



**Comune di San Floro**

**Provincia di Catanzaro**

---

**PIANO INTEGRATO DI  
ATTIVITA'E ORGANIZZAZIONE  
2024\2026**

*(Art. 6 commi da 1 a 4 D L n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)*

# Indice

PREMESSA.....	
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.....	
1.1 Analisi del contesto esterno .....	
1.2 Analisi del contesto interno .....	
1.2.1 Le Aree interne di rischio .....	
1.2.2 Analisi del contesto interno.....	
1.2.3 Organigramma dell'Ente .....	
1.2.4 La mappatura dei processi.....	
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	
2.1 Valore pubblico.....	
2.2. Performance .....	
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza .....	
2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione .....	
2.3.2 Sistema di gestione del rischio.....	
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza .....	
2.3.4 Monitoraggio sull' idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione .....	
2.3.5 Programmazione della trasparenza .....	
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente .....	
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale .....	
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria .....	
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	
3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	
3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della formazione del personale. Priorità Strategiche .....	
4. MONITORAGGIO.....	

## PREMESSA

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di

performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con la Nota di Aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n.5 del 07/03/2024 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 07/03/2024.

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

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

## **SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Denominazione Amministrazione: **Comune di San Floro**

Indirizzo: **Piazza Roma 1, 88021**

**San Floro (CZ)**

Codice fiscale: 80001780792

Partita IVA: 00297920795

Rappresentante legale: Dott. Bruno

Meta

Numero dipendenti al 31 dicembre anno

precedente: 10

Telefono: **0961\951127**

Sito internet: <http://sanfloro.asmenet.it>

PEC: [protocollo.sanfloro@asmepec.it](mailto:protocollo.sanfloro@asmepec.it)

### **1.1. Analisi del contesto**

L'analisi del contesto è focalizzata sulle potenziali pressioni e criticità del contesto, esterno e interno. L'ANAC auspica che venga fornita evidenza specifica di come l'analisi di contesto esterno abbia portato elementi utili alla successiva gestione del rischio.

Rispetto alla valutazione del rischio, l'ANAC specifica che *“l'allegato 5 del PNA 2013 non va più considerato un riferimento metodologico da seguire”*, suggerendo di adottare un approccio di tipo

qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza.

La valutazione del rischio si basa, in ogni caso, sulle medesime voci e precisamente:

- livello di interesse “esterno”,
- grado di discrezionalità del decisore interno alla PA,
- manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminati,
- grado di attuazione delle misure di trattamento.

In ambito di trattamento del rischio, si chiede alle amministrazioni “di non limitarsi a proporre delle misure astratte o generali, ma progettare l’attuazione di misure specifiche e puntuali. Un PTPCT privo di misure adeguatamente programmate (con chiarezza, articolazione di responsabilità, articolazione temporale, verificabilità effettiva attuazione, verificabilità efficacia), risulterebbe **mancante del contenuto essenziale previsto dalla legge**”;

Per ultimo, è interessante lo spazio dedicato alla fase del monitoraggio sia dell’attuazione, che dell’idoneità/efficacia delle misure di trattamento del rischio. Le risultanze del monitoraggio sulle misure di prevenzione della corruzione costituiscono il presupposto della definizione del successivo PTPCT.

## 1.1 Analisi del contesto esterno

Il Comune di San Floro fa parte della Provincia di Catanzaro si estende su una superficie di Km 18,16, dista circa 10 Km dal capoluogo di provincia ed è situato a 260 metri sul livello del mare.

Il suo territorio confina con quello dei comuni di Catanzaro, Borgia, Girifalco, Cortale, Maida e Caraffa di Catanzaro.

Relativamente al numero di strutture scolastiche, sul territorio comunale sono presenti i seguenti istituti:

- S. Floro I.C. Borgia “G. Sabatini” Scuola materna (dell’Infanzia);
- S. Floro I.C. Borgia “G. Sabatini” Scuola elementare (primaria);

La popolazione al 31.12.2023 è pari a 687.

Zona climatica C: periodo di accensione degli impianti termici: dal 15 novembre al 31 marzo (10 ore giornaliere), salvo ampliamenti disposti dal Sindaco.

San Floro fino a qualche decennio disponeva di un’economia essenzialmente agricola, la quale ancora oggi è molto attiva e virtuosa soprattutto in alcune zone in cui si coltivano ortaggi, viti, ulivi ed agrumi.

Da qualche anno, a distanza di qualche chilometro dal capoluogo, è sorta la zona industriale PIP Girello Andreotta.

## **1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO**

Per analisi del contesto interno si intendono gli aspetti dell'organizzazione possono influenzare il rischio corruzione.

Devono essere evidenziati il sistema delle responsabilità e il livello di complessità dell'ente :

- organi di indirizzo, struttura organizzativa, ruoli e responsabilità;
- politiche, obiettivi, e strategie;
- risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie;
- qualità e quantità del personale;
- cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica;
- sistemi e flussi informativi, processi decisionali (sia formali sia informali);
- relazioni interne ed esterne.

Occorre prevedere che l'ente predisponga una strategia di prevenzione da realizzare conformemente all'insieme delle molteplici prescrizioni introdotte dalla Legge n. 190/2012 e dalle correzioni di rotta indicate dall'ANAC.

L'inquadramento del contesto interno all'Ente richiede un'attività che si rivolge, appunto, ad aspetti propri dell'Ente, ovvero a quelli collegati all'organizzazione e alla gestione operativa che possono influenzare la sensibilità della struttura al rischio corruzione.

L'Amministrazione del Comune è articolata tra organi di governo, con potere di indirizzo e di programmazione e di preposizione all'attività di controllo politico-amministrativo, e la struttura burocratica professionale, alla quale compete l'attività gestionale e che ha il compito di tradurre in azioni concrete gli indirizzi forniti e gli obiettivi assegnati dagli organi di governo.

Gli organi di governo sono: il Sindaco, la Giunta Comunale, il Consiglio Comunale.

Le cariche ed i ruoli principali dell'Amministrazione Comunale risultano così ricoperti:

CARICA	NOMINATIVO	DECORRENZA
Sindaco	Bruno Meta	27.05.2019
Vice Sindaco	Saverio Rotundo	03.06.2019
Assessore	Santo Amoroso	03.06.2019

### **CONSIGLIO COMUNALE**

CARICA	NOMINATIVO	DECORRENZA
Consigliere	Lorena Brutto	27.05.2019
Consigliere	Rosetta Iencarelli	27.05.2019
Consigliere	Salvatore Pilò	27.05.2019
Consigliere	Annamaria Pirilli	27.05.2019
Consigliere	Mario Valentino	27.05.2019
Consigliere	Marta Amoroso	27.05.2019
Consigliere	Giuseppe Tassone	27.05.2019
Consigliere	Roberto Virgillo	27.05.2019

### **1.2.1 Le aree interne di rischio obbligatorie**

In primo luogo devono essere analizzate le cd. “aree di rischio obbligatorie”, che sono 4 :

#### **A) Area: acquisizione e progressione del personale**

Procedimenti a rischio es. : Reclutamento, Progressioni di carriera, Conferimento di incarichi di collaborazione

- previsioni di requisiti di accesso “personalizzati” ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;
- abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;
- irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;
- inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari;
- progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;
- motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.

#### **B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture**

Procedimenti a rischio es : Definizione dell'oggetto dell'affidamento, Individuazione dello strumento per l'affidamento, definizione dei Requisiti di qualificazione e di aggiudicazione, Valutazione delle offerte, Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte, Procedure negoziate e Affidamenti diretti, Revoca del bando, Varianti in corso di esecuzione del contratto, Subappalto, Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

- accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso;
- definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);
- uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
- utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa;
- ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire *extra* guadagni;
- abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario;
- elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto;

#### **C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi**

### **di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario**

Provvedimenti amministrativi sia vincolati che discrezionali - abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi pubblici al fine di agevolare particolari soggetti (es. inserimento in cima ad una lista di attesa);

- abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali).

### **D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario**

Provvedimenti amministrativi sia vincolati che discrezionali:

- riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti;

- riconoscimento indebito dell'esenzione dal pagamento di *ticket* al fine di agevolare determinati soggetti;

- uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari;

- rilascio di concessioni edilizie con pagamento di contributi inferiori al dovuto al fine di agevolare determinati soggetti.

Vi sono anche le "Aree di rischio specifiche" e precisamente:

- smaltimento dei rifiuti
- pianificazione urbanistica.
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

### **1.2.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO –**

L'organizzazione del Comune di San Floro ad oggi è la seguente:

AREA	1	AMMINISTRATIVA
RESPONSABILE		Dott.ssa Elisabetta Vinci

AREA	2	AREA ECONOMICO – FINANZIARIA
RESPONSABILE		Dott. Davide Ruga

AREA	3	TECNICO-MANUTENTIVA
RESPONSABILE		Sindaco Dott. Bruno Meta

### **1.2.3 Dotazione organica dell'Ente**

Si riporta di seguito l'attuale dotazione organica dell'Ente.

• AREA AMMINISTRATIVA		
• N.POSTI	• CATEGORIA	• COPERTO VACANTE
• 1 unità Istruttore Direttivo Amministrativo	• Cat.D1 part-time 18 ore	• Coperto per n. 9 ore settimanali con personale a scavalco da altro Comune
• 1 unità Istruttore Amministrativo	• CAT. C1 part time 28 ORE	• Vacante
• 1 unità Esecutore Amministrativo*	• Ctg.B1 part-time	• Attualmente coperto part time a 23,50 ore settimanali con personale in posizione soprannumeraria
• 1 unità Esecutore Amministrativo*	• Cat.B1 part-time	• Attualmente coperto part time a 23,50 ore settimanali con personale in posizione soprannumeraria
• 1 unità Operatore Amministrativo*	• Cat. A1 part-time	• Attualmente coperto part time a 25 ore settimanali con personale in posizione soprannumeraria
• 1 unità Operatore Amministrativo*	• Cat. A1 part-time	• Attualmente coperto part time a 25 ore settimanali con personale in posizione soprannumeraria
• AREA ECONOMICO FINANZIARIA		
• N. POSTI	• CATEGORIA	• COPERTO/VACANTE
• 1 unità Istruttore Direttivo Contabile	• Cat.D1 (Giuridica) – Economica D1-Tempo pieno	• Coperto a 18 ore settimanali con personale a scavalco da altro Comune
• 1 unità Istruttore Contabile	• CAT. C1 part time 28 ORE	• Vacante
• 1 unità Esecutore contabile*	• B1 (giuridica) part-time	• Attualmente coperto part time a 23,50 ore settimanali con personale in posizione soprannumeraria
• 1 unità Esecutore contabile*	• B1 (giuridica) part-time	• Attualmente coperto part time a 23,50 ore settimanali con personale in posizione soprannumeraria
• AREA TECNICO MANUTENTIVA E VIGILANZA		
• 1 Unità Istruttore Direttivo Tecnico -Ingegnere edile	• Cat. D1 (giuridico) part time a 18 ore Pos. Economica D1	• Vacante

/architetto.		
• 2 Funzionari tecnici	• CAT. D1 full time a 36 ORE	• Vacante
• 1 unità Istruttore Tecnico	• CAT. C1 part time 28 ORE	• Vacante
• n.1 unità Istruttore di vigilanza	• Cat.C1 part-time a 18 ore	• Coperto a 18 ore settimanali con personale a scavalco da altro Comune
• 1 unità Esecutore tecnico*	• B1 (giuridica) part-time	• Attualmente coperto part time a 23,30 ore settimanali con personale in posizione soprannumeraria
• 1 unità Esecutore Tecnico	• • Cat. B1 part-time	• • Attualmente coperto part time a 23,50 ore settimanali con personale in posizione soprannumeraria
• 1 unità Operatore tecnico	• A1 (giuridica) part-time	• Attualmente coperto part time a 25 ore settimanali con personale in posizione soprannumeraria

N. 3 posti di Operatore CAT. A1	Tempo indeterminato e part time (25 ore settimanali) n. 3 LPU e n.2 LSU personale stabilizzato con decorrenza 01/01/2021.
N. 7 posti di Esecutore CAT. B1	Tempo indeterminato e part time (23,5 ore settimanali) n. 2 LPU e n.5 LSU personale stabilizzato con decorrenza 01/01/2021.

