

PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE

2024 -2026

COMUNE DI FUNES



Approvato con delibera della Giunta Comunale n. 15 del 24 gennaio 2024.

L'ente adotta il presente piano ai sensi del combinato disposto del d.lgs.80/2021, del DPR n. 81/2022, e del DM n.132 del 30/06/2022, tenendo conto del disposto della L.R. n. 7 del 20 dicembre 2021 e della L.R. n. 7 del 19/12/2022, collegate rispettivamente alle leggi regionali di stabilità 2022 e 2023.

PREMESSA.....	3
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.....	5
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	5
1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.....	5
1.2.1 Organigramma dell'Ente.....	6
1.2.2 La mappatura dei processi.....	6
2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	7
2.1 VALORE PUBBLICO.....	7
2.2 PERFORMANCE.....	7
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	8
3. MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA IN APPLICAZIONE DELLA L. 190/2012.....	9
3.1 PREMESSA.....	9
3.2 PARTE GENERALE.....	10
3.3 IL CONTESTO ESTERNO.....	14
3.4 IL CONTESTO INTERNO.....	15
3.6 SEZIONE TRASPARENZA.....	17
4. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	20
4.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	20
4.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	20
4.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (E FORMAZIONE DEL PERSONALE).....	22
5. SEZIONE MONITORAGGIO.....	23

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione 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.

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, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente. È redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento a livello nazionale, regionale e provinciale, e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, 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.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 58 del 28/12/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 59 del 28/12/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

Ai sensi del DM 132/2022, il presente PIAO viene adottato in forma semplificata, in ragione delle sue ridotte dimensioni e/o del numero di residenti sul territorio comunale alla data del 31 dicembre 2023.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Funes
Indirizzo: Peterweg 10, 39040 Funes
Codice fiscale/Partita IVA: 00407860212
Rappresentante legale: Sindaco Peter Pernathler
Numero dipendenti al 31 dicembre 2023 (equivalenti a tempo pieno): 16,32
Telefono: 0472 840 121
Sito internet: www.funes.eu
E-mail: info@funes.eu
PEC: villnoess.funes@legalmail.it

1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Si rinvia all'analisi di contesto esterno effettuata nella SeS del DUP:

https://www.villnoess.eu/system/web/trasparenz2014_sgv.aspx?menuonr=225051511&sprache=1¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21033&id={F34BB44C-380A-5DCA-E040-1BACC3224075}&parent_id={F34BB44C-37B1-5DCA-E040-1BACC3224075}

1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Si rinvia all'analisi di contesto interno effettuata nella SeS del DUP:

https://www.villnoess.eu/system/web/trasparenz2014_sgv.aspx?menuonr=225051511&sprache=1¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21033&id={F34BB44C-380A-5DCA-E040-1BACC3224075}&parent_id={F34BB44C-37B1-5DCA-E040-1BACC3224075}

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 98 del 10/09/2015. Si rinvia alla relativa sezione della Amministrazione Trasparente sotto il link:

https://www.villnoess.eu/system/web/trasparenz2014_sgv.aspx?menuonr=225051511&sprache=1¶m>ShowDocumenttable&gemeinde=21033&id={F21EA273-0136-E0A3-E040-1BACC3227091}&parent_id={F21EA273-012F-E0A3-E040-1BACC3227091}

1.2.2 La mappatura dei processi

Si rinvia alla mappatura dei processi operata in sede di misure anticorruptive (vedi Tabellone processi-rischi PTPCT 2023-2025 all.2 al PIAO)

2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 58 del 28/12/2023 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2 PERFORMANCE

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non siano tenuti alla redazione della presente sottosezione.

La **performance organizzativa** è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La **performance individuale** è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Definizione degli obiettivi operativi e valutazione del loro raggiungimento

Gli obiettivi principali delle azioni degli enti pubblici e dei comuni sono in generale sufficientemente definiti nelle leggi e nelle ordinanze ad essi applicabili. Per quanto riguarda il Comune di Funes, lo Statuto comunale riporta la seguente formulazione (art. 10, comma 4).

Il consiglio comunale, nell'esercizio della sua funzione di controllo, vigila affinché vengano realizzati gli obiettivi attinenti all'imparzialità, alla trasparenza, al contatto diretto con i cittadini, all'efficienza, all'economicità ed alla correttezza dell'amministrazione ed adotta i provvedimenti previsti dalla disciplina di settore.

L'art. 6, comma 2 del Codice degli enti local L.R. n. 2/2018 prevede che il regolamento comunale riguardante l'organizzazione degli uffici e dei servizi disciplina l'attribuzione ai dirigenti di responsabilità gestionali per l'attuazione degli obiettivi fissati dagli organi dell'ente.

