

Comune di Tarano

Provincia di Rieti

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
ED ORGANIZZAZIONE
2024-2026**

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

PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

Analisi del contesto esterno
Analisi del contesto interno
Organigramma dell'Ente
La mappatura dei processi

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE ED ANTICORRUZIONE

Valore pubblico
Performance
Rischi corruttivi e trasparenza
Identificazione del rischio
Analisi del rischio
Obblighi di trasparenza
Obblighi monitoraggio PNRR

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Struttura organizzativa; obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente
Obiettivi per il miglioramento della salute di genere
Obiettivi per il miglioramento della salute digitale
Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria
Organizzazione del lavoro agile
Piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026
Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni

ALL. 1 - MAPPATURA DEI PROCESSI E CATALOGO DEI RISCHI

ALL. 2 - ANALISI DEI RISCHI

ALL. 3 - MISURE DI TRASPARENZA

ALL.4 - PIANO AZIONI POSITIVE

ALL.5 - DUP 2024/2026 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

ALL. 6 - SCHEDA DI MONITORAGGIO PNRR

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica 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 marzo 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività ed 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 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.

Si rammenta che il Comune ha attualmente in servizio un numero di dipendenti notevolmente inferiore alle 50 unità e che, pertanto, è tenuto alla redazione del Piano in modalità semplificata avente la seguente struttura:

N.	SEZIONE	OBBLIGO
1	SEZIONE ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	SI
2	VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1	VALORE PUBBLICO	NO
2.2	PERFORMANCE	NO
2.3	RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	SI
3	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	SI
3.2	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	SI
3.3	PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	SI
4	MONITORAGGIO	NO

Tuttavia, si è ritenuto opportuno compilare le sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" al fine di fornire uno strumento completo ed integrato, consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria ed una sua semplificazione.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è adottato in coerenza con:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 21 del 19/12/2023, recante la “Ratifica della DGC n. 45 del 30/11/2023, di Adozione DUPS- documento Unico Programmatico Semplificato 2024/2026”, munita del parere favorevole espresso sul DUPS dal Revisore dei conti con verbale n. 11 del 28/11/2023, acquisito al ns. prot. n. 6533 in data 30/11/2023;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 01 del 10/01/2024 con cui è stato approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2024-2026;

Ai sensi dell’art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, il PIAO 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.

Il PIAO rappresenta uno strumento di programmazione “integrato” ed organico, con la consapevolezza che lo stesso potrà essere soggetto a revisioni al fine di migliorarne le finalità.

SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE ED ANALISI DEL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE:

COMUNE DI TARANO

INDIRIZZO: PIAZZALE GUGLIELMO MARCONI 4 (RIETI) – TARANO (RI)

CODICE FISCALE/P. IVA 80012470573

SINDACO: MIRANDA GLANDARELLI

NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 11 (TEMPO INDETERMINATO 8, ALTRE TIPOLOGIE 3)

NUMERO ABITANTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 1394

TELEFONO: 0765/607331

SITO INTERNET: COMUNE.TARANO.RI.IT E-

MAIL:COMUNETARANO@GMAIL.COM PEC:

COMUNETARANO@PEC.IT

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto in cui opera il Comune di Tarano tende a descrivere e valutare come il rischio corruttivo possa verificarsi a seguito delle eventuali specificità dell'ambiente in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali o in ragione di caratteristiche organizzative interne.

A) Analisi del contesto esterno

Come evidenziato dall' Anac con determina n. 12 del 28.10.2015, pag. 16 e ss., un'amministrazione collocata in un territorio caratterizzato dalla presenza di criminalità organizzata e da infiltrazioni mafiose può essere soggetta a maggiore rischio in quanto gli studi sulla criminalità organizzata hanno evidenziato come la corruzione sia uno dei tradizionali strumenti di azione delle organizzazioni malavitose. Si è quindi provveduto a consultare le relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica , presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati.

