

COMUNE DI OFENA

PROVINCIA DI L'AQUILA

Approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. ____ del ____

Indice

INTRODUZIONE

1- SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

2-PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2.1- MAPPATURA DEI PROCESSI/ANALISI DEI RISCHI/INDIVIDUAZIONE E PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE...11

2.2- MAPPATURA DEI PROCESSI PNRR E MISURE

2.3 MONITORAGGIO ATTUAZIONE DELLE MISURE SPECIFICHE PREVISTE NEL PIAO 2023 – 2025 DI RAFFORZAMENTO DELLE MISURE DI LEGALITA' IN AMBITO PNRR/PNC

2.4 TRASPARENZA

3- STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024 - 2026

3.3- ULTERIORI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

Allegato A) **MAPPATURA DEI PROCESSI**

Allegato B) **ANALISI DEI RISCHI**

Allegato C) **INDIVIDUAZIONE E PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE**

Allegato D) **MAPPATURA DEI PROCESSI PNRR E MISURE**

Allegato E) **MISURE DI TRASPARENZA AGGIORNATE AL 01.01.2024**

INTRODUZIONE

Premessa e riferimenti normativi

Le istanze provenienti dalla società civile e dal sistema economico, recepite dal legislatore e trasfuse nel “progetto PIAO”, impongono agli enti pubblici un profondo ed articolato cambiamento, in termini di innovazione dei processi, digitalizzazione, miglioramento della qualità dei servizi offerti, incremento del grado di efficienza e trasparenza dell’attività amministrativa. Tali migliorie sono tutte finalizzate a produrre valore per il territorio in cui l’ente opera. Per dare forma a tali cambiamenti, la Pubblica Amministrazione deve valorizzare il proprio capitale umano, rafforzare la capacità di management, rivedere i processi operativi e gli strumenti di gestione, migliorare ed innovare le modalità di erogazione dei servizi, anche tramite nuove forme e strumenti di digitalizzazione. Il presente documento trae origine dall’articolo 6 del D.L. 09.06.2021, n. 80 (“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza PNRR e per l’efficienza della giustizia”), convertito, con modificazioni, dalla legge 08.08.2021 n. 113, il quale ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO).

Il seguente Regolamento del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze ha previsto:

- all’art. 6 modalità semplificate per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti;
- all’art. 7, a regime, l’adozione del PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo differire tale termine (art. 8) a trenta giorni successivi al termine di slittamento di approvazione del bilancio (120 giorni dal termine di approvazione del bilancio in sede di prima applicazione).

Tale nuovo strumento di programmazione unitario ha l’obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un’ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, tra i quali il PTPCT, il Piano triennale dei fabbisogni, il POLA. Con il PIAO il legislatore ha inteso disporre il riordino del complesso sistema programmatico delle pubbliche amministrazioni, formato da una molteplicità di strumenti di pianificazione spesso non dialoganti e per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, al fine di incentivare una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione e garantire la massima semplificazione delle procedure, la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs 150/2009 e della Legge 190/2012. Pertanto, con tale strumento ogni pubblica amministrazione è indotta a sviluppare una logica pianificatoria strategica e coerente, al fine di indirizzare l’azione amministrativa verso la predisposizione organica e interconnessa dei singoli documenti di programmazione.

Tale configurazione unitaria è auspicata anche dal Consiglio di Stato, con il parere n. 506 del 02.03.2022, secondo cui il PIAO “sembra dover costituire uno strumento unitario, “integrato”, che sostituisce i piani del passato e li “metabolizza” in uno strumento nuovo e omnicomprensivo, che consenta un’analisi a 360 gradi dell’amministrazione e di tutti i suoi obiettivi da pianificare”. Altresi l’ANAC ha sottolineato più volte l’importanza di una stretta collaborazione tra l’organo di indirizzo, i referenti, i responsabili delle strutture e tutti i soggetti che, a vario titolo, operando nell’ente, sono coinvolti nei processi di programmazione, gestione, controllo e monitoraggio delle attività dell’ente. Detta collaborazione deve rafforzarsi e consolidarsi nella redazione del PIAO.

Il PIAO sostituisce:

- il POLA e il piano della formazione, poiché detta la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano triennale del fabbisogno del personale, poiché esplicita gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano anticorruzione, così da raggiungere la piena trasparenza, nelle attività di organizzazione.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni:

1. Scheda anagrafica dell’amministrazione;
2. Anticorruzione;
3. Organizzazione e capitale umano, in cui viene presentato il modello organizzativo adottato dall’Ente e vengono elencate le strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo;
4. Monitoraggio, in cui sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti e dei responsabili (solo per Enti con oltre 50 dipendenti).

