



COMUNE DI GIANO DELL'UMBRIA

PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026

*(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)*

Approvato con deliberazione G.M. n. ... del

INDICE

PREMESSA

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

- Scheda Anagrafica dell'Amministrazione
- Analisi del contesto esterno – aspetti demografici, sociali ed economici

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

- Sottosezione valore pubblico
- Sottosezione performance
- Piano delle azioni positive
- Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- Sottosezione struttura organizzativa
- Sottosezione lavoro agile
- Sottosezione fabbisogno del personale

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

ALLEGATO A – OBIETTIVI OPERATIVI DI PERFORMANCE

ALLEGATO B – CONTESTO ESTERNO – FENOMENI DI CRIMINALITA'

ALLEGATO B1 – MAPPATURA PROCESSI – GESTIONE RISCHIO- MISURE SPECIFICHE

ALLEGATO B2 – TRASPARENZA

ALLEGATO C – DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA

ALLEGATO D – RISPETTO TETTO DI SPESA ART.1 C.557 L. N. 296/2006

ALLEGATO E – REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione (PIAO), introdotto all'articolo 6, del decreto legge n. 80/2021, il cosiddetto "Decreto Reclutamento", è un documento unico di programmazione e governance volto ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese, semplificando i processi.

Come "enfaticamente" indicato nella brochure di presentazione dello strumento, predisposta dalla Funzione Pubblica, il PIAO "è una concreta semplificazione della burocrazia a tutto vantaggio delle amministrazioni, che permette all'Italia di compiere un altro passo decisivo verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance". La semplificazione consiste soprattutto nel fatto che il PIAO assorbe molti dei piani che finora le Pubbliche amministrazioni italiane erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, formazione, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

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

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

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

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

- CIRCOLARE DELLA FUNZIONE PUBBLICA N. 2 del 11.10.2022, Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione

Per consentire la predisposizione del PIAO con un approccio realmente integrato, l'Unione dei Comuni Terre dell'Olio e del Sagrantino, di cui il Comune di Giano dell'Umbria fa parte, ha attivato un percorso, che ha visto il coinvolgimento dei Segretari e dei Responsabili Area Finanziaria dei Comuni appartenenti all'Unione, per la definizione di un documento di indirizzo da utilizzare ai fini dell'adozione dei PIAO di ogni Ente. Tale documento, adottato con delibera di Giunta dell'Unione nr. 44 del 21/06/2023 è stato redatto sulla base del "PIAO-tipo", allegato al Decreto della Funzione Pubblica nr. 132 del 30.06.2022, nella modalità semplificata per i Comuni con meno di 50 dipendenti.

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Nella redazione di tale atto si è tenuto conto delle esperienze già realizzate, a livello di Unione dei Comuni, in materia di Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con particolare riferimento alla gestione del rischio corruttivo.

Sulla base degli indirizzi indicati dall'Unione dei Comuni, il Comune di Giano dell'Umbria con delibera di Giunta nr. 49 del 11/04/2023 ha adottato il PIAO 2023-2025.

Il presente documento è stato redatto in coerenza con gli atti precedentemente adottati come sopra illustrati, tenendo conto comunque delle importanti novità legislative intervenute nel corso del 2023, che richiedono l'aggiornamento delle varie sezioni del PIAO. In particolare è stata aggiornata la sezione Prevenzione della corruzione e trasparenza alla luce delle innovazioni normative e organizzative previste dal nuovo Codice dei contratti, d.lgs. 36/2023, divenuto efficace dal 01.07.2023.

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione



SEZIONE I

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente	Comune di Giano dell'Umbria
Indirizzo	P.zza Municipale n.1 – sede distaccata fraz.Bastardo Via Don Luigi Sturzo, 9
PEC	comune.gianodellumbria@postacert.umbria.it
E-mail	protocollo@giano.umbria.it
Telefono	074293191
Codice Fiscale	00470070541
Partita IVA	00470070541
Tipologia	Pubblica Amministrazione
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Ente locale
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Sito web istituzionale	www.comune.giano-dellumbria.pg.it
Numero dipendenti t.i. al 31.12.2023	17
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente	3727
Sindaco	Avv. Manuel Petruccioli

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO – ASPETTI DEMOGRAFICI, SOCIALI ED ECONOMICI

L'analisi del contesto demografico e socioeconomico risulta fondamentale per evidenziare le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera, ed è alla base anche delle scelte amministrative che trovano rappresentazione negli strumenti di programmazione economico finanziaria, a partire dalle Linee programmatiche di mandato. Per quanto riguarda tale analisi, vengono riportati dati relativi a tutti gli Enti appartenenti all'Unione dei Comuni Terre dell'Olio e del Sagrantino (TOS).

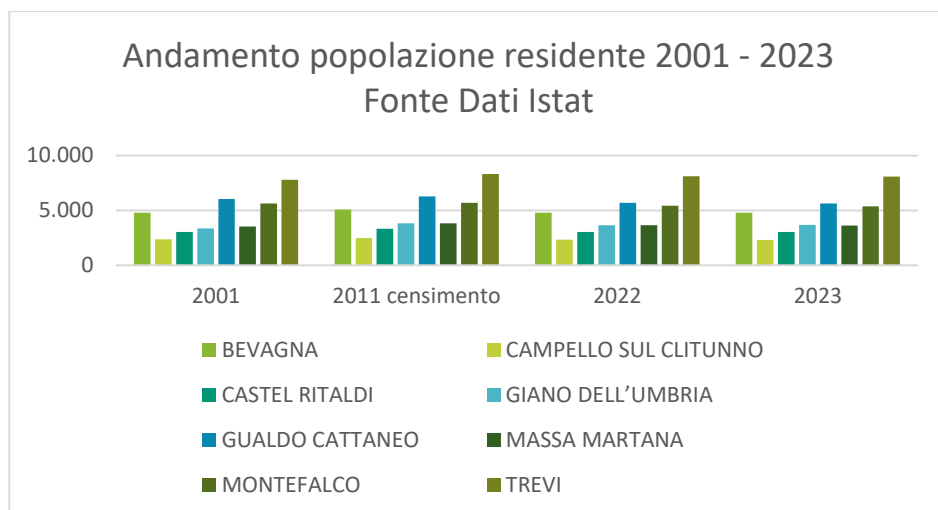
Analisi demografica

La tabella e i grafici che seguono mostrano l'analisi demografica dei territori comunali. Tali dati evidenziano che tutti i Comuni dell'Unione sono di media e piccola dimensione, sia da un punto di vista demografico che di estensione territoriale. Inoltre, in nessun caso il territorio supera i 600 msl, pertanto l'area è prevalentemente collinare e pianeggiante. La densità abitativa è bassa.

Popolazione residente 2001-2023

	2001	2011 censimento	2022	2023
BEVAGNA	4.797	5.074	4.777	4.793
CAMPELLO SUL CLITUNNO	2.368	2.500	2.347	2.316
CASTEL RITALDI	3.040	3.319	3.048	3.051
GIANO DELL'UMBRIA	3.373	3.816	3.654	3.670
GUALDO CATTANEO	6.055	6.278	5.691	5.625
MASSA MARTANA	3.535	3.822	3.641	3.631
MONTEFALCO	5.640	5.691	5.421	5.363
TREVI	7.797	8.335	8.127	8.076
TOTALE	36.605	38.835	36.706	36.525

PIAO 2024 - 2026
Piano Integrato di Attività e Organizzazione



Per ogni Comune si osserva una crescita della popolazione dal 2001 al 2011 e un'inversione di tendenza verso il decremento nel decennio successivo, con una diminuzione dal 2011 al 2022 di -2.129 abitanti. Il decremento si registra anche tra il 2023 e il 2022 per -181 abitanti.

La tabella che segue mostra l'andamento demografico negli anni dal 2015 al 2023 per ogni comune

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	variazione assoluta	2023	variazione assoluta
									2022 VS 2021		2023 VS 2022
Bevagna	5081	5068	5013	4955	4932	4902	4833	4.777	-56	4.793	16
Campello	2442	2409	2375	2354	2336	2371	2361	2.347	-14	2.316	-31
Castel Ritaldi	3278	3285	3245	3209	3180	3149	3072	3.048	-24	3.051	3
Giano dell'Umbria	3846	3876	3893	3858	3810	3766	3756	3.654	-102	3.670	16
Gualdo Cattaneo	6155	6065	5965	5892	5847	5789	5759	5.691	-68	5.625	-66
Massa Martana	3770	3757	3742	3673	3651	3668	3642	3.641	-1	3.631	-10
Montefalco	5679	5626	5577	5535	5507	5483	5461	5.421	-40	5.363	-58
Trevi	8469	8372	8363	8349	8253	8243	8130	8.127	-3	8.076	-51
Totali	38720	38458	38173	37825	37516	37371	37014	36.706	-308	36.525	-181

Popolazione straniera al 31.12.2022

COMUNE	Cittadini stranieri al 31.12.2022	totale Residenti Anno 2022	% stranieri sulla popolazione residente	Comunità straniere più numerose
BEVAGNA	326	4.777	6,82	Romania, Marocco, Macedonia Nord
CAMPELLO SUL CLITUNNO	149	2.347	6,35	Romania, Albania, Macedonia Nord
CASTEL RITALDI	249	3.048	8,17	Albania, Romania, Marocco
GIANO DELL'UMBRIA	761	3.654	20,83	Macedonia Nord, Romania, Albania
GUALDO CATTANEO	1281	5.691	22,51	Macedonia Nord, Romania, Marocco
MASSA MARTANA	430	3.641	11,81	Macedonia Nord, Romania, Marocco

PIAO 2024 - 2026

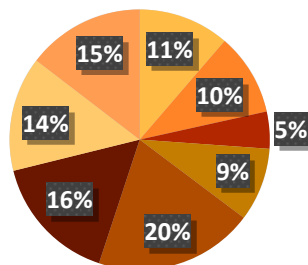
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

MONTEFALCO	443	5.421	8,17	Albania, Romania, Marocco
TREVI	810	8.127	9,97	Albania, Romania, Macedonia Nord
TOTALE	4.449	36.706	12,12	Romania, Albania, Marocco

Territorio

SUPERFICIE	Kmq
Bevagna	56,16
Campello sul Clitunno	49,52
Castel Ritaldi	22,53
Giano dell'Umbria	44,43
Gualdo Cattaneo	96,79
Massa Martana	79,11
Montefalco	69,34
Trevi	71,16
SUPERFICIE TOTALE UNIONE	489,04

Superficie Comuni in km²



Dati sull'economia locale

Numero di imprese attive su ciascun territorio comunale al 31.12.2023

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	X	Total
	Agricoltura, silvicoltura, pesca	Estrazione di minerali da cave e miniere	Attività manifatturiere	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata...	Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione d...	Costruzioni	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	Trasporto e magazzinaggio	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	Servizi di informazione e comunicazione	Attività finanziarie e assicurative	Attività immobiliari	Attività professionali, scientifiche e tecniche	Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imp...	Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale...	Istruzione	Sanità e assistenza sociale	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	Altre attività di servizi	Imprese non classificate	Total
Comune	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive
PG004 BEVAGNA	226	-	42	-	-	56	84	3	44	5	4	9	8	3	-	1	2	6	14	-	507
PG005 CAMPELLO SUL CLITUNNO	67	-	24	-	-	29	38	2	21	2	2	8	8	6	-	-	3	2	6	-	218
PG008 CASTEL RITALDI	88	-	25	-	-	33	68	5	19	4	4	2	8	5	-	1	1	-	14	-	277

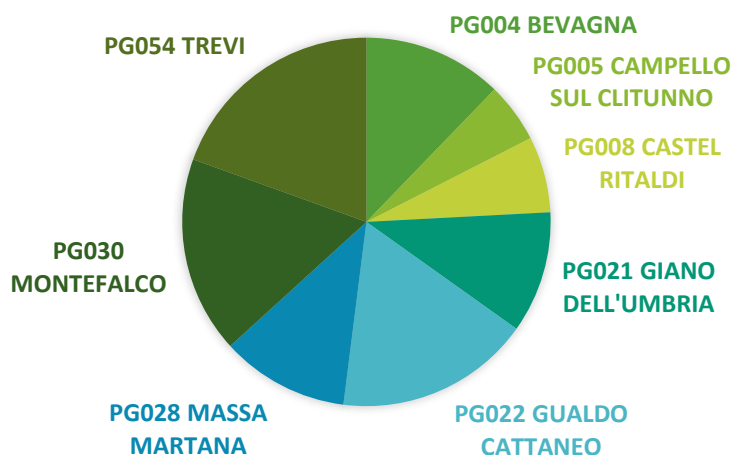
PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

PG021 GIANO DELL'UMBRIA	177	1	39	2	-	39	72	18	26	8	14	12	5	4	-	1	4	-	20	1	443
PG022 GUALDO CATTANEO	316	4	37	1	2	90	108	31	32	3	8	19	10	15	-	1	3	3	27	1	711
PG028 MASSA MARTANA	195	-	32	-	1	71	83	15	19	4	3	6	9	12	-	1	-	2	13	-	466
PG030 MONTEFALCO	388	-	46	1	-	60	104	4	40	4	6	13	14	8	-	1	2	3	22	-	716
PG054 TREVÌ	156	-	106	2	3	112	194	25	61	6	8	26	31	17	-	2	3	17	35	4	808
TOTALE	1.613	5	351	6	6	490	751	103	262	36	49	95	93	70	-	8	18	33	151	6	4.146

Fonte: Camera di Commercio Umbria

IMPRESE ATTIVE PER COMUNE DELL'UNIONE TOS



Distribuzione totale delle Imprese per settore Unione dei Comuni Terre Olio e Sagrantino



- A Agricoltura, silvicoltura pesca
- B Estrazione di minerali da cave e miniere
- C Attività manifatturiere
- D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condiz...
- E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione d...
- F Costruzioni

I flussi turistici

Analisi di contesto: il turismo a livello regionale

La pandemia da Covid-19, sin dal suo inizio a livello mondiale, ha duramente colpito proprio il settore turistico, determinando una forte flessione dei flussi nazionali, con particolare riguardo alla componente internazionale.

I dati messi a disposizione dal Servizio Turistico Regionale fotografano una situazione caratterizzata da un sensibile calo dell'arrivo di turisti in Umbria nel 2020 rispetto al 2019, pari rispettivamente al -53,1% in termini di arrivi ed al -48,4% in termini di presenze.

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Il 2022 rispetto al 2021 e 2020 presenta invece un aumento dei flussi turistici, in termini di presenze, complici le riaperture e la revoca di molte delle restrizioni disposte a livello nazionale che hanno favorito gli spostamenti di persone.

Per l'anno 2023 sono disponibili i dati relativi al periodo gennaio-settembre che comunque denotano un incremento dei flussi rispetto all'anno precedente.

La Regione Umbria è risultata attrattiva sia per il turismo di provenienza nazionale che internazionale, in particolare da Germania, Olanda e Francia.

Ai fini della realizzazione delle attività di promozione e comunicazione a livello nazionale ed internazionale, la Regione Umbria nel 2023 ha adottato il nuovo Brand System regionale Umbria Cuore Verde d'Italia e sta promuovendo il marchio ad ombrello.

Il turismo nei Comuni dell'Unione

Comuni dell'Unione – dettaglio dell'offerta turistica (strutture sul territorio)

	Offerta turistica al 31.12.2022								
	Es. Alberghieri e Residente d'Epoca			Ex. Extra alberghieri, Es. Aria Aperta e Locazioni Turistiche			TOTALI		
	Strutture	letti	giorni letto	strutture	letti	giorni letto	strutture	letti	giorni letto
BEVAGNA	4	122	45.491	71	1.101	367.542	75	1223	413.033
CAMPELLO SUL CLITUNNO	2	65	23.725	35	273	89.104	37	338	112.829
CASTEL RITALDI	0	0	0	22	236	84.092	22	236	84.092
GIANO DELL'UMBRIA	2	39	19.245	24	258	92.661	26	297	111.906
GUALDO CATTANEO	2	132	48.180	56	776	251.739	58	908	299.919
MASSA MARTANA	5	120	38.109	41	450	159.771	46	570	197.880
MONTEFALCO	7	216	74.448	69	664	234.675	76	880	309.123
TREVI	8	224	87.338	48	583	204.296	56	807	291.634
TOTALE	30	918	336.536	366	4.341	1.487.880	396	5.259	1.820.416