## Struttura organizzativa

La struttura amministrativa dell'Ente si articola in tre Aree:

- 1) Area Tecnico – Manutentiva
- 2) Area Economico – Finanziaria
- 3) Area Amministrativa

La responsabilità dell'Area Economico - Finanziaria è affidata ad un unico titolare di Posizione Organizzativa (PO), Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, nella modalità dello scavalco condiviso art.23 del CCNL Autonomie locali del 16.11.2022 per n. 18 ore settimanali.

La responsabilità dell'Area Amministrativa è affidata ad un unico titolare di Posizione Organizzativa (PO), Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, nella modalità dello scavalco condiviso ai sensi dell' art.23 del CCNL Autonomie locali del 16.11.2022 per n. 6 ore settimanali e nella modalità dello scavalco d'eccedenza ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004 per n. 3 ore settimanali.

La responsabilità dell'Area Tecnico – Manutentiva è affidata provvisoriamente al Sindaco con proprio decreto n. 9 del 29.03.2024 fino a nuova nomina secondo le modalità previste dalla legge.

## **AREA AMMINISTRATIVA**

Responsabile Dott.ssa Elisabetta Vinci cat. D,

Posizione Economica D1, Area dei Funzionari e

dell'Elevata Qualificazione, scavalco condiviso e

scavalco d'eccezione.

Personale a tempo indeterminato assegnato:

- Sergi Tommasina categoria B (Esecutore)
- Vivino Paola categoria B (esecutore)
- Corigliano Carolina (categoria A)
- Madarena Maria (categoria A)

## **AREA ECONOMICO FINANZIARIA**

Responsabile Dott. Davide Ruga, cat. D, Posizione Economica D1, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, scavalco condiviso.

Personale a tempo indeterminato assegnato:

- Curcio Maria Teresa categoria B (esecutore)
- Virgillo Rosetta categoria B (esecutore)

## **AREA TECNICO MANUTENTIVA**

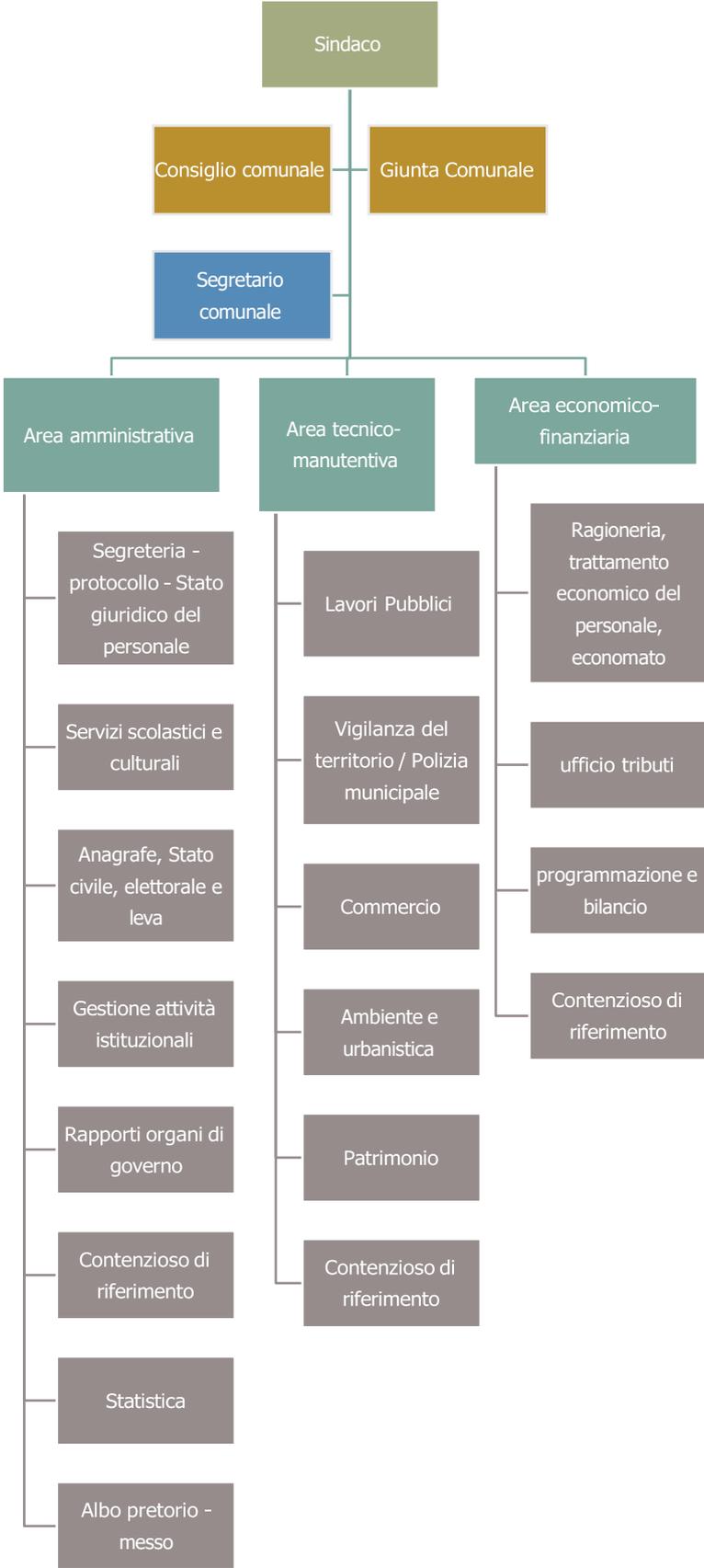
Responsabile Sindaco Dott. Bruno Meta.

- Giovanni Sirianni, Agente di Polizia Municipale, Cat. C1, scavalco.

Personale a tempo indeterminato assegnato:

- Carrabetta Ottavio (categoria B)
- Curcio Concetta (categoria B)
- Francese Domenico (categoria B)
- Vivino Salvatore (categoria A)

**ORGANIGRAMMA DELL'ENTE**



## MAPPATURA DEI PROCESSI

Per una concreta ed efficace individuazione e valutazione del rischio corruttivo e delle conseguenti misure, è necessario analizzare tutte le aree di attività dell'Ente, cioè il complesso dei processi/procedimenti svolti dall'Ente. Si deve cioè scomporre ogni procedimento nelle varie fasi, identificando per ognuna di esse gli elementi fondamentali.

La mappatura dei processi diventa strumentale all'identificazione dei possibili ambiti vulnerabili dell'Attività amministrativa, ma anche al generale miglioramento del funzionamento dell'organizzazione c.le, in quanto si possono evidenziare delle duplicazioni e delle inefficienze. consiste nella scomposizione di ogni processo nelle sue varie fasi, identificando, per ciascuna, gli elementi fondamentali; per questo è indispensabile ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

L'accuratezza e l'esaustività della mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione; pertanto l'obiettivo del PNA è che gli enti realizzino la mappatura di tutti i processi. E' rilevante sottolineare come l'ANAC nel PNA 2019 ha ribadito il concetto sottolineando che *“Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione è, infatti, necessario che i P.T.P.C.T. siano coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione”*.

La mappatura dei processi già avviata nel 2017, è in fase di continua implementazione.

Il concetto di processo è più ampio e flessibile di quello di procedimento amministrativo, in quanto non tutta l'attività di una pubblica amministrazione è riconducibile a procedimenti amministrativi. Il PNA considera il processo uno degli elementi fondamentali della gestione del rischio.

Importante è inoltre il rapporto tra una valida strategia anticorruptiva ed il Piano della performance, infatti gli obiettivi del Piano anticorruzione confluiscono fisiologicamente in obiettivi di performance organizzativa ed individuale. L'attività lavorativa e la sua organizzazione giocano un ruolo centrale anche rispetto alla mappatura dei processi, la quale garantisce la trasparenza dell'azione amministrativa.

La mappatura consiste nell'elenco dei macro-processi e successivamente in una loro descrizione e rappresentazione tale da permettere la descrizione del flusso e l'individuazione delle responsabilità e delle strutture organizzative che intervengono. Essa può essere realizzata attraverso vari livelli di approfondimento, dal quale dipendono la precisione e l'esaustività dell'attività compiuta.

Il PNA vigente richiede che nella mappatura vengano evidenziati i seguenti elementi :

- individuazione delle responsabilità
- individuazione delle strutture organizzative che intervengono.
- indicazione dell'origine del processo (input);
- indicazione del risultato atteso (output);
- indicazione delle fasi del processo;
- i tempi,
- i vincoli,
- le risorse,
- le interrelazioni tra i processi.

Prima modalità : Mappatura Tabellare, ossia compilando una tabella per ogni processo. Si tratta di una modalità più semplice, anche se meno efficace, e pertanto, nella prima fase di stesura del Piano è stata utilizzata questa modalità.

