

Allegato B

COMUNE DI PRAY DATA PROTECTION IMPACT ASSESSMENT (DPIA)

Valutazione rischio impatto WHISTLEBLOWING Comune di Pray

- **Ente Titolare al trattamento:** Comune di Pray
- **Titolare:** Sindaco Aimone Arch. Lucio
- **Responsabile Trattamento Dati:** Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPCT)
Segretario Comunale
- **Responsabile Protezione Dati:** Labor Service s.r.l.

INDICE

INDICE	2
INTRODUZIONE	3
DEFINIZIONI	4
PREVISIONE NORMATIVA E CONTENUTI DELLA DPIA.....	4
Canale interno	9
SOLUZIONI TECNOLOGICHE ADOTTATE.....	12
DURATA DEL TRATTAMENTO.....	12
DATI INTERESSATI AL TRATTAMENTO	12
MISURE GIURIDICHE DI CONTENIMENTO.....	12
METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO PRIVACY	13
Integrità dei dati (alterazione, modifica)	14
Riservatezza dei dati (accesso abusivo, trattamento non conforme)	14
VALUTAZIONE DELLE MINACCE.....	15
Piano d'azione	15
RISULTANZE DI SINTESI	15
Parere del DPO/RPD:	16
CONCLUSIONI.....	16
INTRODUZIONE	17
DEFINIZIONI	18

INTRODUZIONE

L'art. 54-bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, introdotto dalla Legge Anticorruzione n.190/2012 e poi modificato dalla Legge n.179/2017 (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti - cd . Whistleblower) introduce le “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, il cosiddetto whistleblowing prefiggendosi di combattere ogni possibile forma di discriminazione nei confronti del dipendente che, nel dovere di identificarsi, decide di segnalare un illecito occorso nell’ambito del proprio contesto lavorativo e che vedrà tutelato il suo anonimato in tutto il suo percorso .

L'ANAC con la determinazione n. 6 in data 28 aprile 2015, ha adottato delle linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower) che prevedono procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni anche informatiche e che promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell’identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione. In ottemperanza alle suddette linee guida si è dotata di un modello gestionale informatizzato idoneo a garantire la tutela della riservatezza del segnalante descritto nell’apposito sito.

La procedura tutela il dipendente che segnala illeciti (Cd. Whistleblower), che nel dovere di identificarsi vedrà comunque contestualmente tutelato il suo anonimato in tutto il suo percorso. La procedura si prefigge dunque di combattere ogni possibile forma di discriminazione nei confronti di chi decide di segnalare un illecito occorso nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

Secondo la definizione fornita da “Trasparency International Italia”, il segnalante (cd Whistleblower) è chi testimonia un illecito o una irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni e decide di segnalarlo a una persona o a una autorità che possa agire efficacemente al riguardo. Pur rischiando personalmente atti di ritorsione a causa della segnalazione, egli svolge un ruolo di interesse pubblico, dando conoscenza, se possibile tempestiva, di problemi o pericoli all’ente di appartenenza o alla comunità.

La procedura mira a dare al dipendente chiare e certe indicazioni operative circa:

- Il destinatario della segnalazione
- I contenuti necessari, da svilupparsi all’interno della modulistica preimpostata da compilare secondo le indicazioni richieste e disponibile sul sito web istituzionale nell’area dedicata alla amministrazione trasparente.
- Le forme di tutela del cd whistleblower per evitare possibili discriminazioni in occasione della sua denuncia contro chi commette un illecito

Con il provvedimento attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 Dlgs. n. 24 del 10 marzo 2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023. Il d.lgs. 24/2023 raccoglie in un unico testo normativo l’intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del whistleblower, in tal modo, quest’ultimo è maggiormente incentivato all’effettuazione di

segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le disposizioni, ivi previste, avranno effetto a partire dal 15 luglio 2023, con una deroga per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati non superiore a 249: per questi, infatti, l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna avrà effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023.

Si è quindi, proceduto nel presente documento a porre in essere le relative procedure, ferma restando la possibilità di relativo aggiornamento sia formale che immediatamente applicabile laddove possibile in forza di intervenute novità normative.

DEFINIZIONI

Probabilità: valutazione della frequenza con la quale si verifica una minaccia funzionalmente alle vulnerabilità presenti e delle eventuali misure di contenimento adottate;

Impatto: rappresentazione del grado di gravità dell'incidente che comporta compromissione della riservatezza, integrità e disponibilità dei trattamenti e dei dati ad essi relativi;

Minaccia: evento potenziale, cagionato ovvero accidentale, che comporterebbe il danno all'interessato;

Vulnerabilità: elemento di debolezza presente all'interno del sistema informativo o informatico sfruttabile dalla minaccia per la produzione del danno;

Contromisure: soluzioni organizzative, tecnologiche o procedurali finalizzate alla diminuzione del rischio;

Whistleblower: Il whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

PREVISIONE NORMATIVA E CONTENUTI DELLA DPIA

La presente valutazione viene svolta in conformità alle disposizioni del reg. UE 2016/679 e da quelle contenute dal D.Lgs.n.196/2003 così come modificate dal D.Lgs. n.101/2018.

L'art. 35 del Reg. UE 2016/679 prevede lo svolgimento della DPIA il cui contenuto minimo deve essere (par.7 art.35)

1. descrizione dei trattamenti previsti, delle loro finalità incluso l'interesse legittimo del Titolare, ove applicabile ai trattamenti da eseguirsi;
2. valutazione della necessità e proporzionalità dei trattamenti eseguiti in relazione alle finalità perseguite;
3. valutazione dei rischi per le libertà ed i diritti degli interessati;
4. misure previste/approntate per la prevenzione dei rischi

La presente valutazione viene svolta dal Titolare del trattamento del Comune di Pray, il Sindaco pro tempore Aimone Arch. Lucio con il supporto del Responsabile per la Protezione Dati del Comune di Pray, Ditta Labor Service, e si riferisce alla valutazione dei rischi in cui potrebbero incorrere le libertà ed i diritti dei cittadini nel corso dell'utilizzazione da parte del Comune per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower)

AMBITO DEI TRATTAMENTI E TRATTAMENTI ESEGUITI

Le operazioni di trattamento dati che il Comune di Pray esegue per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, perseguono le seguenti finalità:

- tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti;
- vigilanza e prevenzione reati ed illeciti;

L'attività di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower) eseguita dal Comune di Pray è esercitata per lo svolgimento di funzioni e poteri pubblici ed il raggiungimento delle finalità istituzionali come sopra rappresentate e precisate, consentendo quindi di garantire ai cittadini il rispetto delle regole civili, penali ed amministrative nonché di civile educazione che consentono la normale convivenza e coabitazione nella condivisione di uno spirito di reciproco rispetto e di rispetto delle Istituzioni e delle loro funzioni.

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis 1, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, rubricato "tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

Art. 54 bis: "1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta od indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

L'adozione di misure discriminatorie è segnalata all'ufficio di riferimento, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni".

La liceità del trattamento è data dall'art. 6 par. 1 del GDPR, in quanto "il trattamento è necessario per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento".