Oltre alla struttura del PIAO la norma identifica le tematiche su cui la pubblica amministrazione deve muoversi: qualità e trasparenza, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, trasparenza e contrasto alla corruzione, piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo finalizzate a valorizzare e qualificare il personale. Il documento ha una programmazione triennale. La struttura del documento segue l’articolazione e le indicazioni fornite dalla bozza di Linee Guida in corso di valutazione parlamentare. Metodologia utilizzata per la redazione del PIAO L’approvazione del PIAO per il Comune di Ofena interviene in un momento temporale in cui alcuni documenti programmatici sono già stati adottati.

L’attuale formulazione del PIAO, pertanto, deriva dall’adattamento reciproco, dalla correlazione e interconnessione tra i contenuti dei documenti già elaborati, inseriti nelle relative sezioni, mentre in futuro si dovrà giungere ad una elaborazione integrata ab origine dei diversi contenuti secondo una logica di definizione del documento per processo trasversale. In questa logica tutta l’organizzazione dovrà essere coinvolta nella predisposizione del PIAO, ma soprattutto nella sua attuazione in quanto dovrà farsi volano per la creazione di valore pubblico. A sua volta dovranno essere potenziati i canali di comunicazione con i cittadini al fine di favorire un loro fattivo apporto nell’ambito dei processi di semplificazione, miglioramento e digitalizzazione dei servizi da realizzare.

1- SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente	Comune di Ofena (AQ)
Indirizzo	Via Roma 84
pec	anagrafe.ofena@pec.it
e-mail	anagrafe@comune.ofena.aq.it
Partita IVA	00630840668
Codice fiscale	80004410660
Codice ISTAT	066060
Codice IPA	c_g002
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Comune
Sito web istituzionale	http://www.comune.ofena.aq.it/hh/index.php

Popolazione totale: La tabella riporta la popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Nel 2011 sono riportate due righe in più, su sfondo grigio, con i dati rilevati il giorno del censimento decennale della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dicembre	609	-	-	-	-
2002	31 dicembre	604	-5	-0,82%	-	-
2003	31 dicembre	594	-10	-1,66%	256	2,09
2004	31 dicembre	608	+14	+2,36%	261	2,06
2005	31 dicembre	608	0	0,00%	260	2,07
2006	31 dicembre	588	-20	-3,29%	255	2,04
2007	31 dicembre	596	+8	+1,36%	261	2,03
2008	31 dicembre	597	+1	+0,17%	266	2,00
2009	31 dicembre	578	-19	-3,18%	265	2,00
2010	31 dicembre	562	-16	-2,77%	267	1,93
2011 ⁽¹⁾	8 ottobre	566	+4	+0,71%	271	1,93
2011 ⁽²⁾	9 ottobre	527	-39	-6,89%	-	-
2011 ⁽³⁾	31 dicembre	527	-35	-6,23%	272	1,79
2012	31 dicembre	517	-10	-1,90%	269	1,77
2013	31 dicembre	520	+3	+0,58%	250	1,97
2014	31 dicembre	513	-7	-1,35%	247	1,98
2015	31 dicembre	506	-7	-1,36%	241	2,02
2016	31 dicembre	492	-14	-2,77%	238	1,98
2017	31 dicembre	471	-21	-4,27%	238	1,92
2018*	31 dicembre	457	-14	-2,97%	226,93	1,97
2019*	31 dicembre	438	-19	-4,16%	219,78	1,96
2020*	31 dicembre	454	+16	+3,65%	231,00	1,92
2021*	31 dicembre	428	-26	-5,73%	223,00	1,89
2022*	31 dicembre	416	-12	-2,80%	221,00	1,85

(¹) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011.

(²) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011.

(³) la variazione assoluta e percentuale si riferiscono al confronto con i dati del 31 dicembre 2010.

(*) popolazione post-censimento

2. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La sempre maggiore attenzione alla prevenzione dei fenomeni corruttivi nell'amministrazione della res pubblica ha portato all'approvazione della Legge 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", che ha disciplinato in modo organico un piano di azione, coordinata su tutto il territorio nazionale, volto al controllo, prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità.

La Corte dei conti nel discorso di apertura dell'anno giudiziario in corso ha posto in evidenza come la corruzione sia divenuta da "*fenomeno burocratico/pulviscolare, fenomeno politico-amministrativo-sistemico*". La Corte ha evidenziato che "*La risposta, pertanto, non può essere di soli puntuali, limitati, interventi - circoscritti, per di più, su singole norme del codice penale - ma la risposta deve essere articolata ed anch'essa sistemica*". "*In effetti, la corruzione sistemica, oltre al prestigio, all'imparzialità e al buon andamento della pubblica amministrazione, pregiudica, da un lato, la legittimazione stessa delle pubbliche amministrazioni, e, dall'altro (...) l'economia della Nazione*".