L'attuale regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune di Funes stabilisce i seguenti principi e obiettivi di base (art. 1, comma 2):

a) trasparenza dell'attività amministrativa, nonché semplificazione e pubblicità delle procedure amministrative con l'obiettivo di una maggiore rispondenza alle esigenze del cittadino;

b) distinzione delle competenze tra il livello politico e quello amministrativo, nonché tra i vari livelli dell'apparato amministrativo;

c) flessibilità delle strutture direttive rispondente alle nuove esigenze della società;

d) Principio di buona amministrazione, imparzialità, efficacia ed efficienza.

Ai sensi dell'art. 27 dello statuto comunale e dell'art. 3 del regolamento sopra citato il segretario comunale è l'unico funzionario dirigente del comune e dipende in tale sua qualità dal sindaco.

Poiché i compiti molto ampi della segreteria comunale, in quanto unico dirigente e quindi anche responsabile dei servizi di questo Comune, sono sufficientemente definiti dalle leggi e dai regolamenti, non sono stati definiti obiettivi specifici per tale funzione né nel documento unico di programmazione semplificato né nel piano di lavoro annuale.

Tuttavia, il raggiungimento generale degli obiettivi da parte del/la segretario/a comunale può certamente essere valutato sulla base di questi documenti di programmazione, ovvero in che misura egli/essa sia riuscito a contribuire alla realizzazione dei programmi e dei progetti ivi previsti nell'esercizio delle sue competenze e nel rispetto dei principi sopra citati.

Tuttavia, oltre a questa valutazione generale del raggiungimento degli obiettivi da parte del/la segretario/a comunale, il sindaco o la Giunta comunale possono stabilire ulteriori obiettivi specifici, annuali o pluriennali, durante il rispettivo mandato e valutarne il raggiungimento.

All'inizio di ogni anno, il/la segretario/a comunale presenta alla Giunta comunale una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente, al fine della valutazione del raggiungimento degli obiettivi e ai sensi dell'art. 126, comma 4, del Codice degli Enti Locali L.R. n. 2/2018.

Su proposta del sindaco, la Giunta comunale decide in merito al raggiungimento degli obiettivi da parte del/la segretario/a comunale e all'assegnazione della conseguente retribuzione di risultato in conformità ai contratti collettivi e alle disposizioni di legge applicabili (tra altri art. 26 del contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigenziale del 24.08.2023).

In caso di gestione intercomunale del servizio di segreteria comunale, le Giunte comunali degli altri Comuni partecipanti devono essere consultati prima dell'approvazione della relativa delibera.

Ciò tenuto conto della disposizione di cui all'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, secondo cui il riconoscimento della retribuzione di risultato in misura non inferiore al 30% è subordinata al rispetto da parte dell'Amministrazione comunale dei termini di pagamento stabiliti ai sensi dell'art. 1, comma 859, lett. b) e comma 861 della L. n. 145/2018 (si veda il corrispondente indicatore annuale per i ritardi di pagamento sulla piattaforma di trasmissione telematica delle fatture elettroniche).

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

A seguire le misure anticorruzione e trasparenza predisposte secondo i dettami dell'aggiornamento 2023 del PNA 2022.

3. Misure per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza in applicazione della L. 190/2012

3.1 PREMESSA

A seguire la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, sezione del PIAO, Piano Integrato di Amministrazione e Attività, nuovo strumento di programmazione previsto dal D.lgs. 80/2021.

Obiettivo di questa sezione, in continuità con le misure precedentemente programmate e adottate, è quello di definire le azioni che l'amministrazione vuole attuare per tutelare – anche tramite la razionalizzazione delle attività amministrative di competenza – la legittimità, l'integrità e la trasparenza dell'operato dei propri dipendenti e amministratori. Al fine di definire adeguate e concrete misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, la stesura è stata preceduta da un'analisi del contesto esterno ed interno all'Ente, e coordinata con gli altri strumenti di programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, siano essi assorbiti o meno nel presente PIAO.

L'ordine di trattazione degli argomenti è stato rivisto alla luce delle indicazioni dell'aggiornamento 2023 del PNA 2022. Il presente documento vuole inoltre cogliere la sollecitazione alla massima semplificazione e aderenza alla realtà operativa.

Il Piano è corredato infine da una serie di allegati, volti ad illustrare nel dettaglio gli esiti del processo di gestione del rischio, nonché della partecipazione dell'amministrazione alla realizzazione degli obiettivi del PNRR.

Con riferimento alla specificità dell'Ordinamento dei comuni nella Regione Autonoma Trentino Alto Adige, a quali l'Amministrazione si assimila sui temi della trasparenza e della lotta alla corruzione, il D.Lgs.80/2021, introduttivo dell'obbligo del PIAO, ha previsto all'art. 18 bis, una "Clausola di salvaguardia" secondo la quale "Le disposizioni del presente decreto si applicano nelle regioni a statuto speciale e nelle province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione".

Il legislatore regionale, nell'approvare il collegato alla legge regionale di stabilità 2022, ha previsto un'applicazione graduale: gli enti pubblici a rilevanza regionale, per il 2022 hanno dovuto ricomprendere nel PIAO il tema delle performance e quello dell'anticorruzione e della trasparenza. L'analoga legge regionale n.7 del 19 dicembre 2022, all'art.3, ha poi definito, a partire dal 2023, un'applicazione integrale del PIAO per gli enti locali, compatibilmente con gli strumenti di programmazione previsti al 30 ottobre 2021.