Di seguito un esempio di tabella

<b>ELEMENTI</b>	<b>DESCRIZIONE</b>
INPUT	Iniziativa d'ufficio o su istanza di parte
OUTPUT	Efficienza ed efficacia azione amministrativa

Flusso del processo- Sequenza attività	Verifica casi incompatibilità – conformità amministrativa degli atti – partecipazione ai sensi della L. 241/1990 – trasparenza – pubblicazione esito finale
Scelte/decisioni	Rilascio pareri – determine di impegno e di affidamento – riconoscimento sussidi -
Criteri di scelta	Rispetto dei criteri definiti dalla legge, da regolamenti comunali – criteri prestabiliti in bandi e capitolati speciali d'appalto
Conseguenze delle scelte	Raggiungimento risultato
Tempi	30 giorni, salvo diverso termine previsto da leggi o Regolamenti
Vincoli	Nella gestione nel processo possono coesistere attività vincolate e attività discrezionali. Occorre porre attenzione alle attività discrezionali e alla efficacia dei vincoli
Risorse	Risorse umane, strumentali, economiche
Informazioni	Delle informazioni necessarie per la definizione del Procedimento
Comunicazione	Durante il processo si comunica con il Segretario Comunale e con gli altri titolari di P.O.
Tracciabilità	Tutti i dati e le informazioni sul processo sono registrati e conservati dopo la conclusione del processo.
Controlli	Quelli previsti dal Regolamento sui controlli interni
Interrelazioni con altri processi	Il processo può essere collegato ad altri processi gestiti dall'Amministrazione

#### MAPPATURA PROCEDIMENTI URBANISTICA SCIA

FASE	ATTORE	DESCRIZIONE	MISURE
Arrivo domanda	Protocollo generale		Nessuna
Assegnazione pratica	Responsabile UTC		ROTAZIONE non possibile – un solo istruttore - specializzazione
Istruttoria	Responsabile UTC	Verifica conformità PRG/PSC Completezza documentazione	Creare modello check list
Chiusura istruttoria	Responsabile settore	Provvedimento improcedibilità - Richiesta integrazione – solo se incompleto altrimenti nulla	
<b>AZIONI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Istituire registro SCIA pervenute – con collegamento a richieste</li> </ul>		

	istruttorie <ul style="list-style-type: none"> <li>• Istituire modello verifica positiva -</li> </ul>
--	---

## LAVORI PUBBLICI

### ACQUISTI SOTTO SOGLIA

FASE	ATTORE	DESCRIZIONE	MISURE
Verifica MEPA	Responsabile P.O.	Esito non formalizzato	
ODA RDO diretto RDO ordinario capitolato	Responsabile procedimento	Procedure non formalizzate - scelta episodica	
Disciplinare di gara	Responsabile settore	Fissazione caratteristiche del bene/servizio	Creare Schema tipo
	Responsabile settore	Fissazione requisiti di partecipazione	Creare Schema tipo
<b>AZIONI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aggiornare regolamento acquisti e servizi in economia – adeguamento al D. 50/2016 e Linee Guida ANAC Predisposizione criteri per individuare a rotazione le ditte da invitare</li> </ul>		

## SERVIZI SOCIALI

### CONTRIBUTI ASSISTENZIALI

FASE	ATTORE	DESCRIZIONE	MISURE
domanda	Protocollo generale		
Assegnazione pratica	Responsabile procedimento		ROTAZIONE non possibile – un solo istruttore specializzazione -
istruttoria	Responsabile procedimento	Patologie  Disagio economico	Istruttoria non formalizzata  episodica
Criteri di concessione	Giunta		
liquidazione	Responsabile settore		
<b>AZIONI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Approvare regolamento nuovo su casi e procedimento</li> <li>• Acquisire relazione ufficio</li> <li>• Approvare modello check list su documentazione da acquisire</li> </ul>		

## TRIBUTI

## SGRAVI

FASE	ATTORE	DESCRIZIONE	MISURE
Istanza autotutela	Protocollo generale		Nessuna
Assegnazione pratica	Responsabile settore		
Istruttoria	Responsabile procedimento	Verifica requisiti	Manca registro richieste Evasione ordine non cronologico Tempi minimi 60/90 giorni
<b>AZIONI</b>	• Istituire registro richieste		

## ACCERTAMENTI

FASE	ATTORE	DESCRIZIONE	MISURE
Accertamento massivo	Responsabile Procedimento	Simulazione	
Spunta prime case	Responsabile Procedimento	Base anagrafe	
Emissione avviso	Responsabile settore		
<b>AZIONI</b>	• Istituire registro delle posizioni non emerse per verifica prima casa		

## 2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 1.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti. Tuttavia si ritiene opportuno inserire in questa sottosezione il **Piano delle Azioni Positive**, atteso che, le azioni positive medesime, contribuiscono alla creazione del valore pubblico in considerazione del fatto che il miglioramento dello stato di salute delle risorse umane, di conseguenza, accresce il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e dei portatori di interessi.

Il Piano delle Azioni Positive rientra tra i Piani soppressi ed assorbiti nel PIAO, così come specificamente prescritto all'art. 6, co. 1, lett. f) del DPR 81/2028 ("*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.*") e, sebbene non espressamente previsto dall'art. 6, co. 3, DPCM 132/2022 tra le attività assegnate agli Enti con meno di 50 dipendenti, costituendo la parità di genere un diritto di rangocostituzionale, questa Amministrazione intende continuare a contribuire alla piena ed effettiva realizzazione del valore in esame.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali. Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, in un'ottica di continuità, il Comune si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica, gli obiettivi da perseguire nel triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione

## 2.2. Performance

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione questo ente ha ritenuto di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sotto sezione "Performance". La performance organizzativa è un sistema di misurazione e di valutazione dell'efficacia e dell'efficienza organizzativa relativamente all'aspetto politico, agli obiettivi, ai piani di azione, ai programmi, alla realizzazione e soddisfazione dei destinatari, allo sviluppo ed alla modernizzazione organizzativa e strutturale, al miglioramento qualitativo delle competenze professionali, delle attività, delle capacità gestionali, alla crescita ed allo sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, alla rilevanza nell'impiego delle risorse ed alle qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

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

Entrambe contribuiscono alla creazione ed alla piena realizzazione del VALORE PUBBLICO. Il quale è un aspetto estremamente importante che si attua anche mediante la verifica della coerenza tra risorse ed obiettivi. Tutto questo mira a migliorare il benessere dei destinatari diretti e indiretti e della comunità di riferimento.

I Responsabili di Area dovranno ripartire tra il personale assegnato le attività inerenti il raggiungimento degli obiettivi fissati, con un meccanismo "a cascata" tale per cui il raggiungimento dell'obiettivo sarà azione comune del Responsabile e del personale al fine di ottenere una valutazione positiva.

Il raggiungimento degli obiettivi potrà essere monitorato dal Nucleo di Valutazione/OIV attraverso incontri periodici, nel corso dei quali i Responsabili potranno eventualmente fare presenti fatti sopravvenuti e/o motivi che ostacolano l'ordinario svolgimento dell'attività in esame.

E' essenziale che gli obiettivi siano conseguibili e concretamente realizzabili, ciò al fine di rendere l'azione amministrativa proficua ed efficiente. Dunque, la mancata realizzazione dell'obiettivo non sarà rilevante laddove non dipenda da fatti imputabili al Responsabile. L'obiettivo si intende raggiunto, fornendo una legittima e valida giustificazione, laddove l'indicatore di riferimento sia temporale e tuttavia non sia stato rispettato il termine previsto. Rispetto ad ogni obiettivo sarà specificato e stabilito il rilievo nella sua attuazione e l'esigenza totale o parziale di realizzazione dello stesso.

Gli obiettivi sono classificati in:

- **obiettivi strategici:** essi sono fondamentali e discendono dalla programmazione generale e complessiva dell'Ente, rilevando rispetto alla misurazione della performance organizzativa ed individuale dell'ente;
- **obiettivi di miglioramento:** essi migliorano gli obiettivi già realizzati ed incidono sulla misurazione di tutti e tre i livelli di performance;

- **obiettivi di processo:** essi accrescono l'efficienza, la qualità dei servizi e la customer satisfaction, attenendo a tutti e tre i livelli di performance.

Gli obiettivi sono:

- Individuati e definiti in coerenza con le azioni strategiche di mandato;
- Stabiliti in relazione ai bisogni della collettività, coinvolgendone gli aspetti sociali più importanti;
- Definiti in modo specifico e chiaro, al fine di ottenere un risultato facilmente comprensibile ed allo scopo di raggiungere la performance attesa e desiderata dall'ente;
- Misurabili in termini oggettivi e dunque accompagnati da appositi indicatori di performance (e relativitarget);
- Commisurati e correlati alle risorse finanziarie, strumentali ed umane disponibili nella struttura organizzativa.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo relativamente alla ripartizione delle Aree.

## OBIETTIVI 2024/2026: AREA AMMINISTRATIVA

**RESPONSABILE: Dott.ssa Elisabetta Vinci**

N°	Descrizione Obiettivi Operativi	Peso %	Indicatori di Misurazione	Valori Attesi	Data Fine Attesa
1	Rispetto degli obblighi e degli adempimenti relativi alla Trasparenza, di cui al D.Lgs. n°33/2013 e ss.mm.ii. sulla sezione Amministrazione Trasparente con particolare riferimento all'accessibilità dei contenuti sul sito web dell'Ente e risposta alle richieste di accesso, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali.	35%	Sezioni di Amministrazione Trasparente di competenza  Verifica della pubblicazione dei documenti oggetto di trasparenza  Rispetto delle previsioni normative, regolamentari interne e del PTPCT	Corretto caricamento di tutti i documenti previsti dalla normativa sulle sezioni di amministrazione trasparente, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali.  Tempestiva e celere risposta a tutte le richieste di accesso agli atti.	31.12.2024 31.12.2025 31.12.2026
2	Procedure concorsuali previste	30%	Rispetto delle previsioni normative nazionali e regolamentari interne.	Definizione e procedura	31.12.2024 31.12.2025 31.12.2026

3	Digitalizzazione atti amministrativi	30%	Predisposizione adempimenti. Rispetto ed adeguamento alle norme vigenti in materia.	Definizione	31.12.2024 31.12.2025 31.12.2026
---	--------------------------------------	-----	--	-------------	--

**OBIETTIVI2024/2026: AREA CONTABILE-FINANZIARIA****RESPONSABILE: Dott. Davide Ruga**

<b>N°</b>	<b>Descrizione Obiettivi Operativi</b>	<b>Peso %</b>	<b>Indicatori di Misurazione</b>	<b>Valori Attesi</b>	<b>Data Fine Attesa</b>
1	Rispetto degli obblighi e degli adempimenti relativi alla Trasparenza, di cui al D.Lgs. n°33/2013 e ss.mm.ii. sulla sezione Amministrazione Trasparente con particolare riferimento all'accessibilità dei contenuti sul sito web dell'Ente e risposta alle richieste di accesso, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali.	35%	Sezioni di Amministrazione Trasparente di competenza  Verifica della pubblicazione dei documenti oggetto di trasparenza  Rispetto delle previsioni normative, regolamentari interne e del PTPCT.	Corretto caricamento di tutti i documenti previsti dalla normativa sulle sezioni di amministrazione trasparente, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali.  Tempestiva e celere risposta a tutte le richieste di accesso agli atti.	31.12.2024  31.12.2025  31.12.2026
2	CCNL	30%	Predisposizione del Fondo per le risorse decentrate 2024.	Approvazione-Gestione atti conseguenti all'applicazione del nuovo CCNL	31.12.2024  31.12.2025  31.12.2026
3	Redazione Bilancio e Rendiconto	30%	Rispetto normative vigenti.  Adeguamento nuova normativa.  Rispetto termini previsti dalla legge.	Definizione.  Formulazione.	31.12.2024  31.12.2025  31.12.2026

**OBIETTIVI2024/2026: AREA TECNICA –  
MANUTENTIVA  
RESPONSABILE**

N°	Descrizione Obiettivi Operativi	Peso %	Indicatori di Misurazione	Valori Attesi	Data Fine Attesa
1	Rispetto degli obblighi e degli adempimenti relativi alla Trasparenza, di cui al D.Lgs. n°33/2013 e ss.mm.ii. sulla sezione Amministrazione Trasparente con particolare riferimento all'accessibilità dei contenuti sul sito web dell'Ente e risposta alle richieste di accesso, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali.	35%	Sezioni di Amministrazione Trasparente di competenza  Verifica della pubblicazione dei documenti oggetto di trasparenza  Rispetto delle previsioni normative, regolamentari interne e del PTPCT.	Corretto caricamento di tutti i documenti previsti dalla normativa sulle sezioni di amministrazione trasparente, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali.  Tempestiva e celere risposta a tutte le richieste di accesso agli atti.	31.12.2024 31.12.2025 31.12.2026
2	Riorganizzazione del servizio, dell'ufficio e degli archivi. Gestione piattaforme informatiche.	30%	Adattamento alla struttura organizzativa dell'ente ed alle esigenze degli uffici. Rispetto procedure	Definizione.	31.12.2024 31.12.2025 31.12.2026
3	Attuazione piani e programmi	30%	Rispetto normativa vigente e dei termini di legge.	Definizione.	31.12.2024 31.12.2025 31.12.2026

## **OBIETTIVI DI TUTTI I RESPONSABILI DI AREA**

- 1) Coordinare e gestire le proprie risorse umane, cosicché il personale attui almeno l'80% degli obiettivi assegnati ed individuati;
- 2) Formazione dei propri collaborati ed aggiornamento costante e continuo delle loro capacità e competenze professionali;
- 3) Rispetto dei tempi medi di pagamento, per garantire una corretta gestione della liquidazione delle fatture elettroniche;
- 4) Migliorare l'efficienza, la qualità e la collaborazione della struttura organizzativa e dell'azione burocratica ed amministrativa;
- 5) Garantire un adeguato sviluppo del territorio e della comunità;

Si specifica che tra le attività/competenze rientrano tutte quelle di competenze dei singoli Responsabili delle Aree previste dalla legge, dai decreti/o atti di indirizzo dell'Organo di governo.

Rappresentano obiettivo di ciascun Responsabile, il quale appunto ne assume la piena e completa responsabilità ad ogni effetto e con incidenza sulla valutazione finale, fatto ovviamente salvo il potenziale rilievo per altri tipi di responsabilità:

- ❖ Il rispetto dell'orario di servizio e di tutti i doveri d'ufficio;
- ❖ Il rispetto del Codice di comportamento approvato;
- ❖ Il rispetto di tutti i Regolamenti adottati dall'Ente, del Piano Anticorruzione e del Programma Della Trasparenza;
- ❖ La vigilanza da parte degli stessi Responsabili sui collaboratori della propria Area.

### **Risorse umane da impiegare:**

Le risorse umane impiegate ed utilizzate sono quelle presenti nella dotazione organica. Le stesse costituiscono uno strumento fondamentale per la realizzazione degli obiettivi individuati.

### **Risorse strumentali da utilizzare:**

Le risorse strumentali impiegate saranno quelle attualmente in dotazione ai servizi ed elencate nell'inventario del comune.

## **CHE COS'E' IL PIANO**

Il Piano delle Performance è un documento di programmazione previsto dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, il c.d. Decreto Brunetta, che ha previsto l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi.

Il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni una serie di azioni per passare alla cultura dei risultati, orientata a porre il cittadino al centro della programmazione (custode-satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza) e a rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (premiabilità selettiva).

A livello amministrativo, perché ciò avvenga, occorrono principalmente sforzi tesi a:

- pianificare meglio
- controllare e misurare meglio
- rendicontare meglio

Per pianificare meglio, occorre definire gli obiettivi con criteri che ne assicurino la validità, la pertinenza e la misurabilità.

Per controllare e misurare meglio, occorre ripensare le strutture e i sistemi esistenti in un nuovo sistema

di monitoraggio, misurazione e valutazione della performance.

Per rendicontare meglio, occorre assicurare un elevato livello di trasparenza e di fluidità delle informazioni e individuare in modo chiaro i destinatari dei referti periodici, elaborando e rappresentando dati e informazioni in funzione della loro fruibilità.

In generale, si può affermare che l'intento è quello di applicare criteri più efficaci di organizzazione, gestione e valutazione, anche al fine di meglio individuare e eliminare inefficienze e improduttività.

Il Piano, quindi, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei responsabili di Area (titolari di P.O.) e degli altri dipendenti.

Gli obiettivi assegnati al personale titolare di Posizione organizzativa ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente.

La finalità è il miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione Pubblica oltre che quella di rendere partecipi i cittadini degli obiettivi strategici che l'Amministrazione si è data per il prossimo triennio, portandoli a conoscenza delle risorse impiegate per il loro raggiungimento e garantendo assoluta trasparenza e ampia diffusione all'utenza.

Il Piano ha durata triennale, accompagna il bilancio di previsione annuale e pluriennale e in tale sede viene costantemente aggiornato.

### **Il Comune in cifre**

Il Comune è un'entità amministrativa determinata da limiti territoriali precisi sui quali insiste una porzione di popolazione. Si definisce, per le sue caratteristiche, centro nel quale si svolge la vita sociale pubblica dei suoi abitanti; rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo, con caratteristiche di autonomia, "con propri statuti poteri e funzioni, secondo i principi fissati dalla Costituzione (art. 114 Costituzione Italiana).

Le funzioni dei Comuni sono definite dall'art.13 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

### **Programmi e obiettivi - valutazione**

Il Comune definisce annualmente gli obiettivi strategici ed operativi per i servizi in cui è divisa la struttura amministrativa del Comune. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei singoli servizi e dell'ente nel suo complesso. La misurazione e la valutazione della performance si articola su due livelli:

- a) valutazione di primo livello che riguarda i singoli dipendenti ed è effettuata dai singoli responsabili di settore secondo le modalità fissate dalla contrattazione decentrata;
- b) valutazione di secondo livello che riguarda i responsabili di settore ed è effettuata dal nucleo di valutazione.

Le valutazioni sono effettuate sulla base di schede di valutazione, differenziate per i responsabili di settore e per il restante personale.

La valutazione misura sia il comportamento professionale ed organizzativo sia l'obiettivo assegnato e la scheda prevede quindi punteggi differenziati per i singoli elementi di valutazione e punteggi differenziati in relazione al raggiungimento degli obiettivi.

La valutazione dei responsabili è effettuata dal nucleo sulla base della relazione prodotta dai responsabili di Area sull'effettiva realizzazione degli obiettivi assegnati.

La valutazione del Segretario Comunale viene effettuata dal Sindaco.

### **PIANO DELLE PERFORMANCE-CONTENUTO E INFORMAZIONI PRELIMINARI**

#### **Contenuto**

Il Piano della performance è un documento programmatico, a valenza triennale, con il quale sono definiti gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori, risultati attesi) su cui si baseranno la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Gli obiettivi sono definiti in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti
- specifici e misurabili
- tali da determinare un significativo miglioramento
- annuali (salve eccezioni)

- commisurati agli standard
- confrontabili nel tempo
- correlati alle risorse disponibili.

I responsabili dei servizi devono tempestivamente condividere gli obiettivi assegnati con gli altri dipendenti della loro struttura di appartenenza, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi. In ogni momento del Ciclo annuale di gestione della performance è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo di aggiornare gli obiettivi e i relativi indicatori in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità.

La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

### **Informazioni preliminari**

Il Piano della performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. È un documento programmatico triennale, nel quale sono esplicitati, in coerenza con le risorse assegnate, gli obiettivi, gli indicatori e i risultati attesi.

Il Piano, dunque, definisce gli elementi fondamentali su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il programma di mandato rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica del Comune. Esso contiene, infatti, le linee essenziali che guideranno il Comune nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo; inoltre individua le opportunità, i punti di forza, gli obiettivi di miglioramento, i risultati che si vogliono raggiungere nel corso del mandato, attraverso le azioni e i progetti.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione, che soddisfano nel loro complesso i principi previsti dal D. Lgs. n. 150/2009:

- Il Documento Unico di Programmazione (DUP) approvato annualmente con il Bilancio di previsione, individua con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e i progetti assegnati ai centri di responsabilità, descrivendo le linee dell'azione dell'Ente nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare.
- Il Piano degli Obiettivi e delle Performance (P.O.P.) che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, garantendo una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dal Comune.
- Il Ciclo di Gestione della Performance, che contiene la definizione e l'assegnazione degli obiettivi da raggiungere in collegamento con le risorse, i valori attesi di risultato, la conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valutazione del merito e rendicontazione finale dei risultati sia all'interno che all'esterno dell'ente

Difatti con il presente documento si assegnano degli obiettivi di performance collegati alle risorse assegnate a Bilancio individuando gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guideranno l'azione del Comune nei prossimi tre anni e i relativi indicatori che permetteranno la misurazione e la valutazione della performance ottenuta.

In sostanza il Piano della Performance è il documento che conclude l'iter di pianificazione/programmazione dell'Ente e che lega il processo di pianificazione strategica con la programmazione gestionale.

Infatti con il Piano dettagliato degli obiettivi sono definite le azioni necessarie alla concreta attuazione della pianificazione strategica dell'Amministrazione, coordinando in tal senso l'attività dei Responsabili apicali, nell'esercizio delle funzioni loro assegnate.

Ai Responsabili apicali spettano la direzione degli uffici e dei servizi e la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica, con autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

Ai Responsabili apicali spettano tutti i compiti, compresa l'adozione degli atti e dei provvedimenti che impegnano l'Amministrazione all'esterno, che non rientri nelle funzioni di indirizzo politico-

amministrativo degli organi di governo dell'Ente.

Ai Responsabili apicali sono attribuiti tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con il DUP, con il Piano Esecutivo di Gestione o con il Piano dettagliato degli obiettivi.

### **Programmi e Obiettivi per l'anno 2024**

Il Comune definisce annualmente gli obiettivi operativi e strategici delle aree in cui è suddivisa la struttura amministrativa del comune e gli obiettivi strategici dell'ente, aggiornando il piano triennale degli obiettivi e delle performance. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative delle singole aree e dell'ente nel suo complesso.

### **Obiettivi Strategici dell'Ente**

L'amministrazione comunale, così come indicato nel programma degli indirizzi di governo, vuole porre in essere un'attività efficace ed efficiente, tenendo conto della generale crisi economica emergente e dei problemi territoriali esistenti. L'Ente si impegna ad investire tempo e risorse per recuperare il senso di unità e garantire benessere e sviluppo all'intera comunità attraverso un'azione politica ed amministrativa guidata dai principi di trasparenza, partecipazione, presenza sul territorio, coraggio ed attenta gestione delle risorse pubbliche.

L'ente tende ad attuare al meglio una buona e trasparente amministrazione, capace di soddisfare le esigenze dei cittadini. Inoltre lo stesso, vuole assicurare una sana e proficua gestione del bilancio al fine di fornire sul territorio servizi validi nei diversi settori di intervento.

Per quanto attiene agli obiettivi strategici il riferimento principale è il programma di mandato predisposto dalla Giunta comunale ed approvato dal Consiglio comunale.

Il programma proposto dall'amministrazione comunale si articola su 4 aree strategiche di intervento:

- Benessere sociale;
- Benessere Economico e Fiscale;
- Benessere del Territorio;
- Benessere per il Futuro.

Costituiscono, in particolare, obiettivi strategici per l'ente:

- particolare attenzione ai bambini ed alle scuole e forte supporto ai soggetti deboli. Ascolto e collaborazione nei confronti dei cittadini, garantendo il benessere sociale e dell'intera comunità. Avvicinamento costante e forte con la Parrocchia e cooperazione con le strutture sociali, con le associazioni culturali, sportive e sociali, le quali devono essere oggetto di un valido progetto di sviluppo. Promozione delle attività di accoglienza integrata;
- investire importanti risorse sui giovani, in quanti essi rappresentano l'eccellenza del Comune poiché sono dotati di energie e competenze rilevanti.