La base giuridica del trattamento è costituita da:

- Regolamento UE Generale sulla Protezione dei Dati 2016/679 (di seguito RGPD) relativo “alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE”;
- Direttiva UE 2016/680 relativa “alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la decisione quadro 2008/977/GAI del Consiglio”;
- Provvedimento attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023. Il d.lgs. 24/2023 raccoglie in un unico testo normativo l’intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del whistleblower, in tal modo, quest’ultimo è maggiormente incentivato all’effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

1. Chi può segnalare?

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, in qualità di:

- dipendenti pubblici (ossia i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all’art. 1, comma 2, del d.lgs 165/01, ivi compresi i dipendenti di cui all’art.3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio);
- ➤ lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- ➤ lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- ➤ collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- ➤ volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,
- ➤ azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

2. Quando si può segnalare?

A) quando il rapporto giuridico è in corso;

B) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

C) durante il periodo di prova;

D) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

3. Cosa si può segnalare

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

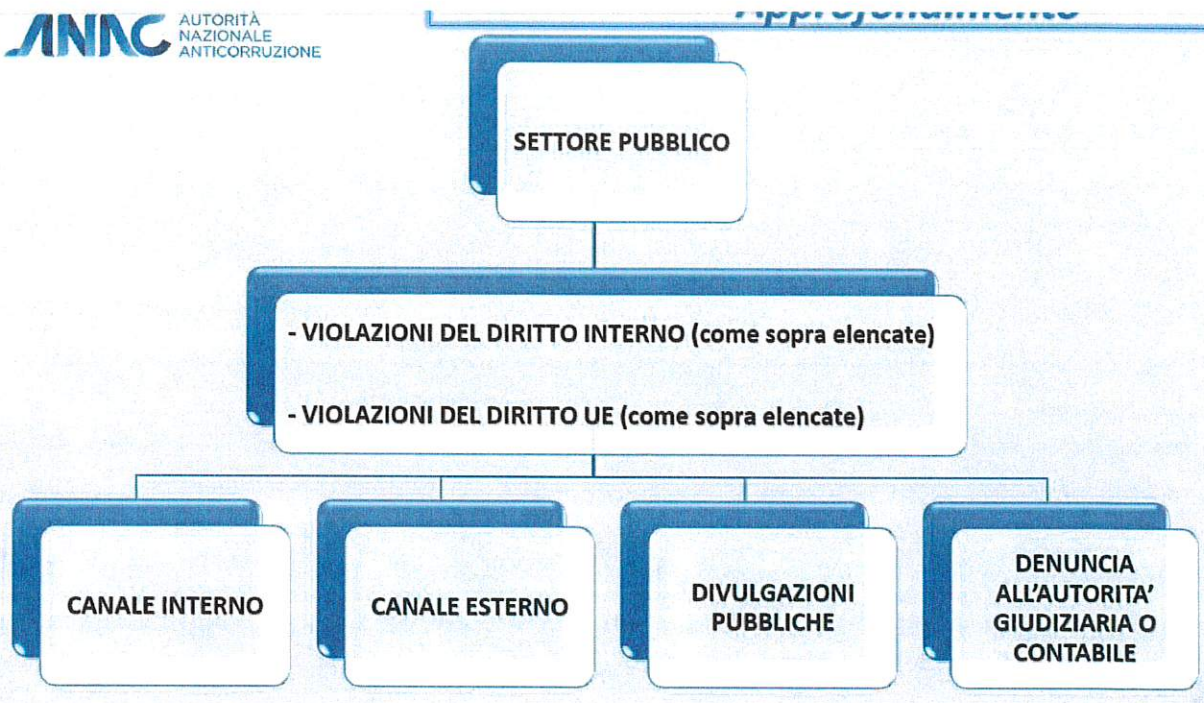
Violazioni di disposizioni normative nazionali

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (reati presupposto a titolo esemplificativo: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture), o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti

Violazioni di disposizioni normative europee

- **illeciti** che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Come si può segnalare



La segnalazione può avere ad oggetto anche:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate
- le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti
- i fondati sospetti, la cui nozione dovrà essere oggetto di interpretazione al tavolo delle linee Guida

4. «Violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'interesse all'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente»

- ❖ Le violazioni segnalate devono essere quelle tipizzate e incidere sull'interesse pubblico o sull'interesse all'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente.
- ❖ Le disposizioni del decreto non si applicano «alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate».
- ❖ I motivi che hanno indotto il whistleblower a effettuare la segnalazione sono da considerarsi irrilevanti al fine di decidere sul riconoscimento delle tutele previste dal decreto.

I canali di segnalazione

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti:

Canale interno

Canale esterno (gestito da A.N.AC)

Divulgazioni pubbliche

Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

La **scelta del canale di segnalazione** non è più rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto **in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno** e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

Nell'ambito della presente valutazione si analizzerà solo il canale interno.

Canale interno

❖ «I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivano propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione».

❖ **La gestione del canale di segnalazione dovrà essere affidata a una persona** o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

❖ I soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, affidano a quest'ultimo, anche nell'ipotesi di condivisione, la gestione del canale di segnalazione interna.

❖ I comuni diversi dai capoluoghi di provincia possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione. I soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore

Il sistema di protezione contemplato dal decreto

MISURE di SOSTEGNO

LIMITAZIONI della RESPONSABILITÀ

Protezione dalle RITORSIONI


TUTELA della RISERVATEZZA

Le misure di protezione si applicano anche:

- a) al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

d) agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA

LA SEGNALAZIONE È SOTTRATTA all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato		DIVIETO DI RIVELARE L'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE
---	---	---

«L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni

Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

Tutela dell'identità del segnalante nel procedimento penale, contabile e disciplinare;

È tutelata anche l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione:

«I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte (segnalate) e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Protezione dalle ritorsioni

- ❖ È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata.
- ❖ Il Legislatore ha infatti accolto una nozione ampia di ritorsione, per essa si intende: «qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto».
- ❖ È inserito un elenco esemplificativo e non esaustivo di tutto ciò che può rappresentare una ritorsione.

Protezione dalle ritorsioni

- La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete all'Anac;
- Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in

ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 21. Al fine di regolare tale collaborazione, l'ANAC conclude specifici accordi, ai sensi dell'articolo 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241, con l'Ispettorato della funzione pubblica e con l'Ispettorato nazionale del lavoro.

➤ La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria.

Inversione dell'onere della prova

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti dei segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

L'inversione dell'onere della prova non opera a favore delle persone e degli enti diversi dal segnalante di cui all'art. 5, comma 3 (ad esempio, facilitatori, colleghi)

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto o
 - relative alla tutela del diritto d'autore o
 - alla protezione dei dati personali ovvero
 - riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata
-
- La scriminante penale opera «quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata nelle modalità richieste».
 - Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.
 - Salvo che il fatto costituisca reato, è esclusa la responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

Finalità del trattamento

I dati forniti dal segnalante al fine di rappresentare le presunte condotte illecite delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di servizio con il Comune commesse dai soggetti (segnalati) che a vario titolo interagiscono con la medesima, vengono trattati nell'interesse dell'integrità dell'amministrazione regionale allo scopo di effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza del fatto oggetto di segnalazione e l'adozione dei conseguenti provvedimenti e/o azioni necessarie.

Base giuridica del trattamento

Tenuto conto della normativa di riferimento 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 e, in particolare, dell'art.

54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing), si precisa che:

- il **trattamento dei dati “comuni”** si fonda sull’obbligo di legge a cui è soggetto il Titolare del trattamento (art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR), nonché sull’esecuzione di compiti di interesse pubblico assegnati dalla legge al RPCT (art. 6, par. 1,lett. e) del GDPR);
- il **trattamento di dati “particolari”** si fonda sull’assolvimento di obblighi e sull’esercizio di diritti specifici del Titolare del trattamento e dell’Interessato in materia di diritto del lavoro (art. 9, par. 2, lett. b), GDPR), nonché sull’esecuzione di un compito di interesse pubblico rilevante assegnato dalla legge al RPCT del Comune (art. 9, par. 2, lett. g), GDPR e art. 2-sexies lett. dd) del D.lgs.196/2003);
- il **trattamento di dati relativi a condanne penali e reati**, tenuto conto di quanto disposto dall’art.10 GDPR, si fonda sull’obbligo di legge a cui è soggetto il Titolare del trattamento (art. 6, par. 1, lett. c), GDPR) e sull’esecuzione di compiti di interesse pubblico assegnati dalla legge al RPCT del Comune (art. 6, par. 1, lett. e), GDPR a art. 2-octies lett. a) del D.lgs. 196/2003).

SOLUZIONI TECNOLOGICHE ADOTTATE

Gli strumenti adottati per l’attività di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti sono individuati nella Procedura che si allega al DPIA

DURATA DEL TRATTAMENTO

Il trattamento dei dati segnalati saranno conservati ai fini dello svolgimento delle indagini e di tutte le attività relative conseguenti.

