con gli altri sindaci dei Sin (siti di interesse nazionale) italiani e con associazioni e movimenti;
- ✓ Aria: realizzazione di una rete di rilevamento cittadina con fornitura dei dati mediante segnaletica stradale. Coordinamento cittadino riguardo i meccanismi di efficientamento energetico degli usi civici. Studio di politiche di regolamentazione del traffico. Ulteriori incentivi per l'acquisto di auto elettriche, ibride e a metano. Installazione di elementi di arredo urbano e piante in grado di assorbire gli inquinanti atmosferici. Sostegno alle politiche della ciclabilità;
- ✓ Formazione: creazione di una "Scuola di formazione ambientale" con lo scopo di diffondere conoscenze e nozioni sulle tematiche ambientali al fine di formare una società consapevole e attenta al rispetto della natura;
- ✓ Energia: studio ed attuazione di sistemi di gestione energetica con intelligenza artificiale per gli edifici comunali e le scuole. Realizzazione di eco-festival al parco del castello per discutere delle tematiche ambientali e degustare prodotti del territorio;
- ✓ Sport e ambiente: rafforzamento del connubio che lega due importanti settori tramite iniziative di sensibilizzazione.

2 RIFIUTI

- ✓ Discarica: proseguimento del *capping* (copertura, rivestimento) e della gestione post operativa, con guida comunale delle procedure;
- ✓ Inceneritori: smantellamento dell'impianto e studio delle necessarie attività di bonifica per recuperare urbanisticamente la collina restituendola alla città;

- ✓ Minerva: efficientamento e potenziamento dei servizi e della gestione economica, potenziamento delle attività di customer care (assistenza alla clientela, informazioni etc.) e di controllo del territorio;
- ✓ Porta a porta: studio di incentivi destinati alle utenze domestiche e non domestiche per la realizzazione di aree per il collocamento dei bidoni. Dotazione di chip per tutte le frazioni di rifiuto raccolto col fine di produrre un'accurata contabilizzazione dei rifiuti prodotti e di potenziarne il controllo. Realizzazione di una nuova area logistica da destinare anche a centro di raccolta comunale per ridurre le attività svolte nell'attuale centro di raccolta e migliorare la logistica di Minerva;
- ✓ Controllo del territorio: potenziamento del sistema delle telecamere, installazione di sensori in grado di dare informazioni (stato riempimento dei cestini, esposizione dei contenitori, studio di sistemi di automazione nel rilievo dello stato di pulizia delle strade) al fine di ottimizzare i servizi ambientali ed il decoro urbano;
- ✓ No al compound: siamo contrari ad ogni impianto non condiviso con l'amministrazione comunale e col territorio, che non sia unicamente a servizio del bacino territoriale della provincia e che sia sovradimensionato rispetto alle relative esigenze, come ad esempio il Compound di Lazio Ambiente;
- ✓ Tariffa puntuale: predisposizione delle forniture e delle attrezzature e applicazione della TARIP;
- ✓ Comunicazione e sensibilizzazione: coinvolgimento di Minerva per attuare politiche di sensibilizzazione dei cittadini alle buone pratiche;
- ✓ Riduzione produzione rifiuti: azioni di sensibilizzazione sulla riduzione di rifiuto secco residuo. Studio di forme di riduzione della produzione di rifiuti presso le utenze non domestiche, come ristoranti e bar, tramite la realizzazione di appositi incentivi. Fornitura ad ogni cittadino di una borraccia del Comune di Colleferro, a partire dai ragazzi delle scuole superiori. Studio ed attuazione di azioni di sensibilizzazione sull'utilizzo dell'acqua del rubinetto eventualmente incentivando l'acquisto dei filtri d'acqua domestici.

3 MOBILITA'

Preparazione e approvazione del PUMS – Piano Urbano Mobilità Sostenibile, avvio delle azioni di piano e monitoraggio dei benefici per la città e per i cittadini. Nelle azioni del PUMS, ma non solo, troveranno spazio:

- ✓ Un sistema di mobilità più efficace e più efficiente. Il trasporto pubblico locale dovrà essere ripensato perché sia utilizzato da molti, sia ambientalmente sostenibile e possa consentire di ridurre l'uso del mezzo proprio. Persone e merci dovranno avere un migliore accesso alla mobilità, mantenendone contenuti gli effetti negativi (inquinamento, congestione). La realizzazione di un progetto organico per la gestione della velocità delle automobili circolanti in città;
- ✓ Mobilità elettrica;
- ✓ Mobilità intermodale: servizi per maggiore integrazione con la ferrovia;
- ✓ Mobilità ciclistica;
- ✓ Sostenibilità energetica, miglioramento dell'aria;
- ✓ Mobilità sicura e conveniente: rimozione delle barriere architettoniche (PEBA);
- ✓ Informazioni sui servizi a disposizione di tutti per una migliore fruizione;
- ✓ Azioni di accompagnamento allo sviluppo logistico del territorio: formazione specialistica di

- nuove professioni inerenti alla logistica;
- ✓ Colferro: città dello Spazio, ma anche città della logistica

4 MONDO ANIMALE

Realizzazione di un coordinamento di associazioni animaliste con i seguenti scopi:

- ✓ sensibilizzazione dei cittadini possessori di animali;
- ✓ realizzazione e assistenza alle colonie feline;
- ✓ studio sulla possibilità di collaborare con canili rifugio pubblici esistenti e realizzazione di un canile nella nostra città;
- ✓ adozione dei cani ospitati nel canile comunale;
- ✓ collaborazione tra enti preposti e associazioni al fine di diffondere le conoscenze necessarie a tutelare la salute degli animali

5 PARCHI, SPAZI VERDI E DECORO URBANO

- ✓ Sviluppo di una *app* di promozione del territorio con descrizione dei sentieri e dei percorsi pedonali, ciclabili, storico-archeologici del sito del castello, dei rifugi e di tutti i siti di interesse archeologico industriale, nonché di pubblicazione di relativi eventi e manifestazioni culturali, sportive, di spettacolo della Città di Colferro;
- ✓ Realizzazione della villa comunale al parco del Castello. Valorizzazione del patrimonio archeologico, creazione di percorsi benessere e fitness per un utilizzo rispettoso e consapevole dell'ambiente naturale, definizione degli spazi adibiti a manifestazioni culturali, divulgative e ricreative, sviluppo di un percorso informativo sulla storia del castello, sulla geomorfologia del territorio e sulle specie vegetali ed animali dell'area;
- ✓ Recupero del parco fluviale dei piani artigianali, sistemazione del bosco di Piombinara e creazione del relativo parco;
- ✓ Giardini pubblici manutenzione ordinaria e straordinaria, al fine di garantire la sicurezza e il decoro necessari ai fruitori degli stessi;
- ✓ Rinnovo arredi e giochi di tipo inclusivo nei parchi della città;
- ✓ Giornate del volontariato civico " Insieme si può per il decoro della città";
- ✓ Verifica e manutenzione delle panchine e di tutte gli arredi in generale;
- ✓ Riqualficazione di parte di piazza Gobetti in particolare dell'area ex isola ecologica con nuovi arredi.
- ✓ Incremento della dotazione di verde urbano mediante piantumazione di 10.000 nuove alberature, green walls e biosfere urbane;
- ✓ Creazione di un tavolo tecnico con gli amministratori di condominio al fine di definire procedure e regolamentazioni uniformi alle problematiche più comuni.

6 COMMERCIO E SVILUPPO

Il nascente polo logistico, i piani artigianali, le attività commerciali della nostra città hanno bisogno di un supporto che deve partire dall'Amministrazione comunale.

- ✓ Riqualficazione delle aree produttive con opere di urbanizzazione primaria, viabilità, sicurezza e decoro. Ampliamento delle zone dove sarà possibile utilizzare spazi esterni, pubblicità sui canali social dei comuni, digitalizzazione delle attività commerciali.
- Continua lo sviluppo della piattaforma E-commerce "Colferro shop in center" piattaforma di vendita online del comune di Colferro come strumento innovativo a titolo gratuito a favore di tutti gli imprenditori e commercianti della città.
- ✓ Eventi di promozione enogastronomica nei rifugi e nel complesso monumentale: Intendiamo proporre delle iniziative con una triplice finalità, attraverso cioè percorsi ludico-culturali-economici

che si svolgeranno in prossimità o all'interno di beni architettonici-storici della città, ovviamente nel rispetto dei luoghi stessi, come ad es. un percorso enologico/enogastronomico condotto nella parte percorribile dei rifugi di Colleferro (Rifugiamoci...nei calici). I visitatori, in più appuntamenti l'anno, verranno accompagnati in un percorso "multisensoriale", all'interno del quale avranno la possibilità di intrattenersi anche con eventi più propriamente culturali (letture di poesie, brevi rappresentazioni teatrali/musicali);

- ✓ Riqualificazione, ristrutturazione ed efficientamento energetico del mercato coperto con la finalità di dare al mercato una vocazione diversa, innanzitutto con l'apertura pomeridiana, che darà la possibilità a questo luogo di allargare l'offerta commerciale, consentendo non più solo la semplice vendita ma dando la possibilità di offrire servizi di somministrazione e ristorazione anche con consumo al tavolo, come già in uso nei mercati delle grandi città italiane e europee.
- ✓ Riprendere e continuare l'iniziativa degli appuntamenti "teatrali" nella suggestiva location dei rifugi, affidandoci alle compagnie teatrali, locali e non, per rappresentazioni di vario genere, dal popolare al classico, con particolare riferimento a Dante;
- ✓ Riprendere e continuare l'iniziativa dello Street Food "Festa della birra e Suoni e sapori di Colleferro" che coinvolgano in primis i ristoratori di Colleferro.
- ✓ Rilancio del settore commerciale attraverso iniziative alternative e complementari rispetto al tradizionale mercato del Martedì, mercato dell'artigianato e hobbistica, mercato dello Show Food, fiera delle piante e dei fiori, festa del peperoncino, notte bianca per il commercio, calici nell'antico borgo, Eventi natalizi, concorso Natale in vetrina, parcheggi gratuiti per favorire lo shopping durante il periodo delle festività.
- ✓ Cinema all'aperto: è nostra intenzione organizzare il tradizionale appuntamento per il mese di Agosto;
- ✓ Sportello unificato per il commercio. Punto di riferimento per il cittadino che volesse intraprendere un qualsiasi tipo di attività commerciale nel territorio cittadino. Lo sportello avrà il compito, tra i tanti, di accettare le istanze, rilasciare e gestire le autorizzazioni necessarie per l'esercizio delle attività commerciali di esercizi pubblici (bar e ristoranti), circoli privati, vendita in sede fissa al dettaglio (commercio fisso), rivendite di giornali, acconciature ed estetica, taxi e noleggio con conducente, licenze di pubblica sicurezza, autorizzazioni sanitarie, mercati rionali, vendita oggetti usati, manifestazioni;
- ✓ Costituire la consulta del commercio cittadino al fine di attivare sinergie condivise con i stessi esercenti della città, che trovino una sintesi di idee nel confronto, avviando processi di condivisione, di intenti e prospettive future, che si trasformino in iniziative in grado di migliorare il livello professionale dell'intero comparto commerciale cittadino, adeguando le attività commerciali ad artigiane alle nuove dinamiche di commercio che il mercato ci impone;
- ✓ Per il rilancio del settore commerciale: occorre puntare sulla creazione di condizioni che incentivino le aperture di nuovi esercizi commerciali, anche attraverso uno specifico regolamento del commercio. Si devono prevedere ulteriori interventi anche a bando, con sconti sulle tasse comunali (ad es. TARI);
- ✓ Il mercato settimanale, i mercati all'aperto e le fiere: occorre ripensare ad un rilancio di queste importanti realtà, coinvolgendo i commercianti ambulanti e cercando anche sinergie e collaborazioni con i negozi. E' opportuno, inoltre, dare spazio ai mercatini a tema, rivedere l'assetto ed il senso delle fiere, prevedendo un miglior uso degli spazi e razionalizzando la presenza delle bancarelle e delle altre attività. Strategica sarà anche la pianificazione temporale di quanto sopra detto: è necessario, più che mai, un coinvolgimento e una progettualità sinergica tra i negozi e la realtà dei mercati e delle fiere. Opere pubbliche di collegamento pedonale tra via Cristoforo Colombo e via Oriana Fallaci costeggiando il campo sportivo di Colle S. Antonino: questo renderebbe più breve il raggiungimento dell'area commerciale sita lungo Via Fontana dell'Oste (risparmiando in impatto ambientale, quantomeno per la spesa veloce);
- ✓ Focus sull'Area Slim che ospiterà non solo grandi capannoni logistici, ma anche camion, auto e

rispettivi parcheggi. Puntare su una razionalizzazione ed una ottimizzazione logistica per la creazione di sinergie su più fronti volte ad attrarre investimenti, a migliorare i servizi già esistenti e a crearne degli altri nelle zone PIP e SLOI/SLIM, sull'esempio del Truck Village.

7 CIMITERO

- ✓ Completamento nuovo campo a terra: montaggio e posizionamento cigli in marmo con pavimentazione in ghiaia e camminamenti in mattone;
- ✓ Ristrutturazione parte storica delle parti che presentano problemi di infiltrazioni e danni strutturali e nello specifico: intonaci, impermeabilizzazione dei tetti e tinteggiatura, messa in sicurezza e verniciatura ringhiere;
- ✓ Costruzione di nuove edicole e nello specifico n° 14 da 6 posti;
- ✓ Costruzione di n° 72 loculi;
- ✓ Costruzione loculi Ossario n° 56;
- ✓ E'allo studio un progetto di Efficientamento Energetico che permetterebbe in futuro di rendere il cimitero esente da spese energetiche.

8 ISTRUZIONE

La scuola è al centro delle attività dell'Amministrazione comunale. Dopo aver fatto importanti investimenti sulle strutture per l'efficientamento energetico bisognerà concentrarsi sul loro ammodernamento tecnologico e su progettualità da sviluppare in rete tra tutte le scuole del territorio. Lavoreremo con tutti i circoli della città e con le scuole di grado superiore per organizzare un orientamento dei ragazzi più incisivo, open-day dedicati che diano la possibilità ai ragazzi di scegliere al meglio quale scuola frequentare sulla base delle capacità e competenze di ognuno. Insieme alla Regione e al Ministero stiamo organizzando dei corsi di specializzazione che rilascino apposite certificazioni per quei ragazzi che, uscendo dagli istituti tecnici o professionali, decidono di non continuare il percorso universitario. Punto di forza della prossima programmazione sarà infatti la realizzazione di un progetto che veda il mondo della scuola confrontarsi con il mondo del lavoro, con le grandi aziende del territorio (dal comparto logistico a quello aerospaziale solo per fare qualche esempio), con gli artigiani, uno dei motori della nostra città, per creare un percorso virtuoso e di prospettiva che garantisca ai giovani, una volta formati, la possibilità di accedere con maggiore facilità al mondo del lavoro. L'utilizzo dei fondi regionali e di quelli europei come l' FSE ovvero l'ERASMUS + permetteranno di presentare progettualità innovative che porteranno i nostri ragazzi a confrontarsi con esperienze europee. Tenteremo di invertire la tendenza dei giovani che decidono di andare via dall'Italia esercitando forza attrattiva per i ragazzi da tutta Europa che decidono di specializzarsi in campi ad alto contenuto tecnologico e che possano trovare opportunità di lavoro sul nostro territorio.

ALTRE PROPOSTE

- ✓ "Carta dello studente", per agevolazioni e sconti ad eventi culturali, ad es. teatrali;
- ✓ Creare un canale di ascolto per i giovani del nostro territorio che possa essere uno strumento di orientamento verso le opportunità formative e lavorative del territorio;
- ✓ Proseguire nell' aumento dell'offerta formativa;
- ✓ Proseguire nell' efficientamento e nell' ammodernamento degli edifici scolastici, con miglioramento delle aree verdi nelle scuole del Comune con inserimento di specifici elementi per utilizzo didattico e/o ludico;

- ✓ Mantenere e possibilmente aumentare il numero di borse di studio comunali a disposizione degli studenti;
- ✓ Continuare a sostenere le iniziative formative che ogni anno dirigenti, docenti, e Consigli di istituto proporranno, promuovendo interventi finalizzati all'educazione civica/ ambientale;
- ✓ Creazione di appuntamenti culturali/ricreativi per i bambini: organizzando degli appuntamenti che possano coinvolgerli anche dal punto di vista formativo. Un calendario che preveda una serie di iniziative una tantum che vedano come protagonisti i bambini 4-8 anni.

9 CULTURA

- ✓ **LA BIBLIOTECA COMUNALE.** Un importante obiettivo è stato quello di riportare la Biblioteca al centro del paese prima nei locali ex OMNI e da ultimo nei locali storici Morandiani dell'ex IPIA di Via Nobel, per poter dare maggiore spazio, anche a livello logistico, alle iniziative culturali di cui le biblioteche devono farsi portavoce (presentazione libri, convegni, seminari), assicurando nuovi spazi di lettura, nonché di approccio alla multimedialità, ma soprattutto di incontro, di aggregazione e di socializzazione per i cittadini di ogni età. Tali spazi sono stati resi sempre più fruibili grazie ad un aumento delle ore di apertura, e dovranno continuare a "rendersi disponibili" alle esigenze delle associazioni culturali del territorio comunale attraverso l'istituzione di una Consulta permanente della cultura, al fine di incoraggiarne, favorirne e valorizzarne le capacità progettuali. Specificatamente, per quanto riguarda l'aspetto più propriamente letterario e scientifico, dovrà essere portato ad attuazione il Patto territoriale per la lettura recentemente istituito dalla nostra amministrazione, al quale hanno aderito librerie, scuole ed associazioni, come ad esempio la Unitre, il quale dovrà promuovere e coordinare le attività proposte dai sottoscrittori del patto;
- ✓ **IL MUSEO ARCHEOLOGICO COMUNALE DEL TERRITORIO TOLERIENSE** Centrale per la conoscenza e la scoperta della storia del nostro territorio è il ruolo svolto dal Museo archeologico, ricco di un patrimonio di ben 3155 reperti che vanno dall'epoca pleistocenica media all'età medievale. Rendere nota l'esistenza di tali preziosi oggetti che "parlano", che si esprimono in un linguaggio il quale deve essere tradotto per renderlo fruibile ai cittadini, e soprattutto ai giovani studenti, e a tal proposito progettare iniziative che vengano incontro alle esigenze di ogni età, che alimentino la curiosità verso le nostre "radici", questa è la nostra proposta, la nostra scommessa per consolidare la consapevolezza di far parte di una comunità che viene da molto lontano, di cui noi oggi portiamo il testimone, da passare poi saldamente nelle mani delle generazioni future. Dopo l'allestimento della Sala paleontologica, con la sorprendente ricostruzione in scala 1:1 dell'*Elephas antiquus* ritrovato a Colleferro nel lontano 1999; dopo il lavoro di pulitura e di restauro dei resti di questo animale risalente ad oltre 350.000 anni fa, sarà nostro compito completare il lavoro di restauro ed esposizione di altri elementi ossei rinvenuti a Colle Pantanaccio tra cui importanti e numerosi parti riferibili alla specie *Bos Primigenius*, altro mammifero del Pleistocene medio. Proseguirà inoltre il processo di informatizzazione del patrimonio museale, di inventario, catalogazione e restauro dei materiali, nonché il prezioso rapporto di collaborazione con la Guardia di Finanza, con la Soprintendenza competente e con il volontariato, in particolare con il Gruppo Archeologico Toleriense (anima storica della formazione e del funzionamento di questo Museo), finalizzato alla tutela del patrimonio

territoriale. Per quanto riguarda la didattica, sarà sempre più sostenuto il rapporto con le scuole di ogni ordine e grado, attraverso attività laboratoriali e visite guidate, attività di divulgazione scientifica, alternanza scuola-lavoro (percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento), anche con l'auspicabile ausilio di iniziative eventualmente proposte dalle associazioni culturali. Sarà rafforzato il nostro contributo e la nostra collaborazione all'interno del Sistema Museale Museum Grand tour che ha rappresentato in questi anni un importante impulso culturale e promozionale per il nostro Museo. Per ciò che riguarda il territorio, legati al Museo archeologico, e dunque al centro di una nostra proposta di rivalutazione, sono altri beni che appartengono alla giurisdizione di Colleferro: la Chiesa di S. Maria di Piombinara, risalente al XII secolo, nella quale è stata da poco concretizzata una prima fase di ripulitura e per cui sono previsti altri stadi d'intervento di restauro; il Castello di Piombinara e, soprattutto, il cosiddetto Castello vecchio o Castello di Colleferro, simbolo della nostra comunità, che l'amministrazione guidata dal Sindaco Sanna ha recentemente acquisito insieme al limitrofo parco e che dovrà essere oggetto di un attento piano di messa in sicurezza e di ristrutturazione per essere reso fruibile alla cittadinanza ed essere riconosciuto a tutti gli effetti tra i parchi archeologici regionali;