Proprio in questa ottica, l'approvazione della legge n. 190 del 2012 rappresenta per il nostro Paese l'occasione per introdurre nuove misure e migliorare quelle esistenti con un'azione coordinata per l'attuazione di efficaci strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e, più in generale, dell'illegalità all'interno della pubblica amministrazione.

Per gli enti locali è anche previsto il «supporto tecnico e informativo» del Prefetto «anche al fine di assicurare che i Piani siano formulati e adottati nel rispetto delle linee guida contenute nel Piano nazionale approvato dalla Commissione» (comma 6).

Dalla legge n. 190 si ricava, quindi, che il P.N.A. ha almeno i seguenti contenuti fondamentali:

- a) l'individuazione di linee guida per indirizzare le pubbliche amministrazioni, nella prima predisposizione dei rispettivi Piani Triennali;
- b) la trasmissione in via telematica dei Piani al Dipartimento della funzione pubblica (comma 5), anche attraverso la definizione di «modelli standard delle informazioni e dei dati» (comma 4, lettera d);
- c) la definizione di criteri atti ad assicurare la rotazione dei dipendenti, in particolare, dei dirigenti, nei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai dirigenti pubblici, anche esterni;
- d) i compiti del Dipartimento della funzione pubblica, relativi all'elaborazione dei dati trasmessi, al costante rapporto con le amministrazioni, anche a fini della verifica dell'effettiva adozione dei Piani e alla previsione di modalità di accesso della CIVIT ai suddetti dati;
- e) le immediate indicazioni alle amministrazioni al fine di predisporre Piani formativi per i responsabili anticorruzione nelle diverse pubbliche amministrazioni da estendere, a regime, a tutti i settori delle amministrazioni;

La riforma, presentata come momento imprescindibile per il rilancio del Paese, poiché tesa ad implementare l'apparato preventivo e repressivo contro l'illegalità nella pubblica amministrazione, corrisponde all'esigenza di innovare un sistema normativo ritenuto da tempo inadeguato a contrastare fenomeni sempre più diffusi e insidiosi ed è volta a ridurre la "forbice" tra la realtà effettiva e quella che emerge dall'esperienza giudiziaria.

L'obiettivo è la prevenzione e la repressione del fenomeno della corruzione attraverso un approccio multidisciplinare, nel quale gli strumenti sanzionatori si configurano solamente come alcuni dei fattori per la lotta alla corruzione e all'illegalità nell'azione amministrativa.

In specifico si pongono a sostegno del provvedimento legislativo motivazioni di trasparenza e controllo proveniente dai cittadini e di adeguamento dell'ordinamento giuridico italiano agli standards internazionali. Le motivazioni che possono indurre alla corruzione trovano riscontro nei seguenti due ordini di ragioni:

- 1) ragioni economiche, derivanti dal bilanciamento tra l'utilità che si ritiene di poter ottenere, la probabilità che il proprio comportamento sia scoperto e la severità delle sanzioni previste;
- 2) ragioni socio-culturali: la corruzione è tanto meno diffusa quanto maggiore è la forza delle convinzioni personali e di cerchie sociali che riconoscono come un valore il rispetto della legge: dove è più elevato il senso civico e il senso dello Stato dei funzionari pubblici, i fenomeni corruttivi non trovano terreno fertile per annidarsi.

La corruzione, e più generale il malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ha un costo per la collettività, non solo diretto (come, ad esempio, nel caso di pagamenti illeciti), ma anche indiretto, connesso ai ritardi nella conclusione dei procedimenti amministrativi, al cattivo funzionamento degli apparati pubblici, alla sfiducia del cittadino nei confronti delle istituzioni, arrivando a minare i valori fondamentali sanciti dalla Costituzione: uguaglianza, trasparenza dei processi decisionali, pari opportunità dei cittadini.

2.1 MAPPATURA DEI PROCESSI/ANALISI DEI RISCHI/INDIVIDUAZIONE E PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE

Nella presente sottosezione del PIAO si fa rinvio e riferimento al contenuto del PTPCT 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 32 del 13.09.2023 che ha confermato il PTPCT 2021 – 2023.

