

**Comune di Colledara**

**(Provincia di Teramo)**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

**(PIAO)**

**2023-2025**

*Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. ....74..... del* **09-10-2023**

## Indice

<i>Premessa</i> .....	3
<i>Riferimenti normativi</i> .....	3
Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 .....	5

## ***Premessa***

L'articolo 6 del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO). Esso si configura come un documento unificato avente ad oggetto la organizzazione, la programmazione, e la governance, creato sia per poter snellire e semplificare gli adempimenti a carico degli enti sia per adottare una "logica integrata" rispetto alle scelte fondamentali di organizzazione dell'amministrazione. Con il PIAO si avvia, nell'intento del legislatore, un significativo tentativo di disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche, al fine di far dialogare la molteplicità di strumenti di programmazione spesso sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione.

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica 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.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale. Esso, infatti, in sede di prima applicazione, sulla base delle linee guida indicate nel D.P.R. n. 81/2022, inerente il "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", tiene conto di come l'Amministrazione Comunale di Colledara abbia già provveduto all'approvazione degli atti programmatici e gestionali ed assume, quindi, un carattere tipicamente ricognitorio.

## ***Riferimenti normativi***

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 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", semplificato di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

La data di prima applicazione del PIAO è stata prorogata più volte fino all'emanazione del Decreto n. 132/2022, rubricato "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", che all'art. 8, comma 3, stabilisce che in sede di prima applicazione, il termine per l'adozione del PIAO è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione. Pertanto, per l'anno 20223 poiché il termine di scadenza per l'approvazione del bilancio di previsione è stato fissato, con decreto del Ministro dell'Interno al 15.09.2023, risulta che il termine di scadenza per l'approvazione del PIAO è differito al 15 OTTOBRE 2023.

**SEZIONE 1.  
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

**Comune di Colledara**

Indirizzo: Via San Paolo 1- 64042 Colledara (TE)

Codice fiscale / Partita IVA: **80004630671**

Sindaco: **Manuele Tiberii**

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente (2021) n. 12

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente (2021): **2122**

Telefono: **0861698877**

Sito internet: <https://www.comune.colledara.te.it/>

Email: [protocollo@comune.colledara.te.it](mailto:protocollo@comune.colledara.te.it)

PEC: [postacert@pec.comune.colledara.te.it](mailto:postacert@pec.comune.colledara.te.it)

**SEZIONE 2.  
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

<i>Sottosezione</i>	<i>DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE</i>	<i>Documento e atto di approvazione</i>
<b>Sottosezione di programmazione Valore pubblico</b>	Non applicabile alle amministrazioni con meno di 50 dipendenti	
<b>Sottosezione di programmazione Performance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sebbene, le indicazioni contenute nel “Piano tipo” non prevedano l’obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, il Comune di Colledara approva con il presente atto il PEG ed il Piano della Performance con il piano degli obiettivi, secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DGC n. 72 del 20.10.2022</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piano Triennale delle Azioni Positive, tendenti ad assicurare le Pari Opportunità,</li> </ul>	Deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 28.01.2021
<p align="center"><b>Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2021-2023 viene confermato per l'annualità 2023. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene solo in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.</li> </ul>	
<p><b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b></p>		
<i>Sottosezione</i>	<i>DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE</i>	<i>Documento e atto di approvazione</i>
<p align="center"><b>Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Struttura organizzativa dell'Ente, con dotazione organica aggiornata, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n- 27/2023 di approvazione del Fabbisogno del Personale .</li> </ul>	
<p align="center"><b>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</b></p>	<p>Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Colledara è stato regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente e dalle suindicate direttive, tramite autorizzazione sulla base di un accordo individuale, ex articolo 18, comma 1, della Legge 22 maggio 2017, n. 81.</p>	

<p style="text-align: center;"><b>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b></p>	<p>Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale da ultimo n. 70 del 28.09.2023 contiene la rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente la Programmazione strategica delle risorse umane, valutata sulla base delle capacità assunzionali nel rispetto vigenti vincoli di spesa.</p> <p>In relazione al Piano di formazione del personale, il Comune aderisce ad offerte formative di volta in volta proposte da enti e società specializzati in funzione delle novità normative che emergono in corso d'anno, tenendo conto delle risorse stanziare in bilancio e garantendo le attività formative obbligatorie, quali quelle in materia di anticorruzione (L. 190/2012) e trasparenza (D. Lgs. 33/2013)..</p>	<p><a href="#">DGC n. 27 del 03.04.2023</a></p> <p><a href="#">DGC n. 70 del 28.09.2023</a></p>
--	--	---

**PIANO DELLA PERFORMANCE  
2023-2025  
E  
PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI  
2023**

**PIANO DELLA PERFORMANCE ED IL PIANO DEGLI OBIETTIVI**

Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, l'articolo 169 3-bis del d.lgs. n. 267/2000 prevede che il *piano esecutivo di gestione (PEG)*, deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione (DUP), unifica organicamente il *piano della performance (PdP)* previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e il *piano dettagliato degli obiettivi (PDO)*.