Sono quindi presenti:

- 1) l'analisi del livello di rischio delle attività svolte,
- 2) un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

3.2 PARTE GENERALE

Obiettivi

Le attività previste come strumenti di lotta alla corruzione, funzionali al raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico e a loro volta produttori di valore pubblico, trovano inserimento nella programmazione strategica dell'Amministrazione come obiettivi e indicatori nel Piano Attività Annuale, e nel Piano strategico quadriennale.

Soggetti coinvolti

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

La Segretaria comunale, Dr. Mathilde Grünfelder, con deliberazione del Sindaco d.d. 24/10/2023, è stata nominata al ruolo di Responsabile per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT) del Comune.

Il nominativo è stato tempestivamente comunicato ad ANAC.

Il Responsabile Protezione dei dati (DPO)

L'Azienda ha affidato il ruolo all'avv. Armin Wieser in data 12/12/2023. Laddove si verificassero istanze di accesso ai dati personali o di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato, il RPCT si avvarrà del supporto del DPO. Come noto, le istanze di riesame, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 5, co. 7, del d.lgs. 33/2013.

Analogamente il DPO potrà essere coinvolto nella valutazione dei profili di correttezza del trattamento dei dati personali sul sito web istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente. Nel corso del 2024 sarà inoltre sentito per valutare le ripercussioni operative della nuova disciplina sulla tutela del segnalante interno, entrato in vigore nel mese di luglio 2023, a fronte del recepimento della direttiva europea con il D.Lgs. n. 24 del 9 marzo 2023.

In particolare, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c).

Il R.A.S.A.

Il Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) per l'Azienda è il Segretario generale dell'Ente Comune di Funes, che si è attivato per l'abilitazione del profilo utente di RASA secondo le modalità operative indicate nel Comunicato ANAC del 28 ottobre 2013.

I Referenti

In considerazione della dimensione e dell'organizzazione dell'Ente non si ritiene di nominare un Referente per l'integrità; che coadiuvi il Responsabile dell'anticorruzione e Trasparenza, al quale solo fanno capo le responsabilità tipiche e non delegabili previste dalla norma di legge.

Il Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano

Per consolidare il processo di implementazione del Piano il Comune si è avvalso del supporto di Formazione-Azione organizzato dal Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano. Lungo il percorso assistito è stato possibile affinare e omogeneizzare la metodologia di analisi e gestione dei rischi e di costruzione delle azioni di miglioramento, anche grazie al confronto con realtà omogenee del territorio.

L'importanza del ruolo delle associazioni degli enti pubblici nell'accompagnamento del processo per l'integrità e la trasparenza è stato tra l'altro enfatizzato anche dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022, che auspica anche la costituzione di una rete di RPCT del territorio, per rinforzare le buone prassi a favore degli enti.

Revisore 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.

Nel Comune il revisore dei conti è Andreas Jud ed è stato nominato delibera del Consiglio comunale n. 73 del 28.12.2022.

Processo

Principio di delega – obbligo di collaborazione - corresponsabilità

La progettazione del presente Piano, nel rispetto del principio funzionale della delega –prevede il massimo coinvolgimento dei Funzionari con responsabilità organizzativa sulle varie strutture dell'Ente, sia come contributori al processo di programmazione e realizzazione degli obiettivi di valore pubblico dell'ente, che come soggetti titolari del rischio ai sensi del PNA. In questa logica si ribadiscono in capo alle figure apicali l'obbligo di collaborazione attiva e la corresponsabilità nella promozione ed adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione.

A questi fini si è provveduto al trasferimento e all'assegnazione, a detti Responsabili, delle seguenti funzioni:

- a) Collaborazione per l'analisi organizzativa e l'individuazione delle varie criticità;
- b) Collaborazione per la mappatura dei rischi all'interno delle singole unità organizzative e dei processi gestiti, mediante l'individuazione, la valutazione e la definizione degli indicatori di rischio;
- c) Progettazione e formalizzazione delle azioni e degli interventi necessari e sufficienti a prevenire la corruzione e i comportamenti non integri da parte dei collaboratori in occasione di lavoro.

Si assume che attraverso l'introduzione e il potenziamento di regole generali di ordine procedurale, applicabili trasversalmente in tutti i settori, si potranno affrontare e risolvere anche criticità, disfunzioni e sovrapposizioni condizionanti la qualità e l'efficienza operativa dell'Amministrazione nella realizzazione dei suoi obiettivi istituzionali.

L'approccio metodologico adottato per la progettazione delle misure

Finalità

Le previsioni della sezione intendono consolidare, all'interno dell'Amministrazione, un sistema organico di strumenti per la prevenzione della corruzione.