- ✓ **Istituzione di un istituto culturale "centro di documentazione"**. Il progetto dell'Istituto Culturale 'Centro di Documentazione di Colleferro' sarà una nuova e utile voce informativa e formativa del nostro comune. Crediamo fortemente nella creazione di questo nuovo Istituto quale importante occasione di approfondimento e ulteriore possibilità di conoscenza della storia di Colleferro. Il Centro Culturale sarà un servizio aperto a tutti, a disposizione di chiunque intenda svolgere ricerche storiche con finalità scolastiche, universitarie, giornalistiche, o per semplice interesse e curiosità personali. Al suo interno, in un locale a norma e nel pieno rispetto delle leggi vigenti in materia, verranno conservati documenti, libri, immagini fotografiche, giornali e periodici relativi a Colleferro e ai suoi territori circostanti. Una risorsa in più per conoscere il nostro passato e immaginare un futuro;
- ✓ coinvolgere il mondo delle associazioni culturali e sociali, particolarmente ricco e fervido a Colleferro, ascoltando i progetti da loro proposti e arricchendoci della loro esperienza e capacità, interagendo dunque in maniera concreta e democratica per poter sostenere le iniziative che partono da gruppi attivi di cittadini e che sono dirette a tutta la comunità. La disponibilità delle associazioni a proporre ed organizzare attività culturali è un bene prezioso che necessita di un'adeguata attenzione da parte dell'Amministrazione, e che deve essere armonizzato per far rientrare tutto in un "unicum", in un grande progetto culturale in cui non ci sia competizione ma solidarietà e disponibilità da parte di tutti, in cui ciascuno si senta parte di un tutto. Associazioni legate al teatro, alla musica bandistica e non, alla coralità, alla danza, alla lettura e alla scrittura, alla pittura e alla scultura, insomma in generale al mondo delle arti, ma anche alla diffusione della cultura scientifica, continueranno ad essere fondamentale punto di riferimento per proseguire nell'obiettivo di "rinascita" di Colleferro, di costruzione di una dimensione esistenziale sempre più nobile e soddisfacente;
- ✓ **Colleferro – Capitale Europea dello Spazio 2022**. L'amministrazione comunale è convinta che, partendo dallo spazio, si possono sviluppare idee e competenze che possano aiutare il territorio a cogliere nuove opportunità di lavoro, aprire scenari di crescita e formazione per i giovani, sostenere progetti per incoraggiare la nascita di startup, la creatività attraverso progettualità da sviluppare nell'ambito dell'innovazione culturale, sociale, tecnologica. Coniugare politiche culturali e sociali con quelle per il lavoro declinandole a livello locale per

farle diventare volano di sviluppo, anticipare gli scenari futuri dei mercati economici, creare consapevolezza di quali opportunità possono discendere dallo spazio, è questa la nostra progettualità. La nostra città prescelta, grazie al lavoro di squadra tra istituzioni e industria, è stata la culla di attività per far conoscere la cultura scientifica e tecnologica del settore aerospaziale. Nel 2022 gli eventi annuali della CVA (Communauté des Villes Ariane) si sono svolti tutti a Colleferro, città in cui tutti i sindaci dell'aerospazio si sono riuniti almeno tre volte e in cui si sono organizzati dei seminari interculturali, delle sezioni scolastiche finalizzate all'istruzione. La nostra città è stata anche il luogo di raccolta del dialogo tra le varie industrie spaziali, Avio, Airbus e tutte le altre, attività questa che desterà l'attenzione dei Governi interessati, al punto tale che un'eventuale interministeriale dello Spazio potrebbe essere ospitata qui da noi. L'anno di Presidenza per Colleferro è stato un anno particolarmente importante e prestigioso per la nostra città, in cui è appunto presente l'Avio, industria chiave dello Spazio europeo, per la nostra Regione, il Lazio, nonché per l'Italia intera, la quale è l'unica nazione, insieme alla Francia, a volare in Europa: si può dire che senza Colleferro praticamente non vola l'Europa. La nostra è una storia di esplosivisti che parte da lontano, lavoriamo l'esplosivo dal 1912, poi, a un certo punto, abbiamo cominciato a occuparci di Spazio e ad applicare le nostre conoscenze a quel settore specifico, con risultati di notevole prestigio che inorgoliscono la nostra comunità e che dovranno continuare, con il sostegno della nostra Amministrazione e con quello di tutti i cittadini. Il progetto di Incoming parte da qui e dal nascente Museo dello Spazio, sostenuto con fondi regionali e con il supporto tecnico del comune di Tolosa, dove accanto ad una parte interattiva dedicata ai più piccoli ci saranno delle aule dedicate alla formazione sui temi dell'aerospazio, dell'informatica e della progettazione europea: un progetto pertanto di sviluppo di un turismo legato a tutti gli eventi che hanno reso Colleferro e il territorio circostante oggetto di apprezzamento e valorizzazione in Italia e in Europa. Non più una valle di veleni, non più un luogo considerato immondezzaio del Lazio, ma una città nel cui territorio troveranno spazio eventi che rilanceranno sempre più attività commerciali, scambi culturali e turismo. Per questi motivi, per la nostra convinzione che la cooperazione civile tra gli uomini sulla terra dipenda anche dallo sviluppo di settori strategici ed altamente tecnologici che riguardano il cielo, vogliamo provare a fare la nostra parte come Amministrazione per supportare il rilancio del territorio su una materia come è quella dello spazio. Dallo spazio discendono le opportunità che racchiudiamo in una mano con i nostri smartphone, controlliamo il meteo, utilizziamo tecnologia in agricoltura, raccogliamo la più ambiziosa sfida tecnologica, ma anche opportunità più "classiche" come quella di avviare un'attività ricettiva. Lo spazio rappresenta allora la più importante opportunità per il futuro di un intero comprensorio.

10 SPETTACOLI E POLITICHE GIOVANILI

- ✓ Prosecuzione della ristrutturazione e dell'ammodernamento del Teatro Vittorio Veneto;
- ✓ **Giovani in mostra.** Valorizzare il patrimonio artistico pittorico e scultoreo locale, troppo spesso sommerso, soprattutto dei giovani, farlo uscire allo scoperto attraverso una serie di mostre mirate dedicate ad opere realizzate a mano o in formato digitale;
- ✓ **Giovani a teatro.** Avvicinare i giovani al teatro come luogo ludico-formativo, prevedendo un'ulteriore stagione teatrale, mirata più ad un target giovanile, con spettacoli inerenti alla cultura, alla musica e all'arte ad esso più vicini;
- ✓ **Scuola di recitazione.** Il progetto prevede la realizzazione di una scuola di recitazione con sede presso

l'auditorium dello scalo "Fabbrica della Musica". È previsto un "itinerario formativo", partendo dalla formazione di base fino ad arrivare alla realizzazione di uno spettacolo, nonché l'organizzazione di corsi di Teatroterapia, per persone con disagi, guidata da personale qualificato e competente;

- ✓ **"Anno dei giovani 2023"** con iniziative culturali, sportive, musicali dedicate ai giovani;
- ✓ **Festival al Castello Vecchio.** prevede una rassegna di spettacoli teatrali e musicali da tenersi in uno dei luoghi più suggestivi e più simbolicamente rappresentativi della nostra città;
- ✓ **Jazz al Castello.** prevede una rassegna di musica jazz di 3 giorni, nella location del parco del Castello vecchio di Colferro, con possibilità di degustazione di prodotti e tipicità enogastronomiche locali, coinvolgendo attività di ristoro e produttori del territorio;
- ✓ Contest fotografico per i giovani, fotografa **"un angolo della mia città"**;
- ✓ Organizzazione evento **"COMICS"**.
- ✓ **Servizio Civile:** il Servizio civile universale è la scelta volontaria di dedicare alcuni mesi della propria vita al servizio di difesa, non armata e non violenta, della Patria, all'educazione, alla pace tra i popoli e alla promozione dei valori fondativi della Repubblica italiana, attraverso azioni per le comunità e per il territorio: rappresenta una importante occasione di formazione e di crescita personale e professionale per i giovani, che sono un'indispensabile e vitale risorsa per il progresso culturale, sociale ed economico del Paese, con progetti nel campo dell'assistenza, della protezione civile, patrimonio ambientale e riqualificazione urbana, patrimonio storico, artistico e culturale, educazione e promozione culturale, paesaggistica, ambientale, dello sport, del turismo sostenibile e sociale. Il Comune di Colferro, in collaborazione con l'Ente ANCI LAZIO, anche nel 2023 garantirà la partecipazione di giovani operatori volontari nelle strutture comunali della Biblioteca Comunale, del Museo e nella sede istituzionale per la realizzazione di progetti inerenti la cultura e l'Europa.

11 SPORT

- ✓ realizzazione di un secondo campo da Rugby, sport da sempre al centro della tradizione cittadina;
- ✓ individuazione di un'area per la realizzazione di un palazzetto delle arti marziali, alle quali sempre più giovani si avvicinano;
- ✓ rifacimento del manto erboso del Campo di calcio Caslini;
- ✓ riqualificazione del giardino di Via Latina in funzione di una incentivazione dello sport all'aperto;
- ✓ sviluppo del cosiddetto "sport di genere", per incentivare lo sport femminile in tutte le discipline presenti nel territorio;
- ✓ Giochi della gioventù territoriali. L'associazione dei concetti scuola-sport-territorio potrebbe dar vita, a fine anno scolastico, ad una esibizione ludico-sportiva dei bambini delle scuole elementari e medie in un calendario di "competizioni" sportive per lo più singole (in coerenza con l'emergenza Covid-19). L'idea di base è quella di coinvolgere anche le scuole dei paesi limitrofi per consolidare l'idea di unicità e coesione di un ampio territorio, del quale Colferro funge da polo di raccordo fra i vari paesi che ne fanno parte, a partire anche dalle iniziative per i più piccoli;
- ✓ consolidamento della cooperazione avviata nel precedente mandato con CAI GR LAZIO (con relative emanazioni) e Corpo Nazionale Soccorso Alpino e Speleologico Lazio, in collaborazione con la XVIII Comunità Montana dei Monti Lepini nello sviluppo di nuovi progetti sportivi ma anche storici, culturali, geografici, per la promozione del territorio;
- ✓ posizionamento di colonnine attrezzate per manutenzione e riparazione di biciclette ed affini, a disposizione dei ciclisti che attraversano il territorio cittadino;
- ✓ organizzazione di giornate di sport in Piazza.

12 TURISMO

All'interno delle linee programmatiche del turismo della Regione Lazio che individuano come strategia principale i progetti di promozione territoriale volti alla destagionalizzazione e alla delocalizzazione rispetto al principale attrattore del turismo della nostra Regione, ovvero il Comune di Roma, Colferro si sta promuovendo capofila in diversi progetti di collaborazione territoriale tra Comuni esaltando il patrimonio architettonico, artistico, storico e culturale che lo rappresentano e lo caratterizzano, formando in rete un' offerta aggregata di valore. In unione con il processo di sviluppo economico che storicamente caratterizza il tessuto della nostra città di Fondazione, il programma turistico-culturale che si sta costruendo è volto alla riscoperta di un'identità comune della cittadinanza e ad uno sguardo nuovo e diverso della comunità stessa verso i luoghi della sua vita quotidiana, dando vita a un percorso a sostegno del processo identitario, promuovendone e favorendone lo sviluppo e la diffusione.

Ponendosi il nostro territorio al centro tra le 2 Città Metropolitane di Roma e Napoli, su arterie importanti come quella ferroviaria ed autostradale che la collegano alle 2 città, per emergere nell'attrattività è sempre più necessario aggregarsi in rete tra i diversi Comuni che costituiscono il contesto della Valle del Sacco e dei Monti Lepini. L'evoluzione post-covid del turismo di prossimità e la ricerca di esperienze emozionali insieme all'incredibile rilancio turistico della città di Roma, costantemente in overbooking e con proiezioni di presenze in crescita all'avvicinarsi del Giubileo 2025, delineano grandi opportunità per i territori contigui.

Per queste ed ulteriori ragioni di sviluppo intrinseco dell'offerta turistica locale, l'obiettivo è di lavorare per accrescere l'attenzione alla valorizzazione del nostro patrimonio artistico, ambientale e paesaggistico, attraverso iniziative volte alla cultura, all'educazione, all'innovazione, ponendo profonda attenzione alle relazioni con il territorio e le cittadine limitrofe. Così nel 2013 sposavamo il progetto di Città di Fondazione e lo scorso anno firmavamo il nostro ingresso nella DMO Latium Experience, un'associazione pubblico-privata con lo scopo di promozione turistica integrata ed evoluta. Questi strumenti innovativi volti alla promozione e allo sviluppo di network, mirano pertanto a valorizzare i nostri attrattori, a trasformare in valore ed opportunità economica per i privati i beni culturali ed architettonici del patrimonio storico, artistico e culturale della nostra comunità.

L'opportunità di creazione di nuovi prodotti turistici e nuove destinazioni ci spinge a prefissarci l'obiettivo di posizionarci non in contrapposizione con le proposte della Capitale ma come destinazione complementare ed esclusiva, unica nel suo genere. Passando attraverso Roma come grande portale di accesso al territorio e sfruttando l'idea innovativa di "museo diffuso" che ben identifica il nostro contesto territoriale, integrando passioni ed interessi specifici, proponendo esperienze differenti e sviluppando il tema della valorizzazione responsabile del nostro patrimonio naturale, culturale e paesaggistico.

Il piano locale sensibilizzerà anche i privati nella sinergia volta alla crescita dell'offerta recettiva, attraverso esperienze di ospitalità diffusa, alberghi diffusi, bed and breakfast, recuperando anche le strutture delle seconde case. In simile scenario di turismo outdoor potrebbe rappresentare un ulteriore volano per la

ripresa economica del territorio in una accezione più ampia, sfruttando le numerose bellezze naturalistiche presenti nella zona e la rete di attrazioni già strutturate e consolidate come il Parco Giochi Magic Rainbow nel confinante comune di Valmontone. Il Nostro progetto locale

individua nel turismo sostenibile e di qualità uno strumento di benessere economico e sociale in sintonia con la coscienza ambientale, di tutela del patrimonio umano, artistico e culturale dei territori in cui viviamo.

Il binomio tra ambiente e turismo rappresenta oggi una opportunità di crescita sociale ed economica e il modo per rispondere alla crisi macroeconomica attraverso l'innovazione, la competitività e le nuove frontiere del percorso che ha delineato già il primo mandato amministrativo muovendo dall'interesse e passione per le politiche ambientali e poi quelle culturali, conferendo a Colleferro il titolo di Città della Cultura 2018 e poi le celebrazioni per Colleferro Capitale Europea dello Spazio 2022.

Anche l'utilizzo della tecnologia può permettere di introdurre strumenti digitali necessari a migliorare l'esperienza nella fruizione del patrimonio turistico, nonché per migliorare l'approccio sistematico ai dati di accesso dei flussi turistici.

La nostra storia e il nostro patrimonio culturale ed architettonico hanno avuto inoltre una grande spinta in termini di visibilità attraverso la nostra presenza all'Expo di Dubai e successivamente con la presentazione della pellicola Città Novecento, patrocinata dal Comune proprio per raccontare nei palcoscenici italiani l'evoluzione della nostra comunità e lo sviluppo della nostra cittadina intorno alla fabbrica.

In questa visione il Turismo assume un ruolo trasversale che coinvolge tutti gli ambiti delle attività produttive territoriali in un progetto condiviso, investendo tutti gli ambiti del settore turistico: dai servizi per la mobilità e l'accessibilità, alla valorizzazione delle aree verdi, e del turismo outdoor, dal potenziamento dell'offerta culturale alla valorizzazione delle risorse agroalimentari ed enogastronomiche, all'artigianato, al mondo dei servizi per creare una offerta improntata sul principio della sostenibilità di tutela e valorizzazione del territorio. Parallelamente alla delocalizzazione è necessario anche orientare l'offerta turistica in ottica di destagionalizzazione, magari in sinergia con il litorale laziale come sta avvenendo attraverso il progetto Latium Experience. Il rilancio culturale continua e guarda avanti anche attraverso la dedica dell'amministrazione all' "Anno dei Giovani 2023", occasione di confronto, di definizione di centralità e di supporto alla comunità dei ragazzi che vivono il nostro territorio e che dopo il triste omicidio di Willy Monteiro Duarte continuano ad aver voglia di riscatto, rilancio e partecipazione.

Di qui la voglia di recuperare spazi e di rilanciare luoghi storici della città, come il parco del Castello Vecchio, l'acquisto della ex Direzione BPD e del Sacratio, l'ampliamento del centro storico con la variante dello Scalo con destinazione culturale e sportiva, il continuo miglioramento ad adeguamento delle scuole, del teatro, della biblioteca, degli archivi e dell'auditorium nonché il recupero e la valorizzazione di luoghi in stato di abbandono ai fini culturali: l'ampliamento del museo, la scuola di formazione ambientale, la casa delle associazioni, il centro di documentazione ed archivio storico.

Obiettivi ambiziosi che continuano ad incrementare il patrimonio pubblico della nostra città, che alimentano la cultura e la formazione della nostra comunità e che creano valore come opportunità turistica e di sviluppo economico per tutte le realtà produttive del territorio.

13 OPERE PUBBLICHE

✓ Ultimazione Pista ciclabile

Il progetto prevede la realizzazione di una pista ciclabile in sede propria di mt 6.650 da svilupparsi mediante 3 stralci funzionali: 1) prevede la partenza della pista ciclabile dall'area della stazione ferroviaria (area intermodale), si estende fino all'inizio del 2° stralcio e mette a disposizione della Comunità locale e dei turisti diversi servizi pubblici; 2) si estende per una lunghezza di circa 1,6 Km e costeggia la Via Latina su lato destro in direzione Roma fino ad arrivare "alle porte" del Quartiere Quarto Chilometro; 3) si estende per una lunghezza di circa 2,3 Km e viene definito "tratto di penetrazione urbana" in quanto dalla Via Latina in direzione Roma raggiunge piazza San Benedetto nel quartiere Quarto Chilometro;

✓ **Ultimazione Ponte di collegamento tra Via Fontana dell'Oste e Via Carpinetana Sud**

Il progetto prevede la costruzione di una strada di collegamento tra Via Fontana dell'Oste e Via Carpinetana Nord con cavalcavia ferroviario;

✓ **Piattaforma per Servizi Integrati Intermodali.**

In coerenza con le previsioni del PTPG nonché delle linee guida per la redazione del PUMS e al fine di realizzare la dotazione infrastrutturale per il trasporto pubblico Integrato ed intermodale, viene individuata un'area adiacente alla stazione, ottimamente collegata ed integrata con la rete infrastrutturale stradale, sia interna che esterna alla città. Essa è destinata alla realizzazione di una struttura e di servizi per l'intermodalità del trasporto pubblico in grado di integrare i vari vettori dello stesso: ferroviario, su gomma, ciclabile, con aree dedicate agli arrivi e alle partenze autobus, terminal bike, aree di parcheggio, allocazione di servizi vari; l'elemento caratterizzante, però, è rappresentato dal collegamento diretto tra le pensiline dei binari della stazione antistante la piattaforma intermodale e le pensiline del trasporto pubblico Cotral, mediante l'attraversamento in quota dell'arteria stradale di Via Sabotino. La piattaforma sarà realizzata su un'area industriale attualmente inutilizzata e si candida ad ottenere un finanziamento prevalentemente pubblico, ma comunque aperto alla partecipazione di soggetti privati quali Cotral, Trenitalia, RFI. Al riguardo si sottolinea il protocollo d'intesa stipulato in data 26.04.2020 tra Regione e RFI che prevede uno stanziamento di 8 milioni di euro per la riqualificazione della stazione di Colleferro;

✓ **Altri progetti**

- Dare continuità alle azioni del Masterplan per conseguire la completa attuazione;
- Approvare il Piano particolareggiato del IV Km secondo le indicazioni/prescrizioni della Regione;
- Dare continuità alle azioni finalizzate al miglioramento del decoro e arredo urbano e, in particolare, alla manutenzione delle aree verdi;
- Completare l'iter amministrativo per l'approvazione definitiva della Variante Centro Storico, adottata dal Consiglio Comunale in data 27 febbraio 2020;
- Dare continuità all'iter per l'approvazione del Programma Integrato di Intervento per la Riqualificazione urbanistica ed ambientale adottato dal Consiglio Comunale in data 4 agosto 2020.