Secondo i dati contenuti nella citata relazione, disponibile alla pagina web:

<http://www.camera.it/leg17/494?idLegislatura=17&categoria=038&> per la provincia di Rieti, cui l'ente appartiene, risulta quanto segue :

PROVINCIA DI RIETI

"Nella provincia reatina non si evidenziano fenomeni di criminalità organizzata tipica delle regioni ad alta incidenza mafiosa, sebbene di recente si sono accertate interessenze di beni patrimoniali, nonché la presenza di aziende riconducibili a soggetti appartenenti e/o collegati alla criminalità organizzata romana.

Anche la situazione dell'ordine e della sicurezza pubblica non presenta reati di particolare gravità.

Tuttavia, le aree meridionali, ovvero la "Bassa Sabina", ma più ancora a nord, l'"Alto Cicolano" ed il"Velino", per la loro posizione geografica, sono influenzati dal c.d. "pendolarismo criminale", proveniente soprattutto dalle province limitrofe, ma anche da quelle campane, principale responsabile dei delitti contro il patrimonio.

Il territorio non risulta privo dalla presenza di soggetti ritenuti responsabili di traffico e spaccio di sostanze stupefacenti, praticato prevalentemente da cittadini albanesi ed italiani, talvolta in trasferta dalla vicina Capitale.

Sul territorio sono presenti numerosi cittadini extracomunitari, taluni dei quali in posizione di irregolarità, prevalentemente utilizzati quale manodopera abusiva presso aziende agricole della "bassa Sabina". Si registra la presenza di elementi romeni ritenuti responsabili di concorso in estorsione ed associazione per delinquere finalizzata al favoreggiamento dell'immigrazione clandestina di connazionali, introdotti nel territorio nazionale per essere successivamente impiegati nel lavoro sommerso come allevatori di bestiame nel centro Italia.

Cittadini romeni risultano coinvolti anche nella clonazione di carte di credito e/o bancomat, al fine di consumare truffe e/o effettuare acquisti fraudolenti. Compagni romeni provenienti dalle province confinanti, infine, spesso "invadono" il territorio al fine di commettere reati contro il patrimonio e la persona.

Recentemente sono stati evidenziati frequenti episodi di furti di rame, commessi prevalentemente da individui di nazionalità romena.

Il territorio reatino è, inoltre, interessato dalla presenza di soggetti extracomunitari di origine sudamericana specializzati nello sfruttamento della prostituzione, attraverso l'apertura di locali all'interno dei quali favoriscono la prostituzione di loro connazionali. Tale fenomenologia affiora principalmente all'area della "Sabina" che comprende un terzo della popolazione della provincia. 10 dicembre 2014 - Province di Roma, Latina, Viterbo, Rieti, L'Aquila, Catania, Padova, Siracusa, Bologna, nonché Sala Consilina (SA) –