Gli obiettivi strategici trovano la loro puntuale esposizione nel DUP. Il DUP di riferimento per il presente Piano riguarda il periodo 2023-2025 che è pubblicato sul sito del Comune. Ogni soggetto apicale in posizione organizzativa è responsabile del perseguimento di uno o più obiettivi strategici. I principali obiettivi per ciascuna missione descritti nel suddetto DUP sono:

- Servizi istituzionali, generali e di gestione;
- Giustizia;
- Ordine pubblico e sicurezza;
- Istruzione e diritto allo studio;
- Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali;
- Politiche giovanili, sport e tempo libero;
- Turismo;
- Assetto del territorio ed edilizia abitativa;
- Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente;
- Trasporti e diritto alla mobilità;
- Soccorso civile;
- Diritti sociali, politiche sociali e famiglia;

- Tutela della salute;
- Sviluppo economico e competitività;
- Politiche per il lavoro e la formazione professionale;
- Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca;
- Energia e diversificazione delle fonti energetiche;
- Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali;
- Relazioni internazionali;
- Fondi e accantonamenti;
- Debito pubblico;
- Anticipazioni finanziarie;
- Servizi per conto di terzi.

### **Obiettivi Strategici e Operativi delle Aree**

Per la misurazione e la valutazione delle performance organizzativa di ciascuna Area sono individuati gli obiettivi strategici ed operativi descritti e contenuti nel prospetto che segue.

Gli obiettivi operativi devono essere coerenti con le previsioni di bilancio e devono essere chiari, misurabili ed in grado di produrre un miglioramento dei servizi.

Nel perseguire gli obiettivi, i responsabili e i dipendenti tutti devono conformarsi ai seguenti principi criteri, che costituiscono il metodo di funzionamento del Comune:

1. agire in base a processi di pianificazione, programmazione, realizzazione e controllo distinguendo con chiarezza il ruolo di indirizzo, controllo e governo degli organi politici dal ruolo di gestione della dirigenza;
2. garantire legittimità, regolarità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, nonché la congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti dagli organi politici;
3. favorire la partecipazione dei cittadini alle scelte politiche e amministrative, garantire il pluralismo e i diritti delle minoranze;
4. garantire la trasparenza e l'imparzialità dell'Amministrazione e dell'informazione dei cittadini sul suo funzionamento;
5. riconoscere e promuovere i diritti dei cittadini-utenti, anche attraverso adeguate politiche di snellimento dell'attività amministrativa;
6. cooperare con soggetti privati nell'esercizio di servizi e per lo svolgimento di attività economiche e sociali, garantendo al Comune adeguati strumenti di indirizzo e di controllo e favorendo il principio di sussidiarietà;
7. cooperare con gli altri enti pubblici, anche appartenenti ad altri Stati, per l'esercizio di funzioni e servizi, mediante tutti gli strumenti previsti dalla normativa italiana, comunitaria e internazionale.

### **Obiettivi operativi**

Ogni responsabile di servizio e ogni dipendente del Comune sarà valutato sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

La valutazione dei comportamenti organizzativi è orientata al risultato che consegue l'intera organizzazione, con le sue singole articolazioni: dirigenti, responsabili dei servizi e delle unità organizzative semplici, personale assegnato.

Per il dirigente il riferimento è alle competenze relazionali, alle competenze organizzative e a quelle decisionali dimostrate nella realizzazione dei compiti affidati.

Allo scopo si rende essenziale verificare:

- la capacità di fare squadra
- la capacità di individuare e risolvere i problemi
- il grado di autonomia e la capacità di iniziativa
- la capacità di gestire la comunicazione all'interno del gruppo

Gli obiettivi operativi sono definiti dalla Giunta comunale, devono essere coerenti con le previsioni di bilancio e devono essere chiari, misurabili ed in grado di produrre un miglioramento dei servizi.

## ALLEGATO 1

### PERFORMANCE DI ORGANIZZAZIONE

#### SEGRETARIO COMUNALE

Gli obiettivi da sottoporre a valutazione per il calcolo dell'indennità di risultato del Segretario Comunale si concretizzano nell'esercizio delle seguenti funzioni:

- a) Funzione di collaborazione;
  - b) Funzione di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti;
  - c) Funzione di partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta;
  - d) Funzione di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi;
  - e) Funzioni di rogito di tutti i contratti dei quali l'Ente è parte;
- Altre funzioni assegnate dalle leggi, dal Sindaco e dai regolamenti comunali in vigore.

N.B. La valutazione dei risultati raggiunti dal Segretario Comunale sarà effettuata dal Sindaco di riferimento sulla base della metodologia in uso specifico presso l'Ente, previa approvazione con decreto sindacale della relativa scheda di valutazione in base agli obiettivi predeterminati in tale atto in via preventiva.

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

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

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

<b>SOGGETTI</b>	<b>COMPITI</b>	<b>RESPONSABILITÀ</b>
<b>Giunta Comunale</b>	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico-gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale e di successivi aggiornamenti del PTPCT	Ai sensi dell'art.19, comma5, lett.b), del D.L.90/2014, convertito in legge114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione

<p><b>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</b></p>	<p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza <i>pro tempore</i> Dott.ssa Mariarosa Chiarella</p> <p>,la quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:</p> <p><u>in materia di prevenzione della corruzione:</u></p> <p>Obbligo di vigilanza delRPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;</p> <p>Obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;</p> <p>Obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012).</p> <p><u>in materia di trasparenza:</u></p> <p>Svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;</p>	<p>Ai sensi dell'art.1, comma8, della legge190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs.97/2016,“la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale”;</p> <p>ai sensi dell'art.1, comma12, della legge190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs.97/2016, il Responsabile della Prevenzione “In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art.21 del decreto legislativo 30marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <p>Di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art.1 della Legge n. 190/2012;</p> <p>Di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano”.</p> <p>Ai sensi dell'art.1 comma14, della legge 190/2012, come modificata</p>
---	---	--

	<p>Segnalare gli inadempimenti Rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013;</p> <p>Ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato.</p> <p><u>in material di whistle blowing:</u></p> <p>Ricevere e prendere in carico le segnalazioni;</p> <p>Porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.</p> <p><u>in materia di inconfiribilità e incompatibilità:</u></p> <p>Capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconfiribilità, dell'applicazione di misure interdittive;</p> <p>Segnalazione di violazione delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità all'ANAC.</p>	<p>ed integrata dal D.lgs. 97/2016, “In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.”.</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
--	--	---

<p><b>Responsabile dell'Anagrafe Della Stazione Appaltante (RASA)</b></p>	<p>Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, Sindaco Dott. Bruno Meta il quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.</p>	<p>Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di</p>

<p><b>Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – Elevata Qualificazione</b></p>	<p>Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria(art.16d.lgs. n.165del2001;art.20D.P.R.n.3del 1957;art.1,comma3,L.n.20del 1994; art. 331 c.p.p.);</p> <p>partecipano al processo di gestione del rischio;</p> <p>propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del2001);</p> <p>assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;</p> <p>adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt.16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>osservano le misure contenute nel PTPCT(art.1,comma14,dellaL.n. 190 del2012);</p>	<p>responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.</p> <p>Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento adiacuna categoria.</p>
---	--	---

	<p>Provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti;</p> <p>suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio.</p>	
<p><b>Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – Elevata Qualificazione</b></p>	<p>Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza difatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e Trasparenza</p> <p>Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.</p> <p>Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi.</p> <p>Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa</p> <p>Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.</p>	
<p><b>I dipendenti</b></p>	<p>Partecipano al processo di Valutazione e gestione del rischio in</p>	

	<p>Sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presentazione del PIAO</p> <p>Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D.</p>	
<p><b>Collaboratori esterni</b></p>	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito.</p>	<p>Le violazioni delle regole di cui alla presentazione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.</p> <p>E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni</p>

		all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.
--	--	---

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

SOGGETTI	COMPITI
<b>Consiglio Comunale</b>	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico- gestionale
<b>Organismo di valutazione (OIV/NIV)</b>	<p>Partecipa al processo di gestione del rischio;</p> <p>considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;</p> <p>svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);</p> <p>esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale(art. 54, comma5, d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato.</p> <p>Verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico- gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance.</p> <p>Verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti. Riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>

<b>Collegio dei Revisori dei conti</b>	Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti adesso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione e di rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.
	Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.
<b>Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)</b>	<p>Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza.</p> <p>Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria.</p> <p>Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.</p>

## 2.3.2 Sistema di gestione del rischio

### **Gestione del rischio. Metodologia.**

Per gestione del rischio si intende il processo con cui si individua e si stima il rischio cui un'organizzazione è soggetta e si sviluppano strategie e procedure operative per governarlo, al fine di garantirne l'esatta e completa attuazione.

Il rischio è sostanzialmente un impedimento alla realizzazione degli obiettivi, il quale lede l'efficacia e l'efficienza dell'intera azione amministrativa.

Pertanto l'esame e la gestione dei rischi e la formulazione di strategie adeguate favoriscono il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente.

Il processo di analisi del rischio di corruzione consente di comprendere e di conoscere le ragioni del verificarsi dei rischi operativi. Solo in una fase successiva sarà possibile individuare le misure organizzative finalizzate a prevenire la nascita dei rischi.

### **Mappatura dei processi.**

Nell'ambito della fase iniziale del processo di gestione del rischio, un ruolo primario è riservato alla mappatura dei processi, vale a dire quell'insieme di attività correlate capaci di generare valore e di trasformare le risorse (input del processo) in prodotti (output del processo) destinati ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'amministrazione può condurre al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo più complesso, con il coinvolgimento di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

### **Identificazione, analisi e valutazione dei rischi.**

La fase successiva del processo di gestione del rischio è l'individuazione di un elenco di rischi (check list).

E' necessario stimare il valore della probabilità (probabilità che il rischio si realizzi) ed il valore dell'impatto (le conseguenze che il rischio produce). I criteri da utilizzare in questa operazione sono la probabilità e l'impatto. Per individuare il livello di rischio sono indicati nell'allegato 5) al P.N.A.

La stima della probabilità tiene conto dei seguenti fattori:

- discrezionalità del processo;
- complessità del processo;
- controlli vigenti.

Per controllo si intende qualunque strumento di verifica usato nella struttura organizzativa dell'ente locale al fine di diminuire la probabilità del rischio (ad es. il controllo preventivo o successivo).

La valutazione sull'adeguatezza del controllo è compiuta in base alla sua attuazione concreta e reale.

Per la stima della probabilità rileva l'efficacia del controllo relativamente al rischio considerato.

L'impatto si misura in termini economici, organizzativi, e sotto l'aspetto correlato alla cosiddetta reputazione.

## **Trattamento del rischio.**

In questa fase si individuano le misure più idonee ed adeguate alla prevenzione del rischio.

Oltre alle misure “generali” identificate dal PNA 2013, sussistono altre misure dette “specifiche” collegate alle caratteristiche dell’Ente ed orientate alla coerenza con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili. Il tutto è rilevante per fornire una valutazione concreta e reale rispetto alle strategie utilizzate.

Successivamente si valutano i rischi emersi durante l’attuazione strategica degli obiettivi.

## **Monitoraggio e rimodulazione.**

L’efficacia del processo richiede un’attività di verifica e di controllo tesa a rimodulare ed ad adeguare le misure adottate rispetto al contesto applicativo di riferimento. Risultano essere estremamente importanti le informazioni dei destinatari dell’azione amministrativa, burocratica ed operativa.