✓ **Via Romana**

Dare seguito alla realizzazione del progetto di realizzazione delle attrezzature necessarie per l'apertura al traffico della Via Romana nell'ambito delle attività di Riqualificazione urbanistica delle aree industriali dismesse;

✓ **Ultimazione lavori di ristrutturazione e recupero dell'edificio ex IPIA di Via Nobel**

I lavori di ristrutturazione e recupero dell'edificio ex IPIA sono già in corso e saranno ultimati entro tempi brevissimi. I locali interessati alla ristrutturazione saranno destinati a nuova sede della Biblioteca comunale, alla palestra della adiacente Scuola Media e al Museo dello spazio;

✓ **Costruzione nuova Caserma dei Vigili del Fuoco**

Per la realizzazione della nuova caserma dei Vigili del Fuoco nell'area dei Piani artigianali, che tra l'altro ospiterà nei suoi ampi locali anche la Protezione civile di Colleferro, sono stati già perfezionati gli atti

per la concessione del comodato d'uso gratuito dell'area interessata e sono in corso le procedure di gara per l'affidamento della progettazione, conseguentemente alla quale si inizieranno i lavori;

✓ **Percorso ciclo-pedonale "3C"**

Completamento dei lavori di sistemazione generale per la riqualificazione generale del percorso denominato "3C" e della posa in opera delle attrezzature naturali per garantire la fruibilità, la sosta e la ginnastica all'aperto all'utenza del percorso stesso;

✓ **Acqua:**

- Conclusione della condotta premente da Via Fontana dell'Oste al Teatro Vittorio Veneto;
- Escavazione nuovo campo pozzi al 4 km per approvvigionamento ulteriore del quartiere e del serbatoio di Castello Vecchio;
- Fornitura dell'acqua migliore a tutti i cittadini di Colleferro, compresi quelli dell'acquedotto ex Bpd;
- Sostituzione delle tubature ancora in cemento amianto presenti nei quartieri storici;

✓ **Proposte per il quartiere 4 Km**

1. Rinnovo marciapiedi pedonali su Via Latina (rifacimento del marciapiede considerando la visione futura del passaggio ciclabile);
 2. Copertura del fosso lungo la strada;
 3. Risistemazione alberature e nuove piantumazioni;
 4. Installazione telecamere di sicurezza nel quartiere residenziale;
- ✓ **Ristrutturazione e messa a norma foresteria della Club House;**
 ✓ **Efficientamento energetico (geotermia) Palazzetto dello Sport "Alfredo Romboli";**
 ✓ **Riqualificazione del Parco Fluviale;**
 ✓ **Messa in sicurezza del Castello;**
 ✓ **Ristrutturazione e messa a norma dell'immobile sito in Via Vespucci.**

14 LAVORO

In labore virtus è il motto della nostra città, ad indicare che il lavoro, caposaldo della Costituzione italiana, non è solo il mezzo attraverso il quale i cittadini traggono il loro sostentamento, ma anche il mezzo attraverso il quale essi traggono forza, sicurezza e dignità in virtù dell'autostima che da esso ne deriva. Il lavoro come fonte di sviluppo e di progresso a Colleferro si è sempre incanalato nella direzione dell'industria e della produzione, per poi subire una forte diminuzione con il processo di ristrutturazione aziendale a partire dalla fine degli anni '70. La chiusura degli inceneritori e soprattutto della discarica a Colle Fagiolaro, insieme al processo di rigenerazione urbana e di riqualificazione delle aree dismesse all'interno della ex Snia avviato dalla nostra Amministrazione, hanno fatto sì che da una parte si aprissero all'interno del nostro territorio nuove prospettive occupazionali nell'ambito della logistica e della distribuzione, più che della produzione, e che grandi gruppi aziendali legati a questo settore decidessero di investire a Colleferro in virtù della sua posizione geografica strategica per quel tipo di attività; dall'altra che si aprissero nuovi orizzonti occupazionali in virtù della ritrovata sinergia tra la città e l'area ex-Snia, puntando tra l'altro alla valorizzazione dei vecchi edifici lì presenti, veri e propri "monumenti" di archeologia industriale e memoria storica della nostra città, o anche ad una riconversione di quell'area indirizzata allo studio, alla ricerca storica e scientifica, a beneficio di una nuova "rinascita" di Colleferro nelle sue componenti culturali e soprattutto occupazionali, componenti che a nostro avviso vanno considerate sempre in simbiosi;

- ✓ **Aree industriali.** Il territorio di Colleferro ha la disponibilità di un'importante area a nord dell'autostrada con vocazione industriale. Il suo posizionamento all'interno dell'area metropolitana è strategico per sviluppare attività di logistica moderna e di e-commerce. Il collegamento diretto con l'autostrada e l'assenza di zone abitate creano le condizioni ideali

per lo sviluppo di una zona industriale moderna la quale, al pari delle aree industriali più strategiche in Europa, ha 4 requisiti essenziali: disponibilità di lotti di certe dimensioni, qualità delle infrastrutture, accesso della mano d'opera e impatto ambientale contenuto. L'area di Colleferro risponde ai 4 requisiti e questo ha permesso di insediare operatori di primo livello internazionale, come Leroy Merlin (leader europeo della grande distribuzione specializzata) e Amazon (una delle più grandi aziende al mondo). Ha permesso anche a investitori come Vailog Segro (primo investitore industriale quotato alla borsa di Londra) di credere nel territorio e investire oltre 200 milioni di euro di capitali stranieri, senza contributo pubblico, senza finanziamento bancario. L'Amministrazione comunale ha saputo valorizzare le forze del territorio e ha saputo creare un ambiente accogliente per investitori e operatori stranieri. Nello stesso momento, è rimasta attenta alla qualità degli investimenti, in termini ambientali e di fluidità del traffico. Forte di questa esperienza, non vogliamo fermarci a questo successo, che è stato solo l'inizio di una politica territoriale e industriale che deve garantire alla comunità delle opportunità di lavoro, di produzione e di sviluppo per i prossimi 10 anni. Per questo l'Amministrazione vuole continuare a garantire la capacità di accoglienza verso operatori e investitori internazionali responsabili e vuole rimanere attenta a preservare qualità infrastrutturale e ambientale: investire sui trasporti, sulla mobilità delle persone, sulle compensazioni ambientali, sulla produzione di energie rinnovabili e sulla preservazione della biodiversità. Per questo, ci vuole un'Amministrazione con una visione di medio-lungo termine, con l'autorevolezza sufficiente per dialogare con enti nazionali e regionali. Per questo vogliamo mettere in piedi un piano di sviluppo industriale di 10 anni che proponga alla comunità prospettive di lavoro e che garantisca agli operatori e agli investitori stabilità e visibilità. Solo così riusciremo a costruire un progetto di lungo termine. In un mondo che evolve rapidamente, il piano dovrà essere valutato e ridefinito/adequato ogni 3 anni. Questa flessibilità territoriale avrà 4 priorità inamovibili: sviluppo, infrastrutture, lavoro, ambiente.

- ✓ **Festival del Lavoro:** è una manifestazione pensata per far partecipare istituzioni, sindacati, professionisti, lavoratori, accademici, studenti pronti a confrontarsi su temi che riguardano il diritto del lavoro e l'attualità, analizzando i cambiamenti e le soluzioni strategiche per rilanciare le imprese segnate profondamente dal Covid e dalla guerra in Ucraina. L'accelerazione della rivoluzione tecnologica conseguente all'emergenza sanitaria, ha indirizzato l'Italia all'interno di una trasformazione destinata ad impattare anche sulla vita dei lavoratori. L'instabilità geopolitica derivante dalla guerra ha contribuito a violente oscillazioni dei mercati ed ha messo in evidenza come occorra oggi un nuovo modello di sviluppo sostenibile per le aziende, per ottemperare all'innalzamento dei costi di gestione che stanno causando chiusure, stop temporanei della produzione e tagli al personale. Tutti argomenti che verranno affrontati in tavole rotonde con esperti del settore.
- ✓ **Comitati per l'occupabilità:** La Regione Lazio, attraverso la Direzione regionale Istruzione, Formazione e Politiche per l'Occupazione, nell'ambito della PR FSE+ Lazio 2021-2027, ad integrazione delle misure già implementate, intende promuovere un intervento mirato ad incentivare l'occupazione, attraverso il finanziamento di progetti territoriali, destinati alla creazione di nuove opportunità occupazionali e di inclusione nel mondo del lavoro, rivolti a disoccupati di lunga durata e a lavoratori con contratti di lavoro diversi dal contratto a tempo indeterminato. Il Comune di Colleferro, a tal fine, sta promuovendo una strategia di sviluppo nell'ambito della misura che attiene la promozione di attività legate al piano di

informatizzazione di anziani, migranti, soggetti inattivi o comunque che hanno difficile accesso ai servizi informativi.

- ✓ **Programma GOL** (Garanzia Occupabilità Lavoratori): il Programma nasce con l'obiettivo di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, attivare percorsi di formazione e aggiornamento, incentivare l'autoimprenditorialità e aiutare concretamente le persone in situazioni di particolare svantaggio. Il Comune ha promosso una serie di incontri destinati alla creazione di un partenariato locale tra i vari stakeholders per l'attivazione di servizi fruibili con facilità ed efficacia dai destinatari del bando.
- ✓ **EURES Targeted Mobility Scheme** (TMS): promuove e supporta percorsi di mobilità lavorativa nei territori dell'Unione europea, Islanda e Norvegia grazie al finanziamento del programma per l'occupazione e l'innovazione sociale (EaSI). In particolare aiuta i **candidati** a trovare opportunità di lavoro, tirocinio o apprendistato in un paese dell'Unione europea diverso da quello di residenza supporta i **datori di lavoro** durante tutto il processo di selezione e assunzione dei candidati. La proposta progettuale rientra in un partenariato con Città Metropolitana di Roma Capitale.

15 SANITA'

- ✓ **Ospedale:**
la priorità assoluta resta senza dubbio l'aspetto del personale sia medico che infermieristico che dovrà "riempire" i nuovi ed attrezzatissimi spazi di costruzione post emergenza Covid (Medicina d'Urgenza, Rianimazione, Terapia Sub Intensiva);
Nuova sede ed ampliamento orario degli ambulatori ospedalieri (apertura sei giorni su sette) con particolare riferimento agli ambulatori pediatrico, ginecologico e neurologico;
Sostegno alla vocazione d'emergenza e chirurgica dell'Ospedale con relativo rafforzamento della parte anestesilogica.
Nuovo impulso alla piena attività negli spazi già dedicati a suo tempo al reparto Orl;
Celere concretizzazione di tutto l'Atto Aziendale.
- ✓ **Distretto:**
rinforzo del personale assegnato ai servizi esistenti;
attivazione dei Percorsi Diagnostici Terapeutici Assistenziali per patologie croniche, degenerative come il diabete, la BPCO, lo scompenso cardiaco.
- ✓ **Città:** progetto "Colleferro cardio-protetta": installazione di postazioni DAE (defibrillatori semiautomatici) sul territorio cittadino, in prossimità delle aree con maggiore concentrazione di fruitori e/o di spazi abitualmente utilizzati per l'attività sportiva all'aria aperta; avvio di iniziative di sensibilizzazione e formazione nell'utilizzo degli stessi e nella prevenzione dei rischi delle malattie cardio-vascolari.

16 SOCIALE

- ✓ **Piano sociale di zona**
approvazione delle nuove linee guida per la redazione, concertazione, attuazione, monitoraggio e valutazione del piano nel nostro distretto sociosanitario. Il Piano Sociale di Zona di cui all'art.48 della L.R. n.11/2016, non si limita a programmare gli interventi

finanziati con le sole risorse afferenti al Fondo Regionale, così come individuato dalla DGR 971/2019, ma rappresenta lo strumento di programmazione dell'intero sistema degli interventi e dei servizi sociali e socio-sanitari da realizzare nell'ambito del distretto socio-sanitario. La centralità del Piano di Zona nel sistema integrato è ribadita dal Piano Sociale Regionale 2019-2021 che lo ha individuato quale fulcro della programmazione locale. Il nuovo modello di programmazione sociale presuppone la rilevazione, l'analisi e la valutazione dei bisogni e dell'offerta dei servizi nell'ambito territoriale di riferimento, anche in considerazione del quadro amministrativo contabile in forza del quale il Comune adotta il bilancio c.d. "armonizzato". Il Piano sociale di Zona è determinato dal Comitato dei Sindaci e da una struttura tecnica, Ufficio di Piano, che dati i fondi e le compartecipazioni, riteniamo necessario dover implementare dal punto di vista delle risorse umane; inoltre misurata la pianta organica della struttura amministrativa del Comune di Colleferro, dal momento che la nostra città ospita tutti i servizi sanitari e i servizi in generale, dopo 20 anni dall'adozione del Piano di Zona, il Comune di Colleferro è diventato a partire dal 1° settembre 2021 capofila del Pdz. In forze di questo c'è anche il tema degli strumenti e dei mezzi per la realizzazione e la gestione dei servizi del sistema integrato: l'Ente Capofila, infatti, con le risorse umane incardinate nell'Ufficio di Piano deve assicurare la realizzazione di tutti gli interventi e per farlo si avvale per l'affidamento dei servizi da erogare, della centrale unica di committenza appaltante del Comune di Colleferro aumentando così la funzionalità dello strumento con un abbattimento dei costi. Oltre alla struttura e agli strumenti, dal momento che al centro della nostra azione c'è sempre il benessere della persona con i suoi molteplici e differenziati bisogni, sarà nostro impegno integrare, nell'ambito del Pdz, nuovi attori e nuove risorse del territorio per offrire servizi appropriati alle diverse e diversificate domande: per questo ci impegneremo alla definizione di nuovi accordi e protocolli, implementando anche i tavoli tematici, con il mondo della scuola ad esempio, con l'Autorità giudiziaria, con i Centri per l'Impiego, ecc...in sintesi con tutti gli attori del panorama sociale, per favorire la collaborazione tra le funzioni di assistenza;

✓ **Disabilità**

A seguito dell'approvazione in Comune delle Linee di Indirizzo per la definizione del piano per l'eliminazione delle barriere architettoniche P.E.B.A., è importante definire la mappatura delle criticità che insistono sul nostro tessuto urbano e definire la natura degli interventi di concerto con gli uffici dei lavori pubblici, coinvolgendo gli stakeholders, al fine di redigere un piano di intervento generale, funzionale all'abbattimento delle barriere che impediscono a tutti i cittadini la piena fruizione degli spazi della città. Essendo aumentate le esigenze relative alla mobilità delle persone che si trovano in stato di fragilità, verrà istituito un "taxi sociale" che permetterà, a chi ne avrà bisogno, non solo di spostarsi nella nostra città per fruire dei servizi, ma anche fuori territorio, specialmente per le esigenze di tipo sanitario. Sperimentaremo durante le pause invernali ed estive centri ricreativi comunali per disabili adulti, per collaborare con le famiglie nella gestione della socialità dei ragazzi. Colleferro, vista la sua centralità rispetto al territorio e caratterizzata dalla presenza di servizi, si proporrà alla Asl Rmg 5 come luogo per la progettazione di un centro socio-sanitario dedicato ai disturbi dello spettro autistico. Effettuando una ricognizione sugli immobili comunali si proporrà alla Asl RMg 5 il Comune di Colleferro per l'apertura di un Centro Diurno comunale del Durante Noi. Dato il protocollo di intesa con Il Dipartimento di salute mentale Colleferro-Palestrina, verrà sperimentata la progettualità dei gruppi appartamento

per i disabili adulti senza rete parentale o amicale;

✓ **Infanzia**

Adesione ai principi sanciti in sede internazionali dall'Unicef sulla "Città amica dei bambini" e promozione di progetti in sinergia con scuole dell'infanzia, sia pubbliche che private, per promuovere percorsi di crescita dei bambini e delle bambine. Per supportare le esigenze delle famiglie alle prese con i ritmi diversificati dei lavori, verrà sperimentata la ludoteca diffusa con una modalità dinamica e itinerante che raggiungerà i bambini, piccoli e grandi, valorizzando la cultura ludica per far diventare Colleferro "Una città per giocare";

✓ **Donne**

All'interno del settore dei servizi sociali comunali per il "contrasto alla violenza di genere" sono programmati tavoli tematici per la gestione e presa in carico dei casi specifici in collaborazione con le forze dell'ordine, Tribunale di Velletri, ASL RM5 attraverso la sottoscrizione di un protocollo di intesa e prosecuzione delle attività programmate;

Implementazione della cultura e delle politiche di genere con un protocollo di azioni positive da realizzare con gli istituti scolastici di ogni ordine e grado;

Istituzione di un piccolo fondo per sostenere i nuovi percorsi di vita di donne in difficoltà;

✓ **Immigrazione e diritti**

Avrà continuità il percorso, in collaborazione con il Ministero dell'Interno, della rete SAI (Sistema Accoglienza e Integrazione) costituito dalla rete degli Enti Locali per la realizzazione di progetti di accoglienza integrata. Si sperimenterà, in accordo con Prefettura e Ministero dell'Interno, l'adesione a nuovi protocolli per l'accoglienza di alcuni nuclei familiari. Sarà ampliato lo sportello informativo rivolto a tutti i cittadini, anche stranieri, per orientarsi nelle prassi della cultura di adozione e per consentire loro di muoversi sul territorio e poter fruire liberamente dei servizi. Per attivare percorsi virtuosi di integrazione culturale, verrà sperimentata "La consulta dei popoli" a cui parteciperanno tutti i cittadini provenienti dalle diverse parti del mondo che sono residenti a Colleferro. Si sperimenterà, attraverso la collaborazione con i cittadini, il terzo Settore e gli Enti di promozione sociale, "La casa dei Diritti" per la promozione dei diritti civili, sociali e politici dei cittadini e contro ogni forma di discriminazione;

✓ **Famiglie**

Per far fronte alle esigenze della famiglia verrà implementato lo sportello "Famiglie al centro", progetto sperimentale in collaborazione con il Terzo Settore, la cui capacità è e sarà quella di intercettare le problematiche strutturali, economiche e di relazione, al fine di sostenere percorsi di reintegrazione e per sperimentare soluzioni virtuose alla convivenza e alla socialità. Si procederà, in collaborazione con gli istituti scolastici, con gli enti del Terzo Settore e con le società sportive, alla costituzione di un "Osservatorio permanente sull'adolescenza" in grado di garantire un supporto competente, articolato e partecipato alla definizione delle azioni positive da intraprendere per gli adolescenti, partendo dall'analisi dei loro mondi e quindi delle mode e della cultura loro di riferimento, dai comportamenti e dai disagi;

✓ **Terza età**

Con un Centro Anziani rinnovato, nel Comitato di Gestione e nei locali come APS (Associazione di Promozione Sociale), verranno sostenute tutte le azioni positive finalizzate

all'inclusione, integrazione e socializzazione, con una particolare attenzione ai cittadini in stato di fragilità relazionale. Per questo verranno promosse attività finalizzate a prevenire l'isolamento sociale. Saranno inoltre promossi e sostenuti progetti per favorire lo scambio intergenerazionale;

✓ **Edilizia popolare**

In relazione con ATER Provincia di Roma verrà sollecitata la costruzione di residenze di edilizia popolare nel quadrante cittadino a ciò finalizzato;

17 FUNZIONE PUBBLICA

Programma assunzionale finalizzato al ringiovanimento della macchina comunale mediante l'inserimento di nuove risorse da selezionarsi tramite nuovi e rinnovati criteri maggiormente aderenti alle necessità di cambiamento della città. L'affiancamento agli esperti dipendenti del nostro Comune consentirà una transizione generazionale agile e garantirà la massima efficacia dei servizi. Contestualmente si procederà all'efficientamento delle aziende pubbliche investendo al massimo sulla formazione e sulla riqualificazione del personale in servizio provvedendo inoltre alla sostituzione di mezzi e strumenti obsoleti così da rendere massima la resa del lavoro degli addetti.

18 EUROPA

- ✓ **L'Europa in Comune:** E' il progetto che dà vita allo sportello Europa comprensoriale. Con la sottoscrizione della convenzione i comuni uniscono le forze per partecipare a bandi regionali, nazionali ed europei per favorire la mobilità giovanile in Europa, lo scambio di competenze e buone pratiche il supporto alle imprese e alle startup.
- ✓ **IURC:** il progetto è finanziato dalla comunità europea ed è finalizzato alla costruzione di rapporti commerciali ed istituzionali tra Asia ed Europa. Il Comune di Colleferro ha inteso costruire una solida partnership con i paesi del Vietnam che si è tradotta in uno scambio di visite per analizzare il contesto e il possibile coinvolgimento delle imprese locali a servizio di progettualità condivise.
- ✓ **Infrastrutture per la ricerca:** il progetto presentato per l'avviamento di una nuova infrastruttura di ricerca da implementarsi sul territorio di Colleferro e interamente dedicata alle KETs "Key Enabling Technologies" e in particolare alle tecnologie per i materiali avanzati e il loro utilizzo nel settore dell'aerospazio. L'infrastruttura, denominata AMOI (Advanced Materials Open Infrastructure), nasce per intercettare e soddisfare la crescente domanda delle numerose imprese della filiera aerospazio del territorio di poter usufruire di servizi di ricerca, attività di trasferimento tecnologico e assistenza all'innovazione. La filiera dell'Aerospazio è infatti una delle filiere prioritarie della RIS3 e la presenza di una Infrastruttura Aperta sul territorio in grado di fornire servizi altamente specializzati, potrà consentire di avere delle ricadute significative sul potenziamento della capacità tecnologica dell'intera filiera e un forte impatto socio-economico sul territorio. A tal proposito si evidenzia che il progetto AMOI rientra tra le strategie territoriali dell'obiettivo di policy OP5 che supporta lo sviluppo dell'area della città metropolitana. Nel nuovo Piano Strategico della Città Metropolitana infatti, il territorio di Colleferro è considerato un caso di eccellenza in quanto nel 2022 il

Comune di Colleferro ha assunto il ruolo di Capitale Europea dello Spazio e il piano individua e promuove occasioni di rigenerazione territoriale e promozione dello sviluppo economico e sociale. Nel corso del 2022 il Comune di Colleferro ha promosso una serie di attività legate alle nuove sfide della Space Economy che hanno consentito di creare un tavolo tecnico della filiera Aerospazio aperto alle istituzioni, alle aziende e agli organismi di ricerca del territorio con lo scopo di identificare opportunità concrete di cooperazione, di finanziamento e di sviluppo.

- ✓ **Piccoli Musei in viaggio:** L'obiettivo del progetto è sostenere e aiutare i piccoli musei a valorizzare i loro punti di forza. Gli obiettivi specifici sono migliorare le competenze digitali, di marketing e di comunicazione nel settore museale; la condivisione di buone pratiche tra i partner per aumentare la dimensione internazionale dei musei. Le attività previste riguardano la raccolta di informazioni su tutti gli strumenti pubblicitari che l'UE e i progetti finanziati da essa mettono a disposizione dei musei; l'inclusione dei Musei partecipanti al progetto su piattaforme appositamente dedicate; formazione specifica nel campo della digitalizzazione museale utilizzando anche i risultati del Progetto Erasmus "Museum Sector Alliance"; realizzazione di una guida pratica "Piccoli musei in viaggio" che può far crescere altri musei.

2.2 SOTTOSEZIONE PERFORMANCE

In questa sottosezione sono definiti i risultati attesi in termini di obiettivi, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria; la sottosezione è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione.

In particolare, sono ricompresi in questa sottosezione: gli obiettivi legati alla digitalizzazione, gli obiettivi di performance e gli obiettivi i per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere - piano azioni positive.

Gli obiettivi di digitalizzazione del Comune possono essere sinteticamente riepilogati come segue:

- *Formazione nativa dei documenti amministrativi in formato digitale – Pubblicazione dei documenti ed atti sul sito istituzionale nel rispetto dei requisiti di accessibilità*
- *Individuazione e attivazione delle entrate da riscuotere obbligatoriamente tramite sistema PagoPa*

Per il dettaglio degli obiettivi di performance si rimanda al **“Piano della performance 2023/2025”** che costituisce l'**Allegato 2** del presente Piano.