Di seguito il link per la consultazione:

In tale documento, ai processi sottesi agli obiettivi di performance sono state collegate misure generali e specifiche atte ad evitare e mitigare il rischio corruttivo, oltretutto a garantire la trasparenza dell'azione amministrativa. Il vigente Piano si pone in continuità con il precedente e porta avanti l'attività di analisi e valutazione dei contesti esterno ed interno (ai fini di verificare gli impatti corruttivi sull'attività amministrativa), identificazione ed analisi (mappatura) dei processi, identificazione e valutazione dei rischi connessi, programmazione delle misure generali e specifiche, trattamento dei rischi corruttivi potenziali e concreti. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare tutte le aree di rischio (e al loro interno tutti i processi e le fasi che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposti a rischi corruttivi)

Per quel che più interessa in ordine ai contenuti del PIAO, si riporta IN ALLEGATO la mappatura dei processi di tutte le aree, con particolare riferimento a:

- 1) Autorizzazione/concessione
- 2) Contratti pubblici;
- 3) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- 4) Concorsi e prove selettive;
- 5) Processi individuati dal RPCT e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance.

Si rappresenta che i processi relativi all'area "contratti pubblici" sono stati aggiornati alla delibera ANAC N. 605 del 19 dicembre 2023 al fine di recepire il nuovo quadro normativo introdotto dal D.lgs n. 36/2023 entrato in vigore il 01 aprile 2024 con efficacia dal 01 luglio 2023.

Sono stati, più nello specifico, individuate quelle attività o fasi procedurali previste dal nuovo codice in cui è più elevato il rischio di infiltrazione mafiosa, con la descrizione degli eventi rischiosi e le relative misure di prevenzione. (**MAPPATURA DEI PROCESSI Allegato A**).

Parallelamente sono stati aggiornate le schede relative all'**ANALISI DEI RISCHI (Allegato B)** e **ALL'INDIVIDUAZIONE E PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE (Allegato C)**.

2.2 MAPPATURA DEI PROCESSI PNRR E MISURE

Il vigente Piano si pone in continuità con il precedente sotto il profilo del particolare monitoraggio dei progetti e appalti finanziati con risorse del PNRR trattandosi di un'area ad alto rischio corruzione.

Più nello specifico, sono stati mappati i processi PNRR e individuate le misure di prevenzione con i relativi modi e tempi di attuazione, individuati i responsabili dell'attuazione, gli indicatori di monitoraggio e i valori attesi. (**Allegato D**).

2.3 MONITORAGGIO ATTUAZIONE DELLE MISURE SPECIFICHE PREVISTE NEL PIAO 2023 – 2025 DI RAFFORZAMENTO DELLE MISURE DI LEGALITA' IN AMBITO PNRR/PNC

Ai fini di prevenire la corruzione, l'amministrazione ha introdotto, nel PIAO 2023 2025, alcune le misure specifiche relativa ai progetti PNRR come di seguito rappresentate:

1. PNRR
Rafforzamento misure legalità in ambito progetti PNRR

NORMATIVA	- PNA 2022
MISURA	1. Creazione di una sezione ad hoc su “amministrazione trasparente” al fine di conseguire maggiore trasparenza ed individuabilità dei fondi PNRR 2. Monitoraggio annuale sulla verifica dei due punti che precedono in misura pari al 30% dei fondi PNRR e PNC attivi per il Comune
SOGGETTI RESPONSABILI	Segretario comunale per creazione sezione su amministrazione trasparente Responsabili di settore e personale di volta in volta coinvolto per rispetto obblighi

Si rappresenta che tutte le misure specifiche in tale ambito sono state attuate. Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 22 del 22.11.2023 è stato adottato il regolamento sull’assenza del doppio finanziamento e sull’assenza del conflitto di interesse le cui schede sono state compilate da tutti i responsabili interessati e pubblicate in amministrazione trasparente. E’stata inoltre creata una sezione ad hoc nella sotto sezione Bandi di Gara e contratti dell’Amministrazione trasparente dedicate al PNRR/PNC.

2.4 TRASPARENZA

Con il presente Piano si confermano le misure di trasparenza individuate e approvate nei piani precedenti con i relativi responsabili della pubblicazione.