Il *piano della performance (PdP)* è un documento di programmazione e comunicazione introdotto e disciplinato dal d.lgs. n. 150/2009, in seguito modificato dal d.lgs. n. 74/2017.

Si tratta di un documento triennale in cui, coerentemente alle risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente.

Per *performance* si intende qui un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la performance tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali. La *performance organizzativa* esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente (efficienza ed efficacia) mantenendo l'equilibrio economico, finanziario e patrimoniale, la *performance individuale* rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato (produttività, comportamenti, competenze e capacità).

Il *piano dettagliato degli obiettivi (PDO)* è un documento che individua gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori le modalità e le tempistiche di realizzazione, per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e

del grado di conseguimento degli obiettivi dell'amministrazione comunale e dei suoi dipendenti. Nel processo di individuazione degli obiettivi sono considerati i nuovi adempimenti cui gli enti pubblici devono provvedere in materia di tutela della trasparenza e dell'integrità e di lotta alla corruzione e all'illegalità. Si tratta, in particolare, di misure finalizzate a rendere più trasparente l'operato delle Amministrazioni e a contrastare i fenomeni di corruzione e di illegalità; esse richiedono un forte impegno da parte degli enti ed è, quindi, necessario che siano opportunamente valorizzate anche nell'ambito del ciclo di gestione della performance.

Il documento, che è pubblicato nella Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'Ente, consente di leggere in modo integrato gli obiettivi dell'amministrazione comunale.

Il ciclo della performance è un processo che collega la pianificazione strategica alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi fino alla misurazione dei risultati ottenuti.

L'attuazione del ciclo della performance si basa su quattro elementi fondamentali:

- ✓ Il piano della performance
- ✓ Il sistema di misurazione e valutazione a livello organizzativo
- ✓ Il sistema di misurazione e valutazione a livello individuale
- ✓ La relazione della performance.

Il piano della performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance (art. 4 D.lgs. n. 150/2009) *"da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori"* redatto allo scopo di assicurare *"la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance"* (art. 10, comma 1, D.lgs. n. 150/2009)

## DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

Con il PEG/PDO sono assegnati alle posizioni organizzative **obiettivi individuali o di unità organizzativa**. Gli obiettivi devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- b) specifici e misurabili;
- c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

Gli obiettivi inoltre devono indicare:

- il collegamento con le Linee programmatiche, con gli obiettivi strategici ed operativi del DUP e/o con il PEG;
- il responsabile e l'unità organizzativa;
- il contenuto e la finalità che si intende conseguire;
- le fasi temporali;
- gli indicatori di risultato;
- il peso dell'obiettivo;
- le eventuali strutture coinvolte in condivisione o in collaborazione.

All'interno della logica a "catena" del valore pubblico, gli obiettivi strategici, sono perseguiti attraverso specifiche azioni/obiettivi predisposte con propri indicatori, con relativa tempistica e quantificazione delle risorse finanziarie, umane e strumentali necessarie per la loro realizzazione. Sono così individuati obiettivi operativi, coerenti con gli obiettivi strategici ed assegnati ciascuno Responsabile di Area che ne è il responsabile.

Agli obiettivi strategici sono così associati obiettivi operativi, riportati in dettaglio nel Piano degli Obiettivi (PDO).

Sulla base degli obiettivi individuati nel Documento Unico di Programmazione (DUP) la Giunta Comunale assegna gli obiettivi ai Responsabili di Area incaricati di posizione organizzativa.

Il processo di valutazione della performance organizzativa e individuale è disciplinato dal *Sistema*



## CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

### Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

Il **ciclo di gestione della performance** si sviluppa in stretta connessione ed in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, con il Piano triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT), ed in raccordo con il sistema di controlli interni.

### Integrazione con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT)

Il processo e i contenuti del presente Piano nel rispetto delle modalità previste dalla legge e delle disposizioni regolamentari in materia di trasparenza, vengono pubblicati e sono disponibili sul sito web dell'ente.

Inoltre, costituiscono parte integrante del presente Piano i principi e le disposizioni fondamentali dettate dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione e le misure previste dal vigente PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza) 2020-2022 i cui contenuti devono essere assicurati dai Responsabili di Area- titolari di P.O. e dai loro collaboratori costituendo i medesimi elementi oggetto di valutazione ai fini della performance individuale ed organizzativa.

Il Comune di Colledara garantisce la massima trasparenza ed equità nella gestione di ogni fase di gestione del ciclo della performance.

Inoltre, costituiscono elementi imprescindibili sia nell'applicazione gestionale che nella valutazione della performance la recezione delle disposizioni del d.P.R. n. 62/2013 (Codice di comportamento dipendenti Pubbliche Amministrazioni) e di quelle dettate dal Codice di Comportamento del Comune.