2.3 SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

In questa sottosezione sono illustrate le strategie e le azioni concrete poste in essere dall'Amministrazione per il contrasto ai fenomeni corruttivi. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel PNA, negli atti di regolazione adottati dall'ANAC, del d.lgs 33/2013.

Il processo di adozione della presente sezione del PIAO avviene con procedura aperta alla partecipazione degli stakeholder interni ed esterni ed è frutto dell'attività svolta dal Responsabile della Prevenzione, dai Dirigenti, dai Funzionari responsabili di posizione organizzativa e dalle Strutture di supporto, finalizzata al perfezionamento e alla messa a regime del sistema di gestione del rischio definiti dall'Ente nei precedenti PTPCT ed è stata predisposta sulla base dell'esito dell'attività di mappatura, analisi e valutazione dei processi e di identificazione e trattamento dei rischi effettuata, per le aree maggiormente esposte a rischio, secondo il predetto sistema. I contenuti di questa sezione rappresentano il risultato di un ampio processo di confronto e condivisione della strategia di prevenzione al quale ha attivamente partecipato il vertice dell'Amministrazione anche al fine di garantire la necessaria coerenza tra gli strumenti di programmazione comunale. E' stata altresì effettuata una procedura di consultazione pubblica, sia esterna, mediante invito a presentare proposte e suggerimenti pubblicato sul sito internet del Comune (prot. 39045/2022) che interna, mediante comunicazione di avvio del procedimento di aggiornamento della presente sezione (prot. 39047/2022) trasmesso a Dirigenti, Funzionari Responsabili di P.O. ed a tutti i dipendenti; non sono però pervenute proposte o suggerimenti al fine del presente aggiornamento. Sempre in conformità alle indicazioni contenute nel PNA è stata coinvolta la struttura organizzativa nel processo di gestione del rischio, in particolare per la stesura della presente sezione hanno partecipato con il coordinamento del RPC, i Dirigenti, i Funzionari responsabili di P.O., l'Ufficio PIAO, Contratti e Controlli interni, i Referenti tramite incontri e scambi di mail con i vari soggetti coinvolti.

La legge n. 190/2012 all'art. 1 comma 8, come novellato dall'art. 41 del d.lgs. n. 97/2016, stabilisce che l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale. Il Consiglio comunale in data 29 marzo 2023 ha adottato la deliberazione n. 14 recante "Approvazione del Bilancio di previsione 2023-2025 e della nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2023-2025" in cui sono contenuti gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza – Missione 01 come di seguito riportato:

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

La trasparenza è una metodologia di operato che questa Amministrazione vuole perseguire. Il processo informativo nei confronti dei cittadini deve trapiantare senza filtri, fatte salve le finalità della tutela dei dati personali.

Inoltre nel corso del mandato si applicheranno la razionalizzazione e semplificazione delle attività da compiere. Ne conseguirà un miglioramento del livello di trasparenza e di efficienza dell'intera Amministrazione.

L'Amministrazione intende creare un contesto sfavorevole alla corruzione attraverso le misure programmate nell'apposito Piano, assicurando digitalizzazione e informatizzazione.

Da quanto sopra discende che la prevenzione e il contrasto della corruzione di cui alla legge 190/2012 e la promozione della trasparenza e dell'integrità di cui al D.lgs. 33/2013, entrambe come modificate ed integrate dal D.lgs. n. 97/29016, costituiscono obiettivi strategici del Comune di Colleferro e che, conseguentemente e coerentemente, gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono contenuti nel presente piano, sezione performance, sotto forma di obiettivi strategici nel duplice versante della performance organizzativa e della performance individuale.

Del raggiungimento dei suddetti obiettivi (e dunque dell'esito della valutazione della performance organizzativa e individuale) in tema di contrasto del fenomeno della corruzione/illegalità occorrerà dare specificatamente conto nella Relazione della performance che, a norma dell'art. 10 d.lgs. 150/2009, dovrà evidenziare a consuntivo con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti mentre la verifica intermedia prevista da parte del NIV costituirà altresì momento di verifica dello stato di raggiungimento degli obiettivi di prevenzione della corruzione e trasparenza della presente sezione del PIAO.

2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono:

- il **Consiglio Comunale** organo generale di indirizzo politico-amministrativo, definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale;
- il **Sindaco** e la **Giunta Comunale** sono gli organi di indirizzo politico coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione. Il Sindaco designa il Responsabile della Prevenzione della corruzione che, di norma, negli enti locali è individuato nel Segretario, salvo diversa e motivata determinazione. Alla Giunta Comunale compete, l'approvazione del PIAO, di cui la presente Sottosezione fa parte così come proposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, a seguito di eventuali sollecitazioni provenienti dagli stakeholder esterni ed interni, se pertinenti;
- il **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza** ha un ruolo centrale nella strategia di prevenzione della corruzione e nel Comune di Colleferro è stato individuato, con Decreto del Sindaco n. 4 del 13 gennaio 2023 nel Segretario Generale, Dott. Ciro Ramunni. In caso di assenza temporanea del Segretario, le funzioni di RPCT sono svolte dal Vice Segretario, dott.ssa Antonella Pacella, in qualità di sostituto, individuata con Decreto Sindacale n. 7 del 30 marzo 2022.

Il RPCT svolge i seguenti compiti:

in materia di prevenzione della corruzione

- obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;
- obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della

corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012);

in materia di trasparenza

- svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;
- segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013;
- ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato;

in materia di whistleblowing

- ricevere e prendere in carico le segnalazioni;
- porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute;

in materia di inconferibilità e incompatibilità

- capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive;
- segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC;

in materia di AUSA

- sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT;

• **i Dirigenti e i Funzionari responsabili di posizione organizzativa con attribuzione delle funzioni e responsabilità di cui all'art. 107, comma 2 e 3 del D.Lgs. n. 267/2000** i quali:

- svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001) ovvero le misure alternative individuate;
- osservano le misure contenute nel PTPC (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012);
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti;
- adempiono agli obblighi di trasmissione e di pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013 come novellato dal D.Lgs. n. 97/2016 ed in esecuzione della sezione Trasparenza del presente Piao;
- segnalano tempestivamente all'amministrazione di aver subito eventuali condanne di primo grado, oltre alla notizia di iscrizione nel registro delle notizie di reato comunque nel rispetto della necessità di adottare o valutare da parte dell'amministrazione l'adozione dei provvedimenti di rotazione straordinaria così come previsto dalla deliberazione ANAC numero 215/2019;

• **Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – Elevata Qualificazione**

- danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità;
- partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi;
- applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa;
- propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione;
- adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale;
- **Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA):**
 - Ing. CASINELLI Mauro, incaricato della compilazione ed aggiornamento dei dati dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (A.U.S.A.), giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 278 del 10 dicembre 2013 e, altresì, della Centrale di Committenza per l'ambito territoriale dei Comuni di Colleferro, Carpineto Romano, Gavignano e Gorga, Valmontone, giusto Decreto n. 11 del 28 ottobre 2016 e successivi aggiornamenti;
- **I dipendenti:**
 - partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione;
 - osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO;
 - Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi;
 - partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione;
 - segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D.;
- **I Collaboratori esterni** per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO; Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito;
- **Il Nucleo Indipendente di Valutazione** che:

esercita le proprie funzioni in base al "Regolamento sulla istituzione e funzionamento del nucleo indipendente di valutazione" approvato con Deliberazione di G.C. n. 370 del 29/12/2010, modificato con Deliberazione del C.S. n. 6 del 17/02/2015 e successivamente con Deliberazione di G.C. n. 56 del 13 aprile 2018, in particolare:

 - partecipa al processo di gestione del rischio;
 - considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;

- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);
- verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato;
- verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico – gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione della Performance;
- esprime i contenuti della proposta di Relazione sulla performance anche in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, a supporto del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, acquisendo dalla verifica degli obiettivi del Piano le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti;
- riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- **Il Collegio dei Revisori dei conti:**
 - analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
 - Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica;
- **Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.):**
 - svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza;
 - provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;
 - propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;
- **I Referenti:**
 - svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione e attività dell'amministrazione, e di costante monitoraggio sull'attività svolta, comunicano direttamente al Responsabile Anticorruzione ogni elemento utile a tale fine.

Vengono individuati e nominati con il presente piano, quali soggetti Referenti i Dirigenti e i Funzionari responsabili di posizione organizzativa ed i dipendenti come di seguito indicato:

STRUTTURA	REFERENTE
Ufficio Speciale Strategico Temporaneo	Ing. Mauro Casinelli
Area I Amministrazione Generale	Dott.ssa Fabrizia Schioppo
Area II Tecnico/Ambientale	Ing. Alessandro Priori
Area III Programmazione Economica – Settore Programmazione e Bilancio	Dott. Massimo Santucci
Area III Programmazione Economica –	Dott.ssa Laura Cannone

Settore Entrate	
Area IV Vigilanza e Sociale	Dott.ssa Antonella Pacella
Area V Cultura, Pubblica Istruzione, Agricoltura	Dott.ssa Antonella Pacella

Con lettera prot. 11401 del 09 marzo 2023 il RPCT ha richiesto a Dirigenti e Funzionari responsabili di posizione organizzativa di comunicare i nominativi del personale dipendente individuato in qualità di supporto al Referente anticorruzione per singola Area/Settore di competenza ai fini della formalizzazione della relativa nomina con il presente Piano.

Vengono nominati con il presente Piano, quali soggetti Referenti i dipendenti come di seguito indicato:

STRUTTURA	REFERENTE
Ufficio Speciale Strategico Temporaneo	Geom. Gionatan Sebbastiani
Area I Amministrazione Generale	Dott. Daniele Priori
Area II Tecnico/Ambientale	Ing. Giuliano Scafoni
Area III Programmazione Economica – Settore Programmazione e Bilancio	Dott.ssa Ilaria Roberti
Area III Programmazione Economica – Settore Entrate	Dott.ssa Annalisa Mancini
Area IV Vigilanza e Sociale	Dott.ssa Serena Corsi
Area V Cultura, Pubblica Istruzione, Agricoltura	Dott.ssa Maria Caterina Iacono

Responsabilità del Responsabile della Prevenzione

A fronte dei compiti che la legge attribuisce al Responsabile sono previste consistenti responsabilità in caso di inadempimento. In particolare:

- ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale";
- ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:
 - di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012;
 - di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano";
- ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo

21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.”.

La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.

Responsabilità dei dipendenti

Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.

Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.

Responsabilità dei Collaboratori esterni

Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti. E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è fondamentale al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Collesferro in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio. Tuttavia, si rileva che l'Allegato 1 chiarisce che le amministrazioni possono anche scegliere di accompagnare la misurazione di tipo qualitativo anche con dati di tipo quantitativo i cui indicatori siano chiaramente e autonomamente individuati dalle singole amministrazioni.

La metodologia di valutazione del rischio applicata nel presente Piano è quella in uso presso l'Ente a partire dal PTPCT 2020 e si basa sulle indicazioni contenute nel XX Quaderno operativo Anci *“Programma Nazionale Anticorruzione 2019. Approfondimento delle novità di interesse per gli Enti Locali”*, con qualche modifica, nonché sulle indicazioni contenute nella norma ISO 31000 *“Gestione del rischio - Principi e linee guida”* e nelle *“Le linee guida per la valutazione del rischio di corruzione”* elaborate all'interno dell'iniziativa delle Nazioni Unite denominata *“Patto mondiale delle Nazioni Unite”* (United Nations Global Compact) che rappresenta una cornice che riunisce dieci principi nelle aree dei diritti umani, lavoro, sostenibilità ambientale e anticorruzione, rivolti alle aziende di tutto il mondo per spingerle ad adottare politiche sostenibili nel rispetto della responsabilità sociale d'impresa e per rendere pubblici i risultati

delle azioni intraprese.

Ai fini della valutazione del rischio, in continuità con quanto già proposto dall'Allegato 5 del PNA 2013, nonché in linea con le indicazioni internazionali sopra richiamate, si è proceduto ad incrociare due indicatori compositi (ognuno dei quali composto da più variabili) rispettivamente per la dimensione della probabilità e dell'impatto.

La probabilità consente di valutare quanto è probabile che l'evento accada in futuro, mentre l'impatto valuta il suo effetto qualora lo stesso si verifici, ovvero l'ammontare del danno conseguente al verificarsi di un determinato evento rischioso.

Per ciascuno dei due indicatori (impatto e probabilità), sopra definiti sono individuate un set di variabili significative caratterizzate da un nesso di causalità tra l'evento rischioso e il relativo accadimento. Per ogni variabile è individuato un livello di rischio, che può assumere un valore Alto, Medio, Basso, in relazione alla corrispondente descrizione.

La misurazione da parte di ciascuna area organizzativa viene effettuata attraverso l'impiego della moda (il valore che si presenta con maggiore frequenza). Nel caso in cui due valori si dovessero presentare con la stessa frequenza si deve preferire il più alto fra i due al fine di evitare una sottostima del rischio.

La tabella utilizzata per la valutazione del rischio è contenuta nell'Allegato 3 del presente Piano (ponderazione rischio).

L'identificazione del livello di rischio di ciascun processo risulterà dalla combinazione di impatto e probabilità, come indicato nella seguente tabella:

Combinazioni valutazioni PROBABILITA' - IMPATTO		LIVELLO DI RISCHIO
PROBABILITA'	IMPATTO	
Alto	Alto	Rischio Alto
Alto	Medio	Rischio critico
Medio	Alto	
Alto	Basso	Rischio medio
Medio	Medio	
Basso	Alto	
Medio	Basso	Rischio basso
Basso	Medio	
Basso	Basso	Rischio minimo

La valutazione è stata operata, a seguito di richiesta del RPCT (prot. 11401/2023), dai Dirigenti e

dai Funzionari responsabili di P.O. delegati coadiuvati dall'Ufficio PIAO, Contratti e Controlli interni, ed è confluita nell'**Allegato 3** del presente Piano.

2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Nello specifico, il Comune di Colleferro ha stabilito di procedere così:

Applicare le misure generali a tutti i livelli di rischio, salvo diversa specifica indicazione, e individuare attraverso l'interlocuzione con i referenti per casi specifici misure ulteriori, da applicare ai processi indicati nella misura specifica.

In particolare in esito all'analisi del rischio effettuata per il presente aggiornamento, verificato che non si riscontrano rilevanti scostamenti rispetto all'esito della precedente valutazione del rischio e si ritiene di confermare le misure adottate nel corso del 2022 con le necessarie modifiche e integrazioni e di prevedere una misura ulteriore in relazione alle Attività PNRR.

Misure generali

L'Accesso Civico (MG1)

Il D.Lgs. 25 maggio 2016 n. 97 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" ha modificato e integrato il D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 (cd. "decreto trasparenza"), con particolare riferimento al diritto di accesso civico.

Tale modifica ha comportato per le amministrazioni pubbliche la coesistenza di tre tipologie differenti di accesso agli atti, ai dati e alle informazioni detenuti, di seguito elencate:

1) Accesso civico "generalizzato": il rinnovato art. 5, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013, regola la nuova forma di accesso civico cd. "generalizzato", caratterizzato dallo *"scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico"*. A tali fini è quindi disposto che *"chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione"*.

2) Accesso civico "semplice": L'accesso civico regolato dal primo comma dell'art. 5 del decreto trasparenza (cd. "semplice"), è correlato ai soli atti ed informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione, comportando il diritto di chiunque di richiedere i medesimi nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

3) Accesso documentale: detto tipo di accesso agli atti delle amministrazioni pubbliche è disciplinato dagli art. 22 e seguenti della legge n. 241/1990. La finalità dell'accesso documentale, si rammenta, è quella di porre i soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà che l'ordinamento attribuisce loro, a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari. Il richiedente deve infatti dimostrare di essere titolare di un *"interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è"*

chiesto l'accesso"; in funzione di tale interesse la domanda di accesso deve essere opportunamente motivata.

La legittimazione all'accesso ai documenti amministrativi va così riconosciuta a chiunque può dimostrare che gli atti oggetto della domanda di ostensione hanno spiegato o sono idonei a spiegare effetti diretti o indiretti nei propri confronti, indipendentemente dalla lesione di una posizione giuridica.

Rispetto all'elenco precedente, mentre i punti 2 e 3 rappresentano forme di accesso agli atti già presenti da diverso tempo nell'ordinamento nazionale, il punto 1 rappresenta una recente novità, che ha introdotto nel nostro ordinamento un meccanismo analogo al sistema anglosassone (c.d. *FOIA-Freedom of information act*) che consente ai cittadini di richiedere anche dati e documenti che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare.

Per espressa indicazione normativa, l'introduzione di questo nuovo tipo di accesso agli atti, ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni è stato accompagnato da Linee Guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico "generalizzato", adottate dall'ANAC d'intesa con il Garante della Privacy con la deliberazione n. 1309 del 28 dicembre 2016.

Il Comune di Colleferro ha approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 48 del 07 novembre 2017 il Regolamento in materia di accesso civico e accesso generalizzato.

I tempi, le modalità di attuazione della presente misura e i soggetti responsabili sono sintetizzati nella seguente tabella:

MG1 – ACCESSO CIVICO "SEMPLICE", ACCESSO CIVICO "GENERALIZZATO", ACCESSO DOCUMENTALE				
FASI PER L'ATTUAZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORI	
1. Adozione di un nuovo modello di registro degli accessi	Entro un mese dall'approvazione del Piano	Dirigente Area Amministrazione Generale competente accesso civico.	Report entro il 30/11 (SI/NO)	
2. Monitoraggio delle richieste di accesso civico pervenute	Costante nel tempo	Dirigente Area Amministrazione Generale competente accesso civico. Trasmissione report	Report entro il 30/11 (SI/NO)	
NOTE: Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati nel Piano. Si applica a tutti i soggetti individuati dal Codice.				

Il Codice di Comportamento (MG2)

Il Codice di comportamento costituisce uno dei principali strumenti di prevenzione della corruzione, idoneo a mitigare la maggior parte delle tipologie dei comportamenti a rischio di corruzione, in quanto specificamente diretto a favorire la diffusione di comportamenti ispirati a standard di legalità ed etica nell'ambito delle pubbliche amministrazioni. Tale misura opera in

maniera trasversale all'interno dell'amministrazione.

Questa Amministrazione, ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. 165/01, come modificato dall'art. 1, comma 44 della L. 190/2012 e del successivo DPR 62/2013, ha adottato il Codice di Comportamento con deliberazione di Giunta Comunale n. 277 del 10 dicembre 2013.

Il Codice individua i principi e i valori cui è ispirata l'azione amministrativa del Comune di Collesferro; si tratta cioè di una sorta di carta dei valori cui devono conformarsi i dipendenti e gli altri soggetti tenuti alla sua osservazione.

La finalità del Codice, quale misura di prevenzione della corruzione, è quella di orientare i comportamenti verso standard di integrità. Essa è, per tale ragione, trasversale a tutta l'organizzazione.

Il Codice, inoltre, si applica non soltanto ai dipendenti del Comune, ma anche al personale alle dipendenze degli enti pubblici istituiti e vigilati dal Comune, a tutti i collaboratori e consulenti, inclusi i titolari di incarichi negli uffici di diretta collaborazione con gli organi politici, alle imprese fornitrici di beni e servizi (attraverso apposite previsioni nei bandi), così come ai prestatori d'opera professionale (attraverso la previsione di apposite clausole nei disciplinari e nei contratti).

Il Codice sarà oggetto di aggiornamento nel corrente anno per recepire le novità normative intervenute e che interverranno a fronte delle modifiche che saranno apportate al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, laddove licenziato definitivamente.

MG2 - IL CODICE DI COMPORTAMENTO			
FASI PER L'ATTUAZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORI
1. Monitoraggio della conformità del comportamento dei dipendenti alle previsioni del Codice	Entro il 30/11 di ogni anno report a RPCT	Dirigenti e PP.OO.	N. sanzioni applicate nell'anno Riduzione/aumento sanzioni rispetto all'anno precedente Report nei termini SI/NO
2. Proposta di deliberazione di G.M. di adeguamento Codice integrativo	Entro il 30/11/2023	Ufficio Procedimenti Disciplinari con la collaborazione della struttura e del Nucleo Indipendente di Valutazione	SI/NO
NOTE: Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati nel Piano. Si applica a tutti i soggetti individuati dal Codice.			

Meccanismi di controllo dei processi decisionali (MG3)

L'art. 1, comma 9, lett. b) della legge 190 del 2012 prevede per le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione l'attivazione di idonei meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione.

Inoltre l'art. 1, comma 9, lett. d, della L. 190/2012 stabilisce che il Piano di Prevenzione della Corruzione deve prevedere idonee misure finalizzate al monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti.

Si segnala che l'Ente ha dato avvio all'uso di un gestionale, appena acquisito, che consente la tracciabilità dei procedimenti. L'informatizzazione dei procedimenti consente infatti, per tutte le attività dell'amministrazione, la tracciabilità dello sviluppo del procedimento riducendo di conseguenza il rischio che il procedimento stesso si blocchi e non venga concluso entro i termini previsti facendo emergere le responsabilità per ciascuna fase.