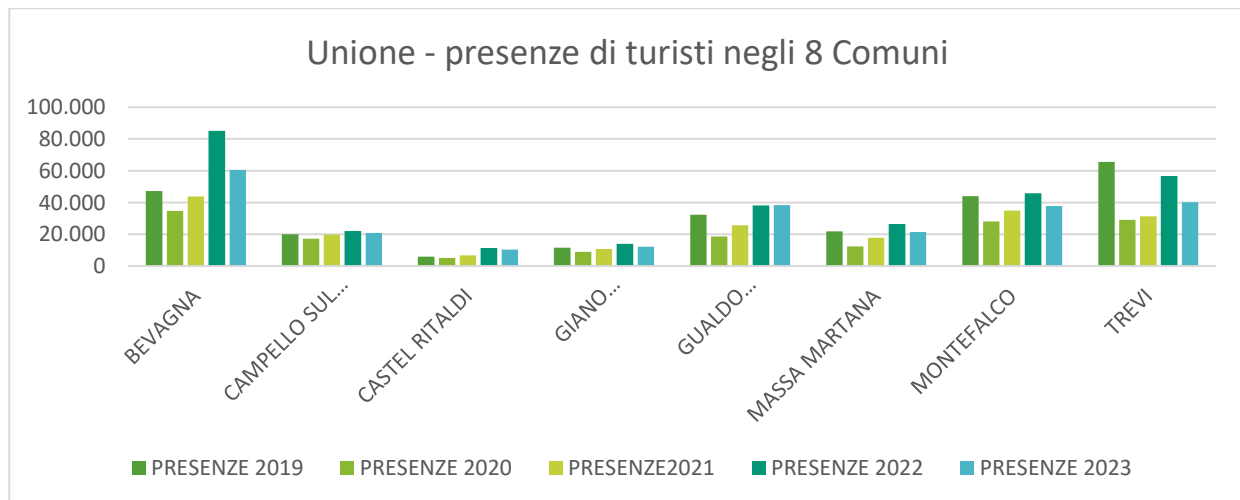
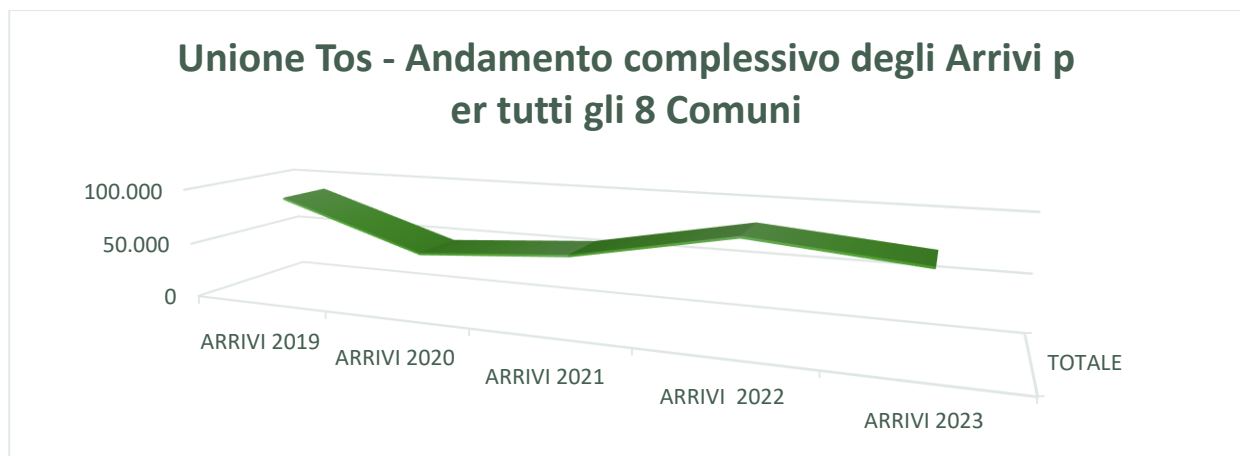
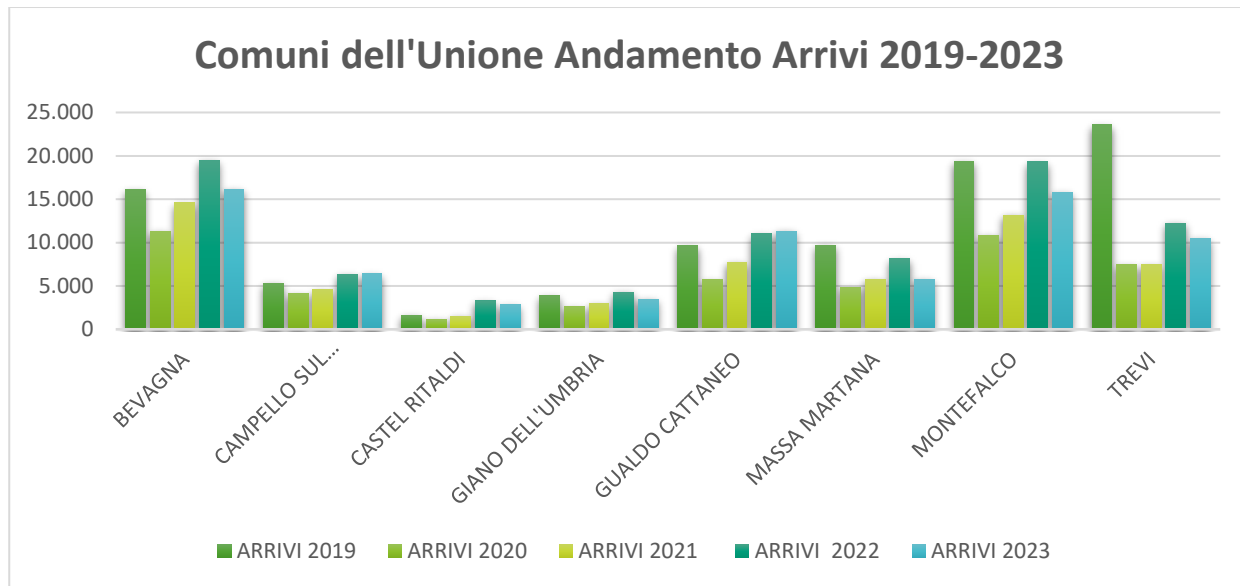
Fonte: Regione Umbria – Statistiche del turismo

La situazione registrata negli otto Comuni dell'Unione rispecchia l'andamento regionale: flessione dei flussi turistici dal 2019 al 2020 ed incremento dal 2020 al 2023, come dimostrano i dati nella tabella seguente ed il successivo grafico.

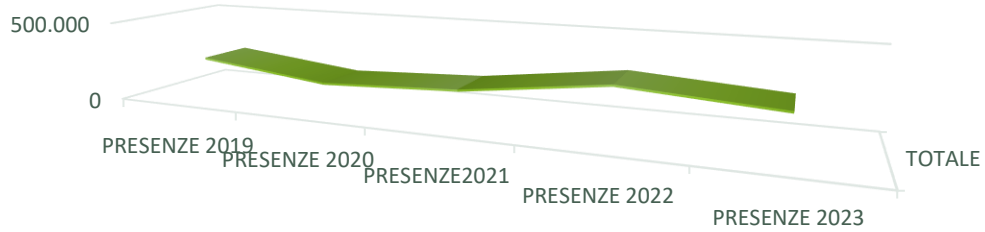
COMUNE	TOTALI 2019		TOTALI 2020		TOTALI 2021		TOTALI 2022		TOTALI gen-sett 2023	
	ARRIVI	PRESENZE	ARRIVI	PRESENZE	ARRIVI	PRESENZE	ARRIVI	PRESENZE	ARRIVI	PRESENZE
BEVAGNA	16.069	47.181	11.330	34.773	14.583	43.869	19.509	85.065	16.120	60.483
CAMPELLO SUL CLITUNNO	5.337	19.975	4.118	17.118	4.561	19.881	6.334	21.975	6.391	20.743
CASTEL RITALDI	1.616	5.934	1.145	5.089	1.501	6.651	3.277	11.389	2.835	10.438
GIANO DELL'UMBRIA	3.844	11.492	2.595	9.011	2.965	10.748	4.288	14.080	3.452	12.250
GUALDO CATTANEO	9.643	32.240	5.729	18.584	7.759	25.754	11.030	38.221	11.309	38.279
MASSA MARTANA	9.688	21.819	4.816	12.340	5.776	17.814	8.167	26.555	5.740	21.445
MONTEFALCO	19.361	44.095	10.853	28.001	13.155	34.868	19.300	45.765	15.783	37.786
TREVI	23.565	65.480	7.444	29.123	7.421	31.222	12.220	56.747	10.508	40.281
TOTALE	89.123	248.216	48.030	154.039	57.721	190.807	84.125	299.797	72.138	241.705

PIAO 2024 - 2026
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Fonte: Regione Umbria – Statistiche del turismo



Unione TOS - Andamento complessivo presenze di turisti per gli otto Comuni





SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO,
PERFORMANCE E
ANTICORRUZIONE

SOTTO SEZIONE A –VALORE PUBBLICO

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

In realtà tale tema avrebbe dovuto essere alla base del sistema della performance che da anni tutte le pubbliche amministrazioni devono adottare. Le linee guida approvate nel 2017 dalla Funzione Pubblica in materia di Piano della Performance e Sistema di valutazione della Performance¹, indicano il valore pubblico quale fine ultimo di ogni organizzazione amministrativa. Tale valore consiste nel migliorare il livello di **benessere sociale** ed **economico** degli utenti e degli stakeholder. Per raggiungere tale fine ogni amministrazione deve programmare, misurare e valutare la propria azione, in modo da utilizzare le risorse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia). Quindi ogni Amministrazione deve valutare se stessa ed essere valutata soprattutto in base alla capacità di incidere, in senso positivo, sul contesto economico-sociale. Agli indicatori di efficienza ed efficacia, spesso utili ma talvolta troppo autoreferenziali, devono affiancarsi **indicatori di impatto** (outcome), che seppur complessi e di non sempre facile attuazione nel sistema pubblico, devono sempre di più diventare il riferimento ultimo per la programmazione di medio-lungo periodo, che orienta attività e progetti, prefigurando i risultati attesi.

Anche il PNA 2022² e l’aggiornamento 2023 affronta il tema del Valore pubblico, evidenziando come si tratti di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili, ma comprensivo anche di quelli socio-economici; nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l’azione amministrativa.

Per quanto concerne gli Enti locali, la legislazione in materia contabile-finanziaria prevede l’adozione di una serie di strumenti di pianificazione e programmazione, che, almeno secondo le intenzioni del legislatore, dovrebbero costituire l’ambito ottimale dove sviluppare l’approccio al Valore pubblico, orientando in tal senso l’organizzazione e l’azione dell’Amministrazione. A partire dalle Linee Programmatiche di Mandato, dal Documento Unico di programmazione (DUP), dal Bilancio di Previsione, dovrebbero essere definite, con un dettaglio progressivamente maggiore, le scelte strategiche ed operative che devono dar forma alla Visione degli amministratori ed essere alla base di politiche pubbliche volte a migliorare il benessere collettivo.

In materia di programmazione finanziaria importanti novità sono state introdotte dal Decreto del Ministero dell’Economia e delle Finanze del 25 luglio 2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 181 del 04/08/2023. Il DM ha introdotto significative modifiche al principio applicato 4/1 allegato al D.Lgs. n.

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

² PNA 2022, adottato da Anac con Delibera n.7 del 17.01.2023 e aggiornamento 2023 delibera n.605 del 19.11.2023

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

118/2011 che disciplinano le nuove modalità e step che gli Enti Locali sono tenuti a rispettare affinché il bilancio di previsione possa essere approvato entro il termine del 31 dicembre previsto dal vigente TUEL.

In attuazione della normativa sopraindicata e del Decreto MEF del 25 luglio 2023 sono stati adottati i seguenti atti:

STRUMENTO PROGRAMMAZIONE	ATTO DI ADOZIONE	LINK PUBBLICAZIONE
LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO	Delibera di Consiglio Comunale n. 38 del 29 luglio 2019.	http://www.halleyweb.com/c054021/zf/index.php/atti-amministrativi/delibere/dettaglio/atto/GTVRRM061ST0-H
DUP 2024-2026	Delibera di Consiglio Comunale n.22 del 24.10.2023	http://www.halleyweb.com/c054021/zf/index.php/atti-amministrativi/delibere/dettaglio/atto/G1WpBMkTUUT0-A
BILANCIO DI PREVISIONE 2024-2026	Delibera di Consiglio Comunale n.36 del 28.12.2023	http://www.halleyweb.com/c054021/zf/index.php/atti-amministrativi/delibere/dettaglio/atto/G9WpBNETEQT0-A

SOTTO SEZIONE B – PERFORMANCE

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

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

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

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

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

Il DM del 24 giugno 2022, con il quale è stato adottato il regolamento che definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, per quanto concerne la performance, prevede che la sottosezione del PIAO è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione. Essa deve indicare, almeno: 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia; 2) gli obiettivi di digitalizzazione; 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione; 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere³.

³ Il "Piano Tipo" allegato al Decreto 30 Giugno 2022 nr. 132, non prevede l'obbligo per gli Enti con meno di 50 dipendenti di compilare la Sezione Performance. Tenuto conto che il D.P.R. 24 giugno 2022 nr. 81 ha praticamente soppresso gli adempimenti concernenti al Piano performance, sembrerebbe che per gli Enti di minori dimensioni, non si configuri più l'obbligo di predisporre tale Piano o documento analogo. Questa situazione comporta una evidente anomalia, da attribuire ad un approccio approssimativo da parte di chi ha redatto il Piano Tipo. Infatti, come ribadito dalla Giurisprudenza contabile, l'adozione del piano, per tutti gli enti locali, è condizione necessaria per l'esercizio della facoltà assunzionale negli esercizi finanziari a venire. Inoltre l'assegnazione, in via preventiva di precisi obiettivi da raggiungere e

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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

In materia di performance deve essere tenuta in considerazione la Circolare del Ministro della Pubblica funzione del 28 novembre 2023 "nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale".

Infine per i prossimi anni il Piano Performance dovrà tenere in considerazione quanto previsto dal decreto legge 24 febbraio 2023 e in particolare dall'art. 4 bis⁴ ai sensi del quale tutte le PA adottano misure organizzative in materia di riduzione dei tempi di pagamento, individuando specifici obiettivi e collegando il raggiungimento di tali obiettivi al riconoscimento della retribuzione di risultato. In riferimento a tale decreto, che costituisce una riforma abilitante del PNRR, è stata adottata la **Circolare nr. 1 del Ministero economia e finanze del 03.01.2024** in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni. Tale circolare definisce le modalità operative per l'implementazione della normativa citata, prevedendo esplicitamente che vengano integrate (oltre ai contratti di lavoro) le schede di programmazione degli obiettivi dei responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e responsabili di struttura, prevedendo specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa, avente un peso non inferiore al 30%. La stessa circolare prevede il ruolo fondamentale dell'Organo di Revisione contabile nella verifica della corretta attuazione di tale normazione.

Si deve evidenziare che nella predisposizione degli Obiettivi del 2024-2026, in continuità con gli anni passati, si è cercato di sviluppare un approccio di *performance management*, attraverso la previsione di molti dei criteri richiesti dal modello di "PIAO Tipo" adottato con Decreto della Funzione Pubblica del 30 giugno 2022 nr. 132.

L'obiettivo è quello di procedere alla razionalizzazione e semplificazione di alcuni processi amministrativi. In particolare si realizzerà una reingegnerizzazione delle attività amministrative

la valutazione successiva del grado di raggiungimento degli stessi rappresentano una condizione indispensabile per l'erogazione della retribuzione di risultato.

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

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

fondamentali, non solo per garantire il rispetto delle tempistiche per attuare gli interventi finanziati dal PNRR, ma anche per garantire servizi tempestivi e di qualità ai cittadini e, pertanto, creare valore pubblico.

In attuazione di quanto sopra nel corso del 2023 si è proceduto, nell'ambito del Gruppo di Lavoro coordinato dall'Unione dei Comuni, composto dai Segretari comunali e dai Responsabili di Area Finanziaria, alla condivisione di una "matrice tipo" per la predisposizione degli obiettivi. Tale matrice è stata utilizzata anche per la programmazione 2024-2026.

Si deve evidenziare che nella predisposizione degli Obiettivi del 2024-2026 si è cercato di sviluppare un approccio di *performance management*, attraverso la previsione di molti dei criteri richiesti dal modello di "PIAO Tipo" adottato con Decreto della Funzione Pubblica del 30 giugno 2022 nr. 132.

Altro aspetto ritenuto strategico nella predisposizione degli obiettivi di performance 2024-2026 continua ad essere il ruolo dell'Ente quale soggetto attuatore di interventi finanziati da risorse PNRR e PNC. Tenuto conto della rilevanza di tale materia e la stretta connessione con il tema della prevenzione della corruzione e trasparenza, in questa sede vengono di seguito elencati i progetti che ad oggi l'Ente finanzia con le risorse PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) che possono essere distinti in due macrogruppi:

- a) Progetti PNRR legati ad interventi sul patrimonio immobiliare dell'ente:

PIAO 2024 - 2026
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

MISURA	COMP.	INVEST.	DESCRIZIONE	CUP	CIG	IMPORTO	MINISTERO	IMPRESA AGGIUDICATARIA	P.IVA	STATO D'ATTUAZIONE	IMPORTO CONTRATTUALE	CONTRATTO
2	4	2.2	INTERVENTO DI MESSA IN SICUREZZA, SISTEMAZIONE IDRAULICA E MANUTENZIONE STRAORDINARIA DEL PATRIMONIO COMUNALE - S.C. SAN FELICE - PALOMBARO - L. n. 145/2018 e Decreto del Ministero dell'Interno del 23/02/2021.	192118000030001	9693775431 8964558947 9047234048 9046973648 9122392406 88781343F2	260.000,00	Ministero dell'Interno	CNP Costruzioni s.r.l.	02988060543	Fine lavori: 21/10/2023 (certificato di fine lavori)	Euro 168.576,02 esclusa IVA di legge (ribasso dell' 8,28%)	D.D. n. 77 del 03.05.2022 aggiudicazione efficace e affidamento lavori in via d'urgenza. Contartto REP: 597 del 04/10/2022
2	4	2.2	OPERE PUBBLICHE DI MESSA IN SICUREZZA DEGLI EDIFICI E DEL TERRITORIO.(M2.C4.I2.2).L.N.145/2018, ART.1,C.139-ANNUALITA' 2021. SC N. 12 PARTE DI CASTELLARA, SC N.13 DI MOLINETTA E SCN.14 DELLE RIPE- PNRR- OPERE PUBBLICHE DI MESSA IN SICUREZZA DEGLI EDIFICI E DEL TERRITORIO, MISSIONE 2 COMPONENTE 4 INVESTIMENTO 2.2, L.145/2018- ART.1. C.139	199120000000006	9480844FF5 9556157639	220.000,00	Ministero dell'Interno	PAV I s.r.l.	02052930548	Consegna lavori: 25/07/2023 (verbale consegna lavori)	Euro 155.322,27 esclusa IVA di legge (ribasso del 12,82%)	D.D. n. 103 del 27.06.2023 aggiudicazione efficace. Contartto REP: 599 del 03/07/2023
2	4	2.2	OPERE PUBBLICHE DI MESSA IN SICUREZZA DEGLI EDIFICI E DEL TERRITORIO.(M2.C4.I2.2).L.N.145/2018, ART.1,C.139-ANNUALITA' 2021. INTERVENTO DI MESSA IN SICUREZZA E MANUTENZIONE STRADALE ANCHE CON ASFALTATURE DI ALCUNI TRATTI DI STRADA COMUNALE. STRADA COMUNALE CASE MAGGI-MORCICCHIA	197H19001190001	A01FB89D39 94437984A5	100.000,00	Ministero dell'Interno	F.lli Fatabbi s.r.l.	02358290548	Consegna lavori: 29/03/2023 (verbale consegna lavori)	Euro 72.500,54 esclusa IVA di legge (ribasso del 5,00%)	D.D. n. 256 del 14.12.2022 aggiudicazione efficace. Contartto REP: 598 del 03/07/2023
4	1	1.2	INTERVENTO DI ADEGUAMENTO SISMICO E RIQUALIFICAZIONE DELL'EDIFICIO MENSA SCOLASTICA SITA IN VIA FULVIO SBARRETTI - FRAZ. BASTARDO - codice ARES:0540211089", selezionato nell'ambito dell'avviso pubblico prot. n. 48038 del 2 dicembre 2021, Missione 4 Istruzione e Ricerca Componente 1. Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università Investimento 1.2	197G22000000006	A94494859B3 A000AE70008	353.000,00	Ministero dell'Istruzione	BIES s.r.l.	00302420542	Consegna lavori: 29/11/2023 (verbale consegna lavori in via d'urgenza)	Euro 558.292,44 esclusa IVA di legge (ribasso del 5,60%)	D.D. n. 152 del 30/08/2022 aggiudicazione efficace. Contartto REP: 606 del 30/01/2024
2	4	2.2	LAVORI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO RELATIVI ALL'IMPIANTO DI PUBBLICA ILLUMINAZIONE COMUNE DI GIANO DELL'UMBRIA - art. 1 c. 29 della L. n. 160 del 27.12.2019 Decreto Ministero dell'Interno 30 gennaio 2020 e 11 novembre 2021 - contributi per opere pubbliche in materia di efficientamento energetico e sviluppo territoriale sostenibile.	192E22000210001	937272160C 20C3782DAS	50.000,00	Ministero dell'Interno	Elettrica Valeri s.r.l.	03656940545	Conclusioni lavori: 22/02/2023 (certificato ultimazione lavori)	Euro 31.426,13 esclusa IVA di legge (ribasso del 6,25%)	D.D. 183 del 14.09.2022 aggiudicazione efficace. Stipula tarmitè Mepa del 03.11.2022 (numero trattativa 3184157) .
4	1	3.3	INTERVENTO DI ADEGUAMENTO SISMICO ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DELL'EDIFICIO PALESTRA AD USO SCOLASTICO IN FRAZIONE BASTARDO - Codice ARES :0540210144 - Missione 4 Istruzione e ricerca Componente 1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università Intervento 3,3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione delle scuole, finanziato dall'Unione Europea - Next Generation EU.	191B21006560006	9842170F9B A004107601 A0067A36E4	970.000,00	Ministero dell'Istruzione	MC Restauri s.r.l.	03415600547	Consegna lavori: 29/11/2023 (verbale consegna lavori)	Euro 661.976,61 esclusa IVA di legge (ribasso del 15,23%)	D.D. n. 140 del 21/08/2023 aggiudicazione efficace. Contartto REP: 604 del 29/11/2023
2	4	2.2	INTERVENTI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DEL SISTEMA DI PUBBLICA ILLUMINAZIONE IN FRAZ. BASTARDO. Missione 2 Componente 4 Intervento 2.2.	192E23000140006	996580499E A00F198F64	50.000,00	Ministero dell'Interno	Cosmos Consalvi s.r.l.	02821420540	Consegna lavori: 01/12/2023 (verbale consegna lavori)	Euro 34.519,80 esclusa IVA di legge (ribasso del 1,00%)	D.D. 164 del 15.09.2023 aggiudicazione efficace. Stipula tarmitè Mepa del 24/10/2023 (numero trattativa 3734600).