Tale prevenzione non è indirizzata esclusivamente alle fattispecie di reato previste dal Codice Penale, ma anche a quelle situazioni di rilevanza non criminale, ma comunque atte a evidenziare una disfunzione della Pubblica Amministrazione dovuta all'utilizzo delle funzioni attribuite non per il perseguimento dell'interesse collettivo bensì di quello privato.

Per interesse privato si intendono sia l'interesse del singolo dipendente/gruppo di dipendenti che di una parte terza.

Il processo corruttivo deve intendersi peraltro attuato non solo in caso di sua realizzazione ma anche nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

I principali obiettivi da perseguire, attraverso idonei interventi, sono:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Metodologia

La metodologia adottata, si rifà a due approcci considerati di eccellenza negli ambiti organizzativi (banche, società multinazionali, pubbliche amministrazioni estere, ecc.) che già hanno efficacemente affrontato tali problematiche:

- 1) l'approccio dei sistemi normati, che si fonda
 - a. sul principio di documentabilità delle attività svolte, per cui, in ogni processo, le operazioni e le azioni devono essere verificabili in termini di coerenza e congruità, in modo che sia sempre attestata la responsabilità della progettazione delle attività, della validazione, dell'autorizzazione, dell'effettuazione;
 - b. sul principio di documentabilità dei controlli, per cui ogni attività di supervisione o controllo deve essere documentata e firmata da chi ne ha la responsabilità. In coerenza con tali principi, sono da formalizzare procedure, check-list, regolamenti, criteri e altri strumenti gestionali in grado di garantire omogeneità, oltre che trasparenza e equità;
- 2) L'approccio mutuato dal D. Lgs. 231/2001 – con le dovute contestualizzazioni e senza che sia imposto dal decreto stesso nell'ambito pubblico - che prevede che l'ente non sia responsabile per i reati commessi (anche nel suo interesse o a suo vantaggio) se sono soddisfatte le seguenti condizioni:
 - a. se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - b. se il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
 - c. se non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo suddetto.

Detti approcci, pur nel necessario adattamento, sono in linea con i Piani Nazionali Anticorruzione e gli aggiornamenti succedutisi nel tempo.

Il percorso di costruzione ed aggiornamento della sezione

Nel percorso sono stati tenuti in considerazione diversi aspetti:

- a) il coinvolgimento dei Responsabili operanti nelle aree a più elevato rischio nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per l'implementazione delle stesse; tale attività – che non sostituisce ma integra la opportuna formazione rispetto alle finalità e agli strumenti adottati - è stata il punto di partenza per la definizione di azioni preventive efficaci rispetto alle reali esigenze dell'Ente;
- b) Il coinvolgimento degli amministratori anche nella fase di progettazione, attraverso l'informativa resa al CdA in merito agli indirizzi che si sono seguiti/si intendono seguire per la predisposizione/aggiornamento della sezione. Il ruolo del CdA è più strettamente operativo, potendosi essa esprimere anche in corso di progettazione del PIAO, oltre che in sede di approvazione ed adozione;
- c) la rilevazione delle misure di contrasto (procedimenti a disciplina rinforzata, controlli specifici, particolari valutazioni ex post dei risultati raggiunti, particolari misure nell'organizzazione degli uffici e nella gestione del personale addetto, particolari misure di trasparenza sulle attività svolte) anche già adottate, oltre alla indicazione delle misure che, attualmente non presenti, si prevede di adottare in futuro. Si sono in tal modo programmate misure che, valorizzando il percorso virtuoso già intrapreso dall'Amministrazione, mette a sistema quanto già positivamente sperimentato purché coerente con le finalità di creazione e difesa del Valore pubblico;
- d) L'impegno a stimolare e recepire le eventuali osservazioni dei portatori di interessi sui contenuti delle misure adottate nelle aree a maggior rischio di comportamenti non integri, per poter arricchire l'approccio con l'essenziale punto di vista dei fruitori dei servizi erogati, e nel contempo rendere consapevoli gli interessati degli sforzi messi in campo dall'organizzazione per rafforzare e sostenere l'integrità e trasparenza dei comportamenti dei suoi operatori a tutti i livelli;
- e) la sinergia con quanto già realizzato o in progettazione nell'ambito della trasparenza, ivi compresi:
 - l'attivazione del sistema di trasmissione delle informazioni al sito web dell'amministrazione;
 - l'attivazione del diritto di accesso civico ordinario e generalizzato, di cui al citato D.lgs. n.33/2013, così come modificato dal D. Lgs. 97/2016, e confermato dalle L.R.10 /2014 e L.R. 16/2016 in tema di trasparenza;
- f) la previsione e l'adozione di specifiche attività di formazione del personale e degli amministratori, con attenzione prioritaria al responsabile anticorruzione dell'amministrazione e ai responsabili amministrativi competenti per le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione, ma che coinvolgono anche tutto il personale dell'Amministrazione in relazione alle tematiche della legalità ed eticità dei comportamenti

individuali. Il dettaglio di tali interventi troverà spazio nella programmazione formativa contenuta nella successiva sezione "Organizzazione e capitale umano";

- g) la continuità con le azioni intraprese con i precedenti Piani Triennali di prevenzione della Corruzione;
- h) lo studio e la valutazione del contesto esterno ed interno, per poter meglio calibrare le misure da intraprendere.

3.3 IL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente è chiamato ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono stati considerati sia i fattori legati al territorio della Provincia di Bolzano, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui un Ente locale struttura è sottoposto consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

Ricercando precisi indicatori di contesto, utili risultano i dati pubblicati nel 2016 da ASTAT, Istituto di statistica Provinciale, in occasione della giornata mondiale contro la corruzione, dati relativi all'opinione degli altoatesini sulla corruzione e su comportamenti che attengono al senso civico e che, più o meno direttamente, fungono da indicatori di legalità di un territorio.

Il 44,4% dei cittadini altoatesini rifiuta nettamente l'affermazione secondo cui la corruzione sarebbe un qualcosa di naturale e caratterizzante la vita sociale ed economica.

Quasi un quarto (24,3%) degli altoatesini si trova poco d'accordo con la stessa affermazione mentre quasi un terzo (31,3%) della popolazione è abbastanza o molto concorde nel ritenere che non sia possibile evitare e combattere la pratica corruttiva.

Il 60% degli altoatesini considera molto o abbastanza pericoloso denunciare fatti di corruzione.

Quanto una società sia "resistente" alla corruzione può essere misurato anche attraverso il dato relativo alla propensione alla denuncia.

Nello specifico, il rischio legato alla decisione di denunciare è indicatore della "libertà percepita" nel cui ambito il cittadino può far valere i propri diritti.

In Alto Adige esiste un 15,0% di cittadini che è molto concorde nel ritenere pericolosa la denuncia della corruzione ed un ulteriore 44,3% ritiene comunque che la denuncia di fatti di corruzione comporti ancora qualche pericolo.

Viceversa, il 17,0% dei residenti in provincia di Bolzano considera la denuncia dei fatti di corruzione assolutamente non pericolosa.

Nell'analisi del contesto esterno, questa Amministrazione terrà conto anche dell'impatto causato dalla pandemia Covid 19 sul tessuto economico e sociale.

Da una parte, Covid 19, ha impoverito la popolazione, dall'altra ha bloccato o ridimensionato le attività delle imprese operanti sui territori con il rischio che le organizzazioni criminali si infiltrino nel tessuto sociale ed economico. Ciò vale soprattutto per l'eccesso al credito.

3.4 IL CONTESTO INTERNO

Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto degli elementi di conoscenza sopra sviluppati relativi al contesto ambientale di riferimento, ma anche delle risultanze dell'ordinaria vigilanza costantemente svolta all'interno dell'Amministrazione sui possibili fenomeni di deviazione dell'agire pubblico dai binari della correttezza e dell'imparzialità.

Nel corso dei monitoraggi sinora effettuati, non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo, né a livello di personale dipendente / collaboratore, né a livello di organi di indirizzo politico amministrativo.

Si segnala inoltre:

- **Sistema di responsabilità:** ruoli responsabilità e deleghe sono preventivamente e dettagliatamente definiti e formalizzati, così come i processi decisionali
- **Politiche, obiettivi e strategie:** sono definiti di concerto da Giunta comunale e Segretario Generale;
- **Risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie:** l'Amministrazione è dotata di una sede efficiente, di una rete infrastrutturale ed informatica recente, con formazione continua del suo personale.
- **Flussi informativi:** la trasparenza interna è considerata un pilastro fondante della capacità dell'ente di porsi come Organizzazione in grado di apprendere e di sviluppare il valore delle risorse ad esso affidate;
- **Relazioni interne ed esterne:** la costante attenzione al benessere organizzativo ed al lavoro di squadra, insieme ad un approccio matriciale piuttosto che gerarchico, caratterizzano le relazioni interne. Le relazioni verso il mondo produttivo sono improntate alla massima eticità;
- **Denunce, segnalazioni o altre indagini in corso:** non risultano agli atti, né si riscontrano procedimenti disciplinari pregressi o pendenti.

Si può quindi fondatamente ritenere che il contesto interno è sano e non genera particolari preoccupazioni.

Mappatura dei processi, Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti, Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.

Questa Amministrazione ha adottato l'ultimo Piano Triennale Anticorruzione per il periodo 2021-2023 e conferma l'attualità e validità della mappatura dei rischi, di cui può esser presa visione nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente, sotto il link:

https://www.villnoess.eu/system/web/transparenz2014_sgv.aspx?menuonr=225051511&sprache=1¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21033&id={F34BB44C-37CF-5DCA-E040-1BACC3224075}&parent_id={F20FAC5C-90B1-9DDC-E040-1BACC3222E19} .

Misure anti-Pantouflage:

Pur nell'incertezza normativa che regola la materia e nella contraddittorietà della giurisprudenza, questa Comunità Comprensoriale ha deciso di far sottoscrivere a tutti i soggetti interessati (anche ai partecipanti a processi autoritativi o negoziali) una dichiarazione di impegno al rispetto del divieto delle cosiddette "porte girevoli", nell'ottica di una integrazione con le discipline dell'Inconferibilità e dell'Incompatibilità.

Tale integrazione deve portare ad una visione organica dei controlli "pre-employment" (inconferibilità), "in-employment" (incompatibilità) e "post employment" (pantouflage).

La materia è trattata secondo la Segnalazione ANAC a Governo e Parlamento n° 6 del 27 maggio 2020.

Per maggiore chiarezza di regolamentazione, si attende l'emanazione del Regolamento ANAC.

Gestione dei progetti e fondo PNRR

Il Comune di Funes gestisce i seguenti progetti collegati e finanziati dal PNRR:

- PNRR M1C1I1.2, "Abilitazione al Cloud", misura 1.2 "Abilitazione al Cloud per le PA Locali Investimento 1.2 "Abilitazione al Cloud per le PA Locali " Comuni Luglio 2022"

Missione 1 Componente 1 Investimento 1.2 "ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA_LOCALI"

Decreto di finanziamento Nr. 85/2022 - Data approvazione finanziamento 14.12.2022.

- PNRR M1C1I1.3, "Dati e interoperabilità", misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati Investimento 1.3 "Dati e interoperabilità", Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati"

Missione 1, Componente 1, Investimento 1.3 "Dati e interoperabilità"

Decreto di finanziamento Nr. 152-2/2022 - Data approvazione finanziamento 21.03.2023

- PNRR M1C1I1.4, "Servizi e cittadinanza digitale", misura 1.4.3 "Adozione app IO"

Investimento 1.4 "Servizi e cittadinanza digitale", Misura 1.4.3 "Adozione app IO"

Missione 1, Componente 1, Investimento 1.4 "Adozione app IO"

Decreto di finanziamento Nr. 129-3/2022 Data approvazione finanziamento 07.06.2023.

- PNRR M1C1I1.4, “Servizi e cittadinanza digitale”, misura 1.4.3 “Adozione piattaforma pagoPA”

Investimento 1.4 “Servizi e cittadinanza digitale”, Misura 1.4.3 “Adozione piattaforma pagoPA”

Missione 1, Componente 1, Investimento 1.4 “Adozione piattaforma pagoPA”

Decreto di finanziamento Nr. 66-1/2023 - Data approvazione finanziamento 22.08.2023.

- PNRR M2C1 - I 1.1, “Realizzazione nuovi impianti di gestione rifiuti ed ammodernamento di impianti esistenti”

Decreto di finanziamento Nr. 243/2023 – Data approvazione finanziamento 14.07.2023

In particolare, la gestione dei progetti e dei fondi sarà curata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) in coordinamento con le strutture/servizi competenti.

In particolare, il coordinamento del RPCT sarà interessato nel triennio 2024-2026:

- Coordinamento dei processi;
- Il monitoraggio delle azioni del RPCT;
- L'attuazione degli obblighi di trasparenza;
- la gestione dei flussi informativi.

Inoltre, le norme anticorruzione e di trasparenza saranno coordinate con le norme antiriciclaggio (D.Lgs. 231/2007).

3.6 SEZIONE TRASPARENZA

Il Segretario Comunale, responsabile della prevenzione della corruzione, è anche Responsabile per la Trasparenza. In tale veste garantisce nel tempo un livello di applicazione adeguato della normativa nazionale, Regionale e Provinciale. La regolazione degli obblighi di Trasparenza rientra nella competenza della Regione Trentino-Alto Adige cui è demandato l'adeguamento e l'applicazione dei principi delle leggi nazionali in materia.

In tal senso vedi la L.R.10/2014, la L.R.16/2016, la L.R. 3/2020. In alcuni specifici settori poi la Legge Regionale rimanda alle specifiche normative provinciali, creando un quadro normativo complesso e non sempre di facile applicazione. Per facilitare la comprensione degli obblighi di trasparenza cui è sottoposto il Comune, essi sono esplicitati con un certo grado di dettaglio nell'allegato 2 al presente PIAO.

La sezione AT viene costantemente aggiornata dai dipendenti responsabili del Comune, sotto l'impulso e la supervisione del segretario generale. Alla corretta attuazione degli obblighi di trasparenza concorrono tutti gli uffici del Comune.

Semestralmente verranno monitorate e tracciate le pubblicazioni sia in termini di qualità, che di attualità, sia per verificarne la rispondenza e adeguatezza alle norme sulla protezione dei dati personali, eventualmente con il coinvolgimento del DPO. Gli adempimenti previsti per le norme sulla trasparenza sono riepilogati nell'Albero della Trasparenza, allegato 2, corredati dei singoli responsabili della produzione, pubblicazione e controllo dei dati.

Nel corso dell'anno 2023 è stata effettuata una revisione straordinaria, di dettaglio, di tutte le pubblicazioni, obbligatorie non, previste dal dec. legisl. 33/2013, tenendo conto delle esenzioni introdotte dalle LL.RR. 10/2014 e 16/2016 per il territorio della Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol.

Le criticità emerse sono state prese in carico e si è provveduto alla loro risoluzione.

Le pubblicazioni di cui alla "Griglia" ANAC di rilevazione per l'anno 2023 non hanno presentato particolari criticità. Di ciò è stato dato conto nella "Scheda" e nella "Attestazione" del RPCT.

L'analisi di cui sopra proseguirà per tutto l'anno 2024 con sempre maggiore accuratezza.

I documenti pubblicati sono in formato "aperto" e non risulta l'applicazione di filtri di deindicizzazione per i motori di ricerca.

Nel triennio 2024-2026 sarà posta particolare attenzione agli accessi civici semplice e generalizzato (art. 5, comma primo e secondo, del dec. legisl. 33/2013) in modo da verificare se gli accessi ricevuti siano frutto di carenze di pubblicazione. Ciò vale, soprattutto, per l'accesso di cui al comma primo dell'art. 5 del dec. legisl. 33/2013.

Questa Amministrazione considera la "trasparenza" come elemento fondamentale per la creazione di "valore pubblico" e considera le pubblicazioni non come mero adempimento formale ma come effettivo strumento di comunicazione con la popolazione di riferimento. Ciò, in coerenza con quanto indicato da ANAC nel PNA dell'anno 2023.

Tutte le azioni programmate in materia di "trasparenza" devono tenere conto delle disponibilità finanziarie ed organizzative del Comune.

Come indicato nella "relazione annuale RPCT", la carenza di personale da dedicare agli onerosi adempimenti previsti dal dec. legisl. 33/2013, costituisce un limite alla corretta azione di questa Amministrazione. Ciò nonostante, il Comune produrrà, comunque, il massimo sforzo per adeguarsi agli obblighi normativi.

Ruolo fondamentale per ottimizzare le pubblicazioni nel triennio 2023-2025 sarà svolto dal sempre maggiore impiego di strumenti informatici che creano automatismi nelle pubblicazioni.

La regolarità e correttezza delle pubblicazioni da parte dei singoli Uffici costituisce elemento di valutazione della "performance" dei soggetti interessati e le mancate pubblicazioni influiranno sulla valutazione finale dei soggetti interessati.

La materia della "trasparenza" non può prescindere dal rispetto della "protezione dei dati personali". Nell'effettuare le pubblicazioni questa Amministrazione si attiene a quanto indicato nelle Linee Guida 243 del 15 maggio 2014 dell'Autorità Garante per la Protezione dei dati personali.

Inoltre, la correttezza delle pubblicazioni con riferimento al Regolamento UE 679/2016 è costantemente monitorata dal Responsabile della Protezione dei dati personali – DPO di questo Comune, il quale, produce report annuali di verifica.

Codice di comportamento

Con la delibera della Giunta Comunale Nr. 279 del 28.12.2022 questo Comune ha integrato il proprio Codice di comportamento secondo quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 30 aprile 2022, n. 36, introducendo una sezione relativa al corretto utilizzo delle apparecchiature informatiche, al

rapporto con i media e con i social network, anche in un'ottica di tutela dell'immagine della pubblica amministrazione.

4. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

4.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura amministrativa dell'ente è composta dalle seguenti unità organizzative:

-
- Front Office per le pratiche edilizie e paesaggistiche
 - Lavori pubblici
 - Segreteria comunale
 - Segreteria e personale
 - Servizi demografici
 - Servizi economici ed idrici
 - Servizi scolastici e collettivi
 - Servizio finanziario
 - Ufficio tributi e smaltimento rifiuti
-

Il vigente organigramma è stato approvato con la delibera della giunta comunale n. 98 del 10/09/2015 ed è pubblicato nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparenza sotto il link:

https://www.villnoess.eu/system/web/trasparenz2014_sgv.aspx?menuonr=225051511&sprache=1¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21033&id={F21EA273-0136-E0A3-E040-1BACC3227091}&parent_id={F21EA273-012F-E0A3-E040-1BACC3227091}

La vigente pianta organica è stata approvata con la delibera del consiglio comunale n. 74 del 28.12.2022 prevede complessivamente n. 17,45 equivalenti a tempo pieno ed è pubblicata nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparenza sotto il link:

https://www.villnoess.eu/system/web/trasparenz2014_sgv.aspx?menuonr=225051511&sprache=1¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21033&id={F34BB44C-37E6-5DCA-E040-1BACC3224075}&parent_id={F34BB44C-378B-5DCA-E040-1BACC3224075}

Alla data 31.12.2023 il Comune di Funes registra il seguente numero di dipendenti: complessivamente n. 16,32 equivalenti a tempo, di cui n. 14,84 a tempo indeterminato e n. 1,48 a tempo determinato.

4.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro che disciplineranno a regime l'istituto del Lavoro Agile per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, 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 Funes, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione

È stato sottoscritto dalle parti sociali il secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019 – 2021. Gli artt. 7 “Lavoro agile” e 8 “Disciplina quadro sul lavoro agile (smart working)” del predetto accordo stralcio definiscono la disciplina quadro sul lavoro agile ordinario per il periodo post Covid-19.

A partire dal 01.04.2022 il lavoro agile è possibile unicamente - come previsto dal predetto accordo stralcio come anche dalla normativa nazionale – previa sottoscrizione di un accordo individuale ad hoc.

Gli articoli 7 e 8 del contratto collettivo intercompartimentale prevedono specificamente quanto segue:

- il lavoro agile è una modalità volontaria di esecuzione del rapporto di lavoro ovvero è sottoposto alla volontà delle parti;
- il lavoro agile può avere durata determinata o indeterminata;
- il lavoro agile si basa sul raggiungimento di obiettivi e/o di una performance concordati;
- le attività lavorative di norma vengono effettuate nella fascia oraria giornaliera compresa tra le ore 6.00 e le ore 20.00, secondo un orario liberamente gestito;
- in base alle esigenze di servizio possono comunque concordati vincoli di orario o precise fasce di reperibilità;
- è garantito il diritto alla disconnessione nei periodi di riposo;
- il lavoro agile non prevede la prestazione di lavoro straordinario e non dà diritto alla fruizione di buoni pasto;
- il datore di lavoro garantisce la corretta e completa informazione rispetto alla sicurezza sul lavoro.

Con l'accordo individuale, il quale deve essere compilato e sottoscritto tra il singolo dipendente ed il relativo responsabile del servizio rispettivamente delle strutture secondo il fac-simile elaborato dall'amministrazione, vengono per es. definiti la durata temporale dell'accordo, la descrizione generale delle attività da svolgere e gli obiettivi da raggiungere, la previsione delle giornate/mezze giornate da svolgersi in modalità agile o il numero delle giornate fruibili in modo flessibile con riferimento ad un periodo, le fasce orarie di svolgimento dell'attività lavorativa e quelle di rintracciabilità e la strumentazione tecnologica da utilizzare.

Con la delibera di massima approvata dalla giunta comunale sub n. 49 in data 15/03/2023 sono stati definiti i principi-basi del lavoro agile nel Comune di Funes, costituenti il presupposto inderogabile degli accordi individuali. Detta delibera è pubblicata nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente sotto il link:

https://www.villnoess.eu/system/web/transparenz2014_sgv.aspx?menuonr=225051511&sprache=1¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21033&id={F21EA273-0136-E0A3-E040-1BACC3227091}&parent_id={F21EA273-012F-E0A3-E040-1BACC3227091}

4.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (E FORMAZIONE DEL PERSONALE)

La base per la pianificazione delle risorse umane del Comune è la pianta organica del personale, la quale viene approvata o modificata dal consiglio comunale secondo le disposizioni del Codice degli Enti Locali L.R. n. 2/2018, nel rispetto dei criteri stabiliti dalla Provincia all'art. 12/bis L.P. n. 6/1992 e del D.P.G.P. n. 15/2017, da ultimo con delibera n. 74 del 28.12.2022 pubblicata nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparenza sotto il link, ove si trova inoltre, il conto annuale del personale relativo all'anno 2023:

https://www.villnoess.eu/system/web/transparenz2014_sgv.aspx?menuonr=225051511&sprache=1¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21033&id={F34BB44C-37E6-5DCA-E040-1BACC3224075}&parent_id={F34BB44C-378B-5DCA-E040-1BACC3224075}

Il Comune di Funes ritiene di fondamentale importanza strategica la formazione dei propri dipendenti.

Nel triennio 2024-2026 è prevista l'erogazione di corsi di formazione nelle seguenti aree:

- Protezione dei dati personali;
- Prevenzione della corruzione e Amministrazione Trasparente;
- Sicurezza sul lavoro;
- Materia di appalti;
- IT.

5. SEZIONE MONITORAGGIO

La compilazione della presente sezione non è dovuta per i Comuni con meno di 50 dipendenti.

Questa Amministrazione, tuttavia, ritiene che il monitoraggio sia un elemento fondamentale per la corretta attuazione delle prescrizioni normative.

Il processo di monitoraggio si articola in due momenti ben specifici:

- La **misurazione** volta a identificare e quantificare i risultati ottenuti dall'amministrazione tramite indicatori, tenendo conto degli obiettivi, delle attività da svolgere, delle risorse utilizzate e dei prodotti e degli impatti.

- Il **monitoraggio** vero e proprio, consistente in un confronto periodico semestrale e sistematico dei dati rilevati e degli obiettivi definiti, al fine di incorporare le informazioni nel processo decisionale e di effettuare eventuali interventi correttivi.

Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa ed individuale, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse).

Per quanto riguarda la programmazione prevista nella sezione "Misure anticorruzione e per la trasparenza" si rimanda al capitolo su "Monitoraggio e Riesame" ivi descritto.