I tempi, le modalità di attuazione della presente misura e i soggetti responsabili sono sintetizzati nella seguente tabella:

MG3 – MECCANISMI DI CONTROLLO DEI PROCESSI DECISIONALI				
FASI PER L'ATTUAZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORI	DI
1. Rispettare l'ordine cronologico di protocollo dell'istanza; - rispettare i tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi	30/11 presentazione report a RPCT in cui vanno indicate e motivati espressamente i casi di impossibilità oggettiva e segnalate le iniziative adottate per la risoluzione di eventuali criticità nonché le eventuali segnalazioni ricevute	Dirigenti e PP.OO.	Report Si/No	
2. Predeterminare criteri oggettivi di assegnazione delle pratiche, o degli incarichi anche di vigilanza, ai collaboratori (in caso di disponibilità di più collaboratori qualificati)	30/11 presentazione report a RPCT che relazioni sui criteri adottati	Dirigenti e PP.OO.	Report Si/No	
3. Redigere gli atti in modo chiaro e comprensibile,	Sempre	Dirigenti e PP.OO per l'attuazione,	Monitoraggio dell'attuazione della misura in	

adoperando un linguaggio semplice; - rispettare il divieto di aggravio del procedimento		Segretario Generale per la verifica della corretta attuazione	sede di verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa Violazioni/Casi controllati
4. Adozione atto di autorganizzazione, con determinazione, che preveda una percentuale di controlli a campione sulle autocertificazioni (es. possesso requisiti ai sensi art. 80 D.Lgs. 50/2016, segnalazioni in materia edilizia e commerciale, autocertificazioni per nomina commissioni, assegnazioni uffici e conferimento incarichi MG10).	Entro il 30 giugno 2023	Dirigenti e PP.OO.	SI/NO
5. Comunicazione dell'avvenuto avvio dei controlli a campione programmati e relativa comunicazione esito se disponibile.	Entro il 30 novembre 2023	Dirigenti e PP.OO.	Report attivazione controlli entro il termine SI/NO
NOTE: La misura si applica a tutti i rischi individuati nel presente Piano			

Astenzione in caso di conflitto d'interesse (MG4)

I titolari degli uffici competenti, i responsabili dei procedimenti amministrativi nell'adozione delle proposte di atti, nell'emissione di pareri, nelle valutazioni tecniche, nella redazione degli atti endoprocedimentali o nell'adozione del provvedimento finale, hanno l'obbligo di astenersi in qualsiasi situazione di conflitto di interesse e di segnalare ogni situazione di conflitto, anche solo potenziale (art. 6 bis L. n. 241/1990, introdotto dall'art. 1, comma 41 della L. n. 190/2012). Si rinvia a quanto stabilito al riguardo dagli artt. 6, 7 e 14 del Codice di comportamento generale emanato con DPR n. 62/2013, al Codice di comportamento comunale ed altresì alla specifica Direttiva emanata dal Responsabile della prevenzione della corruzione prot. 10527 del 31 marzo 2017. La modulistica relativa è pubblicata sulla rete intranet.

I tempi, le modalità di attuazione della presente misura e i soggetti responsabili sono sintetizzati nella seguente tabella:

MG4 - ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO D'INTERESSE			
FASI PER L'ATTUAZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORI
1. Segnalazione a carico dei dipendenti di ogni situazione di conflitto anche potenziale	Tempestivamente e con immediatezza	I Dirigenti e le PP.OO. sono responsabili della verifica e del controllo nei confronti dei dipendenti	N. Segnalazioni/ N. Dipendenti
2. Segnalazione da parte dei dirigenti al responsabile della Prevenzione di eventuali conflitti di interesse anche potenziali	Tempestivamente e con immediatezza	Responsabile della Prevenzione (RPCT)	N. Segnalazioni volontarie/N. Dirigenti
3. Monitoraggio della attuazione della Misura	Entro il 30/11 di ogni anno	Dirigenti e PP.OO. nei confronti del personale assegnato Responsabile della Prevenzione nei confronti dei dirigenti	Report N. Segnalazioni degli interessati/N. casi scoperti N. Provvedimenti disciplinari/N

			mancate segnalazioni
NOTE: La misura comune a tutti i livelli di rischio			

Rotazione del personale addetto alle aree a rischio (MG5)

La rotazione c.d. “ordinaria” del personale all’interno delle pubbliche amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall’art. 1, c. 5, lett. b) della l. n. 190/2012. Inoltre, secondo quanto disposto dall’art. 1, c. 10, lett. b) della l. n. 190/2012, il RPCT deve verificare, d’intesa con il dirigente competente, “l’effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione”.

Alla rotazione ordinaria è dedicato un approfondimento specifico nell’Allegato n. 2 del PNA 2019 “Rotazione ordinaria del Personale”, cui si rinvia.

Pur rappresentando la rotazione una misura di particolare rilievo nelle strategie di prevenzione della corruzione, come chiarito nel suddetto allegato la stessa va correlata all’esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell’azione amministrativa. In relazione al contesto del Comune di Collesferro che ha subito in maniera importante gli effetti della progressiva e continua contrazione del personale, al fine di tutelare l’efficienza e l’efficacia dell’azione amministrativa, risulta indispensabile salvaguardare le competenze e le professionalità acquisite poste a presidio di materie e procedure complesse.

Tuttavia occorre segnalare le significative vicende che di fatto hanno di recente portato all’avvicendamento di figure dirigenziali e di titolari di posizione organizzativa.

Con Decreto del Sindaco n. 1 del 03 gennaio 2023, a seguito del collocamento a riposo del dott. Marco Raponi, è stato nominato Segretario Generale il dott. Ciro Ramunni; con Decreto del Sindaco n. 3 del 14 febbraio 2023 è stato conferito alla dott.ssa Fabrizia Schioppo, l’attribuzione temporanea delle funzioni di dirigente dell’Area 1[^], Amministrazione Generale; con Decreto del Sindaco n. 19 del 28 ottobre 2022 è stato conferito, a tempo determinato, all’ing. Alessandro Priori, a seguito di procedura di selezione pubblica, l’incarico di dirigente dell’Area 2[^], Pianificazione e Gestione del Territorio ai sensi dell’art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000; in relazione all’anzidetta 2[^] Area, con determinazione dirigenziale n. 865 del 14 dicembre 2022 è stata conferita all’ing. Giuliano Scafoni la posizione organizzativa del Settore Urbanistica, Edilizia, Patrimonio, Sport, Efficientamento Energetico; con Decreto del Sindaco n. 20 del 28 ottobre 2022 è stato conferito, a tempo determinato, all’ing. Mauro Casinelli, a seguito di procedura di selezione pubblica, l’incarico di dirigente per le attività dell’Ufficio Strategico Temporaneo ai sensi dell’art. 110, comma 2, del D.Lgs. 267/2000; con Decreto del Sindaco n. 2 del 10 gennaio 2023 è stato conferito al dott. Ciro Ramunni, l’incarico di Dirigente *ad interim* dell’Area 3[^], Programmazione Economica; con determinazione dirigenziale n. 3 del 18 gennaio 2023, in relazione alla anzidetta 3[^] Area, sono state delegate al dott. Massimo Santucci, titolare di posizione organizzativa, le funzioni dirigenziali del Settore Programmazione e Bilancio e alla dott.ssa Laura Cannone, titolare di posizione organizzativa, le funzioni dirigenziali del Settore Entrate; con Decreto del Sindaco n. 7 del 30 marzo 2022 e poi con successivo Decreto del Sindaco n. 5 del 16 gennaio 2023 è stata conferita alla dott.ssa Antonella

Pacella la dirigenza *ad interim* dell'Area 5[^], Cultura, Pubblica Istruzione.

Pertanto, la rotazione in senso proprio dovrà venire obbligatoriamente attivata solo nel caso in cui si verificano accertati fenomeni corruttivi e quindi nel caso si attiveranno le misure di rotazione straordinaria specificatamente prevista. La rotazione ordinaria dovrà essere attivata con le attenzioni sopra indicate e sostituita con le altre modalità organizzative qualora non attivabile.

Quanto all'attuazione della rotazione "straordinaria" prevista dall'art. 16, comma 1, lett. l-quater del D.Lgs. n. 165/2001 («I dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva») si fa rinvio alla delibera ANAC n. 215/2019.

L'ANAC ha provveduto a fornire indicazioni in ordine a:

- reati presupposto per l'applicazione della misura, individuati in quelli indicati dall'art. 7 della Legge n. 69/2015, ovvero gli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322- bis, 346-bis, 353 e 353- bis del codice penale;
- momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve adottare il provvedimento motivato di eventuale applicazione della misura, individuato nel momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.. Ciò in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale.

Pertanto si è ritenuto opportuno di prevedere il dovere in capo ai dipendenti, qualora fossero interessati da procedimenti penali, di segnalare immediatamente all'amministrazione l'avvio di tali procedimenti. A tal fine e in attuazione del PTPCT 2020-2022 è stata adottata dal RPCT circolare prot. 9311 del 30 marzo 2020 pubblicata sul sito istituzionale, sezione Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della corruzione. La disciplina di dettaglio della misura verrà inserita nelle integrazioni al codice di comportamento.

Ritornando alla rotazione "ordinaria" verranno adottate le soluzioni alternative ritenute congrue tenendo conto delle indicazioni dell'ANAC. I Dirigenti ed i Funzionari responsabili di Posizione Organizzativa adotteranno misure organizzative alternative idonee, nell'ambito della struttura di rispettiva competenza, per realizzare dei meccanismi rotativi attraverso:

- estensione dei meccanismi di "doppia sottoscrizione" dei provvedimenti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale;
- la condivisione delle fasi procedurali in modo che più soggetti condividano la valutazione degli elementi rilevanti ai fini istruttori;
- l'alternanza codificata nell'assegnazione della responsabilità del procedimento;
- la suddivisione del procedimento e parzializzazione dei compiti e delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni" nella fase istruttoria in quanto la concentrazione delle responsabilità e delle competenze in un unico soggetto può esporre l'Ente al rischio che il medesimo soggetto possa compiere errori o tenere comportamenti scorretti senza che questi vengano alla luce.

FASI PER L'ATTUAZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORI
1. Attivazione di meccanismi di rotazione come descritti nella misura	Costante nel tempo	Dirigenti/PP.OO.	Report a RPCT entro il 30/11 La rotazione come sopra descritta e le eventuali misure alternative, saranno attuate per le attività almeno rischio medio
2. Obbligo dei dipendenti, e dirigenti qualora fossero interessati da i seguenti procedimenti penali, di segnalarne immediatamente l'avvio al Dirigente ovvero al RPCT (reati presupposto per l'applicazione della misura, individuati in quelli indicati dall'art. 7 della Legge n. 69/2015, ovvero gli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353- bis del codice penale)	Tempestivamente	Dirigenti/PP.OO/ Amministrazione comunale	Report a RPCT al verificarsi del caso
NOTE: La Misura della rotazione, e delle modalità alternative, si applica per livello di rischio classificato dal presente Piano da medio in su			

Conferimento e autorizzazioni incarichi (MG6)

La misura mira a disciplinare il conferimento di incarichi istituzionali ed extraistituzionali in capo ad un medesimo soggetto. La misura tende ad evitare l'eccessiva concentrazione di potere in un unico centro decisionale o il crearsi di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

A tal fine il dipendente è sempre tenuto a comunicare formalmente all'Amministrazione l'attribuzione di incarichi, anche se a titolo gratuito, e l'Amministrazione avrà così la facoltà di dare o meno, previa valutazione delle circostanze, l'autorizzazione a svolgere o meno l'incarico ove la stessa sia necessaria.

La misura in oggetto si sostanzia, quindi, nella fissazione di regole generali che disciplinano le

incompatibilità, il cumulo di impieghi, gli incarichi in ogni caso vietati e quelli autorizzabili. Detta disciplina potrà essere contenuta in apposito regolamento o nel codice di comportamento. Nella tabella che segue sono sintetizzati i tempi, le modalità, i soggetti responsabili dell’attuazione della misura:

MG6 - CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI			
FASI PER L’ATTUAZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORI
1. Divieto assoluto di svolgere incarichi anche a titolo gratuito senza la preventiva autorizzazione dell’Amministrazione, o comunicazione per gli incarichi che non devono essere autorizzati (d.lgs. 165/2001)	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Tutti i Dirigenti dell’Ente e le PP.OO./ Dirigente responsabile del personale per tenuta banca dati degli incarichi	N. richieste/N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti
2. Predisposizione proposta di aggiornamento ed adeguamento regolamento autorizzazione incarichi alle prescrizioni del PNA (Pag.64 PNA 2019) e predisposizione modulistica allegata	Entro il 30/11	Dirigente responsabile del personale/Giunta Comunale	Report SI/NO
3. Monitoraggio della attuazione della Misura	Entro il 30/11 di ogni anno	Dirigente responsabile del personale	N. richieste/N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti Report complessivo annuale
NOTE: La Misura si applica a tutti i dipendenti dell’ente			

Inconferibilità ed incompatibilità per incarichi amministrativi di vertici, dirigenziali o di responsabilità

(MG7)

Il responsabile del piano anticorruzione, cura, che nell'ente siano rispettate le disposizioni del decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39 sull'inconferibilità e incompatibilità degli incarichi con riguardo ad amministratori e dirigenti.

Con deliberazione n. 833 del 3 agosto 2016, l'ANAC ha adottato le "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili.", le quali hanno contribuito a chiarire gli aspetti procedurali e applicativi dell'applicazione della misura e alle quali si rinvia.

Il responsabile contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui al decreto citato di cui sia venuto a conoscenza.

All'atto del conferimento dell'incarico l'interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità e incompatibilità di cui al decreto citato.

Nel corso dell'incarico lo stesso Segretario Generale, i Dirigenti ed i Responsabili di P.O. presentano annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità/inconferibilità. Le dichiarazioni suddette sono pubblicate nel sito web comunale. La dichiarazione è condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico.

Il Sindaco contesta l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità relative al Segretario Generale.

La tabella che segue sintetizza le fasi, i tempi di attuazione e i soggetti responsabili della misura:

MG7 – INCONFERIBILITA' PER INCARICHI DI VERTICE				
FASI PER L'ATTUAZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	DI	RESPONSABILI	INDICATORI
1. Obbligo di acquisire preventiva dichiarazione prima dell'efficacia dell'incarico	Sempre		Dirigente responsabile del personale	Report entro 30/11 indicante N. dichiarazioni/N. incarichi nel corso dell'anno e N. verifiche/N. dichiarazioni
2. Obbligo di aggiornare la dichiarazione	Entro il 30/11		Segretario, Dirigenti, Funzionari P.O./ Il dirigente dell'Area Amministrazione Generale cura la raccolta e la pubblicazione delle dichiarazioni	SI/NO
3. Obbligo di verificare la dichiarazione	Entro il 30/11 il controllo		Dirigente responsabile del personale per	Report entro 30/11 contenente N. verifiche/N.

		controlli (acquisizione certificati da banche dati di altre amministrazioni)	dichiarazioni
NOTE: La Misura si applica a tutti i Dirigenti, al Segretario Comunale, alle PP.OO con delega dirigenziale, agli Amministratori			

Svolgimento di attività successiva alla cessazione di lavoro (MG8)

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

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 accordi fraudolenti.

Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

La disposizione stabilisce che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni (...) non possono 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. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è 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".

L'ANAC ha avuto modo di chiarire, da ultimo nel PNA 2022:

- definizione di soggetti della P.A.: dipendenti della PA di cui all'art. 1, co. 2, del D.Lgs. 165/2001 cessati dal servizio; nella nozione sono da ricomprendersi anche i titolari di uno degli incarichi di cui al decreto n. 39/2013 (ai sensi dell'art. 21 del medesimo), ovvero gli incarichi amministrativi di vertice, gli incarichi dirigenziali interni ed esterni, gli incarichi di amministratore di enti pubblici e enti privati in controllo pubblico;

- Soggetti privati destinatari dell'attività della P.A.: nel PNA 2022 viene effettuato un rimando ad apposite Linee Guida – in fase di elaborazione – per l'individuazione dei soggetti nei cui confronti siano stati adottati degli atti e comportamenti implicanti l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali. Sono tuttavia esclusi dall'ambito di applicazione del divieto: società in-house della PA di provenienza dell'ex dipendente pubblico; enti privati costituiti successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente, che non presentino profili di continuità con enti già esistenti;

- tipologia rapporto di lavoro con privato: il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi; sono esclusi gli incarichi di natura occasionale.

- esercizio di poteri autoritativi e negoziali: nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari; atti che producono effetti favorevoli per il destinatario, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere. Nel PNA 2022 viene tuttavia effettuato un rimando ad apposite Linee Guida – in fase di elaborazione – per la determinazione dei criteri per l'individuazione, ai fini del divieto di *pantouflage* – degli atti e comportamenti adottati implicanti l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali.

Il PNA 2022 indica possibili misure da inserire nel Piano, al fine di dare effettiva attuazione alla presente misura di prevenzione e la tabella che segue ne sintetizza fasi, tempi e soggetti responsabili per l'applicazione della misura:

MG8 - SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DI LAVORO			
FASI PER L'ATTUAZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORI
1. Previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, l'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non aver stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti del Comune di Colleferro in violazione dell'art. 53, comma 16 ter D.Lgs. 165/2001	Al momento di predisposizioni degli atti prodromici agli affidamenti	Tutti i dirigenti e le PP.OO con delega dirigenziale	SI/NO
2. Obbligo per ogni contraente e appaltatore dell'ente, ai sensi del DPR 445/2000, all'atto della stipula del contratto e/o affidamento di rendere una dichiarazione circa l'insussistenza delle situazioni di lavoro o dei rapporti di collaborazione di cui sopra	Al momento della stipula del contratto e/o affidamento	Tutti i dirigenti e le PP.OO con delega dirigenziale	SI/NO
3. Obbligo inserimento nei contratti di assunzione del personale della clausola che preveda il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni	Al momento dell'assunzione del personale	Dirigente responsabile del personale	SI/NO

successivi alla cessazione del rapporto di lavoro a favore dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente e l'obbligo di produrre dichiarazione in tal senso all'atto della cessazione dal servizio			
4. Acquisizione al momento della comunicazione della futura cessazione dal servizio di dichiarazione con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di <i>pantouflage</i>	Sempre ogni qualvolta si verifichi il caso	Dirigente responsabile del personale	N. dipendenti cessati/N. dichiarazioni acquisite
5. Monitoraggio dell'attuazione della Misura	Entro il 30/11 di ogni anno	Tutti i dirigenti e le PP.OO	Report a RPCT sull'attuazione della misura
NOTE: Misura comune a tutti i livelli di rischio del presente Piano relativi all'attività contrattuale, concessione di contributi, autorizzazioni, concessioni			

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (MG9)

In Italia l'istituto giuridico del Whistleblowing è stato introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione». In particolare, l'art. 1, co. 51, della richiamata legge ha inserito l'art. 54-bis all'interno del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche». Tale norma prevede un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. In particolare è stato introdotto nell'ordinamento italiano un sistema di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte di illegalità, riconducibili a una qualificazione lata, non esclusivamente penalistica, di corruzione intesa come comprensiva dei comportamenti di *maladministration*, con il precipuo fine di riportare le procedure amministrative e i comportamenti dei dipendenti pubblici sui binari della legalità, in un'ottica di prevenzione della corruzione.

A distanza di cinque anni dall'introduzione nel nostro ordinamento di dette tutele, il legislatore, anche sollecitato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), è intervenuto sulla materia, con la Legge 30 novembre 2017 n. 179, «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato», entrata in vigore il 29 dicembre 2017, rafforzando ulteriormente le tutele in capo al dipendente che dovesse effettuare una segnalazione ed estendendo queste tutele anche ai dipendenti del settore privato.

Tra le modifiche di maggior rilievo apportate dalla l. 179 all'art. 54-bis rilevano: l'ampliamento dell'ambito soggettivo di applicazione; la valorizzazione del ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) nella gestione delle segnalazioni; il sistema generale di tutela e protezione del segnalante, che comprende la garanzia di riservatezza sull'identità, la protezione da eventuali misure ritorsive adottate dalle amministrazioni o enti a causa della segnalazione, nonché la qualificazione della segnalazione effettuata dal whistleblower come "giusta

causa” di rivelazione di un segreto d’ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale o di violazione del dovere di lealtà e fedeltà.

Le Linee guida Anac, approvate con Delibera n. 469 del 09 giugno 2021, hanno fornito indicazioni sull’applicazione della normativa anche se presentano carattere transitorio in quanto potranno essere adeguate rispetto al recepimento della Direttiva europea 2019/1937. Quest’ultima direttiva, è stata recepita con D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 e le disposizioni ivi contenute avranno effetto con decorrenza 15 luglio 2023 e, pertanto, da tale data troverà applicazione la nuova disciplina e la presente misura potrà essere oggetto di aggiornamento.

La tutela per il segnalante, o whistleblower, prevista dall’art 54 bis del d.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. è rivolta a:

- dipendenti del Comune di Colleferro, dirigenti e non dirigenti, a tempo determinato e a tempo indeterminato;
- lavoratori/collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere a favore del Comune di Colleferro, anche al di fuori dell’ambito di applicazione del Codice dei contratti pubblici, nel caso di segnalazioni riguardanti il Comune medesimo (per es. lavoratori/collaboratori/consulenti di ditte vincitrici di appalti, di società partecipate che svolgono attività o forniscono servizi o beni a favore del Comune di Colleferro).

La tutela opera se, oltre al predetto requisito soggettivo:

- La segnalazione ha ad oggetto condotte illecite o irregolarità, quali indizi sintomatici di malfunzionamento dell’Amministrazione: non si tratta solo delle fattispecie riconducibili ai delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma di tutte le situazioni in cui si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all’adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell’interesse pubblico (es. sprechi, nepotismo, ripetuto mancato rispetto dei termini procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro); non è necessario che il dipendente sia certo dell’effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell’identità dell’autore degli stessi, ma solo che ne sia ragionevolmente convinto; la tutela non opera se si tratta di informazioni già di dominio pubblico, notizie prive di fondamento, voci di corridoio.
- il dipendente è venuto a conoscenza di tali “condotte illecite” in ragione del proprio rapporto di lavoro”, dunque in virtù dell’ufficio rivestito, ma anche occasione dello svolgimento delle mansioni, sia pure in modo casuale; la protezione prevista dall’art. 54-bis non opera nei confronti del pubblico dipendente che viola la legge al fine di raccogliere informazioni, indizi o prove di illeciti in ambito lavorativo;
- la segnalazione viene effettuata “nell’interesse all’integrità della pubblica amministrazione”; il contenuto del fatto segnalato, ad esempio, deve presentare elementi dai quali sia chiaramente desumibile una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un’alterazione del corretto ed imparziale svolgimento di un’attività o di un servizio pubblico o per il pubblico, anche sotto il profilo della credibilità e dell’immagine dell’amministrazione; se sussiste un interesse personale del segnalante (che è opportuno venga dichiarato sin da subito), non si esclude la tutela, sempre che tale interesse concorra con il predetto requisito generale;
- la segnalazione viene inoltrata ad almeno uno delle quattro tipologie di destinatari indicati nell’art.

54-bis, co. 1 (RPCT, ANAC, Autorità giudiziaria ordinaria o contabile). La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata, indicando elementi di tempo e luogo, descrizione dei fatti, generalità dei soggetti coinvolti.

Il sistema di protezione che la l. 179 riconosce al whistleblower si compone di tre tipi di tutela:

Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante

Attiene non solo al nome del segnalante ma anche agli elementi della segnalazione, nella misura in cui la loro conoscenza possa consentirne l'identificazione.

Nel caso sia necessario coinvolgere soggetti terzi per le verifiche, in particolare:

- autorità giudiziarie: la trasmissione avviene nel rispetto della tutela dell'identità del whistleblower; se l'identità viene richiesta dall'autorità, il RPCT fornisce tale indicazione, previa 525 notifica al segnalante. Di tale eventuale trasmissione, il whistleblower deve essere preventivamente informato;
- altri soggetti (interni o esterni) che abbiano conoscenza dei fatti segnalati: il RPCT non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione.

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti (art. 54 bis, c, 4) e, seppur non previsto espressamente, anche all'accesso generalizzato; se tuttavia la segnalazione è inviata a soggetti diversi da quelli indicati dalla legge, quindi l'identità è svelata, la segnalazione non è più sottratta all'accesso (ma operano le regole normative su tali istituti).

Il comma 3 dell'art. 54 bis precisa fino a quale momento nel procedimento penale, nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti e nel procedimento disciplinare deve essere garantita la riservatezza.

Tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie

Il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Le misure ritorsive possono concretizzarsi non solo in atti e provvedimenti ma anche in comportamenti o omissioni tali da disvelare un intento vessatorio. La presunta adozione di misure discriminatorie deve essere comunicata solo ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce; se pervengono ad altro soggetto, es. RPCT, questi offrirà supporto al segnalante affinché indirizzi la comunicazione ad ANAC.

Esclusione dalla responsabilità di violazione, per giusta causa, del segreto d'ufficio/aziendale/professionale/scientifico/industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) e dell'obbligo di fedeltà, (art. 2015 del Codice Civile)

Per specifica previsione normativa, le tutele previste cessano in caso di sentenza, anche non definitiva di primo grado, che accerti nei confronti del segnalante la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi alla denuncia, ovvero la sua responsabilità civile per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa grave. I dati relativi ai soggetti segnalati, in quanto interessati, sono comunque tutelati dalla disciplina in materia di dati personali.

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il Comune di Colleferro, ha provveduto ad attivare una apposita procedura informatica, nell'ambito del progetto WhistleblowingPA promosso da Transparency International Italia e da Whistleblowing Solutions, raggiungibile al link <https://comunedicolleferro.whistleblowing.it/> che garantisce la

massima tutela del dipendente che effettua le segnalazioni.

Il RPCT riceve e prende in carico le segnalazioni, valutando in prima istanza la sussistenza dei requisiti essenziali contenuti nel comma 1 dell'art. 54-bis per poter accordare al segnalante le tutele predette (sia sul segnalante sia sulla segnalazione), in base ai seguenti criteri: qualifica del segnalante quale dipendente pubblico o equiparato, presenza di nesso con il rapporto di lavoro, segnalazione effettuata nell'interesse dell'integrità della PA ed avente ad oggetto condotte illecite, competenza sulle questioni segnalate, segnalazione il più possibile circostanziata, non generica o tale da non consentire la comprensione dei fatti.

Tale attività di esame preliminare si svolge entro 15 giorni lavorativi dalla ricezione della segnalazione.

A seguito di tale valutazione preliminare, il RPCT può attivarsi nei seguenti modi:

- Dichiarare la segnalazione ammissibile, quale segnalazione di whistleblowing, in quanto i requisiti richiesti sono presenti.
- Dichiarare la segnalazione non ammissibile in quanto i requisiti o alcuni di questi non risultano presenti.

Nel caso di segnalazione ammissibile, verranno avviati tempestivamente, e comunque nel rispetto dei termini procedurali indicati, tutti gli atti necessari per l'avvio dell'istruttoria interna al fine della verifica sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione (fumus di fondatezza, in coerenza con il dato normativo che si riferisce ad una attività di verifica e analisi e non di accertamento sull'effettivo accadimento dei fatti).

Nell'ambito dell'istruttoria, si potrà: - avviare un dialogo con il whistleblower - acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere con audizioni o richieste terze persone, sempre tutelando riservatezza del segnalante e segnalato.

Il RPCT ha tempo 60 giorni dalla data di valutazione dell'ammissibilità della segnalazione per attivare e concludere l'attività istruttoria al fine di ravvisare o meno elementi di fondatezza della stessa.

A seguito di tale attività, il RPCT potrà:

- Archiviare la segnalazione, con motivazione che precisi che nessun atto/fatto/comportamento/omissione/evento illecito o irregolare appare emerso a seguito di attività istruttoria;
- Procedere con segnalazione agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, secondo le rispettive competenze, nel caso in cui l'attività istruttoria abbia dato riscontro positivo alla segnalazione ricevuta.

NON SPETTA al RPCT, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente ovvero della magistratura:

- accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano;
- svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione oggetto di segnalazione.

La tabella che segue sintetizza tempi, modalità e soggetti responsabili per l'applicazione della misura:

FASI PER L'ATTUAZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORI
1. Monitoraggio della attuazione della Misura	Entro il 30/11	Responsabile della Prevenzione	N. segnalazioni/N. dipendenti
NOTE: Misura connessa a tutti i livelli di rischio individuati nel presente Piano			

Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA (MG10)

Ai fini dell'attuazione della misura in oggetto disciplinata all'art. 3 del D.lgs. 39/2013 e all'art. 35 bis del Dlgs165/01, i dirigenti sono tenuti a verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intende conferire incarichi sulle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni concorso o 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;
- all'atto di conferimento degli incarichi previsti dall'art. [3 del D.Lgs. n. 39/2013](#);
- all'atto dell'assegnazione dei dipendenti agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'[art. 35 bis del D.Lgs 165/01](#).

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del DPR n. 445 del 2000, da sottoporre a verifica a campione. Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la PA, occorre:

- astenersi dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- applicare le misure previste dall'art. 3 del D.Lgs. 39/2013;
- conferire l'incarico o disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto. In caso di violazione l'atto è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del D.Lgs. 39/2013.

Nel PNA 2019 è stabilito che nei PTPCT si devono prevedere le verifiche sulla sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o soggetti cui si intendono conferire gli incarichi di cui agli articoli sopra indicati. Pertanto, come previsto nella Misura Generale n. 3 del presente Piano, i Dirigenti e Funzionari P.O. dell'Ente dovranno effettuare a campione il detto controllo previa predisposizione di atto auto organizzativo in materia.

MG10 - FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI E CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA PA			
FASI PER L'ATTUAZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORI
1. Tutte le volte che si deve conferire un incarico o fare un'assegnazione	Sempre inserendo nel verbale /nomina dichiarazione specifica	Dirigenti e PP.OO per i dipendenti; Dirigente responsabile del	Report 30/11 contenente i seguenti dati: - N. nomine - N. dichiarazioni

		personale per i dirigenti; Responsabile Prevenzione della Corruzione per il dirigente responsabile del personale	- N. verifiche avviate/effettuate
NOTE: Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati nel Piano che prevedono procedimenti di incarichi, assegnazione o acquisizione di personale, formazione di commissioni.			

La formazione del personale: strumento di promozione della cultura della legalità e di intervento per la gestione del rischio (MG11)

Il responsabile della prevenzione della corruzione predispone, d'intesa con i dirigenti, il programma di formazione per i dipendenti contenuto nella relativa sezione del presente Piano, cui si rinvia. Sarà oggetto di formazione la specifica materia della prevenzione della corruzione, trasparenza e codice di comportamento, come di seguito indicato:

MG11: LA FORMAZIONE DEL PERSONALE			
FASI PER L'ATTUAZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORI
1. Realizzazione formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza "PNA 2022-2024: novità e strumenti"	Entro il 30/11	RPCT /Dirigenti/PP.OO	SI/NO

Misure ulteriori specifiche

L'analisi del rischio ha fatto sorgere la necessità di trattare alcuni processi con misure ulteriori e specifiche allo scopo di ridurre il rischio da evento corruttivo se applicate insieme alle misure generali.

Controllo successivo di Regolarità Amministrativa (MU1)

Il controllo successivo di regolarità amministrativa viene effettuato dal Segretario Generale che si avvale del supporto dell'Ufficio PIAO, Contratti e Controlli interni nonché del personale individuato dalla conferenza dei dirigenti coordinata dal Segretario Generale per la partecipazione al gruppo di lavoro intersettoriale denominato "Sistema dei controlli, anticorruzione e trasparenza" così come previsto dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 83 del 19 novembre 2015.

Gli atti sono valutati sulla base dei seguenti criteri: - legittimità normativa e regolamentare; - correttezza procedimento; - rispetto trasparenza e privacy; - rispetto dei tempi; - qualità dell'atto amministrativo; - affidabilità; - conformità operativa; - rispetto delle attività/efficacia;- efficienza ed

economicità; - prevenzione della corruzione.

MU1 - CONTROLLO SUCCESSIVO DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA			
FASI PER L'ATTUAZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORI
1. Trasmissione Check List di autovalutazione	Entro 30/06 trasmissione ai soggetti da valutare	Segretario Generale	(SI/NO)
NOTE: Si applica quale misura trasversale per tutte le determinazioni dei responsabili			

Attestazione della presenza in servizio (MU2)

Di seguito si riportano le fasi e i tempi di attuazione, i soggetti responsabili e gli indicatori.

MU2 - CONTROLLO ATTESTAZIONE PRESENZA IN SERVIZIO			
FASI PER L'ATTUAZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORI
1. Monitoraggio semestrale sulle timbrature e sulle omesse timbrature	Per tutto il triennio Maggio/Novembre	Dirigente Area Economica	Documentazione che attesti l'avvenuto monitoraggio nonché la presenza e soluzione di eventuali scostamenti rilevanti (SI/NO)

Contratti che utilizzano fondi PNRR e fondi strutturali – Astensione in caso di conflitto di interesse (MU3)

In un'ottica di rafforzamento dei presidi di prevenzione e in linea con la normativa emanata per l'attuazione del PNRR nonché con quanto indicato nel PNA 2022 (cui si rinvia per maggiore approfondimento) la tabella che segue sintetizza tempi, modalità e soggetti responsabili per l'applicazione della presente misura:

MU3 - CONTRATTI CHE UTILIZZANO FONDI PNRR E FONDI STRUTTURALI – ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE			
FASI PER L'ATTUAZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORI
1. Dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà assenza conflitto di interessi	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Dirigente Ufficio Speciale Strategico Temporaneo	Report a RPCT entro il 30/11 contenente i seguenti dati: - Acquisizione

<p>di incompatibilità rilasciata da RUP, commissari di gara, tecnici incaricati e ditte aggiudicatrici, con obbligo di integrare la dichiarazione nel caso in cui emergano successivamente, nel corso delle varie fasi dell'affidamento, ipotesi di conflitto di interessi non dichiarate</p>			<p>dichiarazioni (SI/NO) - N. dei conflitti di interesse segnalati - N. verifiche effettuate</p>
---	--	--	--

Affidamenti per l'esecuzione di lavori, servizi e forniture di importo inferiore alla soglia di affidamento diretto (MU4)

Ai sensi del d.lgs. 50/2016 (Codice appalti) e secondo le linee guida Anac appare utile elaborare una specifica misura di prevenzione da applicare per l'intero triennio di validità del presente Piano in merito alle procedure per l'affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria.

I tempi, le modalità di attuazione della presente misura e i soggetti responsabili sono sintetizzati nella seguente tabella:

<p>MU4 - AFFIDAMENTI PER L'ESECUZIONE DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE DI IMPORTO INFERIORE ALLA SOGLIA DI AFFIDAMENTO DIRETTO</p>			
<p>FASI PER L'ATTUAZIONE</p>	<p>TEMPI DI REALIZZAZIONE</p>	<p>RESPONSABILI</p>	<p>INDICATORI</p>
<p>1. Obbligo di preventiva ricerca di mercato sul MEPA, oltre i 5.000,00 euro documentando l'eventuale inesistenza delle opere dei beni o dei servizi che si intende acquistare</p>	<p>Sempre per ogni affidamento di importo inferiore alla soglia limite Per tutto il triennio Report entro 30/11</p>	<p>Responsabile del procedimento/Dirigente/P.O.</p>	<p>Attestazione negativa per ogni acquisto/fornitura esterno al sistema Consip /Mepa o equivalenti da inserire obbligatoriamente nelle determinazioni di impegno/scelta della procedura</p>

			per individuazione del contraente. Report contenente gli acquisti e le forniture esterne al sistema Consip/Mepa Trasmissione report al RPC SI/NO
2.Obbligo di adeguata motivazione in merito alla scelta della procedura e dell'affidatario, nonché al rispetto del principio di rotazione di cui all'art. 36, comma 1, d.lgs. 50/2016	Sempre per ogni affidamento di importo inferiore alla soglia report entro il 30/11	Responsabile del Procedimento/Dirigente/P.O.	Verifica a campione in sede di controllo successivo N. atti esaminati/N. atti rispondenti ai criteri della misura
NOTE: Misura comune a tutti i processi che prevedono l'affidamento di lavori servizi e forniture di importo inferiore alla soglia per affidamento diretto			

Patti di integrità (MU5)

I protocolli di legalità o patti di integrità sono 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. Si tratta, in particolare, di un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzato ad ampliare 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 (Fonte PNA 2019). Al fine di contrastare le frodi e la corruzione nonché individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di affidamento, evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici, si ritiene opportuno approvare uno schema di Patto di integrità che gli operatori devono sottoscrivere per la partecipazione a tutte le procedure di

affidamento concernenti lavori, forniture e servizi, di importo superiore a 40.000,00 euro (IVA esclusa), tenuto conto della numerosità e limitata rilevanza delle procedure di importo inferiore. In considerazione dell'importante ruolo svolto dagli uffici delle Pubbliche amministrazioni nel sistema italiano di prevenzione del riciclaggio il Patto di integrità dovrà contenere degli obblighi a carico degli operatori che intendono partecipare alle gare bandite dall'ente al fine di individuare il titolare effettivo così come indicato dall'art. 20 del D.Lgs. n. 231/2007, cioè la persona fisica che, in ultima istanza, possiede o controlla l'entità giuridica che entra in relazione con l'amministrazione comunale.

MU5 - PATTI DI INTEGRITA'			
FASI PER L'ATTUAZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORI
1. Proposta di deliberazione approvazione schema patto di integrità	Entro novembre 2023	RPC/Dirigenti/PP.OO:	Attuazione della misura entro il termine (SI/NO)

MU6			
FASI PER L'ATTUAZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORI
1. Report di riscontro con Area Finanziaria e conseguente avvio attività di recupero, per incassi Contributo di Costruzione e oneri urbanizzazione e verifica sospesi e rateizzazioni (costo di costruzione e oneri di urbanizzazione)	Maggio/Novembre	Dirigente Area Tecnico/Ambientale Posizioni organizzative con delega funzioni dirigenziali del Settore Programmazione e Bilancio e Settore unico Entrate	Redazione report con analisi dettagliata delle differenze tra quantificazione e incassi (SI/NO)
2.Scheda calcolo oneri e costi di costruzione sottoscritta	Sempre	Dirigente Area Tecnico/Ambientale	Report contenente numero richieste, suddivisione carico istruttorio, contestazioni,

sempre dal Dirigente/P.O. congiuntamente con tecnico istruttore			ricorsi
NOTE: misura da applicare in relazione ai seguenti processi: P016, P020, P021, P024 (AR03)			

MU7			
FASI PER L'ATTUAZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORI
1. Proposta di deliberazione aggiornamento sistema di misurazione e valutazione della Performance	Entro novembre 2023	Nucleo Indipendente di Valutazione e Dirigente Area Programmazione Economica, responsabile ufficio Trattamento giuridico del personale	Attuazione della misura entro il termine (SI/NO)

MU8			
FASI PER L'ATTUAZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORI
1. Informatizzazione piena del procedimento di rilascio concessioni suolo pubblico temporanee o permanenti nei limiti delle risorse	30 novembre 2023	Dirigente IV Area	Attuazione della misura entro il termine (SI/NO)
NOTE: misura da applicare in relazione al seguente processo: P018 (AR03)			

MU9			
FASI PER L'ATTUAZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORI
1. Compilazione a cura del Dirigente e trasmissione al RPC, di un Report indicando: norma	Maggio/Novembre	Dirigente IV Area	Attuazione dell'adempimento entro il termine (SI/NO)

violata, data accertamento; soggetto accertatore; sanzione irrogata; data irrogazione della sanzione; data pagamento della sanzione; n. ricorsi presentati; n. ricorsi accolti.			
NOTE: misura da applicare in relazione al seguente processo: P061 (AR06)			

MU10			
FASI PER L'ATTUAZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORI
1. Applicazione Regolamento controllo analogo e individuazione misure concrete di funzionamento	Costante nel tempo	Segretario e i Dirigenti e PP.OO. delegate	Attuazione della misura (SI/NO)
NOTE: misura da applicare in relazione al processo: P040 (AR06)			

2.3.4 Programmazione della Trasparenza

Il d.lgs. 97/2016 ha introdotto rilevanti modifiche nel sistema della trasparenza, sia per quel che riguarda l'organizzazione (sezione della trasparenza come parte del PTPC e unificazione delle responsabilità sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione in capo ad un unico soggetto), sia per i dati da pubblicare e a cui garantire l'accesso da parte di chiunque (cd. Accesso generalizzato di cui all'art. 5 del d.lgs. 33/2013). Altra importante novità riguarda l'indicazione circa l'obbligatorietà dell'individuazione da parte degli organi di indirizzo di obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza coerenti con quelli della performance.

Il Consiglio comunale in data 29 marzo 2023 ha adottato la deliberazione n. 14 recante "Approvazione del Bilancio di previsione 2023-2025 e della nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2023-2025" in cui sono contenuti gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza – Missione 01 come di seguito riportato:

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

La trasparenza è una metodologia di operato che questa Amministrazione vuole perseguire. Il processo informativo nei confronti dei cittadini deve trapelare senza filtri, fatte salve le finalità della tutela dei dati personali.

Inoltre nel corso del mandato si applicheranno la razionalizzazione e semplificazione delle attività da compiere. Ne conseguirà un miglioramento del livello di trasparenza e di efficienza dell'intera Amministrazione.

L'Amministrazione intende creare un contesto sfavorevole alla corruzione attraverso le misure programmate nell'apposito Piano, assicurando digitalizzazione e informatizzazione.

La nozione di trasparenza, con il D.Lgs. n. 97/2016 che ha modificato il D.Lgs. n. 33/2013, è oggi intesa 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".

La trasparenza e la pubblicazione rispondono all'esigenza di soddisfare il diritto dei cittadini di conoscere le modalità di esercizio delle funzioni pubbliche da parte del Comune di Collesferro per consentire l'esercizio del controllo, sensibilizzare le istituzioni sui bisogni dei cittadini, disvelare eventuali aree di rischio di corruzione. L'accessibilità e la trasparenza costituiscono la prima forma di abbattimento del rischio di *maladministration* attraverso il controllo sociale.

Nella home page del sito comunale è presente un'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente", al cui interno sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti pubblicati ai sensi della normativa vigente, concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Ente.

I Dirigenti e i funzionari responsabili di posizione organizzativa con delega dirigenziale, costituiscono la fonte informativa dei dati da pubblicare. Sono inoltre responsabili della veridicità del contenuto del dato pubblicato e del loro aggiornamento, a seguito di variazione del medesimo e provvedono alla pubblicazione avvalendosi del proprio personale.

Fa capo, in particolare al Dirigente/Funziario P.O. delegato responsabile di ciascun Servizio, la responsabilità della pubblicazione relativamente ai seguenti requisiti:

Integrità = conformità al documento originale in possesso o nella disponibilità dell'ufficio di quanto viene trasmesso;

Completezza e aggiornamento = esaustività e veridicità dei contenuti della documentazione trasmessa rispetto alle richieste della normativa che prevede la pubblicazione;

Tempestività = rispetto dei termini di invio assegnati dal servizio richiedente;

Semplicità di consultazione e comprensibilità = testi redatti in maniera tale da essere compresi da chi li riceve, attraverso l'utilizzo di un linguaggio comprensibile, evitando espressioni burocratiche, abbreviazioni e termini tecnici.

Conformità alla disciplina relativa al trattamento dei dati personali = correttezza, completezza, pertinenza, non eccedenza dei dati personali pubblicati; divieto di pubblicazione di dati sensibili e giudiziari; sussistenza di una norma di legge o di regolamento che prevede la pubblicazione dei dati personali e correlativo obbligo di anonimizzare i dati rispetto ai quali non sussiste un obbligo normativo di pubblicazione.

accessibilità = il decreto n. 33/2013 prevede all'art. 7 che "I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, resi disponibili anche a seguito dell'accesso civico di cui all'articolo 5, sono pubblicati in formato di tipo aperto.

Nella tabella di cui all'**Allegato 4** del presente Piano è contenuto l'Elenco degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente ed individuazione dei titolari della funzione.

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

Il modello organizzativo del Comune è stato da ultimo definito con la deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 15 febbraio 2023 e la descrizione di dettaglio è contenuta nella prima sezione del presente Piano, cui si rinvia.

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

Promuovere le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, oltre che a un preciso obbligo normativo, risponde a fondamentali obiettivi di equità e a un corretto riconoscimento del merito e costituisce una leva importante per il potenziamento dell'efficienza organizzativa e, di conseguenza, per accrescere la qualità delle prestazioni rese ai cittadini.

Per il triennio 2023/2025 è riconosciuta la valenza delle principali tematiche da perseguire:

- l'assicurazione della parità e delle pari opportunità, da raggiungere rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere;
- il divieto di forme di violenza morale o psichica, strettamente connesso al fenomeno del mobbing già oggetto di tutela in diversi contratti collettivi nazionali;
- il principio della garanzia di parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro;
- il benessere organizzativo, strettamente connesso con la previsione contenuta all'art. 28 del D.Lgs. 81/2008, "TU in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro", che prevede l'innalzamento dei livelli di tutela di tutti i prestatori di lavoro sia in termini soggettivi di categorie di lavoratori che in termini oggettivi di rischio, attraverso, in particolare, la previsione della obbligatorietà della valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato;

Analisi dell'attuale situazione del personale

Prima di procedere con la descrizione degli obiettivi previsti, si ritiene necessario avere una fotografia aggiornata del personale dipendente del Comune di Colleferro.

In totale il numero di dipendenti al 31 dicembre 2022 del Comune di Colleferro è pari a:

Lavoratori	Cat D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	11	22	1	34
Uomini	10	16	7	33
Totale	21	38	8	67

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

livelli dirigenziali così rappresentati:

Segretario/ Direttore Generale	Donne	Uomini
Numero	0	0

Dirigenti	Donne	Uomini
Numero	1	4

Nel complesso il Comune presenta n. 43 donne e n. 37 uomini, totale n. 80 lavoratori:

- n. 67 a tempo indeterminato personale non dirigenziale;
- n. 5 unità di personale dirigenziale;
- n. 8 collaboratori a t.d. ex art 90 del TUEL (tutte donne)

Finalità e azioni

Gli obiettivi che l'Amministrazione comunale, conformemente alla normativa richiamata in premessa, intende raggiungere mediante l'adozione del presente Piano sono quelli di effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

Le macro aree di intervento sono le seguenti:

- gestione delle risorse umane nel rispetto delle garanzie imposte dalla normativa vigente in materia di pari opportunità, nel quadro dello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
- promozione di politiche mirate a favorire il benessere organizzativo dell'Ente, conciliando i tempi e le responsabilità professionali e familiari, con la possibilità di fruire, nei casi di comprovata, oggettiva necessità, di forme, anche temporanee, di personalizzazione dell'orario di lavoro;
- ricorso e valorizzazione di forme di lavoro agile, quale nuova modalità spazio-temporale di svolgimento della prestazione lavorativa, da articolare, quanto a finalità e modalità di svolgimento, in un apposito progetto che ne stabilisca le finalità e le caratteristiche;
- prevenzione e contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing al fine di tutelare il benessere psicologico dei lavoratori.

Di seguito sono indicati gli obiettivi dettagliati:

Promuovere il ruolo e le attività del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (c.u.g.)

E' stato adottato il Regolamento di funzionamento del CUG con atto di. G.C. n. 6 del 11.01.2012.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Comune di Colferro è stato costituito con determinazione dirigenziale n. 148/2013 e modificata con successive determinazioni n. 432/2013 e 567/2013. Il Comitato non è stato più rinnovato alla scadenza.

L'obiettivo che ci si propone di raggiungere è quello di far ripartire e rafforzare il ruolo del CUG del Comune di Colferro agendo su più livelli:

- rafforzando la capacità di interazione e collaborazione con gli uffici comunali e con organismi con finalità analoghe di livello locale e nazionale;
- facendo conoscere l'esistenza, le finalità e le modalità di funzionamento del CUG del Comune di Colferro a tutto il personale.

<p>Al fine consentire al CUG di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza del CUG.</p> <p>Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.</p> <p>Per mantenere attiva l'attenzione dei dipendenti e per facilitare i contatti con il CUG, verranno periodicamente inviate brevi notizie sull'attività del CUG, tramite mailing list, attraverso la pubblicazione sul sito dell'Ente e con ogni altro mezzo ritenuto utile a raggiungere tutti i dipendenti.</p> <p>Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti, in particolare attraverso la divulgazione della e-mail dedicata.</p> <p>Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite un'indagine conoscitiva.</p>
<p>Responsabile: Dirigente Area Programmazione Economica responsabile ufficio Trattamento giuridico del personale</p>
<p>Indicatore: Ricostituzione CUG (SI/NO);</p>
<p>Tempi: Entro 30 giugno 2023</p>

Pari Opportunità

<p>Con l'obiettivo di garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure finalizzate al reclutamento del personale e nell'ambito della formazione, aggiornamento e qualificazione professionale dei dipendenti, il Comune di Collesferro si impegna a sviluppare azioni organizzative nei seguenti settori:</p> <p>a) <u>Procedure di reclutamento del personale:</u> L'azione riguarda le politiche di reclutamento e gestione del personale, che hanno il compito di rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali.</p> <p>Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.</p> <p>L'Amministrazione si impegna a garantire, nelle commissioni di concorso e selezione volte al reclutamento del personale, la presenza di almeno un terzo di componenti di genere femminile, in base a quanto disposto dall'art. 57, comma 1, lett. a), del D.lgs. n. 165/2001, recepito dal vigente <i>Regolamento Generale sulle modalità di acquisizione delle risorse umane</i>, dovendo fornire adeguata motivazione per i casi in cui si verifici il mancato rispetto di detta previsione.</p> <p>Nella redazione dei bandi di concorso espletati dal Comune di Collesferro verrà richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità. Inoltre, in caso di procedure concorsuali per l'accesso a particolari profili professionali che richiedano il possesso di specifici requisiti, l'Ente si impegna a non privilegiare i candidati di genere maschile e, in caso di parità di requisiti tra un candidato di sesso femminile e uno di sesso maschile, adeguatamente giustificare l'eventuale scelta del candidato;</p> <p>b) <u>Formazione del personale:</u> L'azione prevede la promozione, di percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dalle posizioni apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.</p> <p>Il Comune di Collesferro garantisce pari opportunità di partecipazione dei dipendenti e delle dipendenti a corsi di formazione, valutando la possibilità di ricorrere ad una più flessibile articolazione degli orari, dislocazione delle sedi e quant'altro utile a renderli più agevolmente accessibili.</p> <p>c) <u>Conciliazione:</u> L'Amministrazione favorisce l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità professionali e familiari e assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita, mirando al conseguimento di un'equilibrata soluzione che garantisca il bilanciamento tra le esigenze dell'Amministrazione e le esigenze dei lavoratori. Particolare attenzione è riservata al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad es. congedo di maternità o di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia ecc.), realizzando speciali forme di graduale aggiornamento o di affiancamento al momento del rientro in servizio, per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative al profilo professionale di appartenenza.</p> <p>d) <u>Informazione:</u> L'Ente si impegna alla promozione e alla sensibilizzazione in ordine alle tematiche riguardanti le pari opportunità, anche mediante la programmazione di incontri formativi dedicati alla tematica in questione. L'Ufficio del Personale provvede all'illustrazione al personale dipendente di tutte le opportunità previste e disciplinate dalla</p>
--

<p>normativa vigente in materia di permessi, anche orari, nonché per quel che concerne ferie, congedi, assenze per malattia e diritto allo studio.</p> <p>e) <u>Sensibilizzazione</u>: Il Comune di Colleferro incentiva azioni finalizzate ad una valorizzazione del ruolo genitoriale e ad una riflessione intesa ad una migliore condivisione dei compiti di cura dei propri figli da parte di entrambi i genitori.</p>
<p>Responsabile: Dirigente Area Programmazione Economica responsabile ufficio Trattamento giuridico del personale</p>
<p>Indicatore: Rispetto equilibrio di genere (SI/NO);</p>
<p>Tempi: Monitoraggio annuale</p>

<i>Benessere organizzativo</i>
<p>L'azione prevede che l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, soprattutto nell'attuale fase di fondamentali e rivoluzionari cambiamenti organizzativi che coinvolgono la Pubblica Amministrazione, legati all'introduzione del Lavoro Agile in forma ordinaria attraverso il POLA (Piano organizzativo del lavoro agile, previsto nell'ordinamento giuridico dalla Legge di conversione del Decreto Rilancio n.77 del 17 luglio 2020).</p> <p>Con l'obiettivo di sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibili, tesi anche a tutelare le esigenze familiari, al fine di potenziare ed accrescere la produttività dell'Ente e le <i>performances</i> individuali, si attueranno le seguenti azioni:</p> <p>a) <u>Lavoro Agile</u>: Proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a livello normativo e contrattuale, affiancando al ruolo conciliativo di tale strumento anche le potenzialità in termini di maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, per facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili".</p> <p>b) <u>Digitalizzazione</u>: Proseguire nel potenziamento delle piattaforme tecnologiche in una dimensione di transizione al digitale, sia in chiave abilitante il lavoro agile sia con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro).</p> <p>c) <u>Formazione</u>: Programmare percorsi di formazione, a distanza e non, per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e cogliere pienamente le opportunità offerte dalla transizione al digitale.</p> <p>d) <u>Sensibilizzazione</u>: Agevolare la partecipazione delle dipendenti e dei dipendenti, a partire dai livelli dirigenziali, a percorsi formativi sulle tematiche del lavoro di gruppo nell'ottica dell'inclusione per promuovere il benessere organizzativo</p>
<p>Responsabile: Dirigente Area Programmazione Economica responsabile ufficio Trattamento giuridico del personale</p>
<p>Indicatore: Rispetto equilibrio di genere nell'applicazione del lavoro agile in un'ottica di conciliazione vita lavoro (SI/NO);</p>
<p>Tempi: Monitoraggio annuale</p>

<i>Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica</i>
<p>Nell'obiettivo di preservare l'ambiente di lavoro da ogni forma di molestie, mobbing e discriminazioni, per prevenire l'insorgenza di situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, mobbing ed ogni altro atteggiamento volto a svilire e/o discriminare il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, il Comune di Colleferro si impegna a sviluppare le seguenti azioni:</p> <p>a) <u>Sensibilizzazione</u>: L'Amministrazione valorizza ogni attività volta all'informazione, alla formazione e alla sensibilizzazione contro la violenza di genere, per un'azione amministrativa che garantisca la prevenzione e la rimozione di ogni forma di discriminazione, in particolare se fondata sul sesso, e che favorisca l'ascolto per ogni forma di disagio, in modo che i dipendenti possano rivolgersi, nella piena garanzia del rispetto della riservatezza</p>

delle situazioni, ai soggetti all’uopo preposti, anche mediante il supporto, ove necessario, di specialisti facenti capo all’area sociale.
b) <i>Diversity management</i> : L’Amministrazione promuove ed incentiva pratiche e politiche volte a valorizzare la diversità all’interno dell’ambiente di lavoro, siano esse diversità di genere, di orientamento sessuale, di origini etniche, di cultura, di abilità fisiche, ecc., supportando, compatibilmente con le esigenze dell’Ente, differenti esigenze e necessità di orario.
Responsabile: Dirigente Area Programmazione Economica responsabile ufficio Trattamento giuridico del personale
Indicatore: divulgazione informazioni/articoli per contrastare molestie, mobbing e discriminazioni (SI/NO);
Tempi: Monitoraggio annuale

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell’amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

<i>Digitalizzazione del comune</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Formazione nativa dei documenti amministrativi in formato digitale • Pubblicazione dei documenti ed atti sul sito istituzionale nel rispetto dei requisiti di accessibilità • Individuazione e attivazione delle entrate da riscuotere necessariamente tramite sistema PagoPa • Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo dematerializzata
Responsabile: Segretario e i Dirigenti e PP.OO. delegate
Indicatore: Attuazione obiettivi SI/NO
Tempi: Monitoraggio annuale

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Nella presente sottosezione viene esplicitata e messa in evidenza la programmazione e attuazione dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile nel Comune di Colleferro, con particolare riferimento alle modalità di attuazione all’interno dell’ente, alla strategia e agli obiettivi di sviluppo previsti, alle misure organizzative da adottare, ai requisiti tecnologici necessari e ai percorsi formativi da avviare per il personale. Vengono definiti, anche in via programmatica, inoltre,

gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

Il lavoro agile trova primaria disciplina e definizione negli artt. da 18 a 24 della L. 81/2017, 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, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa".

Detti articoli sono estesi nell'applicazione anche alle Amministrazioni pubbliche.

Il Comune di Colleferro non ha attivato la sperimentazione del lavoro agile ai sensi prima della Legge n.124/2015 e dopo della Legge n.81/2017 e delle linee guida contenute nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica n. 3/2017.

L'evoluzione normativa del lavoro agile ha vissuto una sua caratterizzazione a causa della pandemia nel biennio 2020-2021-2022, a seguito di una decretazione d'urgenza che ha configurato l'istituto quale strumento fondamentale per garantire l'erogazione dei servizi pubblici, anche in periodi di *lockdown* quando gli uffici pubblici non erano accessibili ed il personale "in presenza" poteva essere ammesso solo ove strettamente necessario.

Le modifiche introdotte all'art.14 della L.124/2015 (con DL 18/2020, DL 34/2020, DL 52/2021 e DL 56/2021) hanno previsto in via definitiva un'ottica programmatica del lavoro agile, prevedendo il Pola (Piano organizzativo del lavoro agile) quale sezione del Piano della Performance.

Nella fase pandemica si sono susseguiti diversi interventi di decretazione d'urgenza, che hanno imposto l'applicazione del lavoro agile prescindendo da accordi individuali ed altre regole sottostanti l'istituto in una sua applicazione ordinaria.

Con Decreto 8.10.2021 del Ministro per la Pubblica Amministrazione è stato disposto il rientro in presenza dei dipendenti, da realizzare entro il 30.10.2021, segnando altresì la conclusione del lavoro agile quale modalità ordinaria e riportando l'istituto a modalità da formalizzare mediante accordo individuale scritto.

Con l'articolo 6 del DL 80/2021, il cosiddetto "Decreto Reclutamento", è stato previsto il PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione della PA, documento unico di programmazione e governance che sostituirà una serie di strumenti di programmazione che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre. Ai sensi del DPR 81/2022 il Piao sostituisce anche il Pola.

Il nuovo CCNL Comparto funzioni locali disciplina il lavoro a distanza, distinto in lavoro agile e lavoro da remoto, negli artt.63-70.

Gli obiettivi del lavoro agile per il triennio 2023-2025

Obiettivo principale è la definizione di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative dell'ente, consentendo ad un tempo sia la qualità dei servizi erogati sia un rinnovato equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Il Comune di Colleferro riconosce nel lavoro agile un buono strumento in termini di flessibilità organizzativa e anche di possibile riduzione e/o contenimento dei costi di gestione (strumentazione, locali, sedi di lavoro...), oltre a rappresentare un'efficace modalità di lavoro orientata al miglioramento e all'innovazione.

Se da un lato esso infatti consente un buon equilibrio nel nostro ente tra lavoro e vita personale,

dall'altro rappresenta anche uno strumento fondamentale di spinta verso la ricerca continua di digitalizzazione, la riduzione dell'impatto ambientale, il miglioramento della competitività e dell'innovazione dei servizi pubblici, ben allineandosi quindi al quadro generale di riforma e innovazione di questi anni.

Con tale premessa a partire dal 2023 gli obiettivi principali che Comune di Colleferro si prefigge di raggiungere sono i seguenti:

- superare la gestione emergenziale e individuare il lavoro agile quale modalità ordinaria di lavoro secondo la disciplina prevista nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione;
- diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone;
- sviluppare una organizzazione del lavoro orientata ai risultati, utilizzando obiettivi che siano misurabili in termini di efficacia ed efficienza e misurabili nel tempo;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- sviluppare le competenze di guida e coordinamento da parte dei responsabili e di responsabilizzazione individuale rivolta al raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere gruppi di lavoro orientati alla produttività, alla collaborazione e alla fiducia, in grado di gestire correttamente i tempi di lavoro proprie del gruppo;
- promuovere l'inclusione lavorativa dei dipendenti, anche di quelli in situazione di fragilità;
- sviluppare un modello organizzativo di svolgimento dell'attività in lavoro agile sostanzialmente analogo a quello già in corso ma con maggiore flessibilità, che possa venire incontro alle esigenze dei lavoratori ma che sia funzionale anche ad una maggiore flessibilità dell'organizzazione e allo sviluppo dei servizi;
- promuovere e diffondere le tecnologie digitali e sviluppare la reingegnerizzazione dei flussi di lavoro;
- razionalizzare le risorse strumentali e riprogettare gli spazi di lavoro individuando sedi di co-working;
- contribuire allo sviluppo sostenibile della Città.

Ne derivano, per il 2023 i seguenti obiettivi:

<i>Approvazione Regolamento sul lavoro agile</i>
Responsabile: Dirigente Area Programmazione Economica responsabile ufficio Trattamento giuridico del personale
Indicatore: Regolamento approvato SI/NO
Tempi: Entro 31 luglio 2023

<i>Definizione parametri per individuare le attività da adibire al lavoro agile</i>
Responsabile: Dirigente Area Programmazione Economica responsabile ufficio Trattamento giuridico del personale
Indicatore: SI/NO
Tempi: Entro 31 luglio 2023

Individuazione delle attività da adibire al lavoro agile
Responsabile: Dirigenti delle diverse Aree dell'Ente
Indicatore: SI/NO
Tempi: Entro 30 settembre 2023

Modalità di effettuazione del lavoro agile dal 2023

In termini operativi, l'adesione al lavoro agile ha natura volontaria, e la sua autorizzazione necessita di una valutazione organizzativa e relativa alla tipologia di attività da parte del Dirigente o Posizione Organizzativa delegata di riferimento.

E' autorizzabile per tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale, e viene attivato a seguito della sottoscrizione dell'accordo individuale di lavoro. Nell'accordo individuale di lavoro vengono anche indicate le giornate di lavoro agile concordate con il proprio responsabile.

Accanto al lavoro agile è previsto la possibilità di ricorrere al lavoro da remoto con le caratteristiche previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali)

Il rispetto delle condizionalità indicate nel comma 3 dell'art.1 del DM 8/10/2021 e nel nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

Il Comune di Colleferro tiene conto di quanto definito dalla normativa vigente sul lavoro agile e dei contenuti relativi agli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva al fine di garantire le seguenti condizioni:

- non siano pregiudicati o ridotti i servizi a cittadini ed imprese procedendo in ogni caso sia all'implementazione di piattaforme digitali, sia all'adeguamento in maniera flessibile degli orari di sportello e di ricevimento dell'utenza (es. su appuntamento);
- sia garantita la rotazione tra la presenza in ufficio e la prestazione in modalità agile, individuando per ciascun lavoratore la prevalenza di giornate da prestare in presenza;
- siano adottati strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate durante lo svolgimento del lavoro agile;
- non sia motivo di accumulo di lavoro arretrato;
- si mantenga costantemente aggiornata la normativa relativa al rapporto di lavoro sulla base delle disposizioni via via vigenti dei Contratti Nazionali di Lavoro.

Attività che possono essere svolte in modalità agile

La normativa vigente prevede che almeno il 15% dei dipendenti assegnati allo svolgimento di attività che possono essere rese a distanza possa avvalersi della modalità di prestazione lavorativa agile.

Il Comune definisce lo svolgimento delle attività con tale modalità qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

- la possibilità di svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnata/o la/il lavoratrice/lavoratore, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- la possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;

- la possibilità di monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- va programmata compatibilmente con le risorse finanziarie e tecniche disponibili, la fornitura da parte dell'Amministrazione della strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- non deve essere pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

La strategia e gli obiettivi di sviluppo appena delineati concretizzano un lungo percorso di condivisione con le organizzazioni sindacali che, in attuazione degli articoli 63-67 del CCNL, ha introdotto una normativa specifica per l'attuazione a regime del lavoro agile post-emergenziale, individuando, fra l'altro, il "regolamento per il lavoro agile", una "informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile", lo schema di "accordo individuale" ed una "scheda di monitoraggio" dell'attività lavorativa svolta in modalità agile, allo scopo di:

- introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati, al miglioramento della qualità dei servizi e all'innovazione organizzativa;
- garantire uniformità di applicazione e partecipazione al lavoro agile, fissando le regole a cui tutta l'amministrazione deve attenersi;
- favorire l'orientamento dei dipendenti al risultato e ad una metodologia di lavoro basata su progetti od obiettivi da raggiungere, stimolando ciascun dipendente alla introduzione di elementi innovativi nello svolgimento della propria attività lavorativa;
- rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e promuovere la mobilità sostenibile con la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa.

Gli obiettivi per migliorare la salute organizzativa, professionale e digitale dell'ente con riferimento all'attuazione del lavoro agile

Sistema di misurazione e valutazione della performance, salute organizzativa e salute professionale

L'introduzione del lavoro agile si pone per il Comune di Colleferro in una organizzazione del lavoro già orientata ai risultati.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Colleferro prevede che a tutti i dipendenti siano assegnati obiettivi gestionali ed individuali riconducibili al ciclo della performance illustrato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance con lo scopo principale di coinvolgere le persone negli obiettivi strategici dell'Amministrazione, di valorizzare le competenze professionali e di responsabilizzare i collaboratori verso obiettivi misurabili e verso una maggiore delega e autonomia nell'organizzazione delle proprie attività. Alla luce di quanto sopra, l'attuazione del lavoro agile non si configura quale attività a sé stante, ma rappresenterà una modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati al pari dell'attività svolta in presenza. A tutti i dipendenti potranno essere assegnati ogni anno tali specifici obiettivi e attività e su questi sono valutati; a tutti i dipendenti sono attribuiti comportamenti organizzativi da agire, oggetto di verifica periodica da parte dei rispettivi responsabili. Pertanto, l'esercizio del potere direttivo di cui alla L 81/2017 è esercitato anche con gli strumenti programmatici che riguardano la performance dei singoli dipendenti. Vengono inoltre valutate annualmente le competenze di tutto il personale, sia in termini di programmazione e coordinamento per i responsabili, sia in termini di competenze organizzative

che tecniche. In particolare nel processo di valutazione delle performance individuali sono assegnati ad ogni dipendente specifici comportamenti organizzativi che misurano come gli obiettivi siano stati raggiunti, attraverso il confronto tra comportamenti attesi e comportamenti agiti.

Salute digitale e sviluppi tecnologici

Le tecnologie digitali rivestono un ruolo determinante nell'agevolare e rendere possibili nuove modalità di lavoro. Il Comune di Collesferro ha scelto di intraprendere la strada della digitalizzazione graduale dei propri processi di lavoro. Ha avviato un processo di sviluppo informatico e tecnologico in grado di ampliare e sviluppare lo spazio di lavoro tradizionale, garantendo al contempo una accessibilità sicura, la corretta conservazione dei dati e una organizzazione del lavoro per flussi e processi.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

La programmazione triennale del fabbisogno di personale, quale allegato al DUP, deve contenere le scelte macro-organizzative dell'ente, al fine di consentire la coerente allocazione delle poste di bilancio.

Il PIAO, invece, dovrà indicare il piano delle figure professionali necessarie per soddisfare il fabbisogno di personale già approvato in termini finanziari, le modalità di reclutamento del personale e gli indicatori di stato di salute delle risorse che si intende realizzare attraverso la strategia di acquisizione del personale.

A livello strategico l'amministrazione ha proceduto ad una recente modifica della macro-organizzazione della struttura come risultante dalla deliberazione di G.C. n. 32/2023.

Il Comune di Collesferro sulla base di tali indirizzi ha provveduto nel DUP ad indicare la programmazione finanziaria del Fabbisogno triennale demandando al PIAO la definizione delle categorie e profili professionali e le modalità di acquisizione delle stesse.

Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023 - 2025 viene redatto con scrupolosa attenzione per garantire la sostenibilità della relativa spesa ed è costantemente monitorato, tenendo conto della stima dell'evoluzione dei fabbisogni in merito alle scelte strategiche e delle cessazioni.

Contesto normativo di riferimento - Normativa Generale

- art. 39, comma 1, della Legge 27/12/1997 n. 449 e successive modifiche ed integrazioni, il quale prevede che: "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno

del personale”;

- art. 91 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 il quale ribadisce che: “Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale”;
- art. 6 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 il quale stabilisce che: allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter dello stesso decreto;
- art. 33 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 che stabilisce l'obbligo per le pubbliche Amministrazioni di rilevare situazioni di eccedenza di personale;

Normativa in materia di facoltà assunzionali

- art. 33 del D.L. 34/2019 come modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, che prevede che i comuni possano 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;
- D.P.C.M. 17/03/2020 pubblicato in data 27/04/2020, avente ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” adottato in attuazione del citato art. 33 del D.L. 34/2019 convertito nella legge 58/2019, cd “Decreto Crescita” che individuava le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti;
 - successiva circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 13 maggio 2020 di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;
- art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006 (aggiunto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014), il quale stabilisce che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno “assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”, cioè al triennio 2011-2013.

Verifica del rispetto dei limiti e capacità assunzionale del Comune di Colleferro

Il Comune di Colleferro ha una popolazione di oltre 21.000 e si colloca nella fascia demografica f) di cui alla tabella riportata nell'art. 4 del decreto attuativo del 17 marzo 2020 (comprendente i Comuni

da 10.000 a 59.999 abitanti). Il valore soglia della fascia demografica f) dato dal rapporto tra Spesa di personale e Entrate correnti, è indicato nel decreto attuativo al 27%.

Verificato che:

- Il valore medio degli accertamenti delle entrate correnti (tit. 1, 2,3) di competenza degli ultimi tre rendiconti approvati (2019, 2020, 2021), al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativa all'ultima annualità (2022) è pari **€ 22.777.820,07**;

- la spesa di personale intesa quale impegni di competenza della 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 D.Lgs 18/8/2000, nonché per 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 rilevato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (2021) è pari ad **€ 3.742.351,63**;

- il rapporto tra la voce "Spesa di personale /Entrate correnti" è pari a **€ 3.742.351,63 = % 16,47** (come sotto riportato in tabella)
€ 22.777.820,07;

ENTRATE CORRENTI		2019	2020	2021
TITOLI 1		€ 13.865.671,67	€ 13.366.995,51	€ 13.351.534,77
TITOLO 2		€ 1.049.236,45	€ 3.950.686,54	€ 5.542.645,61
TITOLO 3		€ 9.723.887,90	€ 4.631.101,99	€ 5.313.335,82
TOTALE		€ 24.638.796,02	€ 21.948.784,04	€ 24.207.516,20
TOTALE ENTRATE TRIENNIO	€			
MEDIA TRIENNALE ENTRATE	€			
FDCE 2021		€ 820.545,35		
MEDIA ENTRATE TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE	€			
RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE ENTRATE CORRENTI				

SPESA DEL PERSONALE 2021	€ 3.742.351,63		
MEDIA ENTRATE TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE	€ 22.777.820,07		
	16,47		

spesa massima al 27%	€ 6.150.011,42
media spesa del personale	€ 3.742.351,63
spesa potenziale	€ 2.407.659,79

Ai sensi dell'art. 4 comma 2 del citato decreto "i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica".

Pertanto il Comune di Colleferro collocandosi al di sotto del valore soglia di cui all'art. 4 c. 1 del decreto attuativo, dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari a € **2.407.659,79** (fino al raggiungimento del primo valore soglia del 27%).

Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

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

CALCOLO INCREMENTO ANNUALE SPESA PERSONALE **SPESA DEL PERSONALE 2018 € 3.950.897,11**

	2023	2024
PERCENTUALE DI INCREMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE	21%	22%
INCREMENTO ANNUO	€	€

	829.688,39	869.197,36
VALORE MASSIMO DEL LIMITE ANNUALE DI SPESA	€ 4.780.585,50	€ 4.820.094,47
	2023	2024
SPESA DI PERSONALE PREVISTA IN BILANCIO	€ 3.773.679,29	€ 3.141.121,00

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a € 4.747.304,62 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2023-2025 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013, anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell’art. 7 del DPCM “La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE 2023-2025

La programmazione del personale tiene conto del personale occupato al 31/12/2022, di quello che si prevede certamente cessato nell’anno 2023 e delle possibili assunzioni a tempo indeterminato e determinato, anche sulla base dei limiti previsti dal d.l. 34/2019 sulla sostenibilità finanziaria delle assunzioni e dell’asseverazione da parte dei revisori dei conti in termini prospettici posti dal limite del bilancio di previsione 2023-2025

Numero complessivo dei dipendenti al 31/12/2022 per categorie	N.
Segretario Generale	
Dirigenti	5
di cui di ruolo	2
di cui a tempo determinato in convenzione	
di cui dirigente in comando	
di cui ex art. 110, comma 1	2
di cui ex art. 110, comma 2	1
Area D	21
di cui a tempo indeterminato	20
di cui a tempo determinato	

di cui altro	
di cui personale in comando/ distacco	1
Area C	38
di cui a tempo indeterminato	38
di cui a tempo determinato	
di cui con contratto di somministrazione	
di cui altro (LSU)	
Area B	8
di cui a tempo indeterminato	8
di cui a tempo determinato	
di cui altro (LSU)	
Area A	0
di cui a tempo indeterminato	0
di cui a tempo determinato	0
di cui altro (LSU)	
collaboratori ex art. 90	8
Collaborazioni coordinate e continuative	0
Totale personale in servizio al 31 dicembre 2022	80

Cessazione dal servizio del Personale previste nel 2023 - 2025	2023	2024	2025
istruttore direttiva Vigilanza cat. D	1		
collaboratore amministrativo cat. B3		1	
			nessuna prevista

Nella redazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale si prendono in considerazione i seguenti vincoli:

Vincoli di natura generale

- Adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica ed in osservanza delle linee di indirizzo della Conferenza Unificata, ed eventuale

rimodulazione della dotazione espressa in termini di potenziale limite finanziario massimo ai sensi del combinato disposto dei rimodulati commi 2, 3 e 6 ter dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001;

- Comunicazione del Piano triennale al Dipartimento della funzione pubblica da effettuarsi entro trenta giorni dalla relativa adozione (art. 6 ter, comma 5 del d.lgs. 165/2001);
- Dichiarazione annuale da parte dell'ente, con apposito atto ricognitivo da comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, dalla quale emerga l'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza (art. 33 del d.lgs. 165/2001 come riscritto dall'articolo 16 della legge 183/2011);
- Approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- Adozione entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione di un documento programmatico triennale (PIAO);
- Obbligo di certificazione o il diniego non motivato di certificazione, di un credito anche parziale verso la P.A. (comma 3 bis, art. 9, D.L. 185/2008 come modificato dall'art. 27, comma 2 lettera c) del D.L. 66/2014);
- Verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco per avviare procedure concorsuali e nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi (art 34, comma 6 d.lgs. 165/2001);
- Utilizzo dei lavoratori collocati in mobilità ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. 95/2012 e dell'art. 3 del D.L. 101/2013, che a domanda hanno chiesto la ricollocazione (art. 2, comma 13 D.L. 95/2012 applicabile a tutte le amministrazioni ai sensi del comma 14 del citato articolo 2 in caso di "...eccedenza dichiarata per ragioni funzionali o finanziarie dell'amministrazione");
- Applicazione dell'ipotesi prevista dall'articolo 3, comma 101 della legge 24 dicembre 2007, n. 244 recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)" che al secondo periodo dispone "In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta".

Vincoli specifici

- Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 13, legge n.196/2009, dei relativi dati, nei trenta giorni dalla loro approvazione, D.L. n. 113/2016, art. 9, comma 1 quinquies;
- Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (enti ex soggetti al patto) ai sensi del combinato disposto dell'art. 1, commi 557 e 557 quater, della legge 296/2006 aggiunto, quest'ultimo, dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014);
- Conseguimento del saldo di cui al comma 466 della L. 232/2016: nell'anno successivo a quello di inadempienza è prevista la sanzione solo per assunzioni di personale a tempo indeterminato (art. 1, comma 466 e 475, Legge n. 232/2016); si precisa che l'art. 1, comma 823, della L. 145/2018 prevede tuttavia che "A decorrere dall'anno 2019, cessano di avere applicazione i commi 465 e 466, da 468 a 482, da 485 a 493, 502 e da 505 a 509 dell'articolo 1 della legge 11

dicembre 2016, n. 232, i commi da 787 a 790 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e l'articolo 6-bis del decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2017, n. 123. Con riferimento al saldo non negativo dell'anno 2018 restano fermi, per gli enti locali, gli obblighi di monitoraggio e di certificazione di cui ai commi da 469 a 474 del citato articolo 1 della legge n. 232 del 2016. Resta ferma l'applicazione delle sanzioni in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo dell'anno 2017, accertato ai sensi dei commi 477 e 478 del medesimo articolo 1 della legge n. 232 del 2016”;

- Invio sulla piattaforma «<http://pareggiobilancio.mef.gov.it>», entro il 31 marzo – o comunque entro il 30 maggio - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali firmata digitalmente, dal rappresentante legale, dal responsabile del servizio finanziario e dall'organo di revisione economico- finanziaria, ove previsto (nel caso di rispetto del termine 30 maggio la sanzione è applicata solo per assunzioni di personale a tempo indeterminato per i 12 mesi successivi, cioè fino al 31 marzo dell'anno successivo); (art. 1, comma 470, Legge n. 232/2016) – vedasi quanto riportato nel punto precedente in merito all'applicabilità dall'anno 2019 (rif. art. 1 comma 823 della L. 145/2018).

Definizione dei Fabbisogni di personale dell'Ente

Per effetto delle citate norme e della necessità di garantire in maniera efficiente l'erogazione dei servizi e la realizzazione delle opere è necessario procedere ad assunzioni di personale delle varie categorie/aree nei diversi servizi/progetti dell'Amministrazione ed a tal fine si è delineato il fabbisogno di personale delle loro strutture per gli anni 2023-2025, basandosi per singolo profilo, sulle funzioni e attività da svolgere come definite nella sezione 2.2 del Piano e sulle capacità e competenze attese.

Si richiama l'incontro di delegazione trattante con il quale l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali in data 13 marzo 2023 che hanno sottoscritto - ai sensi dell'art. 7 c. 4 lett. n) del CCNL 16.11.2022 - l'Accordo per elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53 c. 2 del CCNL 21.05.2018, come risultante da verbale n. prot. 12090/2023.

Con atto di G.C. n. 48 dell'8 marzo 2023 si è proceduto alla ricognizione del personale di cui al comma 1 dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012), per l'anno 2023 nell'organico di questo Comune, da cui non risultano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente.

L'Ufficio trattamento economico del personale ha esaminato il fabbisogno di personale congiuntamente ai citati Dirigenti valutando la coerenza delle richieste con gli indirizzi contenuti nel bilancio e nel DUP 2023-2025 e con gli obiettivi strategici dell'Ente, nel quadro dei vincoli assunzionali imposti dalla normativa vigente e delle risorse economiche stanziare, definendo il seguente fabbisogno:

	ASSUNZIONI ANNO 2023	TOTALE		
AREA	TEMPO INDETERMINATO	SPESA	MODALITA' DI ACCESSO	AREA DI ASSEGNAZIONE
AREA DIRIGENZA	DIRIGENTE AREA AMMINISTRAZIONE GENERALE	61.917,77	UTILIZZO TEMPORANEO ART. 30 c.2 sexies D.Lgs. 165/2001	AREA AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1 POLIZIA LOCALE P.TIME 18 H.	17.120,91	CONCORSO	VIGILANZA E SOCIALE
	D1 BIBLIOTECARIO P.TIME 12 H.	11.662,39	SCORRIMENTO GRADUATORIA	SCUOLA CULTURA CONC. CIM. SOCIETA' PARTECIPATE
	D1 BIBLIOTECARIO P.TIME 12 H.	11.662,39	SCORRIMENTO GRADUATORIA	SCUOLA CULTURA CONC. CIM. SOCIETA' PARTECIPATE
	D1 BIBLIOTECARIO P.TIME 12 H.	11.662,39	SCORRIMENTO GRADUATORIA	SCUOLA CULTURA CONC. CIM. SOCIETA' PARTECIPATE
	D1 ASSISTENTE SOCIALE P.TIME 30 H.	11.413,93	INCREMENTO ORE	VIGILANZA E SOCIALE
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C1 AGENTE POLIZIA LOCALE 18 H.	15.777,15	CONCORSO	VIGILANZA E SOCIALE
	C1 ISTRUTTORE AMM.VO 18 ORE	15.777,15	CONCORSO	PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	B3 AUTISTA FULL TIME	29.601,86	SCORRIMENTO GRADUATORIA	TECNICO/ AMBIENTALE
	B3 AUTISTA FULL TIME	29.601,86	SCORRIMENTO GRADUATORIA	TECNICO/ AMBIENTALE
	B3 AMM.VO P.TIME 21 ORE	2.467,37	INCREMENTO ORE	TECNICO/ AMBIENTALE
	B3 AMM.VO P.TIME 21 ORE	2.467,37	INCREMENTO ORE	TECNICO/ AMBIENTALE
	B3 AMM.VO P.TIME 18 ORE	14.800,93	SCORRIMENTO GRADUATORIA	AMMINISTRAZIONE GENERALE
	B3 AMM.VO P.TIME 18 ORE	14.800,93	SCORRIMENTO GRADUATORIA	AMMINISTRAZIONE GENERALE
	B3 AMM.VO P.TIME 18 ORE	14.800,93	SCORRIMENTO GRADUATORIA	AMMINISTRAZIONE GENERALE
	B3 AMM.VO P.TIME 18 ORE	14.800,93	SCORRIMENTO GRADUATORIA	TECNICO/ AMBIENTALE
	B3 AMM.VO P.TIME 18 ORE	14.800,93	SCORRIMENTO GRADUATORIA	TECNICO/ AMBIENTALE

	B3 AMM.VO P.TIME 18 ORE	14.800,93	SCORRIMENTO GRADUATORIA	TECNICO/ AMBIENTALE
	B3 AMM.VO P.TIME 18 ORE	14.800,93	SCORRIMENTO GRADUATORIA	PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
	B3 AMM.VO P.TIME 18 ORE	14.800,93	SCORRIMENTO GRADUATORIA	PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
	B3 AMM.VO P.TIME 18 ORE	14.800,93	SCORRIMENTO GRADUATORIA	PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
	B3 AMM.VO P.TIME 18 ORE	14.800,93	SCORRIMENTO GRADUATORIA	PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
	B3 AMM.VO P.TIME 18 ORE	14.800,93	SCORRIMENTO GRADUATORIA	SCUOLA CULTURA CONC. CIM. SOCIETA' PARTECIPATE
		383.942,79		

	ASSUNZIONI ANNO 2024			
AREA DIRIGENZA	DIRIGENTE AREA AMMINISTRAZIONE GENERALE	61.917,77	CONCORSO	AREA AMMINISTRAZIONE GENERALE
	DIRIGENTE AREA VIGILANZA	61.917,77	ART. 110 C.1	VIGILANZA E SOCIALE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZION E	D1 ISTRUTTORE TECNICO FULL TIME	34.241,82	SCORRIMENTO GRADUATORIA	TECNICO/ AMBIENTALE
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C1 AGENTE POLIZIA LOCALE 18 H.	15.777,15	CONCORSO	VIGILANZA E SOCIALE
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	B3 AMM.VO P.TIME 18 ORE	14.800,93	SCORRIMENTO GRADUATORIA	TECNICO/ AMBIENTALE
	B3 AMM.VO P.TIME 18 ORE	14.800,93	SCORRIMENTO GRADUATORIA	TECNICO/ AMBIENTALE
		203.456,36		

	ASSUNZIONI ANNO 2025			
--	---------------------------------	--	--	--

AREA DIRIGENZA	DIRIGENTE AREA PROGR. ECONOMICA	61.917,77	CONCORSO	AREA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
		61.917,77		

Strategie di copertura del fabbisogno del piano 2023-2025

- Concorsi pubblici che verranno espletati in conformità alle nuove linee guida sui concorsi pubblici.
- Utilizzo di graduatorie vigenti relative a concorsi pubblici già espletati da parte del Comune di Colleferro;
- Utilizzo limitato dell'istituto del comando in considerazione anche delle disposizioni introdotte dal comma 1-quinquies dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001;

Non sono previste in attuazione dell'art. 90 del D.lgs. 267/2000, nuove figure di collaboratori del Sindaco e degli Amministratori, fuori dotazione organica, il cui contratto di lavoro ha durata pari a quella del mandato amministrativo.

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo 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 e quindi dei servizi alla città.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il 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.

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.

Il Piano per la formazione del Comune di Colleferro 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;
- 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 costi della stessa.

Le tematiche formative individuate per il triennio 2023-2025, sono individuate con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

L'attività formativa del triennio si andrà a sviluppare prevalentemente sulle aree tematiche di seguito riportate:

- Anticorruzione e trasparenza
- Protezione dei dati personali
- Salute e sicurezza sul lavoro

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

1. Formazione in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in streaming

In materia di anticorruzione e trasparenza il corso avrà ad oggetto "PNA 2022-2024: novità e strumenti"

Durata: 1h e 30 min.

Destinatari: tutto il personale

Modalità di erogazione: Webinar/e-Learning

Formatore: Scuola IFEL

In materia di protezione dei dati personali il corso avrà ad oggetto "Protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, in attuazione del Regolamento UE 67/2016 (GDPR – *General Data protection regulation*)".

Il corso si articola in n. 2 moduli:

Modulo A: Formazione del Regolamento Europeo 679/2016;

Modulo B: Il memorandum;

Durata: 2 ore

Destinatari: tutto il personale

Modalità di erogazione: in presenza

Formatore: Società Quality Management

In materia di contratti pubblici il corso avrà ad oggetto "Trasparenza e accesso ai contratti pubblici e agli affidamenti PNRR"

Durata: 1h e 30 min.

Destinatari: dirigenti, E.Q., funzionari e Rup.

Modalità di erogazione: Webinar/e-Learning

Formatore: Scuola IFEL

In materia di salute e sicurezza sul lavoro si prevedono i seguenti argomenti:

- Modulo generale
- Moduli specifici differenziati per profili professionali
- Rischio incendio
- Primo soccorso

Destinatario è tutto il personale con percorsi differenziati in base alle seguenti tipologie di profilo

professionale:

- Addetti attività esterne
- Polizia municipale
- Addetti agli uffici
- Dirigenti e preposti interni per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

Modalità di erogazione: in presenza

Formatore: RSPP

La progettazione in dettaglio di eventuali ulteriori corsi da erogare, con l'individuazione e definizione dello specifico target relativo alla materia di competenza, dei singoli moduli, durata, docenze, modalità di erogazione, è effettuata ad opera del dirigente competente.

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- dal Nucleo di Valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e ai sensi dell'art. 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.