DATI INTERESSATI AL TRATTAMENTO

I dati interessati dal trattamento utilizzati dal Comune di Pray sono quelli relativi al denunciante ed a quelli inseriti nella denuncia

MISURE GIURIDICHE DI CONTENIMENTO

1. LIMITAZIONE DELLE FINALITÀ’ il trattamento dei dati acquisiti dal Comune di Pray avverrà per le finalità che sono espressamente manifestate nelle informative, nella specifica procedura ed in tutti gli altri atti e documenti in cui verranno successivamente rappresentate e ciò in ossequio all’art.5 comma 1 lett.b del Regolamento UE 2016/679;
2. MINIMIZZAZIONE DEI DATI saranno trattati solo ed esclusivamente i dati personali necessari e sufficienti per il raggiungimento delle finalità alla base del trattamento così come previsto dall’art.5 comma 1 lett.c del predetto Regolamento europeo;
3. ESATTEZZA DEI DATI i dati trattati sono esatti, ove necessario, il Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPCT) procederà ad eventuale rivisitazione ed aggiornamento;
4. PREVISIONE DI UNA DURATA DELLA CONSERVAZIONE I dati saranno conservati per un periodo sufficiente all’analisi della denuncia e relativi sviluppi giuridici
5. INFORMATIVA informativa presente sul sito del Comune di Pray ,
6. REGOLAMENTI E DISCIPLINARI D’USO tra le misure giuridiche di contenimento, è stato redatta procedura specifica Comunale adatto ed idoneo a gestire i casi di whistleblowing
7. NOMINA DEL RESPONSABILE DEL TRATTAMENTO il Titolare ha provveduto con apposito atto formale alla designazione del Responsabile del Trattamento Dati nella figura del Responsabile dell’Anticorruzione

8. REVISIONE RISULTANZE DPIA La DPIA verrà svolta in caso di modifiche o interpretazioni normative così da garantire la migliore aderenza e più idonea del sistema alle esigenze di tutela dei dati personali degli interessati nel rispetto delle finalità prefissate ed istituzionali del Comune di Pray.

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO PRIVACY

Per la valutazione dell'impatto del trattamento dei dati dell'interessato sulle libertà ed i diritti del medesimo, si è partiti dai contenuti (criteri) del Registro dei trattamenti e linee dpia Garante trattamento dati Francese

Le operazioni di trattamento dati che il Comune di Pray esegue, perseguono le seguenti finalità:

- tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti;
- vigilanza e prevenzione reati ed illeciti;

L'attività di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower) eseguita dal Comune di Pray è esercitata per lo svolgimento di funzioni e poteri pubblici ed il raggiungimento delle finalità istituzionali come sopra rappresentate e precisate, consentendo quindi di garantire ai cittadini il rispetto delle regole civili, penali ed amministrative nonché di civile educazione che consentono la normale convivenza e coabitazione nella condivisione di uno spirito di reciproco rispetto e di rispetto delle Istituzioni e delle loro funzioni.

Quali sono i soggetti coinvolti e le responsabilità connesse al trattamento?

I soggetti coinvolti nell'attività di trattamento sono:

- a) il responsabile anticorruzione
- c) eventuali incaricati dal Responsabile dell'anticorruzione

Misure a tutela dei diritti degli interessati

In ottemperanza al decreto legislativo 24/2023 è previsto un sistema di protezione contemplato dal decreto stesso

Rischi

Quali potrebbero essere i principali impatti sugli interessati se il rischio si dovesse concretizzare?

Rischio di ritorsioni nei confronti del denunciante

Quali sono le principali minacce che potrebbero concretizzare il rischio?

Mancata protezione dei dati del denunciante

Quali sono le fonti di rischio?

Accesso alla documentazione della denuncia

Comunicazione da parte del responsabile del trattamento

Quali misure fra quelle individuate contribuiscono a mitigare il rischio?

I soggetti “autorizzati” a trattare i dati sono nominati con specifici atti, come da Regolamento, e sono istruiti e formati sul corretto trattamento.

I documenti sono tenuti con separazione del nominativo del denunciante

Stima della gravità del rischio, specialmente alla luce degli impatti potenziali e delle misure applicate/pianificate?

Si ritiene il livello di rischio Basso.

Stima della probabilità del rischio, specialmente con riguardo alle minacce, alle fonti di rischio e alle misure pianificate?

Si ritiene la circostanza Improbabile

Integrità dei dati (alterazione, modifica)

I dati cartacei o informatici sono tenuti interi

Quali sono le principali minacce che potrebbero consentire la concretizzazione del rischio?

Per poter modificare i file le persone che si volessero cimentare dovrebbero possedere una tecnologia molto avanzata.

I documenti cartacei sono compilati a mano e quindi imm modificabili oltre che essere difficilmente raggiungibili

Quali sono le fonti di rischio?

le fonti di rischio sono legate ad un accesso presso l' archivio protetto

Quali misure, fra quelle individuate, contribuiscono a mitigare il rischio?

L'archivio è gestito in autonomia dal Responsabile dell'anticorruzione

Stima della gravità del rischio, in particolare alla luce degli impatti potenziali e delle misure pianificate?

Il rischio viene valutato come Basso.

Stima della probabilità del rischio, specialmente con riguardo a minacce, fonti di rischio e misure pianificate?

La stima individua l'evento come Improbabile.

Riservatezza dei dati (accesso abusivo, trattamento non conforme)

Quali potrebbero essere gli impatti principali sugli interessati se il rischio dovesse concretizzarsi?

In caso di accesso illegittimo ai documenti si ritiene possibile ritorsioni nei confronti del denunciante

Quali sono le principali minacce che potrebbero consentire la materializzazione del rischio?

Accesso abusivo al server o accesso abusivo presso Archivio protetto

Quali sono le fonti di rischio?

Accesso abusivo al server o accesso abusivo fisico presso Archivio protetto

Quali misure, fra quelle individuate, contribuiscono a mitigare il rischio?

I dati informatici sono criptati. L'archivio delle segnalazioni è posizionato in area protetta gestito dal Responsabile dell'Anticorruzione

Stima della gravità del rischio, specialmente alla luce degli impatti potenziali e delle misure pianificate?

Il rischio viene valutato come Basso.

Stima della probabilità del rischio, specialmente con riguardo alle minacce, alle fonti di rischio e alle misure pianificate?

La stima individua l'evento come Improbabile.

VALUTAZIONE DELLE MINACCE

Minacce	Livello di probabilità
Attacchi informatici	alto
Abusi di privilegi di accesso/utilizzo improprio	alto
Modifica dei dati	medio-basso
Errori nei processi di elaborazione	medio-basso
Perdita dati per guasto/furto/smarrimento hardware	medio-basso
Cancellazione accidentale	medio-basso
Inefficiente gestione del dato	medio-basso

La valutazione delle minacce qui sopra rappresentato, si basa su una previsione di massima delle minacce tipo che possono paventarsi nell'ambito della gestione dei dati, facendo tuttavia salva la necessità di costante e periodico aggiornamento del presente documento alla luce delle criticità ovvero miglorie tecniche e di utilizzo che possono essere suggerite o rilevate.

La parte relativa all'adozione ed alla gestione delle misure di protezione dei dati è di competenza del Responsabile dell'Anticorruzione del Comune di Pray.

Piano d'azione

Misure e Procedure adottate o programmate per la mitigazione dei rischi

I dati delle prove vengono crittografati in transito e mentre sono a riposo in deposito.

RISULTANZE DI SINTESI

Sulla base di quanto sopra, può affermarsi come il Comune di Pray attraverso i sistemi gestione dei dati di cui alla presente DPIA, esegua il trattamento di:

1. categorie di dati personali: comuni
2. categoria di soggetti: cittadini
3. finalità del trattamento: tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti e vigilanza e prevenzione reati ed illeciti;
4. trasferimento verso paesi extra UE: non previsto;
5. conseguenze del trattamento: nessuna inibizione delle libertà o dell'esercizio dei diritti del denunciante

Da quanto sopra esposto, dall'esperienza quotidiana e del loro impatto sulla vita e le abitudini dei cittadini, dalla standardizzazione delle funzionalità e delle capacità operative dei sistemi tecnologici nonché dalle specifiche finalità perseguite con l'utilizzo di tali dati, può sostenersi come l'impatto sulle libertà e l'esercizio dei diritti sia rispettato.

Parere del DPO/RPD:

“In seguito ad attenta analisi del presente documento, visto l’art. 39 par. 1 lett. C del Reg. 679/2016, il DPO ritiene che i rischi per i diritti e le libertà degli interessati (denunciante), a seguito dell’adozione delle misure di mitigazione del rischio indicate dall’ente, possano essere qualificati come rischi accettabili in relazione alle finalità perseguite dal trattamento in oggetto. Il sistema nel suo complesso coniuga in un ragionevole equilibrio il diritto alla riservatezza e protezione dei dati personali con le attività di vigilanza e prevenzione reati ed illeciti.

Pertanto nel complesso, alla data odierna, non si ritiene esistente un “rischio elevato” come inteso dall’art. 35 GDPR e come già evidenziato con Deliberazione G.C. n.24 del 19/03/2024 di approvazione valutazione d’impatto sulla protezione dati; per tale ragione, inoltre, non si rende necessario procedere con la Consultazione preventiva ex art. 36 GDPR.”

CONCLUSIONI

La considerazione del contesto in cui si sviluppa la gestione dei dati adottati dal Comune di Pray nonché le sue finalità, le modalità con cui avviene il trattamento dei dati e la tipologia dei medesimi e le misure giuridiche di contenimento dei rischi consentono di poter considerare il rischio per le libertà e di diritti dei cittadini di livello complessivo MEDIO-BASSO. Per quanto attiene le misure di sicurezza informatiche di competenza del Responsabile dell’anticorruzione si ritiene che siano idonee allo stato attuale.

Per effetto dei cambiamenti effettuati ed il rispetto di quanto formalizzato si effettuerà verifica annualmente ed ogni volta che dovesse essere rilevata qualche criticità ovvero appalesarsi la necessità di rivalutare l’adeguatezza e la conformità del funzionamento dei sistemi in uso.

Comune di Pray

Procedura segnalazione Whistleblowing

Oggetto: procedura per la segnalazione al **Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPCT)** le violazioni di disposizioni normative regionali, nazionali ed europee, intese come comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione, di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

INTRODUZIONE

L'art. 54-bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, introdotto dalla Legge Anticorruzione n.190/2012 e poi modificato dalla Legge n.179/2017 (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti - cd . Whistleblower) introduce le “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, il cosiddetto whistleblowing prefiggendosi di combattere ogni possibile forma di discriminazione nei confronti del dipendente che, nel dovere di identificarsi, decide di segnalare un illecito occorso nell’ambito del proprio contesto lavorativo e che vedrà tutelato il suo anonimato in tutto il suo percorso .

L'ANAC con la determinazione n. 6 in data 28 aprile 2015, ha adottato delle linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower) che prevedono procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni anche informatiche e che promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell’identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione. In ottemperanza alle suddette linee guida si è dotata di un modello gestionale informatizzato idoneo a garantire la tutela della riservatezza del segnalante descritto nell’apposito sito.

La procedura tutela il dipendente che segnala illeciti (Cd . Whistleblower) , che nel dovere di identificarsi vedrà comunque contestualmente tutelato il suo anonimato in tutto il suo percorso . La procedura si prefigge dunque di combattere ogni possibile forma di discriminazione nei confronti di chi decide di segnalare un illecito occorso nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

Secondo la definizione fornita da “Trasparency International Italia ”, il segnalante (cd Wistleblower) è chi testimonia un illecito o una irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni e decide di segnalarlo a una persona o a una autorità che possa agire efficacemente al riguardo. Pur rischiando personalmente atti di ritorsione a causa della segnalazione , egli svolge un ruolo di interesse pubblico, dando conoscenza, se possibile tempestiva, di problemi o pericoli all’ente di appartenenza o alla comunità .

La procedura mira a dare al dipendente chiare e certe indicazioni operative circa :

- Il destinatario della segnalazione

- I contenuti necessari, da svilupparsi all'interno della modulistica preimpostata da compilare secondo le indicazioni richieste e disponibile sul sito web istituzionale nell'area dedicata alla amministrazione trasparente.
- Le forme di tutela del cd whistleblower per evitare possibili discriminazioni in occasione della sua denuncia contro chi commette un illecito

Con il provvedimento attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 Dlgs. n. 24 del 10 marzo 2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023. Il d.lgs. 24/2023 raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del whistleblower, in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le disposizioni, ivi previste, avranno effetto a partire dal 15 luglio 2023, con una deroga per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati non superiore a 249: per questi, infatti, l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna avrà effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023.

DEFINIZIONI

Whistleblower: Il whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

1 Cosa si può segnalare? (art. 2 del d.lgs. 24/2023)

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

Violazioni di disposizioni normative nazionali

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (reati presupposto a titolo esemplificativo: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture), o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti

Violazioni di disposizioni normative europee

➤ **illeciti** che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

➤ atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;

- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Come si può segnalare



La segnalazione può avere ad oggetto anche:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate
- le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti
- i fondati sospetti, la cui nozione dovrà essere oggetto di interpretazione al tavolo delle linee Guida

4.«Violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'interesse all'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente»

- ❖ Le violazioni segnalate devono essere quelle tipizzate e incidere sull'interesse pubblico o sull'interesse all'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente.
- ❖ Le disposizioni del decreto non si applicano «alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate».
- ❖ I motivi che hanno indotto il whistleblower a effettuare la segnalazione sono da considerarsi irrilevanti al fine di decidere sul riconoscimento delle tutele previste dal decreto.

Il whistleblower è la persona che segnala al Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPCT) le violazioni di disposizioni normative regionali, nazionali ed europee, intese come comportamenti,

atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione, di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Al RPCT possono essere segnalate solo le violazioni afferenti agli uffici dell'Ente

La segnalazione deve riguardare una delle seguenti circostanze:

- violazioni già commesse;
- violazioni che potrebbero verificarsi in futuro;
- fondato sospetto che sia stata commessa o che possa essere commessa una violazione;
- condotte volte ad occultare tali violazioni.
- La segnalazione deve essere corredata da una descrizione della violazione e supportata da idonea documentazione o da informazioni concrete, precise e concordanti che consentano lo svolgimento delle verifiche istruttorie da parte dell'Ufficio del RPCT.

Cosa NON si può segnalare? (articolo 2, comma 2 lett. a.)

Il canale di segnalazione whistleblowing non è utilizzabile per le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico con l'Amministrazione o con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Non è inoltre ammessa la segnalazione al RPCT di questioni attinenti ad altre amministrazioni (enti, agenzie, aziende e istituti regionali del sistema Regione, comuni, aziende sanitarie etc.). Queste devono essere trasmesse direttamente al RPCT dell'ente in cui si sono verificati o si teme possano realizzarsi i fatti e, a tutela del segnalante, non è prevista la trasmissione d'ufficio delle segnalazioni da un'amministrazione all'altra.

Chi può segnalare? (art. 3 del d.lgs. 24/2023)

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, in qualità di:

- dipendenti pubblici (ossia i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs 165/01, ivi compresi i dipendenti di cui all'art.3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio);
- ➤ lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- ➤ lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- ➤ collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- ➤ volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,
- ➤ azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Quando si può segnalare? (art. 3 del d.lgs. 24/2023)

La segnalazione può essere effettuata:

- A) quando il rapporto giuridico è in corso;
- B) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- C) durante il periodo di prova;
- D) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

Per una corretta segnalazione, occorre che:

Le segnalazioni devono essere chiare, circostanziate e non sono ammissibili qualora fondate su meri sospetti, voci di corridoio, circostanze generiche e fatti non verificabili. A garanzia della completezza si suggerisce di compilare attentamente la modulistica.

Come fare una segnalazione interna al RPCT (art. 4 del d.lgs. 24/2023)

La segnalazione va fatta direttamente al Responsabile per la prevenzione della corruzione (di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190), **ruolo ricoperto dal Segretario Comunale.**

La segnalazione può essere fatta:

- verbalmente (meglio prendendo appuntamento) al RPCT
- Per quanto riguarda le segnalazioni in forma scritta, il Comune di Pray mette a disposizione una piattaforma informatica crittografata, fornita da Transparency International Italia e Whistleblowing Solutions attraverso il progetto WhistleblowingIT. La piattaforma utilizza GlobalLeaks, il principale software open-source per il whistleblowing. Questo strumento garantisce, da un punto di vista tecnologico, la riservatezza della persona segnalante, dei soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della stessa.

Come fare una segnalazione esterna all'ANAC

Se, al momento della presentazione della segnalazione, ricorrono i presupposti dell'articolo 6 del d.lgs. 24/2023 la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna che consiste in una comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite i canali richiamati sul sito dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

L'Autorità competente per le segnalazioni esterne, anche del settore privato, è l'ANAC.

È possibile segnalare all'Autorità solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla

stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) quando:

È possibile segnalare all’Autorità solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

a) non è prevista, nell’ambito del contesto lavorativo, l’attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall’articolo 4;

b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;


c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Quali sono le tutele per il segnalante?

1. Riservatezza (artt. 4 e 12 del d.lgs. 24/2023)

L'identità della persona segnalante, compresa qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi anche indirettamente tale identità, non può essere rivelata senza il consenso espresso del whistleblower fatta eccezione per le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Il RPCT regionale, quale soggetto destinatario delle segnalazioni, garantisce la massima riservatezza anche dell'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione. La segnalazione è sottratta per legge all'accesso documentale e a quello civico generalizzato.

LA SEGNALAZIONE È SOTTRATTA all’accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato		DIVIETO DI RIVELARE L’IDENTITÀ DEL SEGNALANTE
---	---	---

«L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni

Il divieto di rivelare l’identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l’identificazione del segnalante.

Tutela dell’identità del segnalante nel procedimento penale, contabile e disciplinare;

È tutelata anche l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione:

«I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte (segnalate) e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

2. Divieto di ritorsioni (art. 17 del d.lgs. 24/2023)

I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione ed è vietato qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che abbia provocato o possa provocare alla persona segnalante un danno ingiusto.

Altri soggetti tutelati (articolo 3, comma 5 del d.lgs. 24/2023)

Il divieto di misure ritorsive e, in generale, tutte le misure di protezione (artt. 16-22 d.lgs. 24/2023) si applicano anche:

ai facilitatori vale a dire coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

ai colleghi di lavoro della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

agli enti di proprietà della persona segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo della stessa oppure per cui tale persona presta la sua attività lavorativa.

Perdita delle tutele (articolo 16, comma 3 del d.lgs. 24/2023)

Inversione dell'onere della prova

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti dei segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

L'inversione dell'onere della prova non opera a favore delle persone e degli enti diversi dal segnalante di cui all'art. 5, comma 3 (ad esempio, facilitatori, colleghi)

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto o
 - relative alla tutela del diritto d'autore o
 - alla protezione dei dati personali ovvero
 - riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata
-
- La scriminante penale opera «quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata nelle modalità richieste».
 - Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.
 - Salvo che il fatto costituisca reato, è esclusa la responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

Perdite di tutela

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

La tutela e protezione della persona segnalante dunque non è garantita quando, in correlazione alla segnalazione whistleblowing, è accertata, anche con sentenza di primo grado, **la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia** ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

In tali ipotesi alla persona segnalante è irrogata dall'Amministrazione una sanzione disciplinare.

Potere sanzionatorio (art. 21)

ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3 (perdita delle tutele), salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Normativa di riferimento

Decreto Legislativo 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.

SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE- WHISTLEBLOWING

Informazioni ai sensi dell'art. 13 del regolamento (UE) 2016/679 sul trattamento dei dati personali dei soggetti che segnalano condotte illecite (art. 54-bis D.Lgs. n. 165/2001)

Titolare del trattamento nelle procedure relative alle segnalazioni di condotte illecite è il Comune di Pray, nella persona del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza Segretario Comunale (di seguito denominato RPCT) pro tempore, per l'attuazione dei principi dettati in materia di trattamento dei dati personali nell'ambito di competenza.

PERCHE' TRATTIAMO I TUOI DATI PERSONALI

Finalità del trattamento

I dati forniti dal segnalante al fine di rappresentare le presunte condotte illecite delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di servizio con il Comune commesse dai soggetti (segnalati) che a vario titolo interagiscono con la medesima, vengono trattati nell'interesse dell'integrità dell'amministrazione regionale allo scopo di effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza del fatto oggetto di segnalazione e l'adozione dei conseguenti provvedimenti e/o azioni necessarie.

Base giuridica del trattamento

Tenuto conto della normativa di riferimento 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 e, in particolare, dell'art.

54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing), si precisa che:

- il **trattamento dei dati "comuni"** si fonda sull'obbligo di legge a cui è soggetto il Titolare del trattamento (art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR), nonché sull'esecuzione di compiti di interesse pubblico assegnati dalla legge al RPCT (art. 6, par. 1, lett. e) del GDPR);
- il **trattamento di dati "particolari"** si fonda sull'assolvimento di obblighi e sull'esercizio di diritti specifici del Titolare del trattamento e dell'Interessato in materia di diritto del lavoro (art. 9, par. 2, lett. b), GDPR), nonché sull'esecuzione di un compito di interesse pubblico rilevante assegnato dalla legge al RPCT del Comune (art. 9, par. 2, lett. g), GDPR e art. 2-sexies lett. dd) del D.lgs.196/2003);
- il **trattamento di dati relativi a condanne penali e reati**, tenuto conto di quanto disposto dall'art.10 GDPR, si fonda sull'obbligo di legge a cui è soggetto il Titolare del trattamento (art. 6, par. 1, lett. c), GDPR) e sull'esecuzione di compiti di interesse pubblico assegnati dalla legge al RPCT del Comune (art. 6, par. 1, lett. e), GDPR a art. 2-octies lett. a) del D.lgs. 196/2003).

QUALI DATI TRATTIAMO

Tutti i dati forniti dal segnalante al fine di rappresentare le presunte condotte illecite delle quali sia venuto a conoscenza, in ragione del proprio rapporto di servizio con il Comune commesse dai soggetti che a vario titolo interagiscono con il medesimo.

CHI TRATTA I TUOI DATI

La gestione e la preliminare verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono effettuate **personalmente dal RPCT** che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

Il RPCT può, per ragioni di servizio, autorizzare al trattamento dei dati personali contenuti nella segnalazione e nei suoi allegati uno o più soggetti appartenenti al proprio Ufficio, che agiscono su espresso incarico, entro i limiti e sulla base di specifiche istruzioni fornite in ordine a finalità e modalità del trattamento medesimo.

Qualora infine, all'esito della verifica, il fatto segnalato risulti non manifestamente infondato, il Responsabile trasmette l'esito dell'accertamento per approfondimenti o altri provvedimenti di competenza:

- agli organi e alle strutture competenti del Comune affinché adottino eventuali provvedimenti e/o azioni ritenuti necessari;
- sussistendo i presupposti di legge, all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei conti e all'ANAC

TRATTAMENTO E CONSERVAZIONE DEI DATI

Il trattamento dei tuoi dati personali è realizzato con modalità elettroniche e cartacee per mezzo delle operazioni di: raccolta, registrazione, organizzazione, strutturazione, conservazione, estrazione, consultazione, uso, comunicazione mediante trasmissione, raffronto o interconnessione, cancellazione o distruzione

In ogni eventualità è **garantita dal RPCT e dal suo Ufficio la riservatezza dell'identità** del segnalante e la massima cautela nel trattamento degli altri dati contenuti nella segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante ed in particolare:

- il personale dell'Ufficio del RPCT del Comune autorizzato al trattamento dei dati personali contenuti nelle segnalazioni tratta i dati secondo istruzioni generali e specifiche, connesse a particolari trattamenti, impartite dal Titolare;
- si provvede all'oscuramento dei dati personali non necessari, specie quelli relativi al segnalante, qualora, per ragioni istruttorie, soggetti diversi dal RPCT debbano conoscere il contenuto della segnalazione;
- la segnalazione è sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi e civico generalizzato salvo che l'identità del segnalante sia stata già svelata a soggetti diversi da quelli indicati dalla legge;
- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale ovvero «fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari»;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- se il RPCT e/o i soggetti che, per ragioni di servizio, debbano conoscere l'identità del segnalante siano chiamati ad adempiere obblighi di legge cui non è opponibile il diritto all'anonimato del segnalante e in particolare, qualora l'identità venga richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il RPCT e/o tali soggetti forniscono tale indicazione dopo averne dato notizia al segnalante;
- nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia

fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

La conservazione dei dati raccolti avverrà sulla base della disciplina vigente in materia di segnalazione di illeciti – whistleblowing, con modalità elettroniche e cartacee.

Il Titolare non adotta alcun processo decisionale automatizzato. Per le sole segnalazioni che siano state inoltrate via posta elettronica sono invece previsti dai relativi contratti di fornitura di servizi di posta elettronica non è previsto il passaggio dal protocollo Comunale.

TEMPO DI CONSERVAZIONE DATI

I dati raccolti, afferendo a documentazione attinente a funzioni ispettive e di controllo, sono soggetti a conservazione illimitata.

TRASFERIMENTO DEI DATI IN ALTRI PAESI

Il titolare non trasferisce i dati né in Paesi UE né in Paesi extra UE. Per le sole segnalazioni che siano state inoltrate via posta elettronica, sono invece previsti nei relativi contratti di fornitura di servizi di posta elettronica

ESERCIZIO DEI DIRITTI RELATIVI AL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Se dall'esercizio dei diritti possa derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, al soggetto interessato è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della Privacy (ai sensi dell'art.77 dal Regolamento (UE) n. 2016/679), ferma la possibilità di esercitare i propri diritti con le modalità previste dall'art. 160 d.lgs. n. 196/2003.

In tutti gli altri casi in cui non si configuri un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante, gli interessati hanno il diritto di ottenere dal RPCT l'accesso ai propri dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento che li riguarda o di opporsi al trattamento (artt. 15 e ss. del Regolamento). L'apposita istanza va inoltrata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

DIRITTO DI RECLAMO

Gli interessati i quali ritengono che il trattamento dei dati personali a loro riferiti avvenga in violazione di quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679, hanno il diritto di proporre reclamo, come previsto dall'art. 77 del Regolamento stesso, o di adire le opportune sedi giudiziarie (art. 79 del Regolamento).

Per informazioni in merito ai tuoi diritti in materia di protezione dei dati personali puoi contattare il Responsabile per la protezione dei dati del Comune all'indirizzo: privacy@labor-service.it

Titolare al trattamento: Comune di Pray nella persona del Sindaco Aimone Arch. Lucio

RCPT – Segretario Comunale

Pec rcpt: pray@pec.ptbiellese.it

Allegato C

PIAO - SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

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

Il personale dipendente al 31/12/2025 è suddiviso come da tabella sotto riportata:

	Categoria A (dal 01/04/2023 : Area degli Operatori)	Categoria B (dal 01/04/2023 : Area degli Operatori Esperti)	Categoria C (dal 01/04/2023 : Area degli Istruttori)	Categoria D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazioni)	Dirigenti	TOTALE
Tempo indeterminato e pieno	0	0	5	2	0	7
Tempo indeterminato e parziale	0	0	0	0	0	0
Tempo determinato e pieno	0	0	0	0	0	0
Tempo determinato e parziale	0	0	0	0	0	0
TOTALE	0	0	5	2	0	7

Il Personale attualmente in servizio è così ripartito:

Area degli Istruttori dal 31/12/2025

PROFILO	N° dipendenti
Istruttore amministrativo – ufficio Tributi a tempo pieno	1
Istruttore amministrativo – segreteria/contabilità a tempo pieno	1
Istruttore amministrativo – ufficio demografico a tempo pieno	1
Agente di polizia locale a tempo pieno	1
Istruttore amministrativo – ufficio tecnico a tempo pieno	1

Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione dal 31/12/2025

PROFILO	N° dipendenti
Funzionario contabile (Responsabile area finanziaria) a tempo pieno	1
Funzionario tecnico (Responsabile area tecnica) a tempo pieno	1

Per un totale di 7 dipendenti di cui 6 donne e 1 uomo.

N. B. : IN ESITO ALLA RICLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE, ENTRATA IN VIGORE IL PRIMO GIORNO DEL QUINTO MESE SUCCESSIVO ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CCNL 2019/2021, QUINDI DAL 01/04/2023 - NELLA DECLINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA - ALLE CATEGORIE (A, B, C, D), LE NUOVE QUATTRO AREE (OPERATORI, OPERATORI ESPERTI, ISTRUTTORI, FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE) E I NUOVI PROFILI PROFESSIONALI CHE SARANNO INDIVIDUATI DALL'AMMINISTRAZIONE AL LORO INTERNO.

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

La definizione dei fabbisogni di personale è uno dei principali fattori che compongono la programmazione strategica delle risorse umane per la creazione di valore pubblico. Il processo di definizione determina il numero di risorse di cui l'amministrazione necessita per soddisfare i bisogni della comunità, ma anche e soprattutto le competenze richieste ad essere richiesto.

La definizione dei fabbisogni di personale è pertanto basata su un'analisi delle attività e dei servizi erogati e sulla conseguente valutazione delle competenze necessarie per svolgere queste attività in modo efficace ed efficiente. Il processo sopra descritto consente di avere a disposizione le risorse umane richieste per la generazione di valore pubblico.

Al fine di elaborare una strategia in materia di capitale umano coerente con gli obiettivi dell'Amministrazione, è necessario valutare i seguenti fattori:

Capacità assunzionale calcolata sui vigenti vincoli di spesa
--

Limiti della dotazione organica in senso finanziario

La spesa di personale conseguente alla definizione dei fabbisogni di personale effettuata dall'Amministrazione è coerente con l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse, tra cui la spesa conseguente ai rinnovi contrattuali, come da tabella sotto riportata:

Descrizione	Importo (€)
Limite di spesa art. 1 comma 557 L. n. 296/2006	541.007,17
Spesa di personale anno 2025 calcolata come sopra descritto (esclusa IRAP) – dati DUPS 2026/2027/2028	421.416,01
Spesa di personale anno 2026 presunta calcolata come sopra descritto (esclusa IRAP) – dati DUPS 2026/2027/2028	484.111,41

Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo indeterminato

La spesa di personale è contenuta entro i limiti del valore soglia della fascia demografica di appartenenza, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito dalla L. n. 58/2019, come di seguito illustrato:

- Rapporto tra ultimo triennio di entrate correnti al netto del FCDE e spese di personale, calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto di gestione approvato (Rendiconto 2024): 23%;

- Valore-soglia di riferimento per la fascia demografica dell'amministrazione (art. 4, comma 1 DM 17/03/2020): 28,60%.

Il Decreto Crescita (D.L. n.34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

L'amministrazione ha pertanto previsto incrementi della spesa di personale nel rispetto delle percentuali individuate dall'art. 5 del suddetto decreto 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019), come di seguito evidenziato:

Descrizione	Importo (€)
Spesa di personale al netto IRAP-ultimo rendiconto di gestione approvato- anno 2024	406.521,60
Entrate correnti: accertamenti di competenza relativi all'ultimo rendiconto approvato -anno 2024	1.796.568,58
Entrate correnti: accertamenti di competenza relativi al penultimo rendiconto approvato-anno 2023	1.800.098,84
Entrate correnti: accertamenti di competenza relativi al terzultimo rendiconto approvato-anno 2022	1.826.889,73
MEDIA ARITMETICA DEGLI ACCERTAMENTI DI COMPETENZA DELLE ENTRATE CORRENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO	1.807.852,38
Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata 2024-2026	40.542,96
MEDIA ARITMETICA DELLE ENTRATE CORRENTI DEL TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE	1.767.309,42
RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI	23%
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI – LIMITE MASSIMO CONSENTITO	28,60%
LIMITE SPESA PER RISPETTO VALORE SOGLIA	505.450,50
SOMMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI 2025	98.928,90
COMUNE AL DI SOTTO DELLA SOGLIA DEI 2.000 ABITANTI TABELLA I D.M. 17/03/2025	SI 28,60%
SOMMA UTILIZZABILE NELL'ANNO PER ASSUNZIONI	98.928,90
CESSIONE SPAZI ASSUNZIONALI-DELIBERA G.C. N.67 DEL 27/10/2024	11.303,49
ART.14 COMMA 1 BIS D.L. 25/2025 CONVERTITO IN LEGGE 69/2025 – INCREMENTO FONDO RISORSE DECENTRATE IN DEROGA ALL'ART. 23 COMMA 2 D. LGS. 75/2015	7.167,00
SOMMA RESIDUA AL NETTO DELLA CESSIONE SPAZI ASSUNZIONALI- DELIBERA G.C. N.67 DEL 27/10/2024. CAPACITA' ASSUNZIONALE COMUNE DI PRAY	80.458,41

L'amministrazione ha altresì verificato che l'applicazione dei maggiori spazi assunzionali di cui all'art. 5 del DM 17/03/2020, sopra rappresentata, sia contenuta all'interno del valore soglia di riferimento per la fascia demografica dell'amministrazione di cui all'art. 4 del DM citato.

L'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate.

L'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale.

Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo determinato

Il ricorso a forme di lavoro flessibile è, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, riservato ad esigenze di carattere straordinario. Al fine di disincentivarne l'improprio utilizzo l'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, conv. con modif. dalla L. n. 122/2010, limita il ricorso al lavoro flessibile al valore della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, al netto delle esclusioni di legge. L'Amministrazione ha pertanto verificato il rispetto di tale soglia, come di seguito illustrato:

- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009: € 0,00
- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno corrente, al netto delle esclusioni previste dalla normativa vigente: € 0,00

Ulteriori limiti delle facoltà assunzionali

L'amministrazione:

- ha effettuato, con deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 23/03/2026 la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza - art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 e circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 4/2014, accertando l'insussistenza di tali situazioni;
- ha approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 25 del 19/03/2024 Il piano triennale delle azioni positive 2024 – 2026;
- con delibera G.C. n.51 del 26/06/2025 è stato approvato il Calcolo Capacità Assunzionale 2025 – 2026 – 2027 e ricognizione annuale eccedenze di personale;
- non si trova nella condizione di mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA - Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008;
- ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione e rendiconti, ed il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009) - Art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016;
- ha rispettato gli equilibri di bilancio e, conseguentemente, rispetta il pareggio di bilancio ai sensi dell'articolo 1, comma 466, della legge 11/12/2016, n. 232 (legge di bilancio 2017) avendo conseguito un risultato non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali.
- 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;

Trend delle cessazioni

Conoscere la consistenza delle cessazioni previste nel futuro è una componente della pianificazione dei fabbisogni di personale da cui non è possibile prescindere, se si desidera gestire efficacemente il capitale umano. Alla data di adozione del presente Piano è possibile stimare le cessazioni previste nel triennio, anche sulla base dei pensionamenti, come di seguito riportato:

Categoria (dal 01/04/2023: Area)	2026	2027	2028
A (dal 01/04/2023: Area degli Operatori)	-	-	-
B (dal 01/04/2023: Area degli Operatori Esperti)	-	-	-
C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori)	-	-	-
D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione)	-	-	-
Dirigenti	-	-	-

Programmazione del fabbisogno 2026 – 2028 e strategia di copertura dello stesso.

Sulla base delle premesse testé descritte, la strategia di programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2026 – 2028, tende alla copertura dei posti che si renderanno vacanti per quiescenza o

dimissioni volontarie. Pertanto la programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato **per il 2026 – 2027 – 2028** è presumibilmente la seguente:

Profilo Professionale	Categoria 01/04/2023: Area)	Modalità di copertura del fabbisogno	Anno di copertura del fabbisogno
Collaboratore tecnico manutentivo a tempo pieno	Operatori esperti (2)	Procedura concorsuale pubblica o utilizzo di graduatorie di concorsuali vigenti	2026

Nel triennio 2026/2028 non sono previste nuove assunzioni di personale.

Nel triennio 2026/2028 non sono previste progressioni verticali di carriera.

Assunzioni mediante stabilizzazione di personale: nessuna.

Nel 2026-2028 si valuterà, altresì, l'utilizzo di convenzioni con altri enti al fine acquisire la figura del Segretario comunale tuttora vacante.

La programmazione degli **anni 2026 – 2027 - 2028** riguarda la sostituzione del personale eventualmente cessato per dimissioni volontarie.

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 DEL 26/03/2026 ASSUNTO AL NS. PROTOCOLLO N.1531 DEL 27/03/2026.**

3.3.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

Individuazione ed analisi della domanda formativa.

Nella progettazione formativa, l'analisi dei fabbisogni costituisce il momento fondamentale e può essere considerata già come una fase formativa, dal momento in cui coinvolge le persone a riflettere sulla professionalità espressa all'interno dell'organizzazione di appartenenza.

Linee di indirizzo per aree tematiche:

Giuridica: proseguimento dell'azione di rafforzamento delle conoscenze di base su norme giuridiche e delle responsabilità che ne derivano in capo ai lavoratori: approfondimenti amministrativi, con particolare riguardo al Responsabile del procedimento, codice dei contratti, appalti e gare, redazione corretta di atti amministrativi;

Economico-Finanziaria: approfondimenti in materia di aggiornamenti su tematiche finanziarie;

aumento delle competenze contabili legate al bilancio dell'ente e alla rendicontazione, dati i continui aggiornamenti in materia di adempimenti ragionieristici;

Informatica/telematica: accrescere le competenze informatiche del personale al fine di utilizzare al meglio gli applicativi più comuni, in modo da migliorare la produttività del lavoro, l'interazione tra i dipendenti di uffici e settori diversi, sviluppando maggior sinergia, precisione ed efficacia;

Sicurezza sul lavoro: proseguire l'attività di informazione/formazione del personale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro; Gli obblighi di formazione di cui all'art. 37 del D. Lgs. 81/2008 competono al Datore di Lavoro (Dirigente Settore LL.PP.), come individuato con DS n.4 del 9/12/2008;

Esaminate le proposte e valutati gli impatti in termini organizzativi e di fattibilità economica si è pervenuti alla stesura del Piano della formazione 2026-2028 qui di seguito riportato.

Programma della formazione generale e della formazione specialistica di addestramento generale - 2026/2028			
area tematica	titolo esemplificativo del corso	esigenze formative	obiettivi che si intendono raggiungere
economica co-finanziaria	Nozioni di base sul bilancio, PEG, DUP	formazione del personale che istruisce delibere e determina con impegni e accertamenti	conoscenza dei requisiti di legittimità degli atti dal punto di vista contabile, per una corretta istruttoria
giuridica	MEPA e contratti pubblici	studio e applicazione degli strumenti, in particolare modo telematici, per effettuare ordini di acquisto per beni, servizi e forniture; avviare e gestire gare sopra e sotto soglia comunitaria	obiettivo di aggiornamento e di formazione
giuridica	Prevenzione della Corruzione	formazione obbligatoria	sensibilizzazione al fenomeno e prevenzione del rischio corruttivo approfondimento della normativa
giuridica	Privacy	formazione obbligatoria	approfondimento della normativa e sensibilizzazione sulla riservatezza dei dati
sicurezza	Sicurezza sul lavoro	formazione obbligatoria	formazione del personale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro
informatica	Digitalizzazione	Utilizzo degli strumenti di digitalizzazione nel rapporto con i cittadini e con gli enti	semplificazione delle comunicazioni e dello snellimento negli adempimenti

Il presente piano non è assolutamente rigido ed impermeabile, è prevista la possibilità di realizzare ulteriori interventi formativi in caso di eventuali e significative evoluzioni del quadro normativo, contrattuale e organizzativo.

A partire dal 2025, ogni dipendente pubblico dovrà completare almeno 40 ore annue di formazione.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha emanato la nuova [direttiva 16/1/2025](#), dedicata alla **formazione e valorizzazione del capitale umano** nella Pubblica Amministrazione.

Questo documento si colloca in continuità con precedenti atti di indirizzo, come quello sul rafforzamento delle competenze ([23 marzo 2023](#)) e quello sulla misurazione e valutazione della performance ([28 novembre 2023](#)).

La direttiva definisce obiettivi, ambiti di formazione trasversali e strumenti a supporto dello sviluppo professionale del personale pubblico.

Tra le risorse messe a disposizione vi sono l'offerta formativa del Dipartimento della Funzione Pubblica, della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e del Formez PA.

Risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

Si ritiene utile, da un punto di vista operativo, privilegiare un mix tra risorse interne all'organizzazione e risorse esterne.

All'interno dell'Ente sono presenti competenze professionali senz'altro utili ad un ruolo di docenza, che possono essere peraltro valorizzate in un contesto formativo organizzato e coerente.

Le competenze esterne devono essere a loro volta valorizzate attraverso una effettiva integrazione con la domanda formativa, evitando che sia l'offerta a determinare l'orientamento formativo e a condizionarne di riflesso gli esiti.

Il parco di docenti, relatori, provenienti dall'esterno, deve essere in sintonia con i programmi espressi dal piano formativo e su questa base assicurare allo stesso, in termini di contenuto, di metodologie, di strumenti, di tecniche, di linguaggio, un'elevata coesione con le finalità professionali presenti nel quadro delle azioni formative programmate. È evidente che l'apporto delle risorse esterne, se

correttamente sviluppato, è anche opportunità di arricchimento culturale, di confronto con altri contesti organizzativi, di stimolo per nuovi contesti di riflessione ed azione formativa.

Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale:

Modalità formative previste

- formazione autonoma ed individuale del singolo lavoratore (studio, osservazione, conseguimento di particolari specializzazioni, master, partecipazione a corsi individuali di aggiornamento e/o formazione professionale);
- addestramento da parte di colleghi attraverso lo scambio di informazioni;
- riunioni di lavoro;
- partecipazione a seminari e a giornate di studio;
- partecipazione a convegni;

- corsi di aggiornamento o formazione specialistica al ruolo;
- corsi di formazione interni;
- corsi di formazione esterni;
- stage presso altri enti/aziende;

Misure adottare per favorire percorsi di studio e specializzazione del personale

- permessi studio e/o congedi per la formazione previsti dalle norme di legge e contrattuali;
- utilizzo pianificato di permessi orari e/o ferie pregresse;
- utilizzo della flessibilità di orario;
- utilizzo del part-time;
- possibilità di seguire webinar da remoto e o in co housing;

Obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze, livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti

La pianificazione della formazione è un processo che risponde all'esigenza di sviluppare competenze e conoscenze delle risorse umane al fine di:

- Realizzare obiettivi;
- Supportare i processi di cambiamento;
- Accrescere le prestazioni non solo individuali, ma anche dell'intero Ente.

Esso inoltre si integra con le proposte formative che già sono previste nel Piano Triennale delle azioni positive a favore delle pari opportunità adottato inserito nel presente documento e nel Piano della trasparenza ed anticorruzione cui si rimanda. Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- Qualificare il personale in funzione delle novità e degli adempimenti introdotti dai continui provvedimenti di riforma della Pubblica Amministrazione;
- Migliorare le conoscenze non solo specifiche dei dipendenti, ma anche quelle trasversali, utili a comprendere le fasi di una determinata procedura;
- Migliorare le capacità relazionali e comunicative del personale dipendente che ha contatti con l'utenza cittadina;
- Sviluppare e sostenere competenze trasversali riferibili all'area dei comportamenti organizzativi, antidiscriminatori e di miglioramento delle relazioni interpersonali tra colleghi;
- Diffondere tra i dipendenti una cultura di comunicazione efficace nei luoghi di lavoro che permetta di migliorare il clima lavorativo e di prevenire e lenire situazioni di disagio e stress psicologico per la totalità dei lavoratori;
- Consolidare la consapevolezza del ruolo per il personale con incarichi di responsabilità;
- Potenziare le competenze in ambito informatico e linguistico del personale dipendente;
- Valutare il grado di soddisfacimento da parte dei lavoratori allo scopo di rilevarne l'efficacia e di aggiornare ulteriori azioni formative. A tal fine, a cura

degli organizzatori del corso potranno essere predisposti dei questionari, anche comprensivi di elementi di autovalutazione, dei report e delle osservazioni finali.

Allegato D

PIANO DI AZIONI POSITIVE **PER LE PARI** **OPPORTUNITA' TRA UOMO** **E DONNA**

(art. 48 D. lgs. 11.04.2006 n° 198 e s.m.i.)

TRIENNIO 2026/2028

Premessa.

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

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

Il d.lgs. n. 198/2006 è stato, da ultimo, modificato dalla L. n. 162 del 5 novembre 2021, la quale, nell'accrescere l'attenzione alla parità di genere, ha inserito nuove ipotesi di discriminazione diretta e indiretta. In particolare, l'art. 25 del provvedimento in questione, a seguito delle modifiche introdotte, è stato così riformulato:

“1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

2. bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;*
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;*
- c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.”*

Successivamente all'entrata in vigore del D. Lgs. n. 198/2006, la Direttiva 27 Giugno 2019, n. 2, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia delle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione, ha sostituito la Direttiva Ministeriale 23 maggio 2007, imponendo alle pubbliche amministrazioni di

dare attuazione alla parità e la pari opportunità tra i generi mediante l'adozione di una serie di provvedimenti e azioni specifiche.

Da ultimo, in data 6 ottobre 2022, in attuazione dell'art. 5 del D.L. n. 36/2022 (convertito con modificazioni dalla L. n. 79/2022) sono state sottoscritte le "Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" redatte dal Dipartimento per la funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità.

Alla luce della normativa sopra richiamata, il presente Piano di Azioni positive si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, e dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, in considerazione della realtà e delle dimensioni dell'Ente.

Secondo quanto disposto dalla normativa succitata, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

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

Al fine di poter disporre un corretto Piano di Azioni Positive è necessario tener conto delle caratteristiche dell'istituzione riguardo:

- la dimensione dell'ente;
- l'ambito di competenza istituzionale;
- l'entità del *budget* per il personale;
- l'entità e l'età della presenza di personale femminile;
- la cultura della trasversalità;
- le politiche di genere implementate precedentemente con riferimento alla diagnosi dei bisogni;
- i risultati ottenuti;
- l'esistenza di un lavoro di rete con organizzazioni di donne.

Analisi dati del personale

L'analisi della situazione al 31.12.2025 del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Funzionari ad Elevata Qualificazione (ex Cat. D)	Istruttori (ex. Cat. C)	Operatori Esperti (ex. Cat. B)	Totale
Donne	1	5	0	6
Uomini	1	0	0	1
Totale	2	5	0	7

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente a oggi in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Funzionari ad Elevata Qualificazione (ex Cat. D)	Istruttori (ex. Cat. C)	Operatori Esperti (ex. Cat. B)	Totale
Donne	1	5	0	6
Uomini	1	0	0	1
Totale	2	5	0	7

La situazione organica al 31.12.2025, per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. LGS. 267/2000 è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art. 107 D. LGS. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	1	1

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

Lavoratori con funzioni e responsabilità art. 107 D. LGS. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	1	1

Si dà atto, pertanto, che per quel che qui più rileva non vi è squilibrio né nocimento alla presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n° 198 e s.m.i. in quanto la presenza femminile è al momento ampiamente tutelata sia in termini numerici che di livello contrattuale.

OBIETTIVI DEL PIANO e AZIONI

• OBIETTIVO 1 – RECLUTAMENTO E GESTIONE PERSONALE

Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Ambito di azione

Il Comune di Pray si impegna a continuare ad assicurare, nella composizione delle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di Pray si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

• OBIETTIVO 2 – FORMAZIONE

Promuovere le pari opportunità in materia di formazione e aggiornamento

Ambito di azione

Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera. I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli dei lavoratori/lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori/lavoratrici portatori di handicap. A tal fine verrà privilegiata, quando possibile, l'organizzazione di corsi di formazione in house. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente dal lavoro per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente al momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Affiancamento della persona in rientro al lavoro da parte del Responsabile del Servizio o suo sostituto e predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

• OBIETTIVO 3 – ORARI DI LAVORO

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro, e l'utilizzo di forme di flessibilità oraria, finalizzate a favorire la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Ambito di azione

Il Comune di Pray, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche, si impegna, nel rispetto della normativa vigente, a promuovere il part-time e a prevedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, articolazioni orarie diverse e temporanee in presenza di particolari esigenze dei lavoratori/lavoratrici dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori.

Prevede, inoltre, agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

• **OBIETTIVO 4 – SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Ambito di azione

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere

• **OBIETTIVO 5 – INFORMAZIONE**

Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Ambito di azione

Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di apposite comunicazioni. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

DURATA DEL PIANO

Gli interventi del Piano si pongono in linea e comunque non in contrasto con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della performance e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune. Sarà inoltre data comunicazione della sua adozione a tutte le dipendenti ed i dipendenti del Comune.