Mezzo essenziale sono la comunicazione e la collaborazione.

Le azioni di monitoraggio saranno realizzate da parte dei Responsabili di Area competenti.

## **Individuazione delle attività a più elevato rischio di corruzione.**

Le attività (processi) a più elevato rischio di corruzione sono quelle attinenti alle seguenti attività (art.1, comma 16°, legge 190/2012, Allegato 2 “Le aree di rischio comuni e obbligatorie” del P.N.A. e Determinazione ANAC n. 12 del 28 Ottobre 2015):

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l’affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l’assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all’art. 24 del D.Lgs.150/2009;
- e) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- f) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- g) incarichi e nomine
- h) affari legali e contenzioso;

In aggiunta alle aree di rischio innanzi richiamate c.d. “generali”, vengono individuate ulteriori aree di rischio “specifiche” relativamente alle quali si prevedono misure di prevenzione specifiche.

Le attività con maggiore rischio di corruzione sono:

- 1) autorizzazioni allo svolgimento di attività da parte dei dipendenti;
- 2) conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza e nomine;
- 3) rilascio permessi a costruire, autorizzazioni e titoli abilitativi edilizi in genere (DIA, SCIA, etc);
- 4) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni in materia tributaria;
- 5) autorizzazioni da parte del SUAP (tutte le attività);
- 6) pianificazione urbanistica;
- 7) procedure espropriative;
- 8) autorizzazioni allo scarico acque;
- 9) autorizzazioni ai subappalti;
- 10) lavori di somma urgenza;
- 11) concessione aree e loculi cimiteriali (servizi cimiteriali in genere);
- 12) variazioni anagrafiche;
- 13) gestione delle entrate (maneggio valori) e delle spese (liquidazioni e pagamenti)
- 14) gestione del patrimonio;
- 15) affidamento incarichi avvocati per patrocinio legale;
- 16) smaltimento rifiuti

Tale elencazione è suscettibile di essere integrata e/o modificata durante il corso di validità del Piano, previa approvazione da parte dell'organo esecutivo (Giunta Comunale).

E' previsto l' aggiornamento annuale.

## **TRATTAMENTO DEL RISCHIO**

Una volta individuate le aree di rischio ed effettuata la mappatura dei procedimenti, si realizza la fase del **trattamento del rischio**. In essa sono individuate le misure correttive e le modalità preventive e repressive più nel suddetto trattamento.

Le misure devono essere designate sia astrattamente che concretamente, in quanto i piani devono consentire la progettazione delle medesime secondo le priorità rilevate e le risorse disponibili.

Si distinguono innanzitutto **misure "obbligatorie" e misure "ulteriori"**

Le prime sono quelle la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge, invero le seconde possono essere inserite discrezionalmente dall'amministrazione. Le prime non risultano più importanti delle seconde. È necessario che ogni ente individui misure realmente congrue e utili rispetto ai rischi del contesto di riferimento.

Le misure si distinguono anche in **"generali" e "specifiche"**.

Le prime incidono sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull'intera amministrazione, le seconde invece su problematiche specifiche individuate attraverso l'analisi del rischio.

**Le principali misure anticorruzione** sono:

- trasparenza;
- formazione;
- controlli interni;
- codice di comportamento e promozione dell'etica;

- rotazione;
- regolamentazione delle procedure da adottare nei settori a rischio;
- semplificazione dell'organizzazione e riduzione dei livelli di decisione;
- semplificazione di processi/procedimenti;
- sensibilizzazione e partecipazione dei cittadini;
- procedure di segnalazione dei casi di corruzione e protezione di chi effettua la segnalazione ( whistleblowing ) ;
- disciplina del conflitto di interessi;
- regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari” (lobbies).

L'identificazione della concreta misura di trattamento del rischio deve rispondere a **tre requisiti**:

- **Efficacia** nella neutralizzazione delle cause del rischio.  
L'identificazione della misura di prevenzione discende dell'esame delle ragioni dell'evento rischioso.

- **Sostenibilità economica ed organizzativa delle misure.** L'identificazione delle misure preventive è strettamente collegata alla capacità attuativa dell'amministrazione, così da garantire unPTPC pienamente realistico. L'impossibilità di adottare le misure obbligatorie previste dalla legge deve essere sempre motivata;
- **Adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.** L'identificazione delle misure di prevenzione non può essere un elemento indipendente dalle caratteristiche organizzative dell'amministrazione;
- **Le misure individuate devono essere adeguatamente programmate.** Per ogni misura è opportuno siano chiaramente descritti almeno i seguenti elementi:
  - . **la tempistica**, con l'indicazione dei diversi passaggi con cui l'amministrazione intende adottare la misura;
  - . **i responsabili**, a livello generale;
  - . **gli indicatori di monitoraggio ed i valori attesi.** E' necessario individuare indicatori oggettivi e facilmente misurabili, al fine di evitare valutazioni soggettive.

Le misure infine vanno **coordinate** con il ciclo della performance, con il codice di comportamento e con il piano sulla "Trasparenza".

### 2.3.1 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La fase di identificazione e di progettazione delle misure preventive serve ad individuare gli interventi organizzativi che riducono e neutralizzano il rischio corruttivo.

Si riporta di seguito la programmazione delle misure "generalì" di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

MISURA	AZIONI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORE DI REALIZZAZIONE
Accesso civico semplice, Accesso civico generalizzato, Accesso documentale	1. Monitoraggio delle richieste di accesso civico generalizzate pervenute e verifica del rispetto degli obblighi di legge	Per tutta la validità del presente Piano	RPCT	Registro delle richieste di accesso civico pervenute
	1. Aggiornamento del Codice di comportamento integrativo	Entro il termine di legge	RPCT	Codice di comportamento integrativo approvato

Codice di comportamento	2. Formazione del personale in materia di codice di comportamento	Entro il 31/12/2024	RPCT	Almeno le PO
	3. Monitoraggio della conformità del comportamento dei dipendenti alle previsioni del Codice	Entro il 15/12 di ogni anno	Responsabili	N. sanzioni applicate nell'anno Riduzione/aumento sanzioni rispetto all'anno precedente
Astensione in caso di conflitto d'interesse	1. Segnalazione a carico dei dipendenti di ogni situazione di	Tempestivamente e con immediatezza	I Responsabili sono responsabili della verifica	N. Segnalazioni/N. Dipendenti N. Controlli/N. Dipendenti
	Conflitto anche potenziale		del controllo nei confronti dei dipendenti	
	2. Segnalazione da parte dei dirigenti al responsabile della Prevenzione di eventuali conflitti di interesse anche potenziali	Tempestivamente e con immediatezza	RPCT	N. Segnalazioni volontarie/N. Posizioni Organizzative N. Controlli/N. P. O.
Rotazione del personale	1. Rotazione personale e mansioni	Per tutto il triennio di validità del presente Piano	RPCT	Intercambiabilità, ove possibile, nelle singole mansioni tra più dipendenti, in modo da creare più dipendenti con le competenze sui singoli procedimenti
				provvedimenti/controlli).

Conferimento e autorizzazioni incarichi	1. Divieto assoluto disvolgere incarichi anche a titolo gratuito senza lapreventiva autorizzazione	Sempre ogni qualvolta si verifichi il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione /N. dipendenti
	2. Applicazione delle procedure di autorizzazione previste dal Codice di comportamento integrativo dei dipendenti	Sempre ogni qualvolta si verifichi il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti
Inconferibilità per incarichi dirigenziali	1. Obbligo di acquisire preventiva autorizzazione prima di conferire l'incarico	Sempre prima di ogni incarico	Soggetti responsabili dell'istruttoria del provvedimento finale della nomina o del conferimento dell'incarico  Ufficio personale per controlli a campione	N. dichiarazioni/N. incarichi(100%) N. verifiche/N. dichiarazioni(100%)
	2. Obbligo di aggiornare la dichiarazione	Annualmente	Ufficio personale per controlli a campione e acquisizione Casellario Giudiziario e Carichi	N. verifiche/N. dichiarazioni(100%)
			Pendenti	
	1. Previsione nei bandi di gara o negli atti			

<p>Svolgimento di attività successiva alla cessazione dal servizio (<i>Pantouflage</i>)</p>	<p>Prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001</p>	<p>Per tutta la durata del Piano</p>	<p>Uffici che effettuano gli affidamenti</p>	<p>Verifica in sede di controllo successivo di regolarità Amministrativa</p>
	<p>2. Obbligo per ogni contraente e appaltatore, ai sensi del DPR 445/2000, all'atto della stipula del contratto di rendere una dichiarazione circa l'insussistenza delle situazioni di lavoro o dei rapporti di</p>	<p>Al momento della stipula del contratto</p>	<p>Uffici che effettuano gli affidamenti</p>	<p>Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa</p>
	<p>Collaborazione di cui sopra</p>			

	3. Obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto delle disposizioni dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 (divieto di <i>pantouflage</i> )	Per tutta la durata del Piano	Ufficio del personale	N. dipendenti cessati/N. dichiarazioni(100%)
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	1. Monitoraggio della attuazione della Misura	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. segnalazioni/N. dipendenti N. illeciti/N. segnalazioni
Formazione	1. Realizzazione di corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codice di comportamento	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. corsi realizzati
Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di	1. Acquisizione della dichiarazione di assenza di cause ostative ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001	Tutte le volte che si deve conferire un incarico o fare un'assegnazione	Responsabili per i dipendenti RPCT per i Responsabili	N. Controlli/N. Nomine o Conferimenti

condanna penale per delitti contro la PA				
Indice di trasparenza calcolato sulla base della attestazione annuale dell'Organismo di valutazione	PUBBLICAZIONE	Per tuttora validità del Piano	Dirigenti/ responsabili della pubblicazione dei dati	Attestazione dall'Organismo di valutazione
	COMPLETEZZA DEL CONTENUTO			Attestazione dall'Organismo di valutazione
	COMPLETEZZA RISPETTO AGLI UFFICI			
	AGGIORNAMENTO			
	APERTURA FORMATO			

### 2.3.2 Monitoraggio sull' idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure previste nel presente piano con lo scopo di prevenire e di contrastare i fenomeni di corruzione. E' essenziale procedere alla definizione di un meccanismo che utilizza varie forme di report, capace di consentire al RPCT di valutare ed osservare costantemente e continuamente in modo trasparente l'andamento dei lavori, individuando le iniziative più adeguate e le azioni più valide in caso di scostamenti o di difformità applicative.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Dirigenti ed i Responsabili di Settore, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, secondo i propri compiti di vigilanza e di valutazione.

Fondamentale è un processo di monitoraggio e annuale, del quale si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

### 2.3.3 Programmazione della trasparenza

La corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza è garantita dal Responsabile della Prevenzione, della Corruzione e della Trasparenza e da tutte le strutture dell'Amministrazione, mediante i rispettivi Dirigenti e Responsabili di settore.

Nella tabella allegata al presente Piano, sono riportati i flussi informativi necessari a fornire l'individuazione, la formulazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati oltre al sistema di monitoraggio sulla realizzazione concreta e reale degli stessi.

## 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

#### 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione fondamentale nella pubblica amministrazione. In base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DLn.36/2022 convertito in Legge n. 79/2022, il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti ed al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1°ANNO	TARGET 2°ANNO	TARGET 3°ANNO
Rapporto tra donne e uomini (circa) per areao categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico	60%	60%	60%	60%
Differenza media retribuzioni complessive (con separata indicazione di quanto riconosciuto per incarichi extraistituzionali conferiti o autorizzati)	Differenze tabellari di inquadramento			



% Donne vs % uomini titolari di part-time	nessuno	nessuno	nessuno	Nessuno
%donne vs %uomini titolari di permessi ex legge n.104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medio giorni fruiti su base annuale	nessuno	nessuno	nessuno	Nessuno
%donne vs% uomini che accedono al lavoro agile su base annuale	nessuno	nessuno	nessuno	Nessuno
n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs% medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria)	nessuno	nessuno	nessuno	Nessuno
Rapporto tra n° medio di giorni(o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale	Formazione simile	Formazione simile	Formazione simile	Formazione simile
Presenza di uno sportello di ascolto (sì/no)quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti	Non esiste stante il numero ridotto di personale	Non esiste stante il numero ridotto di personale	Non esiste stante il numero ridotto di personale	Non esiste stante il numero ridotto di personale

### 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

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

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

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai

cambiamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Indicatori:

**Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo dematerializzata.** Lo scopo è la loro digitalizzazione.

**Atti firmati con firma digitale.** Al momento le deliberazioni di Giunta e Consiglio comunale non sono firmate digitalmente. L'obiettivo del triennio da raggiungere consiste nella sottoscrizione digitale delle stesse, oltre a garantire se necessario lo svolgimento in remoto delle riunioni.

**Servizi a pagamento che consentono uso PagoPA.** Obiettivo del triennio è la massimizzazione dei servizi erogati a pagamento mediante l'utilizzo di PagoPA.

### 3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria amministrativa consente la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rileva nella valutazione del contributo delle risorse per realizzare ed attuare gli obiettivi di Valore Pubblico.

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

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

Indicatori:

- **Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno.** Questo Ente si ispira al rispetto del principio di sana gestione finanziaria secondo i principi di economia, efficienza ed efficacia.
- **Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza che per i residui.**

## 3.1 Organizzazione del lavoro agile

In questa sezione sono definiti gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile (fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato).

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

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2023 (baseline)	FASE DI AVVIO Target2024	FASE DI SVILUPPO IN TERMEDIO Target 2025	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target2026	FONTE
<b>SALUTE ORGANIZZATIVA</b>							
<b>CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE</b>	Monitorare nel tempo impatto del lavoro agile sulle prestazioni dell'Ente	Presenza di un sistema di Programmazione per obiettivi (annuali, infraannuali, mensili) e/o progetti (a termine) e/o per processi (continuativi)	Non rilevato	Da avviare (con indicazione stima ricorso a lavoro agile nella percentuale di almeno il 40%)	Aggiornamento del sistema	Consolidamento del sistema	
	Garantire presidio e condivisione al consolidamento e sviluppo del percorso	Presenza di un Coordinamento organizzativo del lavoro agile	Non rilevato	Gruppo di lavoro – Responsabili di Area	Coordinamento permanente anche al fine del monitoraggio e della valutazione	Consolidamento	
	Garantire supporto in caso di criticità da parte di chi lavora in modalità agile e possibilità per chi opera nell'help desk di lavorare in modalità agile	Presenza di un help desk informatico dedicato	Non rilevato	Istituzione help desk informatico dedicato	Mantenimento del livello del servizio	In funzione del consolidamento del lavoro agile	
	Permettere la verifica dell'efficacia e efficienza della modalità agile	Presenza di un monitoraggio del lavoro agile	Non rilevato	Previsto avvio a Cura dei Responsabili di Area	Aggiornamento del sistema di misurazione della Performance delle attività ordinarie nel Piano della Performance	Consolidamento monitoraggio efficacia ed efficienza di alcuni processi	
	Verificare la percezione dell'impatto del lavoro agile sul benessere e sul clima lavorativo	Misurazione del livello di benessere organizzativo rispetto agli ambiti su cui ha Impatto il lavoro agile	Non rilevato	Previsto avvio del monitoraggio da Parte dei Responsabili di Area	Monitoraggi on strutturato (rilevazione, suggerimenti e segnalazioni)	Consolidamento del monitoraggio	
	Mantenere l'organizzazione sicura, aggiornando il sistema di protezione dei dati personali in Funzione dell'impatto del lavoro agile sulle procedure e sul sistema dei rischi dell'Ente	Adozione di policy in tema di privacy per i dipendenti che opereranno in modalità agile e revisione della valutazione di impatto(DPIA)	Non rilevato	Avvio del percorso	Aggiornamento	Consolidamento	
NOTE							

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2023 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2024	FASE DI SVILUPPO IN TERMEDIO Target 2025	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2026	FONTE
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	<b>SALUTE PROFESSIONALE</b>						
	Incrementare/migliorare le competenze del team direzionale (capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione da parte del management)	Percentuale di dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione in materia di lavoro	Non rilevato	Piano della formazione	In funzione delle esigenze	In funzione delle esigenze	
	Incrementare/migliorare le competenze organizzative del personale (capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di organizzarsi)	Percentuale dei lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle Competenze organizzative specifiche del lavoro agile  Percentuale dei lavoratori che lavorano per obiettivi e/o progetti e/o per processi	Non rilevato  Non rilevato (nell'anno 2022 nessun lavoratore ha svolto il lavoro agile)	Piano della formazione  50%	In funzione delle esigenze  50%	In funzione delle esigenze  50%	
	Incrementare/migliorare le competenze digitali del Personale (capacità di utilizzare le tecnologie)	Percentuale dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali potenzialmente per il lavoro agile	Non rilevato (nell'anno 2022 nessun lavoratore ha svolto il lavoro agile)	100% di chi svolge attività che possono essere svolte in modalità agile	In funzione delle esigenze	In funzione delle esigenze	
	Incrementare/migliorare le capacità di utilizzo degli strumenti di videochiamata	Aree/Servizi in cui almeno l'operatore è autonomo nell'organizzare e coordinare una videochiamata	Non rilevato (nell'anno 2022 nessun lavoratore ha svolto il lavoro agile)	Almeno un dipendente per ufficio in funzione delle esigenze	Almeno 2 dipendenti per ufficio in funzione delle esigenze	Almeno 3 dipendenti per ufficio in funzione delle esigenze	
NOTE							

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2023 (baseline)	FASE DI AVVIO Target2024	FASE DI SVILUPPO IN TERMEDIO Target 2025	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2026	FONTE
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	Garantire un contesto tecnologico e infrastrutturale adeguato allo sviluppo del lavoro agile con modalità efficace ed efficiente di lavoro	SALUTE DIGITALE					
		N. PC a disposizione per il lavoro agile	Nessuno fornito dall'Ente	Rinvio al Piano degli acquisti in funzione delle esigenze	Rinvio al Piano degli acquisti in funzione delle esigenze	Rinvio al Piano degli acquisti in funzione delle esigenze	
		% di lavoratori dotati di dispositivi e traffico dati (messi a disposizione dall'Ente, personali)	Non rilevato (nessun dipendente ha svolto lavoro agile)	Rinvio al Piano degli acquisti in funzione delle esigenze	Rinvio al Piano degli acquisti in funzione delle esigenze	Rinvio al Piano degli acquisti in funzione delle esigenze	
		Utilizzo firma digitale	Responsabili di Area	Da incrementare ai Responsabili di procedimento	Da incrementare	Da incrementare	
		Assenza/presenza di un sistema VPN	Assente	Da attivare- Rinvio al Piano degli acquisti	Mantenimento del livello del servizio	Mantenimento del livello del servizio	
		Assenza/presenza di intranet	Presente	Presente	Presente	Presente	
Assenza/presenza di sistemi di Collaboration (es. Documenti in cloud)	Cartelle di rete	Cartelle di rete	Rinvio al Piano di sviluppo informatico	Rinvio al Piano di sviluppo informatico			
NOTE							

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2023 (baseline)	FASE DI AVVIO Target2024	FASE DI SVILUPPO IN TERMEDIO Target 2025	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2026	FONTE
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	<b>SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA</b>						
	Garantire uno sviluppo costante e sostenibile al lavoro agile	Costi per la formazione delle competenze direzionali, organizzative e digitali funzionali al lavoro agile	Non rilevato	Rinvio al Piano degli acquisti in funzione delle esigenze Piano della formazione	Rinvio al Piano degli acquisti in funzione delle esigenze Piano della formazione	Rinvio al Piano degli acquisti in funzione delle esigenze Piano della formazione	
		Investimenti in supporti hardware e infrastrutture funzionali al lavoro agile	Non rilevato	Rinvio al Piano degli acquisti in funzione delle esigenze Piano della formazione	Rinvio al Piano degli acquisti in funzione delle esigenze Piano della formazione	Rinvio al Piano degli acquisti in funzione delle esigenze Piano della formazione	
NOTE							

# PIAO 2024 - 2026

Sottosezione di programmazione

**Piano triennale dei fabbisogni del personale**

## **Allegato al PIAO 2024-2026**

### **SOMMARIO**

#### **ASPETTI DI CARATTERE GENERALE**

Premessa	pag.	3
Contenuti	pag.	3
Durata	pag.	4

#### **ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE**

Premessa	pag.	4
Suddivisione in aree/servizi/uffici	pag.	4
Incarichi di direzione di area	pag.	5

#### **RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE** pag. 5

#### **CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE** pag. 6

#### **RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE** pag. 6

#### **PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE** pag. 6

Premessa	pag.	6
Vincoli in materia di assunzioni	pag.	6
Facoltà assunzionali	pag.	7
Assunzioni obbligatorie	pag.	8
Programma delle assunzioni	pag.	9

#### **RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA** pag. 9

# ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

## 1. PREMESSA

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
  - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (*Aree*);
  - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001);
  - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
  - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, tempo determinato, lavoro flessibile, ecc.*).

## 2. CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026 possono essere così riassunti:

- a) **determinazione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, tenuto conto della razionalizzazione degli apparati amministrativi e dell'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- b) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- c) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
- d) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- e) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- f) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

### **3. DURATA**

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2024-2026.

Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

## **ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE**

### **1. PREMESSA**

Il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di San Floro prevede che la struttura organizzativa del Comune si possa articolare in Aree, Servizi, Uffici; non tutti i livelli organizzativi devono essere necessariamente attivati, se non per esigenze di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione dell'ente. La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Aree) e per l'attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione, già incarichi di posizione organizzativa.

La struttura organizzativa dell'Ente è riassumibile nello schema di seguito riportato:

### **2. SUDDIVISIONE IN AREE/SERVIZI/UFFICI**

La struttura organizzativa del Comune di San Floro è attualmente articolate in tre Aree, come indicato sopra nel presente atto.

--	--	--

### 3. INCARICHI DI DIREZIONE DI AREA

Al vertice delle aree sopra esposte vengono nominati i Responsabili apicali di area a cui compete *“lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa”*.

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione delle tre aree sopra individuate è la seguente:

- al vertice delle Aree sopra elencate vi sono Responsabili di Area titolari di **incarichi di Elevata qualificazione, già Posizione Organizzativa**. Salvo l'Area Tecnico-Manutentiva provvisoriamente affidata con decreto sindacale al Sindaco, Dott. Bruno Meta.

Gli incarichi di Responsabilità delle varie Aree sono stati affidati con appositi decreti del Sindaco, nel rispetto dei criteri regolamentari e contrattuali.

Per le finalità di cui alla delibera Anac n. 586 del 26/06/2019, (obbligo di pubblicazione) si precisa che nell'organizzazione dell'Ente, come sopra delineata, non sono presenti posizioni dirigenziali equivalenti a quelle dell'art. 19, commi 3 e 4, del D. Lgs. n. 165/2001, ovvero a capo di uffici che al loro interno sono a loro volta articolati in uffici di livellodirigenziale, generale e non generale (c.d. “dirigenti apicali”).

#### RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree/Servizi/Uffici.

Considerato il personale attualmente in servizio (al 30/01/2024), anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, **non si rilevano situazioni di personale in esubero.**

#### CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2024-2025-2026, è pari a **Euro 186.056,00** (Spesa del personale anno 2008).

Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore*

*medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."*

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state definite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

Nello specifico, per il Comune di San Floro, i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

**Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 3:**

<b>COMUNE DI</b>	San Floro
<b>POPOLAZIONE (al 31/12/2019)</b>	721
<b>FASCIA</b>	b
<b>VALORE SOGLIA PIU' BASSO</b>	29,50
<b>VALORE SOGLIA PIU' ALTO</b>	33,50

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2022, approvato con delibera C.C. n. 2 del 28.04.2023, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al 14,02 %, come di seguito calcolato:

## Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022	125.390,82	definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	939.923,85	definizione art. 2, comma 1, lett. b), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	772.217,96	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	1.141.485,63	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022	57.049,99	
Media Entrate al Netto FCDE	894.159,16	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>	<b>14,02</b>	

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di San Floro si colloca al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza; questo significa che, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al 29,50%.

In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo risultano essere i seguenti:

	IMPORTI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	125.390,82	Art. 4, comma 2
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE (28,60% delle entrate correnti)</b>	263.776,95	
INCREMENTO MASSIMO	138.386,13	

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a **Euro 186.056,00** (spesa del personale anno 2008), a decorrere dal 01/01/2024 la dotazione organica dell'Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale **pari a Euro 138.190,00**, calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i..

**RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE**

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per

l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

La spesa annua complessiva relativa ai dipendenti in servizio al 31.01.2024 è pari a €. 161.106,46, calcolata sulla base della definizione di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020.

## PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

### 1. PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, come da proposta da parte dei Responsabili, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

### 2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2024-2026 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001);
- b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2001);
- c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006);
- d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D. Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D. Lgs. n. 267/2000);
- e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006);
- f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. È fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

Per quanto riguarda i vincoli di cui alle lett. b), c) e g) si specifica che:

- il Piano triennale delle azioni positive per il periodo 2022-2024 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 88 del 7.12.2022;
- allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni di crediti ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L.n. 185/2008.

Si dà atto altresì di:

- **aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale** (art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006)
- **aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto**, nonché i trenta giorni dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato.

### 3. FACOLTA' ASSUNZIONALI

Per il triennio 2024-2026, la capacità assunzionale in termini di spesa di personale risulta così calcolata:

<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2024</b>	<b>VALORI</b>	<b>RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020</b>
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	187.722,30	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	35	
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024</b>	<b>253.425,11</b>	

<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2025</b>	<b>VALORI</b>	<b>RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020</b>
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	187.722,30	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2025	-----	
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2025</b>	-----	

<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2026</b>	<b>VALORI</b>	<b>RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020</b>
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	187.722,30	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2026*	-----	
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2026</b>	-----	

\*per gli anni 2025 e 2026 non è ancora stata definita la percentuale di incremento massimo

La spesa di personale di ciascun anno di riferimento, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà in ogni caso superare la spesa massima pari a **euro 263.776,95**, corrispondente al valore soglia “più basso” del 29,50%, stabilito per la fascia demografica di appartenenza, di cui all'art. 4, comma 1, del D.P.C.M.17/03/2020.

### 4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune di San Floro, alla data odierna, rispetta l'obbligo di assunzione di personale secondo le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i

## 5. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2024/2026 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, nel rispetto della vigente normativa in materia:

PIANO ASSUNZIONALE 2024				
Profilo professionale Categoria	Area	Numero	Spesa annua	Modalità di attuazione
Istruttore tecnico Tempo parziale 65%	Tecnica	1	€ 2.256,00	Progressione verticale da Cat. B1 a Cat. C1 di personale stabilizzato ex LSU/LPU.
Istruttore amministrativa Tempo parziale 65%	Amm.va	1	€ 2.256,00	Progressione verticale da Cat. B1 a Cat. C1 di personale stabilizzato ex LSU/LPU
Istruttore Contabile Tempo parziale 65%	Finanziaria	1	€ 2.256,00	Progressione verticale da Cat. B1 a Cat. C1 di personale stabilizzato ex LSU/LPU
Funzionario Contabile Tempo pieno	Finanziaria	1	€ 33.993,32	Art. 110 TUEL ,Concorso, Scavalco, Graduatorie attive, selezione pubblica mediante ricorso all'elenco unico degli idonei previsto dall'art. 3 bis del D.L. 9 giugno 2021 n. 80 conv. In Legge 6 agosto 2021 n. 113.
Funzionario Amministrativo Tempo parziale 50%	Amministrativo	1	€ 16.996,66	Art. 110 TUEL ,Concorso, Scavalco, Graduatorie attive, selezione pubblica mediante ricorso all'elenco unico degli idonei previsto dall'art. 3 bis del D.L. 9 giugno 2021 n. 80 conv. In Legge 6 agosto 2021 n. 113.

### PIANO ASSUNZIONALE 2025

Non è prevista alcuna assunzione, se necessario si completerà il piano avviato nel 2024

### PIANO ASSUNZIONALE 2026

Non è prevista alcuna assunzione

Si da atto che l'Ente ha partecipato alla manifestazione di interesse pubblicata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri per l'assunzione di n.2 funzionari (n.1 unità profilo professionale ingegnere o architetto e n.1 unità profilo di esperto informatico) e all'esito di tale procedura, si provvederà alla modifica della presente programmazione. L'assunzione di tali funzionari, se assegnati, non comporterà oneri per l'Ente, in quanto le assunzioni in questione sono a carico del Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) fino al 31 dicembre 2029, e a decorrere dall'anno 2030 a carico di risorse statali già individuate nel DL 124/2023 convertito con modificazioni dalla Legge 13 novembre 2023, n. 162

Nel vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi vengono riportati i titoli di studio e i requisiti minimi di accesso alle varie categorie/profili professionali, tenuto conto che la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali

idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per le quali dovranno essere richieste competenze ed attitudini, oltre che le conoscenze, nel rispetto delle linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione.

Sempre nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, sopra esplicitati, nel triennio 2024/2026 sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni di personale cessato;
- eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, da valutare sulla base delle esigenze dell'Ente o su richiesta da parte del personale interessato;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

## RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1. Lett. a), del D.P.C.M. 17/03/2020, iscritta nel bilancio di previsione anno 2024 è pari a **euro 149.500,00** al netto del rimborso da parte della Regione Calabria e del Ministero per la stabilizzazione del personale ex LSU/LPU;

Si dà atto che la spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per gli anni 2024-2026, non supera l'incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso");

In ogni caso, la spesa annua del personale derivante dalla programmazione delle assunzioni di cui al presente provvedimento non supera la spesa massima potenziale calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i. (**Euro 186.056,00**).

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026 rispetta altresì i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente;
- che questo Ente non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo.

In data 10/04/2024 giusto verbale n. 05/2024 la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art.19, comma 8 della L.n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

### **3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della formazione del personale Priorità strategiche**

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni, compresi gli enti locali, sono tenute a programmare l'attività formativa per consentire l'accrescimento, la formazione e l'aggiornamento professionale del personale e dell'azione burocratica e gestionale.

La formazione e la conoscenza delle risorse umane sono uno strumento per garantire l'arricchimento professionale, gestionale e motivazionale dei dipendenti, dei processi aziendali e dei servizi ai cittadini, valorizzando le capacità e le competenze individuali e professionali.

Si tratta di un procedimento complesso che incide in senso positivo sul percorso individuale e professionale dei dipendenti e sulla qualità dei processi e dei prodotti. Si tratta di un diritto e di un dovere per il dipendente. Il Piano della Formazione è dunque espressione della collaborazione tra Ente e dipendenti. Esso è un documento triennale formale, autorizzativo e programmatico, che individua gli obiettivi e definisce le iniziative formative utili a realizzarli.

Il Piano in oggetto deve essere flessibile, costantemente aggiornato e controllato, e deve adeguarsi continuamente e costantemente alle nuove necessità e priorità emergenti nell'azione quotidiana concreta. Inoltre lo stesso deve essere sempre coerente con gli scopi e gli obiettivi dell'Ente, per fornire la massima realizzazione di ogni aspetto dell'azione strategica ed operativa adottata.

#### **Finalità**

La formazione dunque migliora l'efficienza operativa interna dell'Amministrazione, fornendo ad ogni dipendente pubblico adeguate conoscenze e validi strumenti per raggiungere alti livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi prescelti ed individuati. Relativamente al personale sono essenziali la programmazione e la pianificazione delle attività formative. Ciò garantisce capacità e conoscenze adeguate e necessarie, fornendo le giuste competenze generali e tecniche.

Il Piano dovrà, inoltre, tenere conto delle poche risorse necessarie per la sua realizzazione.

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione di tutto il personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità e dell'uguaglianza formale e sostanziale.

Il Piano prevede il modello del sistema gestionale della formazione per assicurare gli strumenti e i mezzi necessari al compimento puntuale e sano delle funzioni del personale. E' necessario gestire con correttezza i processi di modernizzazione e di sviluppo organizzativo e strutturale, ciò per consentire un'azione prettamente attuativa degli scopi programmati.

Elementi che devono essere presenti costantemente per un'attività attuativa di qualità sono la collaborazione ed il coordinamento.

### **Modalità di erogazione della formazione**

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

- Formazione in aula
- Formazione attraverso webinar
- Formazione in streaming

### **Risorse economiche**

Stante le poche risorse disponibili ed i pochi dipendenti di ruolo, sarà privilegiata la formazione in aula attraverso incontri trattanti tematiche di approfondimento o attinenti materie innovative e complesse, curati dal Segretario Comunale e dai responsabili di Settore dell'Ente. Di conseguenza i costi saranno molto limitati.

## **PIANO DELLA FORMAZIONE 2024/2026**

### **FORMAZIONE OBBLIGATORIA**

- Anticorruzione e Trasparenza

- Codice di comportamento e procedimenti disciplinari
- GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati (Formazione generale in materia di trattamento dei dati personali)
- CAD-Codice dell'Amministrazione Digitale (Progetto formativo sulla corretta gestione documentale digitale)
- Pari opportunità, cultura del rispetto della persona e prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro
- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro -D.L. von.81/2008
- D.L.vo n. 50/2016 Codice dei contratti -Novità ed evoluzione normativa

## **4. MONITORAGGIO**

*Sulla base delle indicazioni fornite dal DLn.80/2021, convertito in Leggen.113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei/ Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate ,il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.*

3.2.2.1 I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 30/11/2023 indicando:

3.2.2.1.1 La percentuale di avanzamento dell'attività;

3.2.2.1.2 La data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);

3.2.2.1.3 Inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.

3.2.2.2 Alla conclusione dell'anno i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.

Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'OIV.