Si rende necessario, tuttavia, recepire le delibere ANAC n. 261 e 264 del 20 giugno 2023 e relativo aggiornamento del 19 dicembre 2023 concernenti, rispettivamente, le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca Dati Nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) attraverso le piattaforme telematiche a seguito dell’entrata in vigore del D.lgs n. 36/2023 (nuovo codice dei contratti pubblici) per le procedure avviate dopo il 01.01.2024 e le informazioni e dati relativi al ciclo di vita degli appalti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell’art 37 del D.lgs n. 33/2013 e dell’art 28 del Dlgs n. 36/2023. **(Allegato E)**

Più nel dettaglio l’Autorità nella deliberazione n. 264/2023 ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti, dal 01.01.2024, dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti con:

- 2.4.1 la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell’art 9 bis del Dlgs n. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell’art 10 della deliberazione ANAC N. 261/2023;
- 2.4.2 l’inserimento sul sito istituzionale, nella sezione “Amministrazione Trasparente” di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all’intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell’ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall’avvio all’esecuzione;
- 2.4.3 con la pubblicazione in “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell’allegato 1) della delibera ANAC n., 264/2023 e successivi aggiornamenti e riportati nell’allegato N) del presente Piano.

Si riporta, per maggiore chiarezza, una tabella esemplificativa della Trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime.

FATTISPECIE	PUBBLICITA' TRASPARENZA
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023	Pubblicazione nella Sezione “Amministrazione Trasparente” sottosezione “Bandi di gara e contratti”, secondo le indicazioni ANAC di cui all’All. 9) del PNA 2022
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023	Assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull’avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d’intesa con il MIT, ha adottato con delibera n. 582 del 13 dicembre 2023.
Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024	Pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt 19 e ssgg e dalle delibere ANAC nn. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo allegato 1) e successivi aggiornamenti.

1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa è articolata in servizi ed uffici.

I Servizi sono:

- Servizio Amministrativo;
- Servizio Finanziario;
- Servizio Tecnico manutentivo;
- Servizio di polizia locale.

Ad ogni servizio fanno capo diversi uffici definiti in base ai criteri di omogeneità ed affinità delle materie.

L'Area Amministrativa e l'Area Tecnica vedono la presenza rispettivamente di un titolare di posizione organizzativa appartenente all'area dei funzionari ed elevate qualificazione.

Nell'Ente presta attualmente servizio un Vice Segretario comunale

Allo stato attuale la dotazione organica dell'ente è così strutturata:

Personale

Personale in servizio al 31/12/2023

Area di inquadramento	numero	Altre tipologie
Funzionari ed elevate qualificazioni	2 (PERSONALE IN CONVENZIONE CON ALTRO ENTE)	
	1 DI RUOLO PRESSO ALTRO ENTE	
Istruttori	1 (PERSONALE IN CONVENZIONE CON ALTRO ENTE)	1 co.co.co (personale amministrativo sisma 2009)
TOTALE	4	1

Numero dipendenti in servizio al 31/12/2023 n. 5 (di cui n. 3 in convenzione con altri Enti)

Personale al 31.12.2022		Titolo di studio	Tipologia di contratto
Area Finanziaria Tributi	Sindaco	diploma	
Area Amministrativa	n. 1 Resp. Cat. D1 tempo parziale 58,33% ed indeterminato (convenzione)	Laurea	Non di ruolo
Area Tecnica e gestione del territorio	n. 1 Responsabile D1 tempo parziale 50,00% (convenzione)	Laurea	Non di ruolo
Area Polizia Municipale	n. 1 Responsabile C2 tempo parziale 16,67% (convenzione)	Laurea	Di ruolo (convenzione)
Area Sisma	n. 1 co.co.co	Laurea	CO.CO.CO SISMA ABRUZZO
Area personale (vice segretario)	n. 1 Vice segretario tempo parziale 33,33%	Laurea	Di ruolo

Ai sensi dell'art. 109, 2° comma e dell'art. 50, 10° comma del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – TUEL e dell'art. 34 del vigente Regolamento in materia di Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, le Posizioni Organizzative (anno 2022) sono state conferite ai sotto elencati Funzionari/ Istruttori:

POSIZIONI ORGANIZZATIVE AL 31.12.2022

AREA	POSIZIONE ORGANIZZATIVA
Responsabile Settore Affari Generali e Servizi Interni	DOTT.SSA ILENIA CARINCI
Responsabile Settore Economico Finanziario	
Responsabile Settore Tributi	
Responsabile Settore LL.PP.	ARCH. PATRIZIO ADEZIO
Responsabile Settore Urbanistica	ARCH. PATRIZIO ADEZIO
Responsabile Settore Edilizia	ARCH. PATRIZIO ADEZIO
Responsabile Settore Polizia e Attività Produttive	RAMUNNO ADELMO
Responsabile Settore Amministrativo Demografico e Statistico Suap	DOTT. SSA ILENIA CARINCI

1.1 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Con il presente piano l'Amministrazione rinvia al Pola approvato con delibera G.C n. 32 del 13.09.2023

I responsabili di servizio danno corso alla individuazione dei dipendenti da adibire a lavoro agile.