b) Progetti PNRR legati ad azioni per l'attuazione e lo sviluppo della digitalizzazione, semplificazione e reingegnerizzazione:

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

CAP ENTR	CAP USCITA	CUP	misura	DESCRIZIONE		
277	601	I91C22001210006	1.2	MIGRAZIONE AL CLOUD DEI SERVIZI DIGITALI DELL'AMMINISTRAZIONE*TERRITORIO COMUNALE*N. 13 SERVIZI DA MIGRARE	77.897,00	L'intervento è stato revocato nell'anno 2023. E' stata ripresentata la candidatura per l'anno 2024
2095	2103	I51F22004930006	1.3.1	PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI (PDND)*TERRITORIO NAZIONALE*INTEGRAZIONE PIATTAFORMA PDND	10.172,00	Il servizio è stato affidato con determinazione del settore finanziario n 215 del 25.09.2023 per € 2.501,00 - alla ditta Hella
2099	2100	I91F22001500006	1.4.4	ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE*TERRITORIO NAZIONALE*INTEGRAZIONE DI SPID E CIE	14.000,00	L'intervento è stato affidato nel 2023 per 14.000,00 con determinazione del settore finanziario n. 162 del 21.07.2023 alla ditta Halley .
2098	2101	I91F22002720006	1.4.5	PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI (PND)*TERRITORIO COMUNALE*PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI	23.147,00	Il servizio è stato affidato con determinazione del settore finanziario n. 80 del 30.03.2023 per € . 8.540,00 alla ditta Efil
2096	2102	I91F22003350006	1.4.1	MIGLIORAMENTO DELL'ESPERIENZA D'USO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE*PIAZZA MUNICIPALE 1*RICHIEDERE L'ACCESSO AGLI ATTI RICHIEDERE ISCRIZIONE AL TRASPORTO SCOLASTICO RICHIEDERE ISCRIZIONE ALLA MENSA SCOLASTICA RICHIEDERE ISCRIZIONE ALL'ASILO NIDO	79.220,00	Il finanziamento è stato concesso in fase di definizione la contrattualizzazione del servizio

Il presente piano performance 2024-2026 si sviluppa in modo coordinato con il sistema di pianificazione e programmazione disciplinato dal D.lgs 267/00 e dai principi contabili e, pertanto, con i seguenti documenti:

- Linee programmatiche di mandato, presentate dalla Giunta nella seduta del Consiglio Comunale del 29.07.2019, ai sensi del comma 3, art. 46, d.lgs 267/00, l'art. 46, comma 3, del D.lgs. n. 267/2000 relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato;
- Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) 2024-2026 approvato con delibera di Consiglio Comunale nr.22 del 24.10.2023;
- Bilancio di Previsione 2024-2026 approvato con delibera di Consiglio Comunale nr.36 del 28.12.2023;
- Piano esecutivo di gestione approvato con delibera di G.C.nr.9 del 16.01.2024.

Il presente Piano degli Obiettivi e della Performance, che si adotta direttamente con la Deliberazione di approvazione del PIAO, è un documento programmatico, aggiornato annualmente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni dell'Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti. Il presente documento individua quindi una trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese, al fine della successiva misurazione della performance organizzativa.

Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che, in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi. Il Comune di Giano dell'Umbria, con la redazione del Piano degli Obiettivi e del Piano della Performance, sulla base delle Linee guida dell'ANCI in materia di ciclo della Performance, realizza una previsione dettagliata degli obiettivi operativi e strategici da conseguire nell'esercizio di riferimento.

Il Comune di Giano dell'Umbria definisce annualmente gli obiettivi operativi dei Settori in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune e gli obiettivi strategici dell'Ente. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso. Nel triennio 2024-2026 la performance programmata e attesa per l'Ente viene espressa dalle seguenti grandezze:

- obiettivi strategici di ente: delineati e collegati ai programmi e progetti dell'amministrazione così come definiti nei sopra richiamati documenti di programmazione;
- obiettivi operativi di settore: attraverso la rilevazione ed il monitoraggio semestrale delle fasi degli obiettivi e degli indicatori collegati (che possono essere di risultato, di output, di processo, di efficienza, efficacia, economicità).

Sulla base delle aree strategiche individuate dal Piano della Performance, vengono individuati gli obiettivi, che devono essere:

- rilevanti e pertinenti ai bisogni delle collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione ;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Gli obiettivi, strategici e di settore, sono stati definiti in base ad un'attività di confronto tra la Giunta e i Responsabili di Settore, con il coordinamento del Segretario comunale, così come indicati qui di seguito.

OBIETTIVI STRATEGICI RELATIVI ALL'ENTE NEL SUO COMPLESSO

Obiettivi che per la loro rilevanza strategica prevedono un impegno trasversale di tutte i settori in relazione alle proprie competenze. Tali obiettivi sono coordinati dal Segretario Generale.

OBIETTIVO 1: Prosecuzione delle attività di audit interno previste dal Sistema di Governance gestione e monitoraggio interventi finanziati dal PNRR-PNC - PESO: 30%

Descrizione obiettivo: In considerazione della complessità della fase di attuazione degli interventi finanziati dal PNRR/PNC e della necessità di rispettare il cronoprogramma secondo quanto disposto dai bandi ed avvisi pubblici di riferimento, l'obiettivo prevede il coinvolgimento in eguale misura degli organi di indirizzo politico e degli organi gestionali al fine di ottemperare alle seguenti finalità:

- 1) mappatura di tutti gli interventi finanziati con fondi a valere sul PNRR e sul PNC ed implementazione del sistema informativo interno al fine di rispettare le prescrizioni dettate dalle circolari in materia di conservazione della documentazione amministrativo contabile e della disponibilità della stessa ai fini dei controlli interni ed esterni;
- 2) raccordo a livello tecnico-politico tra Giunta e responsabili del Settore;
- 3) gestione delle relazioni, anche di tipo comunicativo, con Consiglio Comunale e sistema degli stakeholders;
- 4) monitoraggio interventi, con particolare riferimento al rispetto delle scadenze (prevedendo il coinvolgimento dei Revisori dei conti e dell'OIV);
- 5) Segnalazione delle criticità ("colli di bottiglia") che possano incidere o compromettere la tempistica di realizzazione degli interventi;
- 6) Presidio in termini di legalità con attuazione delle misure di prevenzione indicate nella sezione del PIAO anticorruzione e trasparenza.

Target obiettivo:

- maggiore condivisione delle informazioni relative a stato di attuazione e/o eventuali criticità riferite ad interventi finanziati dal PNRR da struttura gestionale agli organi di indirizzo politico;
- collaborazione intersettoriale tra la struttura tecnica e la struttura dei servizi finanziari, a garanzia del rispetto dei cronoprogrammi in riferimento alle milestone e ai target prefissate ed al fine di monitorare i flussi di cassa relativi agli interventi;
- disciplina ed attuazione dei controlli interni al fine di rispettare le disposizioni previste dal regolamento europeo, dalle circolari RGS in materia di monitoraggio PNRR per attuare il contrasto a illegalità e frodi.

MILESTONE	TEMPI	PERSONALE COINVOLTO	INDICATORI	TARGET
Prosecuzione dell'attività della "Cabina di Regia" di natura politica	2024-2026	Amministratori con supporto Segretario Generale	Realizzazione incontri	Realizzato/Non realizzato
Prosecuzione dell'attività del "Gruppo lavoro tecnico PNRR" composta dai responsabili di Settore e dal Segretario Generale	2024-2026	Segretario Generale Responsabili di settore	Attività del gruppo di lavoro Realizzazione incontri	Realizzato/Non realizzato Indicatore: n. di incontri
Mappatura interventi finanziati PNRR/PNC Monitoraggio periodico delle informazioni inerenti alle procedure di affidamento, degli stati di	2024-2026	Segretario Generale	Implementazione banca dati interna all'ente	Realizzato/Non realizzato

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

avanzamenti, procedurali, finanziari e misure di prevenzione della corruzione.		Responsabili di settore	Inserimento nella banca dati di tutta la documentazione amministrativa contabile relativa ai singoli interventi. Disponibilità della banca dati ai fini delle attività di audit da parte degli organi di controlli interni ed esterni all'Ente.	Realizzato/Non realizzato
--	--	-------------------------	---	---------------------------

OBIETTIVO 2: Mantenimento/Miglioramento dei tempi di pagamento - PESO 30%

Descrizione obiettivo: Tra le riforme abilitanti del PNRR, che l'Italia si è impegnata a realizzare in linea con le raccomandazioni della Commissione europea, è prevista la Riforma n. 1.11 relativa alla "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni. In base a quanto previsto dalla legge 145 del 2018, le Amministrazioni che non rispettano determinati indicatori sui tempi medi di pagamento, devono procedere a stanziare nella parte corrente del Bilancio di previsione il Fondo di Garanzia Debiti Commerciali (FGDC). Pertanto il ritardo nei pagamenti oltre a costituire una pratica che mette in difficoltà il sistema economico territoriale, incidendo in senso negativo sulla creazione di Valore pubblico da parte dell'Ente, riduce anche la capacità di spesa dell'Ente, poiché determina appunto l'obbligo di accantonamento, nella parte corrente del bilancio, di somme a titolo di FGDC. Per quanto riguarda il Comune di Giano dell'Umbria l'indicatore medio ponderato di ritardo anno 2023 è pari a -18 gg; in ogni caso, secondo quanto disposto con la circolare n.1 del 03.01.2024 del MEF-RGS, le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di assegnare obiettivi annuali funzionali al rispetto, da parte dei funzionari apicali responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, dei tempi di pagamento delle fatture commerciali.

Nell'ambito di quanto esposto nella circolare menzionata, è prevista la modifica del sistema di valutazione e misurazione della performance che tenga conto di tali disposizioni e l'integrazione dei contratti individuali di lavoro.

In particolare si rinvia a quanto disposto in dettaglio nella circolare n. 1 della RGS soprattutto per ciò che concerne il presidio da parte dell'ente delle comunicazioni al sistema informativo dei pagamenti effettuati e la comunicazione al sistema di importi di fatture considerate sospese o non liquidabili.

E' inoltre opportuno rammentare quanto disposto dall'articolo 4 del D.Lgs. 231 del 2002 il quale consente il superamento del termine di trenta giorni, estensibile sino a sessanta giorni, nel caso in cui ciò sia consentito dalla particolare natura del contratto o da alcune sue caratteristiche e la relativa clausola sia stata stabilita per iscritto e pertanto così dimostrabile.

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Da quanto sopra ne deriva che, l'organo di controllo, nel momento in cui procede alla verifica del rispetto degli obiettivi individuabili anzidetti avrà anche cura di verificare la sussistenza di clausole contrattuali che abbiano disposto, per iscritto, il superamento del termine dei trenta giorni e pagamento entro i sessanta.

Target obiettivo: mantenimento e/o miglioramento dei tempi medi di pagamento del Comune di Giano dell'Umbria e verifiche secondo quanto disposto dalla circolare n. 1 RGS.

MILESTONE	TEMPI	PERSONALE COINVOLTO	INDICATORI	TARGET
Comunicazione tempestiva e completa al sistema informativo dei pagamenti effettuati, tramite i propri sistemi contabili, avendo cura di verificare che detti pagamenti siano stati correttamente registrati nel sistema PCC	2024-2026	Segretario Generale Responsabili di settore Dipendenti addetti alle liquidazioni	Allineamento PCC e contabilità interna	Realizzato/Non realizzato
Comunicazione al sistema informativo PCC degli importi di fatture considerati sospesi oppure non liquidabili	2024-2026	Segretario Generale Responsabili di settore Dipendenti addetti alle liquidazioni	Corrispondenza interna degli uffici per aggiornare il servizio finanziario sullo stato di sospensione o non liquidabilità delle fatture di propria competenza	Realizzato/Non realizzato
Corretta implementazione della data di scadenza delle fatture	2024-2026	Segretario Generale Responsabili di settore Dipendenti addetti alle liquidazioni	Corrispondenza interna degli uffici per aggiornare il servizio finanziario sui contratti che prevedono termini di pagamento a 60 giorni secondo i casi previsti dalla vigente normativa	Realizzato/Non realizzato
Evitare lo stanziamento nella parte corrente di bilancio del FGDC	2024-2026	Responsabili di settore Dipendenti addetti alla liquidazione	a) Tempo medio di pagamento ≤ 30 gg b) Tempo medio di ritardo ≤ 0 gg Rispetto dell'indicatore di ritardo annuale di	Realizzato/Non realizzato

			cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente	
--	--	--	---	--

OBIETTIVO 3: PNRR - Interventi PA Digitale 2026 - PESO 20%

Descrizione obiettivo: L'obiettivo, trasversale che interessa tutti i settori in cui è suddivisa l'organizzazione comunale, prevede di dare completa attuazione a quanto previsto dal PNRR PA Digitale 2026, nelle linee di finanziamento approvate. Ogni Responsabile di elevata qualificazione deve collaborare fattivamente e lealmente, per quanto attinente al perimetro delle proprie attribuzioni organizzative al fine della riuscita degli interventi finanziati dagli avvisi pubblici di PA Digitale. Tutti i dipendenti dell'ente, ciascuno per quanto di propria competenza, sono coinvolti nell'attuazione degli interventi finanziati in quanto utilizzatori dei nuovi strumenti digitali che verranno realizzati con le misure PNRR di seguito descritte.

Target obiettivo: Digitalizzazione dei processi amministrativi, innovazione e sicurezza nel trattamento dei dati.

MILESTONE	TEMPI	PERSONALE COINVOLTO	INDICATORI	TARGET
Misura 1.2 – ABILITAZIONE AL CLOUD: affidamento della migrazione in SaaS dei servizi individuati nel bando, a seguito della valutazione della recente emanazione di prescrizioni tecniche per l'accesso al finanziamento	Previsti nei bandi	Responsabili di settore Tutti i dipendenti	Viene rilevato il numero complessivo dei servizi affidati nel corso dell'anno solare di riferimento per le attività previste nei bandi PNRR inerenti l'innovazione digitale	Realizzato/Non realizzato
Misura 1.4.1 – ESPERIENZA DEL CITTADINO : affidamento dell'implementazione del sito istituzionale e dei servizi on-line da erogare ai cittadini secondo le specifiche indicate nel bando				

OBIETTIVO 4: Rispetto delle misure di prevenzione della corruzione e la promozione della trasparenza e dell'integrità - PESO 20%

Descrizione obiettivo: La legge 6 novembre 2012 n.190, recante Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ha previsto l'introduzione di diversi strumenti e misure volte alla prevenzione del fenomeno corruttivo, tra i quali l'adozione di "Piani triennali di prevenzione della corruzione" (c.d. PTPC). In particolare, l'art. 1 comma 8, così come sostituito dall'art. 41 del D.Lgs. n. 97/2016, prevede che l'organo di indirizzo politico definisca gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano Triennale per la prevenzione e la corruzione. Inoltre, l'art. 10, comma 3, del D.Lgs. n.33/2013, così come novellato dal D.Lgs. n. 97/2016, stabilisce che "La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali".

L'allineamento tra gli obiettivi strategici e quelli gestionali-operativi relativi alle politiche di trasparenza e di prevenzione del rischio di corruzione è un traguardo necessario per assicurare l'integrità dell'amministrazione. La gestione del rischio corruttivo deve diventare parte integrante di tutti i processi decisionali e, in particolare, dei processi di programmazione, controllo e valutazione. In tal senso occorre garantire una sostanziale integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance. Nell'ottica, quindi, di una sempre maggiore integrazione tra gestione dei rischi corruttivi e ciclo della performance, come raccomandato dalle linee guida del DFP e dalle deliberazioni ANAC, le misure di trattamento dei rischi di corruzione, definiti come rischi prioritari, devono sempre più integrarsi con gli obiettivi di performance delle strutture. In tal senso le misure di prevenzione della corruzione debbono sempre di più assumere un chiaro contenuto "organizzativo" incidendo in concreto sui processi organizzativi dell'ente. Pertanto, alla luce della normativa vigente e nell'ottica di una sempre più necessaria integrazione tra i diversi strumenti di programmazione gestionale, il Comune di Giano dell'Umbria definisce i seguenti obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, al fine di individuare le attività gestionali - operative e di misurare la performance organizzativa dell'ente.