La Guardia di Finanza nell'ambito dell'operazione "Mondo di Mezzo", ha dato esecuzione a diversi provvedimenti di sequestro relativi a beni immobili, mobili, società e rapporti finanziari, per un valore complessivo di oltre 200 milioni di euro, riconducibili a numerosi soggetti di origine italiana, ritenuti organici ad una associazione mafiosa, denominata "Mafia Capitale", facente capo a Massimo Carminati. 4 febbraio 2014 - Province di Roma e Rieti - L'Arma dei Carabinieri ha tratto in arresto 19 persone, ritenute responsabili di una rete di detenzione ai fini di spaccio di sostanze stupefacenti (eroina, cocaina e hashish), attiva in alcuni comuni del reatino, ed i cui canali di approvvigionamento provenivano dalla Capitale. 16 dicembre 2014 - Province di Roma, Rieti, Torino - L'Arma dei Carabinieri ha dato esecuzione a 7 ordinanze di custodia cautelare in carcere nei confronti di altrettanti soggetti ritenuti responsabili di traffico illecito di sostanze stupefacenti del tipo "shaboo". L'indagine costituisce la prosecuzione di un'attività investigativa che nel settembre del 2012 aveva già portato all'arresto di 17 persone per analoghi reati, accertandone le responsabilità in ordine allo smercio della medesima sostanza psicotropa - oltre che nelle città di Rieti e Torino - nei quartieri romani di "Ponte Milvio", "Prati", "Parioli" e "Prati Fiscali". 23 maggio 2014 - Rieti - La Polizia di Stato ha tratto in arresto quattro cittadini rumeni, responsabili di furto in abitazioni. Gli stessi sono stati trovati in possesso anche di kg. 200 di rame, sottratto dal magazzino di un'impresa locale. 25 ottobre 2014 - Rieti - La Polizia di Stato ha indagato in stato di libertà 1 cittadino romeno, per ricettazione, in quanto trovato in possesso di kg. 33 di cavi in rame, sottratti da uno stabilimento industriale. 31 ottobre 2014 - Rieti - La Polizia di Stato ha indagato in stato di libertà 2 cittadini romeni, responsabili di furto aggravato, in quanto trovati in possesso di kg. 111 di cavi in rame, sottratti da uno stabilimento industriale. Si registra l'espansione di soggetti di etnia cinese, taluni dei quali impegnati, oltre che nello sfruttamento del meretricio esercitato da connazionali, anche nella contraffazione e smercio di prodotti ricompresi nell'abbigliamento e nelle calzature, come anche nei giocattoli ed accessori per bambini. Nel territorio sono state individuate aree illecitamente adibite a discariche di rifiuti tossici speciali ed accertati episodi di inquinamento ambientale attraverso l'illecita alienazione e/o stoccaggio dei rifiuti tossici speciali “

Nello specifico, per quanto concerne il territorio del Comune di Tarano non si è a conoscenza di avvenimenti criminosi di particolare rilevanza.

B) Analisi del contesto interno

La struttura è ripartita in 4 Settori. Ciascun Settore è organizzato in Uffici.

Al vertice del settore Economico-finanziario-Tributi è stato individuato a seguito dell'espletamento della procedura para comparativa, ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D.Lgs. n.267/2000 un Responsabile di P.O, che ha assunto servizio nel mese di giugno 2021, part-time a 18 ore settimanali.

Nel settore tecnico manutentivo è posto un titolare di posizione organizzativa, part-time a 18 ore, con contratto ai sensi dell'art. 110, che agisce in qualità di responsabile, non essendo prevista per il Comune di Tarano la dirigenza.

Al vertice del Settore **Amministrativo I**, dopo le dimissioni del dipendente, ed in carenza di personale è stato individuato dalla Giunta comunale n. 12 del 29/04/2022, un componente dell'organo politico, ai sensi della L. 388/2011 e ss.mm.ii., già responsabile del Settore Amministrativo II.

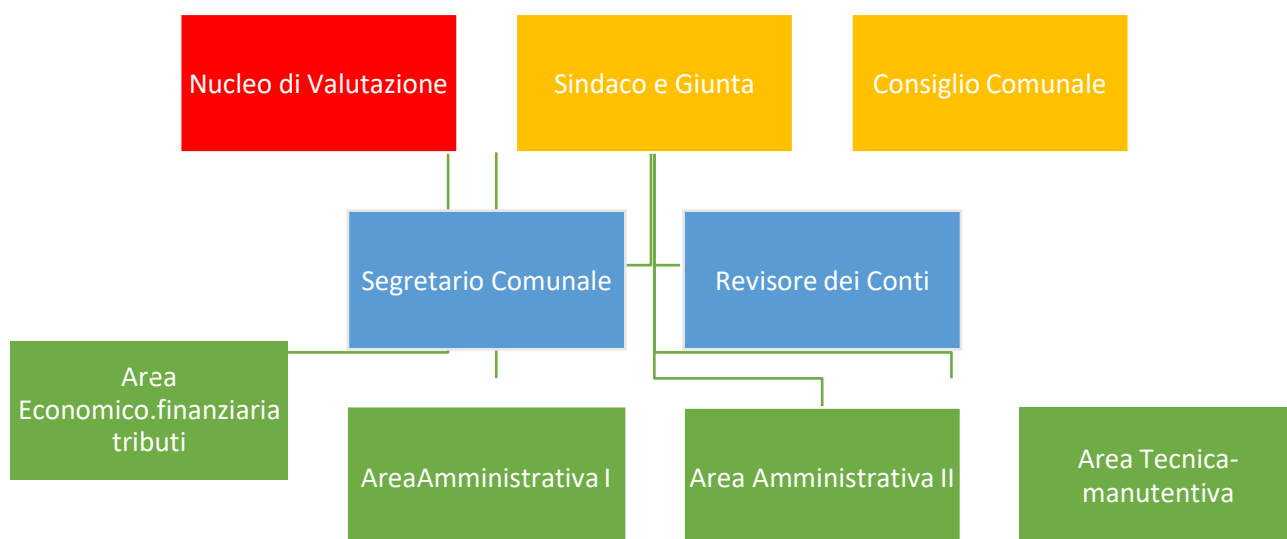
La dotazione organica dell'ente, nonché la programmazione del fabbisogno del personale costituisce una sezione (PTFP) del DUPS - documento unico programmatico semplificato, definita con la deliberazione della Giunta comunale n. 45 del 30/11/2023, all'esito della ricognizione per l'anno 2024 delle eventuali situazioni di esubero di personale, di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 40 del 17/11/2023.

Inoltre la deliberazione del Consiglio Comunale n. 21 del 19/12/2023, recante la “Ratifica della DGC n. 45 del 30/11/2023, di Adozione DUPS- documento Unico Programmatico Semplificato 2024/2026”, è corredata dal parere favorevole espresso sul DUPS dal Revisore dei conti con verbale n. 11 del 28/11/2023, acquisito al ns. prot. n. 6533 in data 30/11/2023;

Per quanto riguarda l'analisi specifica del contesto interno si rinvia, inoltre, ai dati riportati nel Documento Unico di Programmazione 2024-26 in cui è stata illustrata l'attività di pianificazione in coerenza con le linee programmatiche di mandato politico approvate con delibera di CC n. 08 del 12/06/2019.

Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente:



La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività preliminare all'analisi del contesto interno.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output e si articola in tre fasi: identificazione, descrizione, rappresentazione.

L'identificazione consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo), nell'individuare l'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere esaminati e descritti. In questa fase l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento.

Il risultato della prima fase è un elenco dei processi dall'amministrazione. I processi sono poi aggregati nelle aree di rischio, che costituiscono raggruppamenti omogenei di processi. Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche:

- quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale);
- quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

L'Allegato n. 1 al PNA 2019 ha individuato le seguenti "Aree di rischio" per gli enti locali:

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;
6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;
8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali, i quali hanno un'approfondita conoscenza dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio. Con il loro contributo sono stati individuati i processi elencati nelle schede allegate, denominate "Mappatura dei processi e catalogo dei rischi" (ALL. 1).

Tali processi sono stati brevemente descritti (mediante l'indicazione dell'input, delle attività costitutive il processo, e dell'output finale) e, infine, è stata registrata l'unità organizzativa responsabile del processo.

SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE ED ANTICORRUZIONE

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 è ritenuto opportuno compilare codesta sezione al fine di fornire uno strumento completo ed integrato.

Per valore pubblico s'intende il miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale della comunità di riferimento di un'Amministrazione, e più precisamente dei destinatari di una sua politica o di un suo servizio, per cui una delle finalità precipue degli enti è quella di aumentare il benessere reale della popolazione amministrata.

Al tal fine è necessario adottare strumenti specifici, a partire dal cambiamento della struttura interna per giungere ad interagire con gli stakeholder esterni all'Amministrazione.

A titolo esemplificativo sono stati stabiliti una serie di interventi finalizzati all'implementazione del "valore pubblico", tramite l'accesso ai finanziamenti PNRR per la P.A. DIGITALE.

Per l'individuazione esaustiva degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica della Documento Unico di Programmazione Semplificato, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 del 19/12/ 2023.

PERFORMANCE

Sebbene gli Enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022, non siano tenuti alla compilazione della sotto-sezione 2.2 "Performance", alla luce anche dei pronunciamenti della Corte dei Conti, si ritiene opportuno fornire le principali indicazioni strategiche ed operative che l'Ente intende perseguire nel triennio 2023/2025, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione premiale ai Responsabili di Servizio e ai dipendenti.

L'elaborazione degli obiettivi è effettuata pertanto in coerenza con il Documento Unico di Programmazione approvato con deliberazione consiliare n. 21 del 19/12/2023 e con il bilancio di previsione approvato con deliberazione consiliare n.01 del 19/01/2024.

La performance è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni organizzative ed individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti. Si rinvia al tal proposito alla deliberazione Giunta Comunale n. 06 del 26/02/2024 avente ad oggetto "Approvazione Piano degli obiettivi provvisorio 2024-Piano Performance".

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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.

Il Sindaco e la Giunta;

Il Segretario Comunale: è il Responsabile comunale della prevenzione della corruzione, nominato con Decreto del Sindaco n. 02 datato 12.03.2022, ns. prot. n.1102, a cui spetta elaborare la proposta di PTPC che sottopone alla Giunta Comunale per l'adozione.

I responsabili di posizione organizzativa i quali, per il Settore di rispettiva competenza:

- concorrono alla definizione delle misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e ne controllano il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- distribuiscono il piano ai dipendenti di rispettiva appartenenza e rendono apposite dichiarazioni di avvenuta consegna al responsabile per la prevenzione della corruzione;
- forniscono le informazioni richieste dal RPCT per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nel servizio a cui sono preposti e dispongono, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- attuano nell'ambito dei servizi cui sono preposti le prescrizioni contenute nel PTPC;
- svolgono attività informativa nei confronti del RPCT;

- verificano la corretta esecuzione dei regolamenti, protocolli e procedimenti disciplinanti le decisioni nelle attività a rischio corruzione;
- relazionano con cadenza annuale sullo stato di attuazione del PTPC al RPCT.

Tutti i dipendenti dell'amministrazione:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all' U.P.D. ;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis L. 241 del 1990;art. 5 e 6 Codice di comportamento);

I collaboratori a qualsiasi titolo dell' amministrazione:

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnalano le situazioni di illecito.

Responsabilità:

I titolari di Posizione Organizzativa ed il personale dipendente, rispondono secondo i rispettivi livelli di responsabilità e grado di competenza, sul piano disciplinare, su quello valutativo e delle performance, oltre che, eventualmente, laddove ne ricorrano i presupposti, penale, della mancata o inesatta osservanza delle disposizioni contenute nel presente Piano.

Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la fase del processo di gestione in cui il rischio stesso è identificato, analizzato e confrontato con altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio). Si articola in tre fasi: **identificazione**, analisi e ponderazione del rischio.

Identificazione del rischio

L'identificazione del rischio ha l'obiettivo di individuare comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.

Tale fase deve portare alla creazione di un "Registro degli eventi rischiosi" nel quale sono riportati tutti gli eventi rischiosi relativi ai processi dell'amministrazione.

Il Registro degli eventi rischiosi, o Catalogo dei rischi principali, è riportato nell'ALLEGATO 2 "Analisi dei rischi".

Per individuare gli eventi rischiosi è necessario: definire l'oggetto di analisi; utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative; individuare i rischi.

L'oggetto di analisi: è l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi. L'oggetto di analisi può essere: l'intero processo, le singole attività che compongono ciascun processo.

Come già precisato, secondo gli indirizzi del PNA e data la dimensione organizzativa contenuta dell'ente, il RPCT, con il coinvolgimento dei Responsabili di Settore dell'Ente, ha svolto l'analisi per singoli "processi" (senza scomporre gli stessi in "attività", fatta eccezione per i processi relativi agli affidamenti di lavori, servizi e forniture).

Il RPCT, con il coinvolgimento dei Responsabili di Area dell'Ente, ha applicato principalmente le metodologie seguenti: i risultati dell'analisi del contesto; le risultanze della mappatura; eventuali segnalazioni ricevute tramite il whistleblowing o con altre modalità.

L'identificazione dei rischi: gli eventi rischiosi individuati sono elencati e documentati. La formalizzazione può avvenire tramite un "registro o catalogo dei rischi" dove, per ogni oggetto di analisi, è riportata la descrizione di tutti gli eventi rischiosi che possono manifestarsi.

Il RPCT, con il coinvolgimento dei Responsabili di posizione organizzativa dell'Ente, che hanno una diretta conoscenza dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dai rispettivi uffici, ha prodotto il Catalogo dei rischi principali.

Il catalogo è riportato nelle schede allegate, denominate "Mappatura dei processi e catalogo dei rischi", ALLEGATO 1.

Il catalogo è riportato nella colonna B dell'Allegato 1. Per ciascun processo è indicato il rischio principale che è stato individuato.

Analisi del rischio

L'analisi ha il duplice obiettivo di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione, e, dall'altro lato, di stima del livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

Scelta dell'approccio valutativo

Per stimare l'esposizione ai rischi, l'approccio può essere di tipo qualitativo, quantitativo, oppure di tipo misto tra i due.

Approccio qualitativo: l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici.

Approccio quantitativo: nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il rischio in termini numerici.

L'ANAC suggerisce di adottare l'approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza.

I criteri di valutazione

Per stimare il rischio è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione al rischio di corruzione.

L'ANAC ha proposto indicatori comunemente accettati, ampliabili o modificabili (Allegato n. 1 al PNA 2019). Gli indicatori sono:

- livello di interesse esterno: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
- grado di discrezionalità del decisore interno: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- manifestazione di eventi corruttivi in passato: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
- trasparenza/opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
- livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
- grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

Tutti gli indicatori suggeriti dall'ANAC sono stati utilizzati per valutare il rischio nel presente PTPCT. Il RPCT, con il coinvolgimento dei Responsabili di Area dell'Ente ha fatto uso dei suddetti indicatori.

I risultati dell'analisi sono stati riportati nelle schede allegate, denominate "Analisi dei rischi" (ALLEGATO 2).

Formulazione di un giudizio motivato

In questa fase si procede alla misurazione degli indicatori di rischio. L'ANAC sostiene che sarebbe opportuno privilegiare un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi. Se la misurazione degli indicatori di rischio viene svolta con metodologia "qualitativa" è possibile applicare una scala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso. Ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte. L'ANAC raccomanda quanto segue: qualora, per un dato processo, siano ipotizzabili più eventi rischiosi con un diverso livello di rischio, si raccomanda di far riferimento al valore più alto nello stimare l'esposizione complessiva del rischio; evitare che la valutazione sia data dalla media dei singoli indicatori; è necessario far prevalere il giudizio qualitativo rispetto ad un mero calcolo matematico.

L'analisi è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo ed è stata applicata una scala ordinale di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto):

Livello di rischio	Sigla corrispondente
<i>Rischio quasi nullo</i>	<i>N</i>
<i>Rischio molto basso</i>	<i>B-</i>
<i>Rischio basso</i>	<i>B</i>
<i>Rischio moderato</i>	<i>M</i>
<i>Rischio alto</i>	<i>A</i>
<i>Rischio molto alto</i>	<i>A+</i>
<i>Rischio altissimo</i>	<i>A++</i>

Il RPCT, con il coinvolgimento dei Responsabili di Settore dell'Ente ha applicato gli indicatori proposti dall'ANAC ed ha proceduto ad autovalutazione degli stessi con metodologia di tipo qualitativo.

I risultati della misurazione sono riportati nelle schede allegate, denominate "Analisi dei rischi", ALLEGATO 2.

La ponderazione del rischio

La ponderazione è la fase conclusiva processo di valutazione del rischio. La ponderazione ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

I criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività. Partendo dalla misurazione dei singoli indicatori, si dovrà pervenire ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio che ha lo scopo di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi (processo/attività o evento rischioso).

Il trattamento del rischio

Il trattamento del rischio consiste nell'individuazione, la progettazione e la programmazione delle misure generali e specifiche finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato mediante le attività propedeutiche sopra descritte.

Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo. Le misure specifiche, che si affiancano ed aggiungono alle misure generali, sia alla trasparenza, agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi e si caratterizzano per l'incidenza su problemi peculiari.

Individuazione delle misure

Il primo step del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi.

In questa fase, il RPCT, con il coinvolgimento dei Responsabili di Area dell'Ente, ha individuato misure generali e misure specifiche.

L'Amministrazione ha aderito al protocollo di legalità che prevede apposite clausole da far sottoscrivere agli operatori economici; a tale fine, ha adottato con D.G.C.n. 04 del 12/02/2021 il **Patto di integrità**.

Le misure sono state puntualmente indicate e descritte nelle schede allegate denominate "Individuazione e programmazione delle misure", ALLEGATO 2 (Analisi dei rischi).

L'organizzazione dell'attività di pubblicazione

I referenti per la trasparenza, che coadiuvano il RPCT nello svolgimento delle attività previste dal D.Lgs. 33/2013, sono gli stessi Responsabili delle Aree.

Obblighi di trasparenza (flussi informativi)

La trasparenza è assicurata mediante le misure contenute nell'ALLEGATO 3 che costituisce una sezione del presente PIAO.

Data la struttura organizzativa dell'ente, non si ritiene opportuno individuare un unico ufficio per la gestione di tutti i dati e le informazioni da registrare in Amministrazione Trasparente.

Pertanto, ciascun Responsabile di Area, depositario delle informazioni da pubblicare, gestisce le sotto-sezioni di primo e di secondo livello del sito, riferibili al suo ufficio di appartenenza, curando la pubblicazione tempestiva di dati, informazioni e documenti (**ALL. 3**).

Il RPCT coordina e sovrintende l'attività dei Responsabili di Area, verifica periodicamente la tempestiva pubblicazione da parte di ciascun ufficio, affinché sia assicurata la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni.

Obblighi di monitoraggio del PNRR

L'ente si attiene alle specifiche normative e circolari emanate dai Dipartimenti della Presidenza del Consiglio dei Ministri nonché alle Circolari della RGS per l'attuazione del sistema ReGIS relativamente ai singoli interventi finanziati con il PNRR ed agli adempimenti richiesti dalla normativa in materia di requisiti, di contrattualizzazione, di anticorruzione e di rendicontazione.

Per il monitoraggio si rinvia alla scheda contenuta nell' **ALL. 6**.

SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'Ente, definita con deliberazione di Giunta Comunale n.45 del 03/07/2020, modificata con successiva deliberazione di G.C. n.12 del 29/04/2022, risulta articolata in 4 Settori: Area Amministrativa I- Area Amministrativa II- Area Economico -Finanziaria e Tributi; Area Tecnica.

Nel Comune di Tarano sono attualmente in servizio 10 unità di personale, oltre il Segretario comunale per un giorno alla settimana in convenzione con altri Enti, secondo l'elenco seguente:

-un dipendente di cat. D/1, part time per 18 ore settimanali, a tempo determinato, selezionato ai sensi dell'art. 110, co. 1 del D.Lgs. n. 267/2000, responsabile dell'Area Economico- finanziaria e Tributi;

-un dipendente di cat. D/1, in servizio presso questo Ente virtù di selezione ex art. 110 Tuel, per 18 ore settimanali, in qualità di Responsabile dell'Ufficio Tecnico - Edilizia privata ed urbanistica;

-un dipendente di cat. C/3, a 36 ore settimanali, istruttore amministrativo-contabile a tempo indeterminato, presso il servizio tributi;

- un dipendente di cat. C/6, a 36 ore settimanali, a tempo indeterminato, presso il servizio l'Unione dei Comuni della Bassa Sabina, agente di polizia locale;

-un dipendente di cat. B/6, a 30 ore settimanali, a tempo pieno ed indeterminato, esecutore amministrativo;

-n. 1 dipendente di categoria B/4, a 36 ore settimanali, a tempo indeterminato esecutore amministrativo;

-n. 1 dipendente di categoria B/3, operaio/autista, a 36 ore settimanali, a tempo indeterminato;

-n. 1 dipendente di categoria B/6, operaio/autista, a 35 ore settimanali, a tempo indeterminato;

-n. 1 dipendente di categoria B/1, esecutore amministrativo, a 20 ore settimanali, a tempo indeterminato;

-n. 1 dipendente di categoria A/3, operaio, a 35 ore settimanali, a tempo indeterminato;

La situazione descritta non consente l'effettivo espletamento di un programma di rotazione del personale.

Si dà atto che non è necessario favorire l'equilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 in quanto la presenza femminile (7 donne tra cui il segretario comunale) supera quella maschile (4 uomini).

Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", è stato adottato il Piano di azioni positive per il triennio 2024-2026 con delibera di Giunta Comunale n. 44 del 17/11/2024 (ALLEGATO 4).

Con il Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

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.

Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di 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 per la digitalizzazione del sistema pubblico. A tal proposito l'ente ha partecipato alla richiesta di finanziamento PNRR per il miglioramento dei servizi digitali ai cittadini.

Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Organizzazione del lavoro agile

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi,

cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. da parte del personale dipendente, di nuova istituzione.

Il lavoro agile – disciplinato dagli articoli dal 18 al 22 della L. 81/2017 – viene definito come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzata da:

1. stabilità mediante un accordo tra le parti;
2. con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici;
3. eseguita in parte all'interno dei locali aziendali (presso la sede di lavoro) e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale (stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva).

La suddetta disciplina si applica, in quanto compatibile e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente previste, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, secondo le direttive emanate anche per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, adottate in base a quanto previsto dall'art. 14 della L. 124/2015. I dipendenti, in considerazione della dimensione molto ridotta dell'Ente che conta poco più di 10 dipendenti e della possibilità di lavorare evitando quindi situazioni di affollamento degli uffici risultano svolgere la loro prestazione lavorativa in presenza.

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026

Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente. Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda all'**Allegato 5** al presente Piano, contenente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale inserito nel Documento Unico di programmazione 2024-2026 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 del 19/12/2023, munito del parere favorevole del Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, reso con Verbale n. 11 del 28/11/2023, acquisito al Prot. Ente n. 6533 in data 30/11/2023. In base ai conteggi effettuati dal Servizio Ragioneria secondo la nuova disciplina: *“il parametro di spese di personale su entrate correnti, come da ultimo consuntivo approvato, risulta essere pari al **29,26%** e, pertanto, il Comune di Tarano si pone al di sopra del primo “valore soglia” secondo la classificazione indicata dal D.P.C.M. all'art. 4, tabella 1, come da tabelle che seguono nella presente Sezione B), unitamente alle schede attinenti la riduzione tendenziale delle stesse spese di personale in rapporto agli anni 2011-2013”.*

Infatti, secondo l'art. 6 comma 3 del citato decreto: "I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato".

Considerato altresì che l'art. 9 comma 28 del DL n. 78/2010, come modificato dall'art.4, comma 102 L. 183/2011, dall'art. 6 bis, L. 14/2012 e dall'art. 43 ter, comma 12, L. 44/2012, impone limiti alle assunzioni al lavoro flessibile nella misura del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009.

Ci si riserva di modificare in corso d'anno, a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale. In allegato, le tabelle relative a:

-Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni(ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34/2019 e del DPCM 17/03/2020;

-Spesa di personale anno 2022 e media del triennio 2011-2013;

- Spesa di personale lavoro flessibile anno 2009 e triennio 2007-2009."

Si dà atto che è in corso di predisposizione il rendiconto per l'esercizio finanziario relativo all'anno 2023

MONITORAGGIO

Il Comune di Tarano è un Ente notevolmente al di sotto di 50 dipendenti e, pertanto, non è tenuto alla compilazione di questa sezione.