Occorre assegnare questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa ad almeno il 15% dei dipendenti che lo chiedono.

Nel caso di richieste più elevate rispetto alla quantità di dipendenti che possono essere utilizzati in questa modalità, anche al fine di garantire il buon andamento dei servizi, si applicano, nell'ordine, le seguenti preferenze:

- a) lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
- b) lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- c) lavoratori cd fragili, intendendo come tali quelli che sono in possesso di certificazione attestante la condizione di rischio da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dalli svolgimento delle relative terapie salvavita, ivi inclusi i dipendenti gravemente disabili ex legge 104/1992. Questa condizione deve essere di norma attestata dal medico competente dell'ente;
- d) dipendenti che hanno una condizione di salute che sconsiglia la mobilità. Questa condizione deve essere di norma attestata dal medico competente dell'ente;
- e) dipendenti che hanno, purchè conviventi, il/la coniuge o il/la partner in una coppia di fatto o la persona con cui sono uniti da una unione civile dello stesso sesso, nonchè familiari fino al terzo grado o affini fino al secondo grado, in condizioni di salute che richiedono un'assistenza continua;
- f) dipendenti che hanno uno o più figli fino a 14 anni conviventi;

rotazione tra il personale che ha offerto la propria disponibilità. Fatta salva la priorità per i dipendenti di cui alle lettere a) e b) del precedente comma, i responsabili di servizio danno di norma preferenza alla rotazione del personale collocato in lavoro agile. Possono essere utilizzati in lavoro agile anche i dipendenti a tempo determinato, i dipendenti in part time ed i lavoratori somministrati. In ogni caso deve essere assicurata la presenza in servizio di almeno un dipendente per ciascun settore comunale. Il lavoro agile può essere effettuato per tutti i giorni la settimana o solamente per alcuni di essi che vengono di norma prefissati. È consentita l'alternanza tra lavoro agile e presso la sede nella stessa giornata. Di norma i dipendenti in lavoro agile svolgono per almeno 2 giorni la settimana la propria attività presso la sede dell'ente. Tale impegno è ridotto ad 1 giorno la settimana per i dipendenti di cui alle lettere a) e b) del comma 3 dell'articolo 8 del presente Piano.

L'avvio del lavoro agile è comunicato ai soggetti competenti, come da previsione contenuta nella legge n. 81/2017

Il Comune di Ofena applica per il lavoro agile quanto previsto dal CCNL 16 novembre 2022 e conferma, anche per il triennio 2024-2026 lo schema di accordo individuale approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 13.09.2023.

Allegato 2)

Accordo individuale

4.2. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024 -2026

Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2024 -2026 è stato inserito nel DUPS 2024-2026 e approvato con delibera di C.C n. 25 del 27.12.2023. Si riporta di seguito la programmazione dell'Ente su cui il revisore ha espresso il parere acquisito:

PIANO FABBISOGNO PERSONALE 2024

Dipendente	Pos.Economica	Profilo	Assunto il	rimborso km	Stipendio lordo	Indennità di posizione	Oneri+Irap	Rimborso personale in convenzione	TOTALE
CARINCI ILENIA	D1	ISTR.DIR.AMM				2.532,00	1.033,56	6.770,16	10.335,72
NUOVA ASSUNZIONE ISTRUTT. AMMINISTRATIVO 36 ORE SETT. DA CONVENZIONARE ALTRO ENTE	C1	ISTRUTT. AMM	01/05/2024		16.777,71	6.336,00	8.999,82		32.113,53
ADEZIO PATRIZIO	D1	ISTR.DIR. TEC		2.400,00		5.000,04	1.960,44	15.700,00	25.060,48
NUOVA ASSUNZIONE ISTRUTT. DIRETT. AREA FINANZIARIA 18 ORE SETTIMANALI	D1	ISTR.DIR. FIN	01/05/2024		9.117,00	9.200,00	6.966,09		25.283,09
LAURENZI FABIO (SEGRETERIA)	D3	VICE SEGR LAURENZI		1.200,00	9.864,79	4.296,00	5.480,41		20.841,20

NUOVA ASSUNZIONE ISTRUTT. AREA TECNICA PNRR	D1	ISTR. TECNICO		15.794,09	9.441,25	5.612,76	25.235,34
POLIZIA MUNICIPALE	C1					5.612,76	5.612,76
TOTALE FABBISOGNO PESRONALE PREVISIONE 2023				51.553,59	33.881,57	28.082,92	144.482,12
CO.CO.CO							21.600,00
MINISTERO PNRR							25.235,34
RIMBORSO DA ALTRO ENTE PER CONV ISTR. AMM. (41,67%)							13.381,71
TOTALE RIMBORSI							60.217,05
TOTALE GENERALE							166.082,12
COSTO FABBISOGNO PERSONALE 2024 PREVISIONE ESCLUSO CO.CO.CO E PNRR ROMBORSATO							105.865,07