MILESTONE	TEMPI	PERSONALE COINVOLTO	INDICATORI	TARGET
Maggiori livelli di trasparenza e verifiche nelle materie dell'affidamento contratti pubblici, dei procedimenti dell'edilizia e urbanistica, nel commercio e attività produttive.	2024	Segretario Generale Responsabili di settore	Sottoscrizione protocollo di legalità della Prefettura di Perugia; il protocollo implementa le misure di prevenzione introducendo determinati controlli anche per soglie di valore economico degli appalti pubblici inferiori alle soglie del codice.	Realizzato/Non realizzato
Favorire l'emersione di casi di violazioni, illeciti e mala gestio	2024	Segretario Generale Responsabili di settore	Disciplinare nei documenti di programmazione le Misure organizzative in concreto applicate	Realizzato/Non realizzato

			per la protezione del Whistleblower. Procedure di utilizzo della piattaforma informatica di segnalazione illeciti.	
Creare un contesto ambientale sfavorevole fenomeni di corruzione, di illeciti e mala gestione amministrativa	2024	Segretario Generale Responsabili di settore	Predisposizione di un programma di formazione nelle materie specifiche della prevenzione corruzione, trasparenza etica ed integrità pubbliche amministrazioni che preveda il coinvolgimento di tutto il personale comunale.	Realizzato/Non realizzato N. corsi nell'anno e ambito di materie trattate

OBIETTIVI OPERATIVI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CONNESSI ALLA STRATEGIA DI CREAZIONE DEL VALORE PUBBLICO

Dagli obiettivi strategici ed operativi contenuti nel DUPS discendono gli obiettivi esecutivi che ne dettagliano i contenuti e consentono l'attribuzione ai Responsabili delle risorse con il Piano Esecutivo di Gestione. Di seguito vengono rappresentati gli obiettivi gestionali per l'esercizio finanziario 2024, concordati con i Responsabili, definiti in coerenza con i documenti di programmazione dell'Ente ferma restando l'attuazione degli obiettivi operativi necessari ad assicurare l'attività istituzionale dell'Ente.

Alcuni riguardano attività/processi tipici della struttura assegnataria, per alcuni dei quali l'amministrazione può definire appositi indirizzi, altri sono attuativi degli obiettivi operativi dei programmi del DUPS. Per questi ultimi nelle tabelle che seguono, vengono riportate le codifiche di raccordo con il DUPS 2024/2026 approvato dal Consiglio Comunale.

Gli obiettivi di performance di settore del Comune di Giano dell'Umbria sono dettagliati **nell'allegato A** al presente documento.

OBIETTIVI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' (PIANO DELLE AZIONI POSITIVE)

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

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

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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

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

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

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

RELAZIONE INTRODUTTIVA

L'Unione dei Comuni "Terre dell'olio e del sagrantino" ed i Comuni aderenti sono accumulati da una forte presenza femminile, per questo è necessario, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

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

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

OBIETTIVI DEL PIANO

Gli obiettivi in materia di pari opportunità previste del PIAO 2024-2026 sono finalizzati ad individuare azioni positive idonee a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni dirette o indirette relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro; azioni positive idonee a prevenire o rimuovere violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'Amministrazione pubblica di appartenenza.

Le politiche del lavoro già adottate nei rispettivi enti sono le seguenti:

- flessibilità dell'orario di lavoro;
- modalità di concessione del part-time;
- formazione interna.

Esse hanno contribuito a evitare che si determinassero all'interno degli enti ostacoli di contesto alla

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che si propone di perseguire nell'arco del triennio 2024 - 2026 sono:

1. tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di *mobbing*;
4. sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
5. promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro;
6. valorizzare le politiche territoriali mediante costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio, all'interno delle quali operare con l'obiettivo di favorire la conciliazione vita lavoro;
7. miglioramento dell'organigramma funzionale dell'ente volto a promuovere le pari opportunità ed il benessere organizzativo attraverso la formazione, l'aggiornamento e la qualificazione professionale del personale dipendente;
8. tutela del "whistleblower" con attivazione di un meccanismo che tutelando il lavoratore segnalante riesca ad evitare azioni discriminatorie, violenze psicologiche e morali, prevaricazioni, ecc.

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

1. Forme di pubblicità ed accoglienza

Al fine 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 pertanto sono stati attivati quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Sarà inoltre possibile reperire tutte le informazioni aggiornate relative al CUG nella sezione dedicata del sito internet dell'Unione (ogni Ente aderente ha nel proprio sito un link che rimanda al CUG dell'Unione).

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.

2. Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Gli Enti assicurano a ciascun dipendente, ove fattibile, la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

In occasione della revisione del Regolamento generale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi verrà posta particolare attenzione alle tematiche relative alla parità nelle procedure di accesso e alle politiche generali dell'orario di lavoro, incluse le politiche legate al lavoro da remoto e al lavoro agile.

3. Attività di informazione sulla conciliazione famiglia/lavoro

Il CUG promuove una attività di informazione sulla normativa, sui permessi (maternità, permessi, congedi, etc ...) e sulle misure di conciliazione famiglia/lavoro attivate presso gli Enti, tenuto conto anche delle emergenti esigenze socio-demografiche dei lavoratori e delle rispettive famiglie.

Comunicazioni ed informazioni circa le procedure di accesso e alle politiche generali dell'orario di lavoro, incluse le politiche legate al lavoro da remoto, allo smart working e al lavoro agile.

4. Collaborazione con l'ufficio delle Consigliere di parità della Provincia di Perugia

Realizzazione di iniziative rivolte alle/ai dipendenti di tutti gli Enti, di divulgazione ed approfondimento delle competenze e delle funzioni svolte dall'ufficio delle Consigliere di Parità della Provincia di Perugia, anche in veste conciliativa, della normativa di riferimento, e dei casi trattati nell'anno in corso.

5. Piano di formazione annuale/triennale

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio responsabile.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione, residenziali o esterni, con copertura delle spese di trasferta ove spettanti.

Con il coinvolgimento del Consorzio regionale "Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica", cui questa Unione è convenzionata, si prevede anche una formazione specifica annuale per i componenti del CUG al fine di garantire un più efficace funzionamento dello stesso.

Nello specifico, verrà affrontata la comunicazione verbale e scritta, con l'obiettivo di fornire alcuni strumenti utili a migliorare l'efficacia comunicativa relazionale, in particolare nell'ambito lavorativo e all'interno dei CUG, mediante una metodologia partecipativa che prevede esercitazioni e questionari auto valutativi.

6. Azioni di informazione del personale, in particolare funzioni apicali e responsabili di Area/Settore/Servizi sulle vigenti normative antidiscriminazione attraverso:

- realizzazione di materiale informativo on line;
- eventuali corsi di formazione;
- informazioni modulistica ed attività a tutela del "whistleblower".

7. Ricognizione competenze del personale dipendente

L'Amministrazione valuta l'opportunità di procedere alla realizzazione di un bilancio delle competenze professionali del personale dipendente finalizzato alla conoscenza e valorizzazione della qualità del lavoro dei dipendenti, nonché all'eventuale aggiornamento formativo.

Inoltre l'ente può avviare delle attività ed iniziative per la condivisione ed il confronto di buone pratiche per il miglioramento dell'attività amministrativa realizzate da altri enti, valutandone la loro

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

trasferibilità.

Verifica sull'andamento e monitoraggio di alcuni istituti sentinella:

- a) assunzioni;
- b) retribuzioni.

8. Indagine sul benessere organizzativo

Con cadenza triennale l'Amministrazione svolge indagini di Benessere Organizzativo e definisce programmi di intervento al fine di migliorare la percezione dei lavoratori rispetto alle variabili coinvolte nella definizione del proprio ambiente lavorativo.

Saranno proposte anche indagini sulle esigenze dei tempi di lavoro/famiglia.

9. Prevenzione e contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere

Attuazione del Protocollo d'Intesa per la sensibilizzazione contro la violenza di genere siglato il giorno 8 marzo 2021 tra il Centro Pari Opportunità della Regione Umbria e l'Associazione Nazionale dei Comuni Italiani - Umbria.

Adesione a progetti e ricerca di finanziamenti pubblici volti a diffondere la cultura e le politiche di genere, di prevenzione e contrasto alla violenza di genere.

Organizzazione, nell'ambito della Gestione Unificata delle Biblioteche comunali dell'Unione, di giornate di discussione e riflessioni sui temi della discriminazione di genere in occasione dell'8 marzo e del 25 novembre.

UFFICI COINVOLTI

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti:

- CUG;
- Segretari Comunali;
- Gestione Associata Risorse Umane dell'Unione;
- Servizio Contenzioso Amministrativo Legale dell'Unione;
- Nucleo di Valutazione;
- Ogni altro servizio che abbia competenze in relazione alle azioni approvate.

La maggior parte delle azioni previste dal presente Piano sono realizzate a cura del personale interno e la loro attuazione sostanziale non comporta alcuna ulteriore spesa a carico dell'Ente.

Per l'attuazione di alcuni interventi è programmata la procedura di accesso a canali di finanziamento nazionali e comunitari previsti in materia di pari opportunità.

DURATA DEL PIANO

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Il presente Piano ha durata triennale, dal **01/01/2024** al **31/12/2026**.

ATTUAZIONE MISURE PNRR

L'investimento del PNRR "*Sistema di certificazione della parità di genere*" (Missione 5 Coesione e Inclusione – Componente 1 Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione – Investimento 1.3)", a titolarità del *Dipartimento per le pari opportunità*, mira ad accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche, quali ad esempio, opportunità di crescita in azienda, parità salariale a parità di mansioni e tutela della maternità.

Per la realizzazione di questo intervento le risorse totali assegnate al Dipartimento per le pari opportunità in base al decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 6 agosto 2021, ammontano a euro 10.000.000.

La certificazione della parità di genere è stata regolata dalla legge 5 novembre 2021, n.162 (legge Gribaudo), che ha modificato il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità), e dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234, art.1, commi 145-147 (legge di bilancio 2022).

SOTTO SEZIONE C – ANTICORRUZIONE – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Nel nostro ordinamento la strategia di contrasto alla corruzione è perseguita a partire dall'adozione della legge 190/2012 :*“Disposizioni per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*⁵, mediante la quale, dopo sollecitazioni adottate nei confronti del nostro Paese ad opera degli organismi internazionali (quali il GRECO per il Consiglio d'Europa ed il Working Group in ambito OCSE) nella materia, è stata data attuazione nell'ordinamento giuridico italiano alla ratifica degli impegni assunti a livello internazionale con le convenzioni riportate in nota.

L'elemento di novità introdotto con la legge 190/2012 non è tanto l'approccio sul fronte della repressione penale che pure è stato disciplinato con inasprimento delle pene e introduzione di nuove fattispecie di reati contro la pubblica amministrazione, ma la disciplina di un sistema di programmazione e misure organizzative che possa fondare una strategia di tipo preventivo, ovvero creare nelle amministrazioni un contesto ed ambiente sfavorevole al verificarsi di fenomeni di tipo corruttivo. Sono stati infatti individuati soggetti e strumenti che assurgono al compito di attuare le politiche di prevenzione dei fenomeni corruttivi e di mala gestio all'interno dell'ente perseguendo pertanto allo stesso tempo il miglioramento dell'efficacia, efficienza e trasparenza dell'azione amministrativa nell'ente.

Lo strumento principale di contrasto ai fenomeni corruttivi è il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (PTPCT) che ogni amministrazione deve adottare entro il 31 gennaio di ogni anno. Per quanto riguarda gli Enti locali il Piano è predisposto dal Responsabile della prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT), che di norma è il Segretario Comunale, sulla base degli indirizzi strategici forniti dall'organo di indirizzo, ed è approvato dalla Giunta Comunale.

I contenuti obbligatori del Piano triennale sono definiti dall'articolo 1, comma 9 della legge 190/2012, come modificato dal D.Lgs. 97/2016, da tali contenuti si individuano le finalità a cui deve rispondere il Piano:

- a) individuare le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16, anche ulteriori rispetto a quelle indicate nel Piano nazionale anticorruzione, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti;
- b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del responsabile, individuato ai sensi del comma 7, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- d) definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) definire le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o

⁵ Legge che si propone l'attuazione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'O.N.U., il 31 ottobre 2003, ratificata con Legge 116/2009, nonché l'attuazione degli artt. 20 e 21 della Convenzione penale sulla corruzione adottata a Strasburgo in data 27.01.1999, ratificata con Legge 110/2012.

affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;

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

Ruolo fondamentale nella attuazione della strategia anticorruzione nazionale spetta all'Anac che, oltre a ulteriori e diverse competenze attribuite dalla legge 190 e da successive disposizioni, la attua con la predisposizione e adozione del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.); il P.N.A. costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni ai fini dell'adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione. Un documento che, anche in relazione e ai diversi settori di attività degli enti, individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione di obiettivi, tempi e modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto alla corruzione.

L'assetto fondamentale descritto in materia di prevenzione della corruzione è stato oggetto di numerosi altri interventi normativi di modifica succedutesi nel tempo, in questa sede è sufficiente ricordare il D.lgs. 97/2016 mediante il quale, oltre a diverse modifiche e semplificazioni, è stato valorizzato il ruolo dell'Organismo indipendente di valutazione a cui spetta la verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, della coerenza di quanto contenuto nei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nell'attuazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e di trasparenza. Gli organismi di valutazione hanno il compito di verificare i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. A tal fine, l'Organismo medesimo può chiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza informazioni e documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti. L'Organismo medesimo riferisce all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Dal PTPCT alla Sezione Prevenzione della Corruzione e Trasparenza del PIAO

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

Il DM 24 giugno 2022, adotta il regolamento con il quale si definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione e conferma innanzitutto la competenza già stabilita dalla normativa previgente del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza in ordine alla predisposizione della Sezione 2.3 Anticorruzione e Trasparenza; il RPCT ha il compito di elaborare la strategia anticorruzione sulla base degli obiettivi strategici definiti dall'organo di indirizzo politico amministrativo nel Documento Unico di Programmazione.

Ricostruendo il contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza, descritto dal regolamento costituiscono elementi essenziali nel rispetto delle indicazioni del PNA che contiene le linee guida per le amministrazioni:

- 1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- 2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- 3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;

4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;

5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;

6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;

7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del D.Lgs. n. 33 del 2013.

La presente sezione del PIAO, è stata predisposta dal Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza del Comune di Giano dell'Umbria Dott.ssa Vania Ceccarani, sulla base degli indirizzi strategici adottati dal Comune di Giano dell'Umbria con la deliberazione di Consiglio Comunale n. di approvazione del DUP per il periodo 2024 – 2026; nel documento fondamentale di programmazione sono infatti contenuti gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Nella redazione di tale sezione si è tenuto conto delle misure di semplificazione previste dal decreto della Presidenza del Consiglio 30 giugno 2022, n. 132, che all'art 6 prevede che per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti "L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio".

Pertanto, la mappatura dei processi, la gestione del rischio e le misure di prevenzione generali si fondano su quanto già previsto dalla sezione prevenzione della corruzione e trasparenza contenuta nel PIAO 2023-2025, redatto sulla base della legge 190/2012 e dai connessi decreti attuativi, del Regolamento sul PIAO e collegato Piano-tipo, adottato con DM del 24 giugno 2022 e in base ai PNA approvati dall'ANAC.

Si è anche tenuto conto di quanto stabilito dal PNA 2022, di cui alla delibera Anac del 17 gennaio 2023 n. 7.

L'entrata in vigore, a far data dal 01.04.2023 con efficacia dal 01.07.2023, del nuovo Codice dei contratti pubblici di cui al D.Lgs 36/2023, ha comportato la necessità di rivedere la mappatura dei processi relativamente all'area di rischio "contratti pubblici". Nell'aggiornamento dell'area contratti pubblici si è tenuto conto del **Piano Nazionale Anticorruzione – Aggiornamento 2023**, di cui alla delibera ANAC nr. 605 del 19 dicembre 2023. Le novità introdotte dal Codice dei contratti hanno reso necessario inoltre aggiornare la sezione Trasparenza in relazione alle nuove modalità di pubblicazione dei contratti pubblici.

Sono state inoltre aggiornate le procedure poste in essere per assicurare la tutela della persona che segnala illeciti (whistleblower) alla luce del decreto legislativo 24 del 10 marzo 2023, attuativo della direttiva UE 2019/1937.

Analisi contesto esterno e interno

Il PNA 2022 adottato dall'Autorità ribadisce l'importanza di una corretta programmazione che tenga conto dell'analisi di contesto interno ed esterno come contenuto fondamentale della programmazione anticorruzione. Nell'ottica del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, quale strumento unitario e integrato, l'analisi di contesto esterno ed interno diventa presupposto dell'intero processo di pianificazione per guidare le strategie capaci di produrre valore pubblico e la predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO.

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Nell'ottica dell'approccio integrato previsto dalle norme, in relazione al contesto economico e sociale si rinvia alla Sezione I del documento. Per quanto riguarda l'analisi della struttura organizzativa si rinvia ai dati riportati nella Sezione n. 3 - Organizzazione e Capitale Umano.

Anche ai fini di una maggiore fruibilità nella lettura del documento l'analisi dei fenomeni di criminalità con particolare riferimento al contesto regionale e provinciale è contenuta **nell'allegato B** del PIAO 2024 – 2026.

Per quanto riguarda gli “eventi” che possono, eventualmente, interessare l'Ente e per loro natura incidere nelle considerazioni che scaturiscono da una analisi di contesto interno e che richiedono una maggiore attenzione nella predisposizione delle misure di prevenzione, si rinvia agli esiti di cui alla Relazione sulla prevenzione della corruzione 2023, pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente sottosezione – Altri contenuti – Anticorruzione.

Mappatura dei processi, identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio

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

La mappatura dei processi costituisce l'attività propedeutica per la **gestione del rischio**. Infatti a seguito della identificazione, descrizione e rappresentazione dei processi è possibile **valutare il livello di rischio** correlato a tali processi. Tali rischi vanno identificati, analizzati e ponderati. L'attività finale della gestione del rischio è l'attività di **trattamento del rischio**, che consiste nella programmazione di misure organizzative di varia natura che possano mitigare e/o ridurre il rischio che, in quel determinato processo, si verifichi un evento corruttivo.

Come anche espresso dal PNA 2022, è possibile per l'Ente mantenere il patrimonio di esperienze e le informazioni acquisite dall'ente nelle programmazioni degli anni precedenti.

In particolare si rammenta che, l'Unione dei Comuni TOS nell'anno 2022 ha stipulato un accordo di collaborazione con l'Università degli Studi di Perugia – Dipartimento di Scienze Politiche (centro di studi LE.PA) nell'ambito della quale sono state realizzate una serie di attività che hanno visto il coinvolgimento dei Responsabili di Area dei Comuni appartenenti all'Unione, al fine della predisposizione dei PTPCT per il periodo 2022-2024.

In data 11 marzo 2022 è stato organizzato un incontro formativo in materia di prevenzione della corruzione tenuto da docenti dell'Università di Perugia, destinato ai Responsabili di Area di tutti i comuni associati. L'incontro è stato tenuto con modalità on line e hanno partecipato circa 50 persone. A seguito di tale incontro, sono stati realizzati 4 Focus Group con i Responsabili di Area, relativamente alle seguenti aree di rischio:

- Governo del Territorio e transizione ecologica;
- Reclutamento personale, anche alla luce del PNRR;
- Contributi, sovvenzione e vantaggi economici;
- Affidamenti contrattuali anche alla luce dei “decreti semplificazione” all'epoca di recente approvazione;

I Focus, svolti con modalità on line, sono stati organizzati e “facilitati” dagli studenti Master MAG4P (master dell’Università di Perugia per esperto in progettazione e gestione di politiche e processi partecipativi).

L’obiettivo dei Focus Group è stato quello di un confronto sulla matrice di gestione del rischio, al fine di attuare una mappatura dei processi, individuazione dei rischi, valutazione del rischio e definizione delle misure di trattamento, con modalità partecipative.

Il risultato di tale lavoro è stato la predisposizione del documento di gestione del rischio, componente fondamentale del PTPCT 2022-2024.

Attraverso tale lavoro è stato possibile attuare una valutazione dei livelli di rischio secondo una metodologia di impostazione prevalentemente QUALITATIVA, anche al fine di una maggiore sostenibilità organizzativa. Infatti nella predisposizione della matrice dei rischi e dei trattamenti dei processi, per l’identificazione e valutazione dei rischi ci si è basati essenzialmente su un’attività di “autovalutazione” effettuata da parte dei partecipanti ai FOCUS GROUP sopra descritti e sulla base delle valutazioni dei RPCT dei Comuni componenti l’Unione dei TOS, tenendo conto, appunto, delle esperienze maturate in merito. In particolare la definizione del livello di rischio ha tenuto conto delle valutazioni relative all’impatto e alla probabilità di ogni evento rischioso. Al fine di evitare sottostime dei rischi, le valutazioni effettuate sulla base dell’esperienza pluriennale dei RPCT sono state improntate al criterio generale della prudenza al fine di evitare una sottostima dei relativi rischi. Si ritiene che il metodo utilizzato per valutare il rischio sia corretto, tenuto conto che il principale indice utilizzato per stimare il livello della corruzione nei vari Stati è il *Corruption perceptions index*, elaborato annualmente dall’Organizzazione Trasparency international.

In relazione a quanto sopra si ritiene che la mappatura dei processi e le relative attività di gestione del rischio previste nel PTPCT 2022-2024 dell’Unione dei Comuni e adottate dai Comuni associati, possa costituire una base adeguata per l’attività di gestione del rischio a cui far riferimento nella presente sezione. Il documento contenuto nell’ **Allegato B1** , al quale si rimanda, è stato in ogni caso aggiornato anche alla luce del PNA 2023, con riferimento agli aspetti concernenti la contrattualistica pubblica.

Misure generali

Occorre fare una premessa di metodo e specificare che le Misure specifiche di trattamento del rischio sono contenute nell’allegato V in quanto inerenti gli specifici processi amministrativi analizzati; di seguito sono illustrate le **Misure generali di trattamento del rischio**, che si caratterizzano per la trasversalità della loro applicazione, cioè sono applicabili ad ogni settore organizzativo e quindi a tutto l’ente.

1) Misure sull’accesso/permanenza nell’incarico/carica pubblica

Si tratta di misure che contribuiscono a creare una tutela di tipo preventivo e non sanzionatorio la cui finalità è quella di impedire l’accesso o la permanenza negli incarichi pubblici, di persone coinvolte in procedimenti penali. In materia coesistono diverse norme che determinano conseguenze nel caso di procedimento/condanna penale:

- Legge n. 97/2001 Norme sul rapporto procedimento penale e procedimento disciplinare;

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

- Art. 35-bis d.lgs 165/01 introdotto dalla legge 190/2012;
- D.lgs. 39/2013 che disciplina tutta la materia delle incompatibilità e delle inconfiribilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione.

MISURE DI PREVENZIONE

1.1 Aumentare la formazione in ordine alle materie indicate e specialmente in ordine ai reati contro la Pubblica amministrazione

1.2 Prevedere nel codice di comportamento l'obbligo per i dipendenti di comunicare in modo tempestivo l'avviso di avvio di procedimento penale/rinvio a giudizio – aumentare la formazione sul Codice di comportamento

2) Rotazione straordinaria

L'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 165/2001 (lettera aggiunta dall'art. 1, co. 24, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 recante *“Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini”*), dispone che i dirigenti degli 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 corruttivi”*.

In materia l'ANAC ha adottato apposite linee guida per fornire chiarimenti per la corretta applicazione dell'istituto (delibera 215/2019).

MISURE DI PREVENZIONE

2.1 Formazione in merito ai reati nei confronti della Pubblica amministrazione e relative conseguenze

2.2 Prevedere nel codice di comportamento l'obbligo per i dipendenti di comunicare in modo tempestivo l'avviso di avvio di procedimento penale/rinvio a giudizio – formazione sul Codice di comportamento

3) Doveri di comportamento

Tra le misure di prevenzione della corruzione l'adozione di codici di comportamento, integrativi del codice di comportamento dei dipendenti pubblici stabilito a livello nazionale, costituiscono uno degli aspetti attuativi della strategia delineata dalla l. 190/2012, costituendo lo strumento di orientamento delle condotte dei funzionari al fine di indirizzarle alla migliore cura dell'interesse pubblico; occorre infatti evidenziare che la violazione degli obblighi di comportamento in tali codici previsti costituisce illecito disciplinare. A tal fine, l'art. 1, co. 44 della legge. 190/2012, riformulando l'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001 rubricato *“Codice di comportamento”*, ha attuato una profonda revisione della preesistente disciplina dei codici di condotta.

Per quanto riguarda il Comune di Giano dell'Umbria, con deliberazione della Giunta Comunale n. 170 del 27.12.2022 è stato approvato il Codice di comportamento integrativo dell'Ente, in attuazione dell'art. 54 del D.Lgs 165/01, come modificato dal dall'art. 4, comma 1, lettera a), legge n. 79 del 2021.⁶ Da ultimo il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 è stato modificato con il DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 13 giugno 2023, n. 81.

MISURE DI PREVENZIONE

3.1 Attività di formazione rivolta a tutto il personale comunale, sia a tempo determinato che indeterminato, in merito agli obblighi di fedeltà, diligenza e integrità previsti dai codici di comportamento.

3.2 Inserimento in tutti gli atti di conferimento incarichi o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o di affidamento in genere di contratti pubblici di apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice di Comportamento dell'Ente.

4) Conflitto di interessi

La tutela anticipatoria di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso la individuazione e la gestione del conflitto di interessi. La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente. Si tratta dunque di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria.

La disciplina del conflitto di interessi è prevista in diverse norme che attengono diversi profili:

- Art 6 bis legge 241/90, in relazione ai procedimenti amministrativi in generale;
- Codice di Comportamento dipendenti pubblici – DPR 62/2013 e Codice integrativo dell'Ente;
- Art 42 D.lgs 50/2016 in materia di contratti pubblici fino al 30 giugno 2023 e art. 16 del D.lgs 36/2023 dal 01.07.2023.

Il tema del Conflitto di interessi è stato ampiamente affrontato dall' Autorità soprattutto con riferimento alla sua attuazione nell'ambito dei contratti pubblici.

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

⁶ La modifica ha riguardato l'introduzione del comma 1 bis, che testualmente prevede: "Il codice contiene, altresì, una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione.

paragrafo al conflitto di interessi in materia di contratti pubblici.

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

E' necessario tenere in considerazione che la disciplina prevista dal nuovo Codice dei contratti, d.lgs 36/2023, che all'art 16⁷ regola il conflitto di interessi in materia contrattuale, anche se riprende quanto previsto dall'art. 42 del d.lgs. 50/2016 e i prevalenti orientamenti giurisprudenziali, introduce anche particolari novità.

Infatti, mentre nella norma previgente il soggetto in conflitto di interessi può essere il personale della stazione appaltante o di un prestatore di servizi, nella nuova formulazione è un qualsiasi "soggetto". Dalla formulazione letterale si evidenzia l'ampliamento della platea dei possibili interessati, in modo da evitare ambiguità e possibili "zone d'ombra". Sul piano oggettivo la nuova disposizione normativa fa riferimento alla "procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni".

⁷1. Si ha conflitto di interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione.

(L'articolo 15-quater, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 settembre 2023, n. 132, convertito dalla legge 27 novembre 2023, n. 170 al comma 1 ha soppresso le parole «concreta ed effettiva»).

2. In coerenza con il principio della fiducia e per preservare la funzionalità dell'azione amministrativa, la percepita minaccia all'imparzialità e indipendenza deve essere provata da chi invoca il conflitto sulla base di presupposti specifici e documentati e deve riferirsi a interessi effettivi, la cui soddisfazione sia conseguibile solo subordinando un interesse all'altro.

3. Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 1 ne dà comunicazione alla stazione appaltante o all'ente concedente e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione.

4. Le stazioni appaltanti adottano misure adeguate per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti e delle concessioni e vigilano affinché gli adempimenti di cui al comma 3 siano rispettati.

Inoltre, in coerenza con il principio della fiducia e al fine di preservare la funzionalità dell'azione amministrativa, la norma precisa che la minaccia all'imparzialità e all'indipendenza deve essere provata da chi invoca il conflitto sulla base di presupposti specifici e documentati e deve riferirsi ad interessi effettivi, la cui soddisfazione sia conseguibile solo subordinando un interesse all'altro.

In sintesi, la nuova norma è fortemente diversa da tutte quelle fino ad oggi previste nell'ordinamento italiano sul tema del conflitto di interessi. Sicuramente cerca quindi di adattarsi meglio ad una realtà socio-economica che è in forte evoluzione, nonché al diritto europeo i cui canoni interpretativi sono sempre più presenti anche nell'applicazione delle norme nazionali.

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

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

5 - La disciplina della inconfiribilità/incompatibilità di incarichi

La disciplina dettata dal Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39, concerne le ipotesi di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001. Il complesso intervento normativo si inquadra nell'ambito delle misure volte a garantire l'imparzialità dei funzionari pubblici, al riparo da condizionamenti impropri che possano provenire dalla sfera politica e dal settore privato. Le disposizioni del decreto tengono conto dell'esigenza di evitare che lo svolgimento di certe attività/funzioni possa agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli al fine di ottenere incarichi dirigenziali e posizioni assimilate e, quindi, comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita.

L'attività di vigilanza in merito all'applicazione del D.Lgs 39/2013 spetta sia all'ANAC che al RPCT; quest'ultimo esercita tale attività mediante la previsione di specifiche misure organizzative contenute nel PTPCT ora Sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO.

In base all'art. 20 del D.Lgs. 39/2013, all'atto di conferimento dell'incarico, l'interessato presenta una dichiarazione di assenza delle cause di inconfiribilità e incompatibilità- Inoltre nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità di cui al presente decreto. Le dichiarazioni di cui ai commi 1 e 2 sono pubblicate nel sito della pubblica amministrazione, ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico che ha conferito l'incarico.

MISURE DI PREVENZIONE

5.1 Presentazione dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità e incompatibilità al momento conferimento incarico (art 20 all'art. d.lgs. 39/2013) - predisposizione opportuna modulistica per facilitare la presentazione delle autodichiarazioni. Le autodichiarazioni, in base a quanto previsto dal PNA 2019 e dalle linee guida ANAC sopraindicate, devono essere prodotte e controllate possibilmente prima del conferimento dell'incarico e per gli incarichi pluriennali almeno una volta all'anno.

5.2 Formazione in merito alla normativa in materia di inconfiribilità e incompatibilità incarichi con particolare riferimento al D.Lgs 39/2013.

6 - Prevenzione della corruzione nella formazione di commissione e nelle assegnazioni agli uffici: art. 35-bis d.lgs 165/2001

L'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001 prevede, per coloro che sono stati condannati, anche **con sentenza non passata in giudicato**, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, il divieto:

- di far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- di essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati;
- di far parte di commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, per la concessione

o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

La nomina in contrasto con l'art. 35-bis determina la illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento.

Come precisato dal P.N.A. 2019, le limitazioni previste dalle citate disposizioni non si configurano come misure sanzionatorie di natura penale o amministrativa, bensì hanno natura preventiva e mirano a evitare che i principi di imparzialità e buon andamento dell'agire amministrativo siano o possano apparire pregiudicati a causa di precedenti comportamenti penalmente rilevanti, proprio con riguardo ai reati contro la P.A.

MISURE DI PREVENZIONE

6.1 - Richiedere al soggetto interessato l'autodichiarazione in merito all'assenza di condanne penali anche non definitive.

6.2 - Effettuare le verifiche sulle autodichiarazioni presentate.

7 - Incarichi extraistituzionali

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

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

La possibilità per i dipendenti pubblici di svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti pubblici o privati è regolata dalle disposizioni dell'art. 5 del decreto legislativo 165 del 2001, che prevede un regime di **autorizzazione** da parte dell'amministrazione di appartenenza, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati che tengano conto della specifica professionalità e del principio di buon andamento della pubblica amministrazione. Ciò allo scopo di evitare che le attività extra istituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'ufficio o che possano interferire con i compiti istituzionali. La l. 190/2012 è intervenuta a modificare l'art. 53 in ragione della connessione con il sistema di prevenzione della corruzione ove si consideri che lo svolgimento di incarichi extraistituzionali può determinare situazioni idonee a compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa per favorire interessi contrapposti a quelli pubblici affidati alla cura del dirigente o funzionario. È stato pertanto aggiunto ai criteri per il rilascio dell'autorizzazione quello volto a escludere espressamente situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite (art. 53, co. 5 e 7).

MISURE DI PREVENZIONE

7.1 Formazione in merito alla disciplina degli incarichi extra istituzionali

7.2 Revisione del regolamento comunale se necessario e predisposizione dei modelli di autorizzazione

8 - Divieti post-employment (pantouflage)

L'art. 1, co. 42, lett. l), della l. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del d.lgs. 165/2001 il co. 16-ter che dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti. La disposizione è volta a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione potrebbe preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Allo stesso tempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo 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).

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

MISURE DI PREVENZIONE

8.1 - Inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage.

8.2 - Previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto.

8.3 - Previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

8.4 - Formazione in merito all'istituto del pantouflage rivolta ai Responsabili di Settore.

9 - I protocolli di legalità - patti d'integrità

Il PNA 2019 definisce I protocolli di legalità o patti di integrità come strumenti negoziali che integrano

il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (ex art. 97 Cost.) e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici. Il riconoscimento normativo di tali strumenti è stato attuato dall'art. 1, co. 17, della l. 190/2012, che ha testualmente previsto: *“Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara”*. In base a tale normativa si riconosce la possibilità per le stazioni appaltanti di prevedere un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara. Condizioni che ampliano gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - che sotto il profilo del contenuto - nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento nell'aggiudicazione del contratto.

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

Il Comune di Giano dell'Umbria in particolare ha inserito tra gli obiettivi di performance la stipula del Protocollo di Legalità con la Prefettura di Perugia e il conseguente avvio delle attività aggiuntive ivi previste.

MISURE DI PREVENZIONE
9.1 Inserimento di nei bandi, avvisi e lettere di invito la formula <i>“mancato rispetto dei protocolli di legalità costituisce causa di esclusione dalla gara o di risoluzione del contratto”</i> .
9.2 Formazione degli operatori in materia di protocolli di legalità/patti d'integrità – opportunità organizzazione corso formazione in collaborazione con la Prefettura.

10 - Rotazione del personale – cd rotazione ordinaria

La rotazione c.d. *“ordinaria”* del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. Essa è stata introdotta nel nostro ordinamento, quale misura di prevenzione della corruzione, dalla legge 190/2012 - art. 1, co. 4, lett. e), co. 5 lett. b), co. 10 lett. b). Come ha precisato l'ANAC, la rotazione costituisce una misura organizzativa preventiva, finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza

nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

Resta fermo che l'attuazione della misura della rotazione ordinaria è rimessa alla autonoma programmazione delle amministrazioni in modo che sia adattata alla concreta situazione dell'organizzazione e degli uffici, potendo sussistere in tale materia dei vincoli oggettivi e soggettivi che ostacolano la piena operatività della rotazione ordinaria.

Il PNA 2019 prende anche atto delle difficoltà per le amministrazioni di piccole dimensioni (come i piccoli comuni) di attuare la misura della rotazione ordinaria. In casi del genere è necessario che le amministrazioni motivino adeguatamente nel PTPCT le ragioni della mancata applicazione dell'istituto. Le amministrazioni sono comunque tenute ad adottare **misure alternative** per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione. In particolare dovrebbero essere sviluppate altre misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, a cominciare, ad esempio, da quelle di trasparenza.

MISURE DI PREVENZIONE

10.1 Considerate le ridotte dimensioni dell'Ente e l'esiguità del personale la misura della rotazione ordinaria risulta di difficile attuazione. In alternativa alla rotazione dei Responsabili di Area si prevede:

- di assegnare, per quanto possibile, l'istruttoria del procedimento al personale dell'Ufficio con atti formali da parte del Responsabile di Settore.
- prevedere una formalizzazione dell'istruttoria da parte del Responsabile del Procedimento diverso dal Responsabile del Provvedimento.
- prevedere, compatibilmente con la situazione organizzativa, una rotazione funzionale nello svolgimento attività istruttorie.

ADOZIONE DI MISURE PER LA TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

In Italia l'istituto giuridico c.d. whistleblowing è stato introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190. L'art. 1 co. 51 della richiamata legge ha inserito l'art. 54-bis all'interno del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, che prevede un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Tale istituto è stato riformato dalla 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*», (di seguito l. 179), entrata in vigore il 29 dicembre 2017. A seguito di tale intervento legislativo l'ANAC ha adottato con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 le «*Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*».

Nel P.N.A. 2019 la tutela del whistleblower è definita come misura generale e obbligatoria finalizzata alla prevenzione della corruzione. E' una misura che deve essere prevista nel P.T.C.P.T da realizzare con tempestività. E' pertanto necessario organizzare un sistema di gestione delle segnalazioni che garantisca la riservatezza. Il Sistema oltre a tenere traccia delle operazioni eseguite dovrà offrire

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

idonee garanzie a tutela della riservatezza, integrità e disponibilità dei dati e informazioni.

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

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

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

MISURE DI PREVENZIONE

Con delibera di Giunta dell'Unione dei Comuni Terre dell'Olio e del Sagrantino, n. 47/2023 è stata avviata la Gestione associata delle segnalazioni WHISTLEBLOWING, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24: "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

L'Unione dei Comuni "Terre dell'olio e del sagrantino", condividendo il canale di segnalazione interna con i propri Comuni aderenti (Bevagna, Campello sul Clitunno, Castel Ritaldi, Giano dell'Umbria, Gualdo Cattaneo, Massa Martana, Montefalco, Trevi) mette a disposizione di tutti, dipendenti, collaboratori, fornitori e cittadini, un nuovo strumento per contrastare la corruzione.

Si tratta di una piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni, attivata nell'ambito del progetto WhistleblowingPA promosso da Transparency International Italia e Whistleblowing Solutions, che permette di inviare segnalazioni di illeciti di cui si è venuti a conoscenza in maniera sicura e confidenziale.

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

Il canale interno per le segnalazioni è il seguente:

<https://unionedeicomuniterredelloioedelsagrantino.whistleblowing.it/#/>

TRASPARENZA

Il D.Lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016, ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa oggi come «accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche». Il legislatore ha attribuito un ruolo di primo piano alla trasparenza affermando, tra l'altro, che essa concorre ad attuare il principio democratico e

i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è anche da considerare come condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integrando il diritto ad una buona amministrazione e concorrendo alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino. La trasparenza assume, così, rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica, come già l'art. 1, co. 36 della legge 190/2012 aveva sancito. Dal richiamato comma si evince, infatti, che i contenuti del D.Lgs. 33/2013: «integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione».

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Responsabili.

Altra novità estremamente importante introdotta dal D. Lgs 97/2016 è stata la piena integrazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, ora Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Pertanto, l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non è più oggetto di un atto separato ma diventa parte integrante del Piano come "apposita sezione". Come l'Autorità ha indicato nella delibera n. 1310/2016 il PTPCT deve contenere una sezione dedicata alla trasparenza, impostata come atto fondamentale, con il quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati. Al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni (art. 43, co. 3, d.lgs. 33/2013), caratteristica essenziale della sezione è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione. In essa è presente uno schema in cui, per ciascun obbligo, sono espressamente indicati i nominativi dei soggetti e gli uffici responsabili di ognuna delle citate attività. È in ogni caso consentita la possibilità di indicare, in luogo del nominativo, il responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione, purché il nominativo associato alla posizione sia chiaramente individuabile all'interno dell'organigramma dell'ente. Si tratta peraltro, in questo, caso di una soluzione analoga a quella già adottata in tema di responsabilità dei procedimenti amministrativi di cui all'art. 35 del d.lgs. 33/2013.

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

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

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

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

digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);

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

Il D.lgs 33/2023 ha anche modificato il d.lgs 33/2013 prevedendo forme di semplificazione⁸.

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

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

- la **deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023, integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023** e ss.mm.ii. recante "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e relativo allegato 1). In particolare, con tale delibera, l'Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;

- con l'inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un **collegamento ipertestuale** che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione;

- con la pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell'Allegato 1) della

⁸sostituzione, ad opera dell'art. 224, co. 4 del Codice, dell'art. 37 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture" con il seguente: "1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78. 2. Ai sensi dell'articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori." - che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del d.lgs. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023; - che l'art. 28, co. 3 individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1° luglio 2023, dell'art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012.

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

delibera n. **ANAC 264/2023** e successivi aggiornamenti.

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

- *Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare;*
- *Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture;*
- *Trasparenza nella partecipazione di portatori di interessi e dibattito pubblico;*
- *Avvisi di pre-informazione;*
- *Delibere a contrarre;*
- *Avvisi e bandi;*
- *Procedure negoziate afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal PNRR e dal PNC e dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell’Unione europea;*
- *Commissione giudicatrice;*
- *Avvisi relativi all’esito della procedura;*
- *Avviso sui risultati della procedura di affidamento diretto;*
- *Avviso di avvio della procedura e avviso sui risultati della aggiudicazione di procedure negoziate senza bando;*
- *Verbali delle commissioni di gara;*
- *Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC;*
- *Contratti;*
- *Collegi consultivi tecnici;*
- *Fase esecutiva;*
- *Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione;*
- *Concessioni e partenariato pubblico privato;*
- *Affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile;*
- *Affidamenti in house;*
- *Elenchi ufficiali di operatori economici riconosciuti e certificazioni;*
- *Progetti di investimento pubblico.*

L’ANAC ha infine rivisto anche le modalità di pubblicazione, che d’ora in poi dovranno seguire queste regole:

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

Nella tabella di cui all’**Allegato B2** del presente Piano, sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l’individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull’attuazione degli stessi.

FOCUS PNRR

Il 18 febbraio 2021 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale UE il Regolamento 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021, che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza c.d. Recovery Fund. Sulla base di tale atto l'Italia ha presentato il 30 aprile 2021 il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, approvato dal Consiglio ECOFIN del 13 luglio 2021. Si tratta per il nostro Paese di un'opportunità imperdibile di sviluppo, investimenti e riforme. Regioni ed Enti locali sono responsabili, in qualità di soggetti attuatori, della realizzazione di una quota significativa degli investimenti previsti dal Piano, con riferimento alle diverse "missioni", dalla digitalizzazione, alla transizione ecologica, alla cultura, all'inclusione e coesione e alla salute, per complessivi 87,4 miliardi (comprensivi di 15.9 miliardi di fondo complementare). Per gli Enti locali, e soprattutto per gli Enti di minori dimensioni, si tratta di una sfida enorme, che dovrà essere affrontata introducendo sin da subito modifiche organizzative in un'ottica di razionalizzazione e semplificazione dei processi. Le amministrazioni locali sono e saranno impegnate nel corso del 2022 nella predisposizione di progetti per la partecipazione ai bandi attraverso i quali vengono concessi i finanziamenti. Nelle fasi successive, ottenuti i finanziamenti, gli Enti dovranno procedere all'attuazione degli interventi e alla loro rendicontazione, garantendo il rispetto di una serie di principi e obblighi, che caratterizzano gli interventi finanziati dal PNRR: principio di non arrecare danno significativo all'ambiente (DNSH)", contributo all'obiettivo climatico e digitale, obbligo di conseguimento di target e milestone e degli obiettivi finanziari, obbligo di assenza del c.d. doppio finanziamento. Inoltre gli interventi devono essere attuati nel rispetto del principio di "sana gestione finanziaria" in particolare in materia di prevenzione dei conflitti di interessi, delle frodi, della corruzione e del recupero dei fondi indebitamente assegnati. Si tenga presente che gli interventi PNRR sono programmi di spesa basati sulle prestazioni (performance based) e non sulla spesa. Pertanto la realizzazione delle riforme e degli interventi finanziati sarà monitorata periodicamente attraverso l'avanzamento delle fasi rilevanti di natura amministrativa e procedurale (milestone) e i risultati attesi concordati ex ante e temporalmente scadenziati (target).

La tabella seguente evidenzia gli interventi finanziati da risorse PNRR/PNC del Comune di Giano dell'Umbria e il relativo stato di attuazione al 31 dicembre 2024 (inserire cronoprogramma lavori di Giano)

MISURA	CO MP.	INVEST.	DESCRIZIONE	CUP	CIG	IMPOR TO	MINISTERO	IMPRESA AGGIUDICATARIA	P.IVA	STATO D'ATTUAZIONE	IMPORTO CONTRATTUALE	CONTRATTO
2	4	2.2	INTERVENTO DI MESSA IN SICUREZZA, SISTEMAZIONE IDRAULICA E MANUTENZIONE STRAORDINARIA DEL PATRIMONIO COMUNALE - S.C. SAN FELICE - PALOMBARO _ L. n. 145/2018 e Decreto del Ministero dell'Interno del 23/02/2021.	192J18000030001	96937754318964558B479047234DAB904697364B912239240688781343F2	260.000,00	Ministero dell'Interno	CNP Costruzioni s.r.l.	02988060543	Fine lavori: 21/10/2023 (certificato di fine lavori)	Euro 168.576,02 esclusa IVA di legge (ribasso dell'8,28%)	D.D. n. 77 del 03.05.2022 aggiudicazione efficace e affidamento lavori in via d'urgenza. Contatto REP: 597 del 04/10/2022

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

2	4	2.2	OPERE PUBBLICHE DI MESSA IN SICUREZZA DEGLI EDIFICI E DEL TERRITORIO.(M2.C4.I2.2).L.N.145/2018, ART.1,C.139- ANNUALITA' 2021. SC N. 12 PARTE DI CASTELLARA, SC N.13 DI MOLINETTA E SCN.14 DELLE RIPE- PNRR- OPERE PUBBLICHE DI MESSA IN SICUREZZA DEGLI EDIFICI E DEL TERRITORIO, MISSIONE 2 COMPONENTE 4 INVESTIMENTO 2.2, L.145/2018- ART.1. C.139	I99J200000 00006	948084 4FF5 955615 7639	220.00 0,00	<u>Minister o dell'inte rno</u>	PAV.I s.r.l.	020529 30548	Consegn a lavori: 25/07/20 23 (verbale consegn a lavori)	Euro 155,322,2 7 esclusa IVA di legge (ribasso del 12,82%)	D.D. n. 103 del 27.06.20 23 aggiudic azione efficace. Contartt o REP: 599 del 03/07/2 023
2	4	2.2	OPERE PUBBLICHE DI MESSA IN SICUREZZA DEGLI EDIFICI E DEL TERRITORIO.(M2.C4.I2.2).L.N.145/2018, ART.1,C.139- ANNUALITA' 2021. INTERVENTO DI MESSA IN SICUREZZA E MANUTENZIONE STRADALE ANCHE CON ASFALTATURE DI ALCUNI TRATTI DI STRADA COMUNALE. STRADA COMUNALE CASE MAGGI-MORCICCHIA	I97H19001 190001	A01FBB 9D39 944379 84A5	100.00 0,00	<u>Minister o dell'inte rno</u>	F.Ili Fatabbi s.r.l.	023582 90548	Consegn a lavori: 29/03/20 23 (verbale consegn a lavori)	Euro 72.500,54 esclusa IVA di legge (ribasso del 15,00%)	D.D. n. 256 del 14.12.20 22 aggiudic azione efficace. Contartt o REP: 598 del 03/07/2 023
4	1	1.2	INTERVENTO DI ADEGUAMENTO SISMICO E RIQUALIFICAZIONE DELL'EDIFICIO MENSA SCOLASTICA SITA IN VIA FULVIO SBARRETTI - FRAZ. BASTARDO - codice ARES:0540211089", selezionato nellambito dell'avviso pubblico prot. n. 48038 del 2 dicembre 2021, Missione 4 Istruzione e Ricerca Componente 1 Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università Investimento 1.2	I97G22000 000006	A94494 859B3 A000AE 70008	353.00 0,00	<u>Minister o dell'Istru zione</u>	BIES s.r.l.	003024 20542	Consegn a lavori: 29/11/20 23 (verbale consegn a lavori in via d'urgenz a)	Euro 558.292,4 4 esclusa IVA di legge (ribasso del 5,60%)	D.D. n. 152 del 30/08/2 022 aggiudic azione efficace. Contartt o REP: 606 del 30/01/2 024

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

2	4	2.2	LAVORI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO RELATIVI ALL'IMPIANTO DI PUBBLICA ILLUMINAZIONE COMUNE DI GIANO DELL'UMBRIA - art. 1 c. 29 della L. n. 160 del 27.12.2019 Decreto Ministero dell'Interno 30 gennaio 2020 e 11 novembre 2021 - contributi per opere pubbliche in materia di efficientamento energetico e sviluppo territoriale sostenibile.	I92E22000 210001	937272 160C Z0C37B 2DA5	50.000 ,00	Minister o dell'Inte rno	Elettrica Valeri s.r.l.	036569 40545	Conclusi oni lavori: 22/02/20 23 (certificat o ultimazio ne lavori)	Euro 31.426,13 esclusa IVA di legge (ribasso del 6.25%)	D.D. 183 del 14.09.20 22 aggiudic azione efficace. Stipula tarmite Mepa del 03.11.20 22 (numero trattativ a 3184157).
4	1	3.3	INTERVENTO DI ADEGUAMENTO SISMICO ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DELL'EDIFICIO PALESTRA AD USO SCOLASTICO IN FRAZIONE BASTARDO - Codice ARES :0540210144 - Missione 4:Istruzione e ricerca Componente 1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università Intervento 3,3:Piano di messa in sicurezza e riqualificazione delle scuole, finanziato dall'Unione Europea - Next Generation EU.	I91B21006 560006	984217 0F9B A0041D 7601 A0067A 36E4	970.00 0,00	Minister o dell'Istru zione	MC Restauri s.r.l.	034156 00547	Consegn a lavori: 29/11/20 23 (verbale consegn a lavori)	Euro 661,976,6 1 esclusa IVA di legge (ribasso del 15.23%)	D.D. n. 140 del 21/08/2 023 aggiudic azione efficace. Contart o REP: 604 del 29/11/2 023
2	4	2.2	INTERVENTI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DEL SISTEMA DI PUBBLICA ILLUMINAZIONE IN FRAZ. BASTARDO. Missione 2 Componente 4 Intervento 2.2.	I92E23000 140006	996580 499E A00F19 8F64	50,000 ,00	Minister o dell'Inte rno	Cosmos Consalvi s.r.l.	028214 20540	Consegn a lavori: 01/12/20 23 (verbale consegn a lavori)	Euro34,5 19,80 esclusa IVA di legge (ribasso del 1,00%)	D.D. 164 del 15.09.20 23 aggiudic azione efficace. Stipula tarmite Mepa del 24/10/2 023 (numero trattativ a 3734600).

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

CAP ENTR	CAP USCITA	CUP	misura	DESCRIZIONE		
277	601	I91C22001210006	1.2	MIGRAZIONE AL CLOUD DEI SERVIZI DIGITALI DELL'AMMINISTRAZIONE*TERRITORIO COMUNALE*N. 13 SERVIZI DA MIGRARE	77.897,00	L'intervento è stato revocato nell'anno 2023. E' stata ripresentata la candidatura per l'anno 2024
2095	2103	I51F22004930006	1.3.1	PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI (PDND)*TERRITORIO NAZIONALE*INTEGRAZIONE PIATTAFORMA PDND	10.172,00	Il servizio è stato affidato con determinazione del settore finanziario n 215 del 25.09.2023 per € 2.501,00 - alla ditta Hellay
2099	2100	I91F22001500006	1.4.4	ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE*TERRITORIO NAZIONALE*INTEGRAZIONE DI SPID E CIE	14.000,00	L'intervento è stato affidato nel 2023 per 14.000,00 con determinazione del settore finanziario n. 162 del 21.07.2023 alla ditta Halley .
2098	2101	I91F22002720006	1.4.5	PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI (PND)*TERRITORIO COMUNALE*PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI	23.147,00	Il servizio è stato affidato con determinazione del settore finanziario n. 80 del 30.03.2023 per € . 8.540,00 alla ditta Efil
2096	2102	I91F22003350006	1.4.1	MIGLIORAMENTO DELL'ESPERIENZA DUSO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE*PIAZZA MUNICIPALE 1*RICHIEDERE L'ACCESSO AGLI ATTI RICHIEDERE ISCRIZIONE AL TRASPORTO SCOLASTICO RICHIEDERE ISCRIZIONE ALLA MENSA SCOLASTICA RICHIEDERE ISCRIZIONE ALL'ASILO NIDO	79.220,00	Il finanziamento è stato concesso in fase di definizione la contrattualizzazione del servizio

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

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

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

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

- controllo di regolarità amministrativo – contabile delle spese esposte a rendicontazione;
- controllo del rispetto delle condizionalità e di tutti gli ulteriori requisiti connessi alle Misure (investimenti/riforme) PNRR, in particolare del principio DNSH, del contributo che i progetti devono assicurare per il conseguimento del Target associato alla misura di riferimento, del contributo all'indicatore comune e ai tagging ambientali e digitali nonché dei principi trasversali PNRR.
- controllo dell'adozione di misure di prevenzione e contrasto di irregolarità gravi quali frode, conflitto di interessi, doppio finanziamento nonché verifiche dei dati previsti dalla normativa antiriciclaggio ("titolare effettivo");
- attività di rendicontazione, sul sistema informativo utilizzato (ReGis), delle spese sostenute ovvero

dei costi maturati in caso di utilizzo di opzioni di semplificazione dei costi.

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

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

La prima fase per una corretta gestione del rischio è sicuramente l'individuazione e valutazione dei rischi connessi all'attuazione del PNRR, rischi che concernono essenzialmente l'ambito contrattuale, sia nella procedura di scelta del contraente che in sede di esecuzione del contratto. Ovviamente molti di questi rischi coincidono con quelli indicati nell'allegato V (misure specifiche) e nella Sezione prevenzione della Corruzione del PIAO dell'Unione TOS con riferimento alle attività della Centrale di Committenza.

RISCHIO	VALUTAZIONE RISCHIO	MISURE DI PREVENZIONE
<p>Mancato rispetto delle milestone e dei target definiti in sede di presentazione del progetto ammesso al finanziamento e in relazione ai quali sono stati presi accordi vincolanti da parte dell'Ente.</p>	<p>È un rischio che, anche se non concerne aspetti corruttivi, può comportare gravi conseguenze per l'Ente. Ritardi e inadempimenti rispetto ai cronoprogrammi stabiliti comportano la revoca dei finanziamenti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Attivazione sistema di Governance interno per monitoraggio stato avanzamento procedure di affidamento e stato avanzamento lavori (verifica rispetto milestone) - Attivazione sistema di controllo di gestione per valutazione raggiungimento target (in termini quantitativi e qualitativi)
<p>Mancato rispetto "condizionalità" previste normativa sul PNRR: principio di non arrecare danno significativo all'ambiente (DNSH)"; contributo all'obiettivo climatico e digitale;</p>	<p>Il mancato rispetto di tali condizionalità può comportare vizi degli atti adottati e conseguenti problematiche in sede di rendicontazione sul Regis – rischio revoca /riduzione contributi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione adeguata in materia di normativa (leggi, regolamenti, circolari) attinente al PNRR. - Predisposizione determine e contratti tipo contenenti principi e condizionalità PNRR.

<p>obbligo di assenza del c.d. doppio finanziamento; misure di incentivazione pari opportunità generazionali, di genere, e per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità</p>		
<p>Conflitto di interessi</p>	<p>l'art. 22, co. 1, del Regolamento UE 241/202178 prevede espressamente che gli Stati membri, adottano tutte le opportune misure per tutelare gli interessi finanziari dell'Unione in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi</p>	<p>- Compilazione attestazione assenza conflitto di interesse (autodichiarazione ai sensi DPR 445/00) da parte del RUP - Attestazione assenza conflitto di interesse da parte operatori economici - Previsione obbligo di fornire alla S.A. dati relativi ai dati del titolare effettivo destinatario fondi</p>
<p>Mancato rispetto degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza</p>	<p>I beneficiari dei progetti finanziati nell'ambito del PNRR sono tenuti a garantire il rispetto degli obblighi in materia di comunicazione e informazione previsti dall'art. 34 del Regolamento (UE) n. 241/2021. Rischio revoca finanziamento</p>	<p>- Indicare nella documentazione progettuale che il progetto è finanziato nell'ambito del PNRR, con esplicito riferimento al finanziamento da parte dell'Unione europea e all'iniziativa Next Generation EU. - Attivare pagine sito Internet contenete dati progetti finanziati dal PNRR</p>

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

Il Comune di Giano dell'Umbria in merito a quanto sopra ha previsto:

- Attivazione di un sistema di Governance interna adottato con delibera di Giunta nr.29 del 21.08.2023, con un ruolo di coordinamento della gestione e di presidio continuativo dell'avanzamento degli interventi, in relazione alle milestone e ai target, vigilando costantemente su eventuali ritardi e criticità attuative.

- Predisposizione di schemi di determine di affidamento lavori, servizi e forniture e schemi dei relativi contratti contenenti tutti gli adempimenti necessari previsti dalle normative in materia di PNRR e nello specifico:
 - Rispetto condizionalità in materia di rispetto principio di non arrecare danno all'ambiente (DNSH) e tagging climatico;
 - Adempimenti in materia di parità di genere negli affidamenti, ai sensi art 47 Decreto Legge 77/2021 e Linee guida sulla "parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" adottate con Decreto interministeriale del 7 dicembre 2022;
 - Rispetto principio divieto doppio finanziamento;
 - Inserimento riferimenti alle penali per ritardo.
- Rafforzamento delle verifiche in materia di conflitto di interesse, dando indicazione ai RUP di predisporre autodichiarazioni ai sensi DPR 445/2000 di attestazione assenza conflitto di interesse e predisponendo la relativa modulistica;
- Rafforzamento controlli interni di regolarità amministrativa ai sensi art. 147 bis a cura del Segretario comunale, prevedendo un controllo su tutti i provvedimenti connessi all'attuazione del PNRR/PNC;
- Monitoraggio rispetto termini previsti dai Decreti Semplificazione, dai cronoprogrammi progettuali e indicati nei contratti, al fine di garantire il rispetto delle Milestone e dei Target.

MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Per garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano, è necessario definire un processo di monitoraggio e aggiornamento delle misure in esso contenute. In particolare, è necessario controllare l'adeguatezza delle misure implementate, attraverso la valutazione degli effetti conseguiti, verificare il rispetto per l'adozione delle misure contenute nel Piano e individuare eventuali nuovi o maggiori rischi, sia in processi già mappati che in quelli nuovi.

Il principale strumento di monitoraggio è la Relazione annuale del RPCT, con la quale, sulla base delle griglie di rilevazione predisposte dall'ANAC, deve essere illustrato lo stato di attuazione del Piano di prevenzione, e le principali criticità riscontrate. Tale relazione deve essere predisposta entro il 31.12 di ogni anno o entro la scadenza fissata dall'Autorità Anticorruzione e pubblicata nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione: "Amministrazione trasparente" sottosezione "Altri contenuti - corruzione", in conformità alle indicazioni ANAC.

Il PNA 2022, adottato con delibera ANAC del 17 gennaio 2023, ribadisce che il monitoraggio è una fase di fondamentale importanza per il successo del sistema di prevenzione della corruzione. Tale documento fornisce indicazioni per la programmazione e per l'attuazione del monitoraggio sulle misure di prevenzione della corruzione e sulla sezione trasparenza, prevedendo una forte collaborazione tra RPCT, Responsabili di Area e OIV.

Per quanto riguarda i piccoli enti (con meno di 50 dipendenti) il PNA prevede comunque un rafforzamento del monitoraggio, anche alla luce delle semplificazioni introdotte per tali enti. Inoltre stabilisce i criteri per calibrare il tipo di monitoraggio in base alle ulteriori soglie dimensionali degli

PIAO 2024 - 2026
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Enti.



SEZIONE III
ORGANIZZAZIONE
E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE A- STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa del Comune di Giano dell'Umbria è articolata in Settori e Servizi. Con delibera di G.C. n.93 del 05.07.2022 è stata approvata la nuova ripartizione delle strutture di massima dimensione dell'ente – funzioni attribuite ai singoli settori al fine di garantire la piena attuazione degli obiettivi strategici del presente Piano integrato di attività e organizzazione che alla data del 31/12/2023 risulta così articolata:

SETTORE DI VIGILANZA – POLIZIA AMMINISTRATIVA che comprende:

- Servizio di polizia commerciale;
- servizio di polizia stradale;
- servizio di polizia giudiziaria;
- servizio di polizia sanitaria;
- servizio di polizia urbana;
- servizio di polizia mortuaria;
- servizio trasporto;
- servizio di polizia amministrativa;
- servizio notifiche;
- altre funzioni: Gestione servizio ascensori: affidamenti manutenzioni ordinarie e verifiche biennali. Collabora, limitatamente ai settori di attività di specifica attribuzione, con le Forze di Polizia dello Stato e della Protezione Civile; collabora con il SUAP per la regolare organizzazione e lo svolgimento di Fiere e Mercati nel territorio comunale. Nulla osta per ascensori e montacarichi (D.P.R. 162/1999). Commissione comunale vigilanza pubblici spettacoli. Vidimazione registri delle operazioni su cose antiche o preziose - art. 128 del T.U.L.P.S.. Vidimazione e registrazioni vitivinicole. Denunce alveari. Ex – Dia Sanitarie.
- varie: Protocollo in uscita, pubblicazione atti Settore Polizia Locale all'albo pretorio e sul sito istituzionale.

SETTORE FARMACIA (Servizio in gestione a terzi) che comprende:

- Consulenza sull'assunzione dei farmaci;
- Raccolta dei farmaci scaduti (tutto l'anno);
- Farmacup;
- Gestione amministrativa e contabile e commerciale della Farmacia comunale;
- Gestione della Farmacia e dei servizi farmaceutici di base (Misurazione a prezzo della pressione arteriosa, della glicemia, del colesterolo e dei trigliceridi);
- rapporti con aziende, uffici ed altri enti del settore;
- organizzazione di iniziative d'informazione, educazione sanitaria e di promozione della salute pubblica, anche in collaborazione con altri Enti, e con il mondo del volontariato, associazionismo e terzo settore;
- gestione della logistica e degli arredi della farmacia comunale;
- iniziative di marketing volte a promuovere la vendita di specialità medicinali, prodotti parafarmaceutici, omeopatici, integratori e dietetici, presidi medico-chirurgici, specialità galeniche ed erboristeria, prodotti per la prima infanzia ed articoli home care.
- Adempimenti ex D.Lgs. 81/2008.

SETTORE FINANZIARIO che comprende:

- servizio ragioneria;
- servizio tributi;
- servizio economato;
- servizi sociali, assistenziali e per l'immigrazione;
- servizio informatico;
- gestione del patrimonio: gestione delle utenze telefoniche, dalla stipula del contratto alla liquidazione. tenuta ed aggiornamento dell'inventario comunale;
- varie. protocollo in uscita, pubblicazione atti finanziario all'albo pretorio e sul sito istituzionale.

SETTORE AMMINISTRATIVO che comprende:

- servizio segreteria e servizi generali
- servizio contratti pubblici.
- servizio relazioni con il pubblico
- servizio archivio protocollo
- servizi scolastici e per l'infanzia.
- servizio sport e tempo libero.
- servizio trasporti.
- servizio turismo e valorizzazione delle produzioni tipiche.
- albo pretorio
- servizi demografici e statistici.
- servizi elettorali.
- servizio di leva militare.
- servizio relazioni con il pubblico.
- servizio cimiteriale.
- servizio personale. (funzione in parte delegata all'unione dei comuni).
- varie: protocollo in uscita, pubblicazione atti settore affari generali all'albo pretorio e sul sito istituzionale.

-

SETTORE TECNICO-MANUTENTIVO che comprende:

- servizio lavori pubblici.
- servizio parchi, verde e igiene-ambientale.
- servizio manutenzioni patrimonio immobiliare, edifici e reti.
- servizio viabilità e strade.
- servizi legati alla ricostruzione post sisma (edifici pubblici ed edifici privati).
- varie: protocollo in uscita, pubblicazione atti settore tecnico all'albo pretorio e sul sito istituzionale.

-

SETTORE URBANISTICA che comprende:

- servizio pianificazione urbanistica.
- servizio edilizia privata e suape.
- servizio paesaggio, ambiente ed energie.
- servizio attività produttive e suape.
- servizio patrimonio.

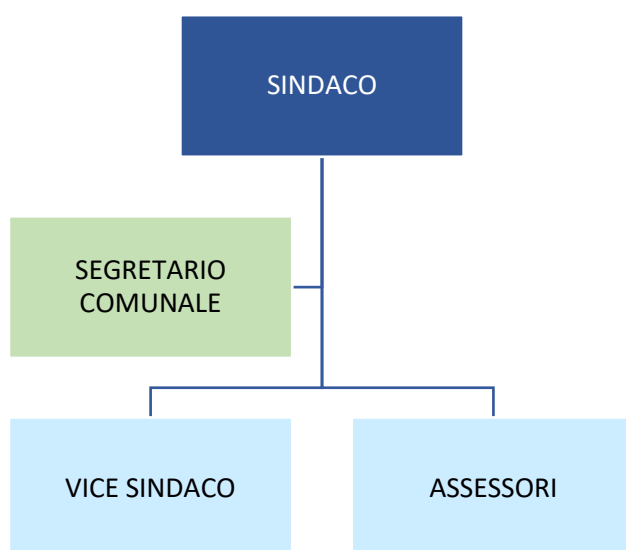
PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

- servizio protezione civile.
- servizio edilizia residenziale pubblica.
- servizio sicurezza luoghi di lavoro.
- servizi legati alla ricostruzione post sisma 2016. finanziamento degli interventi relativi alla ricostruzione dei danni causati dal sisma del 24/08/2016 e seguenti a favore dei privati.
- varie: protocollo in uscita, pubblicazione atti settore urbanistica all'albo pretorio e sul sito istituzionale.

A ciascun Settore fa capo ad un Responsabile nominato dal Sindaco con apposito decreto.

Sono organi di governo: il Consiglio, la Giunta e il Sindaco. Quest'ultimo rappresenta l'Amministrazione ed è l'organo responsabile dell'amministrazione stessa. La Giunta collabora con il Sindaco nel governo dell'Ente ai fini dell'attuazione degli indirizzi generali e politico amministrativi definiti dal Consiglio



SETTORE AMM.TIVO

DIPENDENTI:

N.1 Funzionario amministrativo

N.4 Istr.amm.

SETTORE POLIZIA LOCALE

DIPENDENTI:

N.1 Funzionario P.L.

N.1 Istruttore - ag.polizia loc.t.p.

N.1 Istruttore - ag.polizia loc. p.t.50%

SETTORE FINANZIARIO

DIPENDENTI:

N.1 Funzionario contabile

N.1 Funzionario - assistente sociale

N.2 Istr.cont.

SETTORE URBANISTICA

DIPENDENTI:

N.1 Funzionario Tecnico

N.2 Istr.tecnico

SETTORE TECNICO-MANUTENTIVO

DIPENDENTI:

N.1 Funzionario Tecnico

N.1 Istr.tecnico

N.1

Istr.amministrativo

N.2 Operatore esperto -Operaio specializzato

SOTTOSEZIONE B- ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

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

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

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

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

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

In seguito, con Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione in data 9 dicembre 2020 venivano approvate le “Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance” e poi venivano predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica specifici modelli per la predisposizione del piano.

Con il DPR 24 giugno 2022, n. 81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, anche il POLA, come gli altri Piani, a

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

far data dal 30 giugno 2022, è stato “soppresso” come adempimento autonomo ed è stato “assorbito” in apposita sezione del PIAO.

Infine il nuovo **CCNL Funzioni Locali 2019 -2021** ridisegna i confini del lavoro a distanza, suddividendolo in lavoro agile, che mantiene la caratteristica di non avere vincoli di tempo e spazi e il lavoro da remoto con vincoli di tempo e spazi, che si suddivide in lavoro da remoto presso il proprio domicilio, presso i coworking o presso i centri satellite.

Nello specifico gli artt. 63 e seguenti hanno espressamente previsto a la disciplina del Lavoro Agile nelle Amministrazioni si è finalmente delineato un quadro normativo e contrattuale più completo che consente di riassumere i punti chiave per come segue:

- a) Il lavoro agile è sottoposto alla volontarietà delle parti (ovvero dipendente e diretto/superiore);
- b) Il lavoro agile può avere durata determinata o indeterminata;
- c) Il lavoro agile si basa sul raggiungimento di obiettivi e/o di una performance concordati;
- d) Le attività lavorative di norma vengono effettuate nella fascia oraria giornaliera compresa tra le ore 8:00 e le ore 18:00, secondo un orario liberamente gestito, ad eccezione di vincoli o fasce di contattabilità eventualmente concordati in considerazione di esigenze di servizio;
- e) È assicurato il diritto alla disconnessione nei periodi di riposo;
- f) Le attività lavorative eseguite in lavoro agile possono essere espletate senza vincolo di luogo di lavoro, salvo eventuali previsioni specifiche concordate per mezzo dell'accordo individuale;
- g) Il lavoro agile non prevede normalmente la prestazione di lavoro straordinario;
- h) Il lavoro agile non dà diritto normalmente alla fruizione di buoni pasto;
- i) Il datore di lavoro garantisce la corretta e completa informazione rispetto alla sicurezza sul lavoro.

Il contratto collettivo individua quindi nell'accordo individuale il mezzo attraverso il quale definire:

- La durata temporale dell'accordo;
- La descrizione generale delle attività da svolgere e gli obiettivi da raggiungere;
- La previsione delle giornate da svolgersi in modalità agile o il numero delle giornate fruibili in modo flessibile con riferimento ad un periodo;
- I tempi di riposo, le fasce orarie di svolgimento dell'attività lavorativa e quelle di contattabilità;
- Le caratteristiche del luogo o dei luoghi ove è possibile effettuare la prestazione lavorativa;
- La strumentazione tecnologica da utilizzare;
- I termini per il recesso dall'accordo.

Nel perimetro della cornice definita dalla contrattazione collettiva, gli accordi individuali sottoscritti dalla dirigenza/Responsabili di Servizio e dal personale richiedente costituiscono gli atti organizzativi principali per l'attuazione del lavoro agile all'interno dell'Amministrazione.

Con delibera di [Giunta dell'Unione TOS n. 20 del 12/04/2023](#) è stato adottato, a seguito del positivo confronto sindacale tenutosi rispettivamente in data 29/03/2023 e 12/04/2023, il “**Regolamento per la disciplina del lavoro agile**”, lo schema di accordo individuale e l'informativa sulla sicurezza luoghi di lavoro.

Il Comune di **Giano dell'Umbria** con il presente documento recepisce ed approva integralmente il regolamento per la disciplina del lavoro agile, lo schema di accordo individuale e l'informativa sulla sicurezza luoghi di lavoro predisposto ed approvato dall'Unione, vedi allegato E.

PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE

Come previsto dalle Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA), il programma di sviluppo del lavoro agile, rappresenta il vero e proprio piano di attuazione e sviluppo del lavoro agile, articolato in tre fasi: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato a regime in un intervallo di tipo triennale.

Il presente piano pertanto, dopo la fase sperimentale di attuazione del lavoro agile nel periodo emergenziale 2020-2022 e la fase di avvio nel 2023, si propone di disciplinare in fase avanzata e successivamente a regime la regolamentazione del lavoro agile nel triennio 2024-2026.

1. I soggetti coinvolti

Spetta ai dirigenti/responsabili, *in primis*, quali promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi, il compito di definire i contenuti del piano e in particolare la programmazione ed il monitoraggio degli obiettivi in esso individuati.

Al management è pertanto richiesto un importante cambiamento di leadership caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare gli altri per obiettivi, di improntare le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità.

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

I dirigenti/responsabili concorrono quindi all'individuazione del personale da avviare a modalità di lavoro agile anche alla luce della condotta complessiva dei dipendenti.

È loro compito esercitare un potere di controllo diretto su tutti i dipendenti ad essi assegnati, a prescindere dalla modalità in cui viene resa la prestazione, organizzare per essi una programmazione delle priorità e, conseguentemente, degli obiettivi lavorativi di breve-medio periodo, nonché verificare il conseguimento degli stessi.

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

Il presente piano è adottato previo confronto del *Regolamento per la disciplina del lavoro agile* con le organizzazioni sindacali le quali rientrano a pieno titolo assieme alla RSU aziendale tra i soggetti coinvolti nella definizione delle modalità organizzative del lavoro agile al fine di conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Il CCNL 2019 - 2021 prevede infatti la necessità del confronto (art. 5 comma 3 lettera L) con le OO.SS. e la RSU per l'individuazione dei criteri generali e delle modalità attuative del lavoro agile e dei criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile, nonché i criteri di priorità per l'accesso (Titolo VI - Lavoro a distanza – Capo I - Lavoro agile artt. da 63 a 67 CCNL 2019-2021).

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

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), sarà coinvolto per un confronto sullo stato di avanzamento del piano di attuazione e sulle relative valutazioni, con particolare attenzione agli aspetti di competenza. Spetterà al Responsabile della Transizione al Digitale (RTD) non solo l'individuazione e l'aggiornamento dei requisiti minimi di connettività, di dotazione hardware, software e le modalità di accesso ai sistemi informativi comunali, ma anche la definizione di un "maturity model" per il lavoro agile, individuando i cambiamenti organizzativi e gli adeguamenti tecnologici necessari utili per l'Ente.

2. Organizzazione

Per un'attuazione del lavoro agile che si adatti al meglio alla tipologia di lavoro svolta dalle singole unità organizzative e dalle diverse mansioni svolte dai singoli e dalle singole dipendenti, è demandata al personale dirigente/responsabile di Servizio di ogni unità organizzativa l'effettuazione della mappatura (e relativo aggiornamento) delle attività svolgibili in modalità agile.

Sulla base di tale mappatura, viene infatti stabilito il numero complessivo dei/delle dipendenti dell'Amministrazione che, in considerazione della tipologia di mansioni assegnate, possono accedere al lavoro agile, nonché il numero di giornate potenzialmente svolgibili in modalità agile.

Ai dirigenti/responsabili delle unità organizzative è inoltre attribuito il compito di individuare il personale da avviare al lavoro agile, sulla base delle richieste pervenute, e di sottoscrivere singolarmente, col personale ritenuto idoneo, un apposito accordo individuale.

Sempre dirigenti/responsabili è infine richiesto di verificare periodicamente le condizioni abilitanti, affinché sia possibile concedere al maggior numero possibile di richiedenti l'opportunità di svolgere parte del proprio lavoro in modalità agile.

3. Tecnologia

La predisposizione delle necessarie condizioni tecnologiche è un presupposto fondamentale per l'attuazione del lavoro agile.

Sia dal punto di vista infrastrutturale attraverso l'implementazione dei collegamenti veloci come la fibra che per mezzo dell'utilizzo di nuovi device di input/output e di cloud computing.

4. Formazione

Il lavoro agile deve non solo contribuire alla modernizzazione e al miglioramento dell'amministrazione, ma anche rafforzare l'efficienza e la qualità dei servizi per i cittadini.

Il lavoro agile offre infatti opportunità per raggiungere obiettivi comuni in modo più efficiente e veloce.

Mentre ai tempi della pandemia l'attenzione era rivolta in particolare allo smart working, ora si tratta di promuovere il lavoro collaborativo e il processo di lavoro e apprendimento comune all'interno di team virtuali, agili e distribuiti, con i collaboratori e le collaboratrici che lavorano insieme indipendentemente dal luogo in cui si trovano.

Una serie di necessarie e propedeutiche iniziative e misure per lo sviluppo del personale devono sostenere ed accompagnare l'implementazione del lavoro agile, come la predisposizione di offerte di autoapprendimento videotutorials, corsi e-learning, registrazioni di webinar, ed altri.

5. Spazi di lavoro

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

dell'attività lavorativa.

6. Strumenti

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

7. I processi

I processi coinvolti dal cambiamento innescato dal lavoro agile sono tutti quelli nei quali vi siano attività eseguibili in modalità agile, tuttavia vi sono processi di ordine generale (es. Ciclo della Performance) per i quali la portata del cambiamento trascende le questioni di "semplice" coordinamento tra coloro che continuano a lavorare esclusivamente in ufficio ed il personale svolgente una parte delle proprie mansioni in modalità agile.

8. Linee di programmazione e di sviluppo triennale. Individuazione degli indicatori

Il programma di sviluppo del lavoro agile, in conformità alle attuali Linee Guida Ministeriali ed in una logica di prospettiva e gradualità, individua i seguenti passi:

1. Fase di sviluppo intermedio (2024);
2. Fase di sviluppo avanzato (2025);
3. Fase di sviluppo a regime (2026).

Le scelte sul grado di progressività dello sviluppo del lavoro agile sono date dai livelli attesi degli indicatori selezionati nelle tre fasi.

I risultati della fase emergenziale e post-emergenziale costituiscono il "valore di partenza" per l'individuazione dei contenuti della programmazione e sviluppo dei cicli successivi, compresa la percentuale minima di contratti di lavoro agile attivabili anno per anno nei limiti del Regolamento.

Nel corso del triennio potranno essere inseriti e completati ulteriori, opportuni indicatori di performance organizzativa relativi all'economicità, all'efficienza e all'efficacia che consentano di misurare, anche indirettamente, ma in modo via via sempre più significativo, l'impatto del lavoro agile sulla performance individuale e organizzativa dell'Ente.

Il sistema degli indicatori assume quindi un ruolo essenziale per consentire l'individuazione precoce di eventuali criticità e l'adozione delle conseguenti azioni correttive, nonché una valutazione equilibrata circa i risultati dei nuovi modelli di organizzazione sotto il profilo della capacità di promuovere la soddisfazione degli utenti ed al tempo stesso, il benessere organizzativo dei dipendenti.

Il presente documento si conclude con l'illustrazione – utilizzando la rappresentazione in formato tabellare proposta all'interno delle linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile – della traiettoria di sviluppo del lavoro agile dell'ente attraverso il monitoraggio di una varietà di indicatori che saranno sviluppati nel triennio 2024-2026, al fine di rendere in maniera sintetica il percorso e i passaggi necessari al fine di favorire la piena applicazione del lavoro agile nell'ente.

PIAO 2024 - 2026**Piano Integrato di Attività e Organizzazione**

AZIONI	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
Adempimenti previsti dal regolamento sulla disciplina lavoro agile	Attuazione	Attuazione	Attuazione
Rapporto accordi individuali	Gestione	Gestione	Gestione
Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile	Gestione	Gestione	Gestione
Aggiornamento sezione organizzazione lavoro agile del PIAO	Gennaio salvo proroghe	Gennaio salvo proroghe	Gennaio salvo proroghe
Formazione dei dipendenti in lavoro agile sulla digitalizzazione e utilizzo tecnologie informatiche	Dicembre	Dicembre	Dicembre
Avvio Lavoro Agile su richiesta in funzione del regolamento	Gestione	Gestione	Gestione
Collegamento con il sistema della performance in funzione della programmazione degli obiettivi/progetti da sviluppare nell'accordo individuale	Pianificazione	Pianificazione	Pianificazione
Verifica ed eventuale adeguamento dei regolamenti interni ai principi del lavoro agile (codice di comportamento, sistema performance, CCDI, PIAO)	Dicembre	Mantenimento	Mantenimento
Verifica livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo	Mantenimento	Mantenimento	Mantenimento

SOTTOSEZIONE C- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:

TOTALE: n. 20 unità di personale

di cui in servizio:

- n. 17 a tempo indeterminato
- n. 1 a tempo determinato ex art.1 c.557 l.311/2004 (8 ore settimanali)
- n. 1 scavalco condiviso ex art.14 del CCNL 2004 (12 ore settimanali)
- n.1 somministrazione lavoro a tempo determinato
- n. 15 a tempo pieno degli indeterminati
- n. 2 a tempo parziale degli indeterminati

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO*

n. 6 area dei funzionari e delle elevate qualificazioni

così articolate:

- n. 1 con profilo di Funzionario contabile – posto coperto a t.i.
- n. 2 con profilo di Funzionario tecnico – un posto coperto a t.i. e un posto vacante coperto attualmente c.557 l.311/2004;
- n. 1 con profilo di Funzionario amministrativo - posto coperto a t.i.
- n. 1 con profilo di Funzionario di vigilanza – posto coperto a t.i.
- n. 1 con profilo di Assistente sociale p.t. 18 ore settimanali – posto coperto a t.i.

n. 12 area degli istruttori

così articolate:

- n. 5 con profilo di Istruttore amministrativo – posti coperti a t.i.
- n. 3 con profilo di Istruttore tecnico – posti coperti a t.i.
- n. 1 con profilo di Agente di Polizia Locale – posto coperto a t.i.
- n. 1 con profilo di Agente di Polizia Locale p.t. 18 ore settimanali - posto vacante a t.i.
- n. 2 con profilo di Istruttore contabile – posti vacanti di cui n.1 posto coperto attualmente 12 ore settimanali scavalco condiviso;

PIAO 2024 - 2026
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

n. 2 area degli operatori esperti

così articolate:

n. 2 con profilo di Operaio specializzato – posti coperto a t.i.

**aggiornato alla data attuale*

Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24,27%;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 2 è pari al 28,00%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro 88.615,95, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 823.959,07;
- Non ricorre l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore superiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 1.021.096,95 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 797.731,99 un incremento, pari al 28%, per Euro 223.364,96);
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato C) al presente documento, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 88.615,95, portando a individuare il valore soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 4 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 823.959,07.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente programmazione, oltre alla cessione delle capacità assunzionali per l'anno 2024 all'Unione dei comuni "Terre dell'olio e del sagrantino", quantificate in euro 10.000,00, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO Euro 735.343,12 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 88.615,95 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 823.959,07 \geq SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 807.270,73

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, come di seguito indicato:

	2024*	2025*	2026*
Spesa personale ex dm 17.03.2020 da bilancio previsionale	807.270,73	802.381,41	802.381,41
Media entrate correnti da bilancio previsionale o da consuntivo se disponibile	3.182.137,13	3.133.073,55	2.987.620,18
percentuale	25,37	25,61	26,86

**dati da bilancio previsionale 2024-2026*

- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale (allegato D)

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa

di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo)*, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 767.168,92

Spesa di personale (da D.O. al completo), ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 754.094,56
--

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 85.707,02
--

Spesa per lavoro flessibile prevista per l'anno 2024: Euro 4.500,00

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da apposite comunicazioni di ciascun Responsabile di Settore, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Giano dell'Umbria non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024: n. 1 Agente di Polizia Locale – area istruttori – Settore Polizia Locale, per dimissioni volontarie;

ANNO 2025: n. 1 Istruttore amm.vo – area istruttori – Settore Amministrativo – servizi demografici, per quiescenza;

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista;

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

(secondo la nuova classificazione e inquadramento del personale di cui al Ccnl 2019/2021)

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella sezione strategica del DUPS 2024-2026, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- Nell'anno 2024:
 - assunzioni a tempo indeterminato per conclusione di procedure avviate nel 2023 o comunque previste nel 2023 e slittate, per ragione tecniche, al 2024;
 - vista la nota del Comune di Spoleto, capofila della zona sociale n.9, registrata al protocollo dell'ente n.11313 del 21.11.2023, si prevede l'incremento dell'orario di lavoro dell'assistente sociale, già in servizio in p.t.50%, portandolo a tempo pieno a far data dal 01.02.2024 o comunque entro i tempi tecnici necessari;
 - stante la cessazione per dimissioni (ultimo giorno di lavoro 03.01.2024) di un dipendente con profilo di Agente di Polizia Locale p.t.50% assegnato al settore polizia locale, senza diritto alla conservazione del posto in quanto l'ente di nuova assunzione ha rinunciato al periodo di prova, si ritiene di disporre la sua sostituzione con unità di pari area e profilo in p.t.50%, a supporto dell'ufficio interessato;
- Nell'anno 2025:
 - stante la cessazione per quiescenza, prevista in corso d'anno, di n. 1 Istruttore amministrativo – area istruttori – presso il Settore Amministrativo – servizi demografici, si ritiene di disporre la sua sostituzione con unità di pari area e profilo, a supporto dell'ufficio interessato;
- Nell'anno 2026: non sono previste assunzioni a tempo indeterminato.

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n.1 del 26.01.2024;

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

Il Comune di Giano dell'Umbria ritiene di confermare l'attuale organizzazione dell'Ente in cinque settori: Finanziario, Urbanistica, Tecnico-Manutentivo, Amministrativo, Polizia Locale. Sulla stima dell'evoluzione dei fabbisogni come sopra riportato (punto c)) si approva la nuova dotazione organica di personale come di seguito riportata secondo il nuovo inquadramento e profili professionali, in attuazione del CCNL 2019-2021 comparto funzioni locali del 16.11.2022, così come approvati con delibera di giunta dell'unione dei comuni "Terre dell'olio e del sagrantino" n.17 del 27.03.2023:

N. POSTI	AREA	PROFILO	POSTO OCCUP/POSTO IN PROGRAMMAZIONE
----------	------	---------	-------------------------------------

SETTORE FINANZIARIO			
1	Funzionari	Funzionario contabile	Posto occupato
1	Funzionari	Assistente sociali	Posto occupato attualmente in p.t.50% in programmazione passaggio a t.p.
2	Istruttori	Istruttore contabile	2 Posti in programmazione

SETTORE AMMINISTRATIVO			
1	Funzionari	Funzionario amministrativo	Posto occupato
4	Istruttori	Istruttore amministrativo	Posti occupati

SETTORE URBANISTICA			
1	Funzionari	Funzionario tecnico	Posto occupato
2	Istruttori	Istruttore tecnico	Posti occupati

SETTORE TECNICO MANUTENTIVO			
-----------------------------	--	--	--

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

1	Funzionari	Funzionario tecnico	Attualmente coperto in p.t. ex c.557, in programmazione assunzione a t.i.
1	Istruttori	Istruttore Tecnico	Posto occupato,
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	Posto occupato
1	Operatori esperti	Collaboratore tecnico	Posto occupato
1	Operatori esperti	Collaboratore tecnico	Posto occupato

SETTORE POLIZIA MUNICIPALE			
1	Funzionari	Funzionario di Polizia Locale	Posto occupato
1	Istruttori	Agente polizia locale	Posto occupato
1	Istruttori	Agente polizia locale p.t. 50%	Posto vacante in programmazione assunzione

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

non prevista

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

Conclusione nel 2024 di eventuali procedura concorsuale, avviata nel 2023, o comunque previste nel 2023 e slittate, per ragione tecniche, al 2024;

Ritenuto, nel 2024, di procedere all'incremento dell'orario di lavoro dell'assistente sociale già in servizio in p.t.50% portandolo a tempo pieno;

Ritenuto, nel 2024, di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo part-time 50% e indeterminato, nell'area istruttori, con profilo di Agente di Polizia Locale, da assegnare al Settore Polizia locale attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità di altro ente e in subordine di procedura concorsuale pubblica.

Ritenuto, nel 2025, di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, nell'area istruttori, con profilo di Istruttore amministrativo, da assegnare al Settore Amministrativo attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 e della mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità di altro ente e in subordine di procedura concorsuale pubblica.

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Nel 2024 conclusione della procedura prevista per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, con profilo di funzionario tecnico.

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Nel 2025 prevista per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, nell'area istruttori, con profilo di istruttore amministrativo.

d) progressioni verticali di carriera:

Non sono previste procedure di progressioni verticali.

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Sono previste assunzioni mediante forme di lavoro flessibile come di seguito specificato per fronteggiare situazioni eccezionali e temporanee:

-assunzione per sostituzione posti vacanti in attesa delle procedure assunzionali a tempo indeterminato;

- scavalco condiviso ex art.23 del CCNL funzioni locali 16.12.2022 per temporanea sostituzione personale in mobilità in uscita e dimissionario

ANNO	PROFILO	MODALITA'	SETTORE	PERIODO
2024	1 Istruttore contabile 12 ore settimanali	Art.23 CCNL 16.12.2022	Finanziario	proroga fino al 30.04.2024
2024	1 Elevata Qualificazione – Funzionario tecnico 8 ore settimanali	c.557 l.311/2004	Tecnico-Manutentivo	proroga fino al 29.02.2024
2024	1 Istruttore amministrativo	Somministrazione di lavoro a tempo determinato	Tecnico-Manutentivo	Dal 06.11.2023 al 31.01.2024
2025	Nessuna			
2026	Nessuna			

Sono fatte salve, per ciascun anno, eventuali assunzioni ulteriori a tempo determinato per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici o previste da finanziamenti PNRR, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (art. 9, comma 28 D.L. 78/2010 e art. 36 D. Lgs. n. 165/2001) e di contenimento della spesa di personale;

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Non sono previste procedure assunzionali mediante stabilizzazione di personale.

Formazione del personale

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

La dimensione ridotta dell'organico e la diversificazione di attività dei vari addetti non consente la definizione di veri e propri piani formativi a livello di Ente.

Infatti è prioritariamente delegata all'Unione dei Comuni "Terre dell'olio e del Sagrantino", di cui il Comune di Giano dell'Umbria fa parte, la funzione della formazione del personale. A tal riguardo la stessa Unione ha provveduto alla stipula di apposita convenzione con la Scuola umbra di amministrazione pubblica per la realizzazione di programmi formativi annuali nelle principali materie di interesse per gli enti locali. Ciascun dipendente è accreditato presso la suddetta scuola con la possibilità di partecipare alle giornate formative in base alle indicazioni del proprio Responsabile e/o su propria iniziativa.

E' comunque previsto un budget di spesa per i vari servizi, attraverso i quali poter effettuare corsi "Spot" ed altri a richiesta del dipendente previa autorizzazione del rispettivo Responsabile. Inoltre sono destinate risorse per corsi realizzati in abbonamento.

Un modello sinergico, quello del Comune di Giano dell'Umbria, che mira ad accrescere il know how necessario a migliorare concretamente l'azione amministrativa in contesti resi sempre più dinamici dagli interventi del legislatore, oltre che da eventuali mutamenti nei contesti organizzativi.

Si discostano da tale modalità le attività relative alla formazione sulle misure di prevenzione della corruzione per il cui ambito vengono organizzati interventi annuali, sempre organizzati dall'Unione dei Comuni "Terre dell'olio e del sagrantino" rivolti all'intero personale sulla base delle varie tipologie di lavoro.

Di seguito ulteriori azione fatte proprie dall'Amministrazione comunale qualificanti la formazione 2024-2026:

1. PA 110 e lode. Grazie a un Protocollo d'Intesa siglato il 7 ottobre 2021 tra il Ministero della Pubblica Amministrazione e il Ministero dell'Università e Ricerca con la collaborazione della CRU, l'Associazione delle Università Italiane, i dipendenti pubblici possono iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche attivati dalle Università aderenti nell'ambito di accordi di collaborazione ai sensi dell'art. 15 della L. 241/90.

2. "Syllabus per la formazione digitale". Il processo di semplificazione e riorganizzazione della Pubblica Amministrazione è strettamente collegato al rafforzamento delle conoscenze e delle competenze del proprio personale; le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica sono, infatti, possibili soltanto attraverso un grande investimento sul capitale umano. In un contesto dominato dall'uso massivo delle nuove tecnologie assumono particolare rilievo delle skills digitali. L'iniziativa costituisce il primo fondamentale intervento di assessment e formazione digitale per i dipendenti comunali al quale tutti i dipendenti sono chiamati a prendere parte. A tal riguardo ciascun titolare di incarico di elevata qualificazione è stato accreditato presso la piattaforma syllabus per programmare la formazione dei dipendenti assegnati.

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

3. Corsi per la sicurezza. L'importanza di pianificare la formazione secondo una prospettiva pluriennale si estende anche alla formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D.Lgs 81/2008.

4. Corsi obbligatori per legge. Sono destinate risorse per corsi obbligatori ex lege.

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione



SEZIONE IV
MONITORAGGIO

SOTTOSEZIONE D- MONITORAGGIO

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";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 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.