### Contenuti del ciclo della performance

**1. Pianificazione:**

*Documento Unico di Programmazione (DUP) - Programma di Mandato*

**2. Programmazione:**

*Bilancio di Previsione - Piano Esecutivo di Gestione (PEG) - Piano della Performance*

**3. Controllo:**

*Indicatori/obiettivi di PEG - Controlli Interni*

**4. Rendicontazione:**

*Rendiconto - Reporting - Relazione sulla Performance*

**5. Valutazione:**

*Sistema di misurazione e valutazione delle performance*

**6. Premi:**

- *Risultanze valutazione della performance dei Responsabili di Area incaricati di posizione organizzativa;*
- *Risultanze valutazioni della performance dei dipendenti.*

## CENTRI DI RESPONSABILITA' E PIANO DEGLI OBIETTIVI

Il centro di responsabilità (CdR) è una unità organizzativa di cui sono esplicitati degli obiettivi da raggiungere, ad esso è preposto un Responsabile di Area in posizione di autonomia e responsabilità, chiamato a rispondere dell'attività svolta (efficienza, efficacia e impiego di risorse finanziarie, umane e strumentali) e dei risultati conseguiti (obiettivi di risultato) dall'unità organizzativa di diretta responsabilità.

Nel 2020 è necessario tener conto che l'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha prodotto in poche settimane numerosi provvedimenti normativi e regolamentari incidenti sulla funzionalità e sull'organizzazione del lavoro dell'ente.

La necessità di adeguarsi alle disposizioni normative finalizzate al contenimento del contagio e le

esigenze di garanzia e di sicurezza hanno pertanto impattato pesantemente sul lavoro sulla struttura amministrativa e organizzativa dell'ente.

## PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI 2023

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
ANNO 2023	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI AMMINISTRAZIONE	
STATO DI SALUTE DELL'AMMINISTRAZIONE	
INDICATORI	Condizioni durevoli di equilibrio economico, finanziario e patrimoniale (ECONOMIO-FINANZIARIO)
DATA DI AVVIO	
DATA DI CONCLUSIONE	
MONITORAGGIO	
TARGET	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI AREA	
EFFICIENTE GESTIONE DEL PEG	
INDICATORI	Efficiente gestione delle risorse finanziarie e strumentali e realizzazione degli obiettivi con il minor impiego di risorse possibile (EFFICIENZA)
DATA DI AVVIO	
DATA DI CONCLUSIONE	
MONITORAGGIO	
TARGET 1	Rapporto entrate accertate/riscosse
TARGET 2	Rapporto spese impegnate/pagate
ATTUAZIONE DEL PEG	
INDICATORI	Ottimizzazione dei processi e dei tempi amministrativi (EFFICACIA)
DATA DI AVVIO	
DATA DI CONCLUSIONE	
MONITORAGGIO	
TARGET 1	Conseguimento obiettivi di PEG
TARGET 2	Riduzione dei tempi amministrativi
SIGNIFICATIVITÀ DEI PROCESSI/PROCEDIMENTI PRESIDATI	
INDICATORI	DIMENSIONE-TIPOLGIA-COMPLESSITÀ-RESPONSABILITÀ
DATA DI AVVIO	
DATA DI CONCLUSIONE	
MONITORAGGIO	
TARGET	Dimensione, tipologia, complessità e responsabilità dei processi, dei procedimenti e degli atti di competenza dell'unità organizzativa
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	
INDICATORI	<p>Rispetto del piano di prevenzione della corruzione e assolvimento degli obblighi di trasparenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adempimenti e attuazione misure del <i>Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT)</i>, di competenza di ciascun Responsabile di Settore</li> <li>- Adempimenti previsti dal D.lgs. n. 33/2013 e dal PTPCT 2020/2022, finalizzati a conseguire obiettivi di "trasparenza sostanziale"</li> <li>- Corretto e tempestivo aggiornamento dei dati/informazioni da pubblicare nella</li> </ul>

	sezione "Amministrazione trasparente"
DATA DI AVVIO	
DATA DI CONCLUSIONE	annuale
MONITORAGGIO	
TARGET	ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ATTUAZIONE DELLE MISURE DI TRASPARENZA
<b>REGOLARITÀ E CORRETTEZZA DEGLI ATTI E DEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI</b>	
MODALITÀ/INDICATORI	Controlli interni di regolarità amministrativa (MIGLIORAMENTO-MANTENIMENTO)
DATA DI AVVIO	
DATA DI CONCLUSIONE	
MONITORAGGIO	
TARGET	RILIEVI DI IRREGOLARITÀ SU DETERMINAZIONI DI IMPEGNO DI SPESA, CONTRATTI ED ALTRI ATTI AMMINISTRATIVI

<b>OBIETTIVI ASSEGNATI AI RESPONSABILI DI SETTORE</b>	
<b>TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>	
<b>ANNO 2023</b>	
<b>DL 13/2023 Rispetto dei termini per il pagamento</b>	
MODALITÀ/INDICATORI	<b>)Rispetto termini pagamento</b>
DATA DI AVVIO	
DATA DI CONCLUSIONE	
MONITORAGGIO	
TARGET	<i>La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui <a href="#">all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35</a>, convertito, con modificazioni, dalla <a href="#">legge 6 giugno 2013, n. 64</a></i>

#### SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Sebbene l'allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 non indichi il monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, si valuterà di elaborare tale sezione, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".