Personale in servizio al 31/12/2023

Personale al 31.12.2023		Titolo di studio	Tipologia di contratto
Area Finanziaria Tributi			
Area Amministrativa	n. 1 Resp. Cat. D1 tempo parziale in convenzione con alto Ente	Laurea	Non di ruolo
Area Tecnica e gestione del territorio	n. 1 Responsabile D1 tempo parziale in convenzione con altro Ente	Laurea	Non di ruolo
Area Polizia Municipale	n. 1 Responsabile C2 tempo parziale	Laurea	Di ruolo (convenzione)
Area Sisma	n. 1 co.co.co	Laurea	CO.CO.CO SISMA ABRUZZO
Area personale (vice segretario)	n. 1 Vice segretario tempo parziale	Laurea	Di ruolo

AREA	POSIZIONE ORGANIZZATIVA
Responsabile Settore Affari Generali e Servizi Interni	DOTT. SSA ILENIA CARINCI
Responsabile Settore Economico Finanziario	ANTONIO SILVERI
Responsabile Settore Tributi	ANTONIO SILVERI
Responsabile Settore LL.PP.	ARCH. PATRIZIO ADEZIO
Responsabile Settore Urbanistica	ARCH. PATRIZIO ADEZIO
Responsabile Settore Edilizia	ARCH. PATRIZIO ADEZIO
Responsabile Settore Polizia e Attività Produttive	DOTT. SSA ILENIA CARINCI
Responsabile Settore Amministrativo Demografico e Statistico	DOTT. SSA ILENIA CARINCI

4.3. ULTERIORI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

Sebbene non previsto per gli Enti con un numero di dipendenti inferiore a 50, si riportano di seguito gli estremi di approvazione degli ulteriori strumenti di programmazione:

Sebbene non previsto per gli Enti con un numero di dipendenti inferiore a 50, si riportano di seguito gli estremi di approvazione degli ulteriori strumenti di programmazione:

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023- 2025

Il seguente Piano è stato predisposto dalla Cug comunale di Ofena su cui ha espresso parere favorevole la Consigliera provinciale per le pari opportunità in data 16.03.2023.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali”- in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il decreto Legislativo 1 aprile 2006 n 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” a norma dell’ art 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 e riprende e coordina in un testo unico e le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs . 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina delle attività dei consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” ed alla legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale ed orizzontale e riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice .

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 Ministero per le riforme e innovazioni nella pubblica Amministrazione con il Ministro per i diritti e le pari opportunità , “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche” , Richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006 /54 /CE , indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In considerazione di quanto sopra esposto il Comune di Ofena armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro

PREMESSA

La legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo – donna nel lavoro “ , e i decreti legislativi nn . 196/2000 e 165/2001 prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un Piano di Azioni Positive.

L’analisi dell’attuale situazione della dotazione organica del personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI TOTALI N. 2

DONNE N. 1

UOMINI N. 1

Si dà altresì atto che all’ufficio sisma è preposta una unità a tempo determinato di sesso femminile e vi è un collaboratore esterno di sesso femminile che coadiuva l’ufficio finanziario

Si dà atto che, pertanto, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma1, del D.lgs 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi.

OBIETTIVI DEL PIANO

Gli obiettivi del Piano sono i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per il personale in servizio presso l'Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

In tale ambito l'amministrazione comunale di Ofena intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità.

AREE TEMATICHE – OBIETTIVI

1) Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle pari opportunità:

- Organizzazione di riunioni con dipendenti e collaboratrici per sensibilizzare sulle tematiche delle pari opportunità, per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse e per la verifica dell'andamento del piano di azioni positive;
- pubblicazione del Piano delle azioni positive nella sezione dell'Amministrazione Trasparente in un'apposita sezione dedicata alle "Pari Opportunità" con tutta l'attività del Comitato Unico di Garanzia al fine di assicurare la massima diffusione e conoscenza non solo da parte dei dipendenti ma della società civile in generale della materia delle pari opportunità. ;

2) Formazione ed aggiornamento:

- favorire la formazione su tematiche di pari opportunità per il personale maschile e femminile in servizio presso l'Ente soprattutto in materia di flessibilità, permessi, aspettative, congedi parentali;
- favorire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e aggiornamento;
- incoraggiare la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati dall'Ente o da altri organismi di istituzione;

3) Conciliazione tempi di vita e di lavoro

- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- Favorire possibili articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini
- Elaborare gli istituti inerenti all'orario di lavoro tra cui il piano organizzativo del lavoro agile (POLA) con particolare riferimento alle tematiche di genere e all'esercizio delle funzioni genitoriali.

4) Assunzioni

- Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- Garantire che nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi / selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- Operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o sole donne
Nello svolgimento del ruolo assegnato, il comune valorizza attitudini e capacità personali

5) Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa:

- Promozione di azioni positive volte alla valorizzazione della dignità del lavoratore nell'ambito dei processi organizzativi.
- Divulgazione del Codice disciplinare del personale degli EE.LL per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2023/2025)

MONITORAGGIO

Nel periodo di vigenza del Piano sono previste attività di monitoraggio e verifica dell'efficacia delle azioni adottate svolte dal Comitato unico di Garanzia, anche attraverso la raccolta di osservazioni presentate dalle lavoratrici e dai lavoratori in modo da poter procedere ad adeguati aggiornamenti del Piano.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Piano sarà pubblicato all'Albo pretorio on line e nella Sezione "Pari opportunità" del Sito istituzionale del Comune di Ofena. Sarà altresì trasmesso alla Consigliera di pari opportunità territorialmente competente.

COMUNE DI OFENA SEZIONE ANTICORRUZIONE PIAO 2024 - 2026 A- Mappatura dei processi e catalogo dei rischi

na.	Area di rischio (PNA 2019, All.1 Tab.3)	Processo	Descrizione del processo			Unità organizzativa responsabile del processo	Catalogo dei rischi principali
			Input	Attività	Output		
	A	B	C	D	E	F	G
1	Acquisizione e gestione del personale	Incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato)	definizione degli obiettivi e dei criteri di valutazione	analisi dei risultati	graduazione e quantificazione dei premi	AREA FINANZIARIA	Selezione "pilotata" per interesse personale
2	Acquisizione e gestione del personale	Concorso per l'assunzione di personale	bando	selezione	assunzione	AREA FINANZIARIA	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari
3	Acquisizione e gestione del personale	Concorso per la progressione in carriera del personale	bando	selezione	progressione economica del dipendente	AREA FINANZIARIA	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari
4	Acquisizione e gestione del personale	Gestione giuridica del personale: permessi, ferie, ecc.	iniziativa d'ufficio / domanda dell'interessato	istruttoria	provvedimento di concessione / dimiego	AREA FINANZIARIA	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità
5	Acquisizione e gestione del personale	Relazioni sindacali (informazione, ecc.)	iniziativa d'ufficio / domanda di parte	informazione, svolgimento degli incontri, relazioni	verbale	AREA FINANZIARIA	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità
6	Acquisizione e gestione del personale	Contratto di somministrazione	iniziativa d'ufficio	selezione agenzia interinale	contratto	AREA FINANZIARIA	Selezione "pilotata"
7	Acquisizione e gestione del personale	Reclutamento personale flessibile-tempo determinato	iniziativa d'ufficio	selezione	assunzione	AREA FINANZIARIA	Selezione "pilotata" per interesse personale di uno o più commissari
8	Acquisizione e gestione del personale	Contrattazione decentrata integrativa	iniziativa d'ufficio / domanda di parte	contrattazione	contratto	AREA FINANZIARIA	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità
9	Acquisizione e gestione del personale	servizi di formazione del personale dipendente	iniziativa d'ufficio	affidamento diretto	erogazione della formazione	AREA FINANZIARIA	selezione "pilotata" del formatore per interesse/utilità di parte
10	Affari legali e contenzioso	Gestione dei procedimenti di segnalazione e reclamo	iniziativa di parte: reclamo o segnalazione	esame da parte dell'ufficio o del titolare del potere sostitutivo	risposta	TUTTE LE AREE	violazione delle norme per interesse di parte
11	Affari legali e contenzioso	Supporto giuridico e pareri legali	iniziativa d'ufficio	istruttoria: richiesta ed acquisizione del parere - affidamento/selezione legale	decisione	TUTTE LE AREE	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità
12	Affari legali e contenzioso	Gestione del contenzioso	iniziativa d'ufficio, ricorso o denuncia dell'interessato	istruttoria, pareri legali - affidamento/selezione legale	decisione: di ricorrere, di resistere, di non ricorrere, di non resistere in giudizio, di transare o meno	TUTTE LE AREE	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità