



**COMUNE DI RUDIANO (BS)**

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026**

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con  
modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

approvato con deliberazione di Giunta Comunale – Allegato A

## **Sommario**

Premessa.....	.....
Riferimenti normativi .....	.....
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024-2026.....	.....

## **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 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 il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 31 del 27.12.2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 31 del 27.12.2023.

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.

**SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE****Comune di Rudiano****Indirizzo:** Piazza Martiri Libertà, 21 25030 Rudiano (BS)**Codice fiscale/Partita IVA:**

CF: 00832180178 - P.IVA: 00580550986

**Sindaco:** Alfredo Bonetti**Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente:** 21<sup>1</sup>**Telefono:** 0307060711**Sito internet:** <https://comune.rudiano.bs.it/>**E-mail:** [info@comune.rudiano.bs.it](mailto:info@comune.rudiano.bs.it)**PEC:** [protocollo@pec.comune.rudiano.bs.it](mailto:protocollo@pec.comune.rudiano.bs.it)**SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE****Sottosezione di programmazione 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.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione 2024-2026, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 27.12.2023 APPROVAZIONE BILANCIO DI PREVISIONE 2024\_2026 E NOTA DI AGGIORNAMENTO D.U.P. 2024\_2026, che qui si ritiene integralmente riportata.

**Sottosezione di programmazione Piano della Performance**

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.

Gli obiettivi di performance organizzativa a e di performance individuale assegnati alle varie Aree Organizzative dell'Ente, si rimanda al Piano della Performance 2024-2026 (in fase di adozione).

**Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza**

Con deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023, ANAC ha approvato l'Aggiornamento 2023 al Piano Nazionale Anticorruzione.

<sup>1</sup> numero parametrato al part time

Si tratta di un documento molto complesso che pone attenzione particolare a due questioni centrali nella vita di questa amministrazione e di ogni amministrazione:

1. L’emanazione del nuovo codice dei contratti, Decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36 “*Codice dei contratti pubblici in attuazione dell’articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici*”.
2. Il nuovo assetto della trasparenza a seguito delle nuove procedure “telematiche” di gestione dei contratti pubblici.

Rif.: Pagg. 114-115 e Allegato 9 del PNA

[...] *Le amministrazioni, anche a garanzia della legalità, sono pertanto chiamate a dare corretta attuazione, per tutti questi contratti, agli obblighi di pubblicazione disposti dalla normativa, che includono oggi, oltre a quelli delle tradizionali fasi della programmazione e aggiudicazione, anche quelli della fase esecutiva. Dovranno, inoltre, anche per la fase esecutiva, assicurare la più ampia trasparenza mediante l’accesso civico generalizzato, facendo salvi i soli limiti previsti dalla legge (cfr. infra § 2). Questa logica di integrazione è chiaramente rappresentata dal Consiglio di Stato laddove precisa che la pubblicazione obbligatoria di determinati atti (c.d. “disclosure proattiva”) è solo un aspetto, pur fondamentale, della trasparenza dei contratti pubblici, che, tuttavia, si manifesta e si completa nell’accessibilità degli atti (c.d. “disclosure reattiva”) nei termini previsti per l’accesso civico generalizzato [...].*

In particolare, il PNA 2023 ha proposto:

- a) due griglie molto dettagliate di analisi del rischio per le gare;
- b) una modalità informatica per la trasparenza dei contratti/gare che in parte manterrà in vita gli adempimenti già in essere e in parte richiederà nuovi strumenti.

La modalità con cui questo nuovo modo di gestire la trasparenza delle gare/contratti è riassunto in questa tabella di ANAC – PNA 2023.

Fattispecie	Pubblicità trasparenza
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 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) al 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 <a href="#">Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023</a> .
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. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

L’uso delle piattaforme certificate

La gestione della trasparenza delle gare/contratti si colloca nel più ampio contesto della digitalizzazione degli appalti pubblici, prevista anche tra gli obiettivi più rilevanti del PNRR (milestone M1C1-75). Dal 1° gennaio 2024 infatti, per la gestione delle gare pubbliche diventa obbligatorio l’utilizzo di piattaforme digitali “certificate”, non solo per la fase di affidamento, ma anche per tutte le altre fasi del ciclo di vita dei contratti.

La Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici dell’Anac si articola nelle seguenti sezioni:

- ✓ **Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA):** è l'anagrafe istituita dall'articolo 33-ter del Decreto Legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni dalla della Legge n. 221 del 19 dicembre 2012.
- ✓ **Piattaforma contratti pubblici (PCP):** il complesso dei servizi web e di interoperabilità attraverso i quali le piattaforme di approvvigionamento digitale delle stazioni appaltanti interoperano con la Banca Dati Anac per la gestione digitale del ciclo di vita dei contratti pubblici.
- ✓ **Piattaforma per la pubblicità legale degli atti:** garantisce la pubblicità legale degli atti ai sensi degli articoli 84 e 85 del codice con le modalità stabilite nel provvedimento di cui all'articolo 27 del codice, anche mediante la trasmissione dei dati all'Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea. È disciplinata dalla delibera n. 263 del 20 giugno 2023 e sarà in produzione dal 1° gennaio.
- ✓ **Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico (FVOE):** Presso la BDNCP opera il fascicolo virtuale dell'operatore economico che consente la verifica dell'assenza delle cause di esclusione di cui agli articoli 94 e 95 e per l'attestazione dei requisiti di cui all'articolo 103 per i soggetti esecutori di lavori pubblici, nonché dei dati e dei documenti relativi ai criteri di selezione requisiti di cui all'articolo 100 che l'operatore economico inserisce. Il fascicolo virtuale dell'operatore economico è utilizzato per la partecipazione alle procedure di gara affidamento disciplinate dal codice. I dati e i documenti contenuti nel fascicolo virtuale dell'operatore economico, nei termini di efficacia di ciascuno di essi, sono aggiornati automaticamente mediante interoperabilità e sono utilizzati in tutte le gare procedure di affidamento cui l'operatore partecipa.
- ✓ **Casellario Informatico:** presso la Banca Dati opera il Casellario informatico dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, in cui sono annotate le notizie, le informazioni e i dati relativi agli operatori economici, individuati dall'ANAC con il Regolamento sul Casellario informatico di cui all'articolo 222, comma 10, del D.Lgs. 36/2023.
- ✓ **Anagrafe degli Operatori Economici:** censisce gli operatori economici coinvolti a qualunque titolo nei contratti pubblici, nonché i soggetti, le persone fisiche e i titolari di cariche ad essi riferibili.

Come per i PIAO adottati negli anni scorsi, la normativa prevede un piano semplificato per le amministrazioni che hanno meno di 50 dipendenti.

In particolare, il Decreto 30/06/2022, n. 132 - DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA (GU n.209 del 07/09/2022): "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", Art. 6 - *Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti* prevede che:

*1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività [... per il piano anticorruzione], per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando [...], quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:*

- a) autorizzazione/concessione;**
- b) contratti pubblici;**
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;**
- d) concorsi e prove selettive;**
- e) 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.**

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

Il Comune di Rudiano (ente con meno di 50 dipendenti) non ha evidenze di episodi corruttivi, che abbiano coinvolto dipendenti o amministratori.

La presente sottosezione dedicata a Rischi corruttivi e trasparenza sarà oggetto di consultazione pubblica e di consultazione interna. Le osservazioni, i contributi, e i suggerimenti pervenuti dalla consultazione saranno oggetto di valutazione e potranno essere recepiti mediante integrazione/aggiornamento del presente PIAO.

### ***Censimento dei processi e procedimenti***

Partendo dall'analisi dei procedimenti di competenza di ogni servizio sono stati individuati, in base agli interessi coinvolti, alla discrezionalità che caratterizza l'agire dell'operatore, all'organigramma della struttura, i procedimenti dell'ente che, in astratto, possono risultare più esposti al rischio di corruzione (vedi Allegato A - Mappatura dei processi a catalogo dei rischi).

### ***Analisi del rischio corruttivo***

Per ogni processo/procedimento individuato nell'elenco di cui alla lettera a), il Rischio di corruzione è stato valutato attraverso l'applicazione di indicatori di rischio, in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti.

Ad ogni procedimento è stato attribuito un valore in rapporto al rischio mediante la seguente classificazione:

Rischio quasi nullo (N)

Rischio molto basso (B-)

Rischio basso (B)

Rischio moderato (M)

Rischio alto (A)

Rischio molto alto (A+)

Rischio altissimo (A++);

### ***Prospetti processi e attività a più elevato rischio di corruzione***

**SERVIZI AFFARI GENERALI – FINANZIARI – GESTIONE DEL TERRITORIO – SOCIALI – POLIZIA LOCALE E COMMERCIO– DEMOGRAFICI – ISTRUZIONE E CULTURA**

<b>Processo</b>	<b>Catalogo dei rischi principali</b>	<b>Valutazione complessiva</b>	<b>Motivazione</b>
Incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato)	Selezione "pilotata" per interesse personale di uno o più commissari	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.
Concorso per l'assunzione di personale	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.
Levata dei protesti	violazione delle norme per interesse di parte: dilatazione dei tempi	<b>A+</b>	L'attività di levata dei protesti, svolta in autonomia dal segretario, è in costante riduzione sia per numeri che per valori. Ciò nonostante, fatti di cronaca, che hanno coinvolto altri enti, impongono particolare attenzione
Selezione per l'affidamento di incarichi professionali	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari	<b>A+</b>	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.
Affidamento mediante procedura aperta (o ristretta) di lavori, servizi, forniture	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari	<b>A++</b>	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.
Affidamento diretto di lavori, servizi o forniture	Selezione "pilotata" / mancata rotazione	<b>A++</b>	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre.
Gare ad evidenza pubblica di vendita di beni	selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari	<b>A+</b>	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.
Affidamenti in house	violazione delle norme e dei limiti dell'in house providing per interesse/utilità di parte	<b>A+</b>	L'affidamento in house seppur a società pubbliche, non sempre efficienti, talvolta cela condotte scorrette e conflitti di interesse.
ATTIVITA': Nomina della commissione giudicatrice art. 77	Selezione "pilotata", con conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità dell'organo che nomina	<b>A</b>	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.
ATTIVITA': Verifica delle offerte anomale art. 97	Selezione "pilotata", con conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità di uno o più commissari o del RUP	<b>A</b>	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.
ATTIVITA': Proposta di aggiudicazione in base al prezzo	Selezione "pilotata", con conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità di uno o più commissari	<b>A</b>	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.

**SERVIZI – FINANZIARI – GESTIONE DEL TERRITORIO – POLIZIA LOCALE E COMMERCIO**

<b>Processo</b>	<b>Catalogo dei rischi principali</b>	<b>Valutazione complessiva</b>	<b>Motivazione</b>
Accertamenti e verifiche dei tributi locali	omessa verifica per interesse di parte	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.
Accertamenti con adesione dei tributi locali	omessa verifica per interesse di parte	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.
Accertamenti e controlli sull'attività edilizia privata (abusi)	omessa verifica per interesse di parte	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.
Vigilanza sulla circolazione e la sosta	omessa verifica per interesse di parte	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.
Vigilanza e verifiche sulle attività commerciali in sede fissa	omessa verifica per interesse di parte	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.
Vigilanza e verifiche su mercati ed ambulanti	omessa verifica per interesse di parte	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.
Controlli sull'uso del territorio	omessa verifica per interesse di parte	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.
Controlli sull'abbandono di rifiuti urbani	omessa verifica per interesse di parte	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.
Raccolta, recupero e smaltimento rifiuti	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio	<b>A++</b>	I contratti d'appalto per la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti, dati gli interessi economici che coinvolgono, possono celare comportamenti scorretti. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.
Gestione delle sanzioni per violazione del Codice della strada	violazione delle norme per interesse di parte: dilatazione dei tempi	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.
Gestione ordinaria delle spese di bilancio	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, accelerando o dilatando i tempi dei procedimenti
Gestione delle Isole ecologiche	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio	<b>A</b>	I contratti d'appalto per la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti, dati gli interessi economici che coinvolgono, possono celare comportamenti scorretti. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.
Pulizia delle strade e delle aree pubbliche	violazione delle norme, anche interne, per interesse/utilità	<b>A</b>	I contratti d'appalto per la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti, dati gli interessi economici che coinvolgono, possono celare comportamenti scorretti. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.
Pulizia dei cimiteri	violazione delle norme, anche interne, per interesse/utilità	<b>A</b>	I contratti d'appalto per la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti, dati gli interessi economici che coinvolgono, possono celare comportamenti scorretti. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.
Pulizia degli immobili e degli impianti di proprietà dell'ente	violazione delle norme, anche interne, per interesse/utilità	<b>A</b>	I contratti d'appalto per la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti, dati gli interessi economici che coinvolgono, possono celare comportamenti scorretti. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.
Permesso di costruire	violazione delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte	<b>A+</b>	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici, anche di valore considerevole, che potrebbero determinare i funzionari a tenere comportamenti scorretti.
Permesso di costruire in aree assoggettate ad autorizzazione paesaggistica	violazione delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte	<b>A+</b>	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici, anche di valore considerevole, che potrebbero determinare i funzionari a tenere comportamenti scorretti.

**SERVIZI AFFARI GENERALI – FINANZIARI – GESTIONE DEL TERRITORIO – SOCIALI – POLIZIA LOCALE E COMMERCIO– DEMOGRAFICI – ISTRUZIONE E CULTURA**

Processo	Catalogo dei rischi principali	Valutazione complessiva	Motivazione
Provvedimenti di pianificazione urbanistica generale	violazione del conflitto di interessi, delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte	<b>A++</b>	La pianificazione urbanistica richiede scelte altamente discrezionali. Tale discrezionalità potrebbe essere utilizzata impropriamente per ottenere vantaggi ed utilità.
Provvedimenti di pianificazione urbanistica attuativa	violazione del conflitto di interessi, delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte	<b>A++</b>	La pianificazione urbanistica richiede scelte altamente discrezionali. Tale discrezionalità potrebbe essere utilizzata impropriamente per ottenere vantaggi ed utilità.
Permesso di costruire convenzionato	conflitto di interessi, violazione delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte	<b>A+</b>	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici, anche di valore considerevole, che potrebbero determinare i funzionari a tenere comportamenti scorretti.
Procedimento per l'insediamento di una nuova cava	violazione dei divieti su conflitto di interessi, violazione di norme, limiti e indici urbanistici per interesse/utilità di parte	<b>A+</b>	L'attività imprenditoriale privata per sua natura è sempre sostenuta da interessi economici, anche ingenti. Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze delle quali dispongono, per conseguire vantaggi e utilità indebite (favorendo o intralciando la procedura).
Procedimento urbanistico per l'insediamento di un centro commerciale	violazione dei divieti su conflitto di interessi, violazione di norme, limiti e indici urbanistici per interesse/utilità di parte	<b>A++</b>	L'attività imprenditoriale privata per sua natura è sempre sostenuta da interessi economici, anche ingenti. Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze delle quali dispongono, per conseguire vantaggi e utilità indebite (favorendo o intralciando la procedura).
Designazione dei rappresentanti dell'ente presso enti, società, fondazioni.	violazione dei limiti in materia di conflitto di interessi e delle norme procedurali per interesse/utilità dell'organo che nomina	<b>A</b>	La nomina di amministratori in società, enti, organismi collegati alla PA, talvolta di persone prive di adeguate competenze, può celare condotte scorrette e conflitti di interesse.
Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc.	violazione delle norme, anche di regolamento, per interesse di parte	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.
Autorizzazioni ex artt. 68 e 69 del TULPS (spettacoli, intrattenimenti, ecc.)	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.
Servizi per minori e famiglie	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.
Servizi assistenziali e socio-sanitari per anziani	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.
Servizi per disabili	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.
Servizi per adulti in difficoltà	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.
Servizi di integrazione dei cittadini stranieri	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.

Sono parte integrante di questa sottosezione:

1. Mappatura dei processi a catalogo dei rischi (Allegato A);
2. Analisi dei rischi (Allegato B);
3. Misure di contrasto - Individuazione e programmazione delle misure (Allegato C);
4. Misure di contrasto ripartite per singola area di rischio (Allegato C1);
5. Elenco degli obblighi di pubblicazione in amministrazione trasparente ed individuazione dei titolari della funzione (Allegato D).

In attuazione del D.lgs.33/2013 e successive modifiche ed integrazioni, questa amministrazione ha implementato una sezione del proprio sito istituzionale denominata "Amministrazione Trasparente", raggiungibile dalla scheda servizio, il cui URL è :

<https://comune.rudiano.bs.it/documenti/2223454/amministrazione-trasparente>

## L'attestazione degli OIV sulla trasparenza

Questa amministrazione attualmente ha un Nucleo di valutazione monocratico nominato con Decreto Sindacale n. 4 del 21.04.2023

Nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente (Controlli e rilievi sull'amministrazione>Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe) sono consultabili i tre documenti che questo organismo esterno ed indipendente redige per la verifica della Trasparenza:

- a) Documento di attestazione
- b) Scheda di sintesi
- c) Griglia di verifica.

## **Le misure sull'imparzialità soggettiva dei funzionari comunali, il codice di comportamento, i codici etici e le inconferibilità/incompatibilità di incarichi**

Un complesso sistema di norme e linee guida di ANAC, Funzione pubblica e Corte dei Conti, regolano le modalità con cui deve esplicitarsi "il comportamento dei dipendenti pubblici".

Ad integrazione di ciò questa amministrazione si è data, ed ha reso disponibile in Amministrazione trasparente

- a) Codice di comportamento (rif. Deliberazione G.C. n. 19 del 27.02.2024 "ADOZIONE NUOVO CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI RUDIANO")
- b) Codice disciplinare

## **La "rotazione ordinaria e straordinaria"**

La rotazione degli incarichi apicali, ormai da qualche anno, è stata individuata come una misura utile ad abbattere il rischio corruttivo.

Il PNA 2019 aveva definito in maniera compiuta due tipi di rotazione:

- a) La rotazione straordinaria

L'istituto della rotazione c.d. straordinaria è misura di prevenzione della corruzione, da disciplinarsi nel PTPCT o in sede di autonoma regolamentazione cui il PTPCT deve rinviare. L'istituto è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

Questo tipo di rotazione non è mai stata attuata in questo Comune in quanto non si è mai verificato nessuno dei casi che la norma pone come presupposto per la sua attivazione.

- b) La rotazione ordinaria

La rotazione c.d. "ordinaria" del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. Essa è stata introdotta nel nostro ordinamento, quale misura di prevenzione della corruzione, dalla legge 190/2012 - art. 1, co. 4, lett. e), co. 5 lett. b), co. 10 lett. b).

Le amministrazioni sono tenute a indicare nel PTPCT come e in che misura fanno ricorso alla rotazione e il PTPCT può rinviare a ulteriori atti organizzativi che disciplinano nel dettaglio l'attuazione della misura.

Al momento però va dato atto che la dotazione organica dell'ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione. A tal proposito la legge di stabilità per il 2016 (legge 208/2015), al comma 221, prevede:

*"(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale".*

Si dà infine atto che la Conferenza unificata del 24 luglio 2013, ha previsto:

*"L'attuazione della mobilità, specialmente se temporanea, costituisce un utile strumento per realizzare la rotazione tra le figure professionali specifiche e gli enti di più ridotte dimensioni. In quest'ottica, la Conferenza delle regioni, l'A.N.C.I. e l'U.P.I. si impegnano a promuovere iniziative di raccordo ed informativa tra gli enti rispettivamente interessati finalizzate all'attuazione della mobilità, anche temporanea, tra professionalità equivalenti presenti in diverse amministrazioni".*

### **La gestione delle segnalazioni whistleblowing**

Il nuovo articolo 54-bis del decreto legislativo 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (c.d. whistleblower), introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

Il PNA 2019 prevedeva che fossero accordate al whistleblower le seguenti misure di tutela:

- a) la tutela dell'anonimato;*
- b) il divieto di discriminazione;*
- c) la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso (fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54-bis).*

Il 15 luglio 2023 sono entrate in vigore le disposizioni di cui al D.lgs. n. 24/2023, attuativo della Direttiva Europea n. 1937/2019. Il Decreto prevede che gli Enti, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, attivino **propri canali di segnalazione**, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, **la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione**. I comuni diversi dai capoluoghi di provincia possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione.

La gestione del canale di segnalazione interna è in carico al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

A tal proposito questo Ente non si è ancora dotato di un canale di segnalazione interno, ma sono in fase di attivazione le procedure l'acquisizione. Con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 è infatti possibile fare ricorso all'apposita pagina web di ANAC:

<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/> esclusivamente nei casi previsti dall'articolo 6, comma 1 del citato D,Lgs. 24/2023.

### **Divieti post-employment (pantouflage)**

Questa fattispecie è già stata definita nel PNA 2019:

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

La materia è stata oggetto di alcuni importanti approfondimenti di ANAC che sono consultabili da pag. 64 e

seg. del PNA 2019: "1.8. Divieti post-employment (*pantouflage*)"

Nel PNA 2022, a pagina 66 e 67 l'ANAC ha pubblicato due tabelle di particolare interesse che vengono qui riproposte.

### **Tabella 10 - Soggetti a cui si applica il divieto di *pantouflage***

#### **A chi si applica il *pantouflage***

Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, d.lgs. n. 165/2001:

- Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato
- Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato
- Ai titolari degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013

A coloro che negli enti pubblici economici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico:

- rivestano uno degli incarichi di cui all'art. 1 del d.lgs. n. 39/2013, secondo quanto previsto all'art. 21 del medesimo decreto

### **Tabella 11 - Soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione esclusi dall'ambito di applicazione del *pantouflage***

- Società in house della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico
- Enti privati costituiti successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente che non presentino profili di continuità con enti già esistenti

### **I patti d'integrità**

Nelle linee guida adottate dall'ANAC con la delibera n. 494/2019 sui conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici è stato suggerito l'inserimento, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interessi rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interessi che insorga successivamente.

### **Gli incarichi extraistituzionali**

Sempre in Amministrazione trasparente questo comune segnala gli incarichi che vengono assegnati, da altre amministrazioni o da soggetti privati a propri dipendenti, da svolgere fuori dell'orario di lavoro.

### **Il PNRR e i contratti pubblici di questa amministrazione**

La parte speciale del PNA 2022 è interamente dedicata a questa materia e si compone di tre capitoli con questi titoli:

#### ***Disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione***

1. *Deroghe e modifiche alle procedure di affidamento dei contratti pubblici*
2. *Profili critici che emergono dalle deroghe introdotte dalle recenti disposizioni*

*legislative*

### *3. Il Responsabile Unico del Procedimento (RUP)*

Ulteriori approfondimenti sono stati introdotti con il PNA 2023.

Sotto il profilo della trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR, oltre a dare attuazione alle disposizioni del d.lgs. n. 33/2013, questo Comune, in qualità di soggetto attuatore di misure PNRR, pubblica dati ulteriori relativi alle misure stesse in una apposita sezione del sito istituzionale, anche al fine di garantire alla comunità una visione complessiva dei progetti e degli interventi PNRR, finanziati dall'Unione europea, ai quali il Comune ha aderito.

#### **Monitoraggio:**

si ritiene di stabilire il termine del 30.11.2024, per fare un monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori. Nell'aggiornamento al piano 2025 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

### **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

#### **Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa**

Struttura organizzativa: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a)

#### **Struttura organizzativa**, di cui alle:

1. Deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 18-01-2018 Oggetto: "ATTI DI INDIRIZZO SULL'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI - REDISTRIBUZIONE RESPONSABILITÀ DI AREA E SERVIZI. ANNO 2018".
2. Deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 29.01.2015 Oggetto: "APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI"
3. Deliberazione di Giunta Comunale n. 101 del 03.09.2015 Oggetto: "PRESA D'ATTO RELAZIONE PREDISPOSTA DAL SEGRETARIO COMUNALE SULL'ORGANIZZAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE - PRIMI INDIRIZZI".

#### **Aree Organizzative**

L'organizzazione del Comune di Rudiano è articolata in Aree ciascuna affidata a un Responsabile di Posizione Organizzativa:

1. Area Amministrativa - Segreteria - Affari Generali
2. Area Economico Finanziaria e Tributi
3. Area Tecnica - Lavori Pubblici – Urbanistica
4. Area dei Servizi Sociali e Culturali
5. Area Polizia Locale
6. Area Amministrativa - Affari Generali: Gestione Personale - Trasparenza - Anticorruzione - UTD

Ogni Area è ulteriormente articolata in servizi la cui responsabilità è affidata a singoli dipendenti. In mancanza dell'identificazione del dipendente responsabile del servizio la responsabilità risulta in capo al responsabile dell'Area. Alla data del 01.01.2024 nel Comune di Rudiano lavorano n. 22<sup>2</sup> dipendenti a tempo indeterminato, distribuiti nelle varie aree e servizi elencati nelle tabelle che seguono.

#### **Segretario e Vice Segretario comunale**

Con provvedimento di reggenza/supplenza n. 2023.012 – 03.01.2023 - Prefettura Milano - UTG - Ufficio di

<sup>2</sup> Dato non parametrato al part time

Gabinetto - Prot. Uscita N.0001805 del 03/01/2023 – (Comune di Rudiano Prot. n. 0000117 del 04-01-2023 arrivo), è stata autorizzata la reggenza presso la sede di Segreteria del Comune di Rudiano al Dott. Nunzio Pantò, per il periodo 01.01.2023 – 30.04.2023, attualmente prorogata fino a fine mandato.

Con Decreto Sindacale n. 13 del 1.12.2021, è stato conferito al Dott. Giulio Canedi l'incarico di Vice Segretario del Comune, con obbligo di coadiuvare il Segretario Generale e di sostituirlo nei casi di vacanza, assenza od impedimento, con decorrenza immediata e fino alla scadenza del mandato del Sindaco.

SUDDIVISIONE AREE		
ART. 5 - REGOLAMENTO UFFICI E SERVIZI		
AREA	UFFICIO	RESPONSABILE (Risorse Umane)
<b>AMMINISTRATIVA - SEGRETERIA - AFFARI GNERALI</b>  RESP: BRUSCHI LUCIA	SEGRETERIA - AFFARI GENERALI - PROTOCOLLO  ANAGRAFE - STATO CIVILE - LEVA - ELETTORALE	<b>BRUSCHI LUCIA</b>  (Agnesi Federica ex C2 - Marchesi Valeria ex C2 - Buffoli Marta ex C2)
<b>ECONOMICO FINANZIARIA, TRIBUTI</b>  RESP: GIULIO CANEDI dal 1.01.2022	CONTABILITA' E BILANCIO  TRIBUTI COMUNALI E GESTIONI VARIE ATTINENTI L'AREA	<b>CANEDI GIULIO</b>  (Farina Valentina C6 - Salvoni Vittoria C1 - Vavassori Federica C1)
<b>TECNICO MANUTENTIVA, (URBANISTICA - EDILIZIA PRIVATA E LAVORI PUBBLICI)</b>  RESP: Ing. MARINO PASQUALE	LAVORI PUBBLICI - URBANISTICA - EDILIZIA PRIVATA - ECOLOGIA AMBIENTE - MANUTENZIONI VARIE - PATRIMONIO COMUNALE	<b>MARINO PASQUALE</b>  (Brocchetti Flora ex B7 - Troni Claudia ex C5 - Rossi Chiara ex D2)
<b>SOCIO - CULTURALE</b>  RESP: ALDEGHI VIVIANA	SERVIZI SOCIALI - BIBLIOTECA - PUBBLICA ISTRUZIONE - CULTURA - SPORT - RSA COMUNALE - ALLOGGI ERP	<b>ALDEGHI VIVIANA</b>  (Tomasoni Mariangela ex D1 - Monaco Laura ex D1 - Cassarà Ilaria ex B5 - Stroppa Anna ex B2 - Garzetti Massima ex B6 - Pedrazzetti Roberta ex B6)
<b>AMMINISTRATIVA - AFFARI GENERALI</b>  RESP ad interim: Dott. Giulio Canedi	SERVIZIO GESTIONE PERSONALE DIPENDENTE (PARTE GIURIDICA) - SERVIZI INFORMATICI - UTD	<b>CANEDI GIULIO</b>  (Barbieri Roberta D1)
<b>POLIZIA LOCALE</b>  RESP: PAGANI MIRCO (Comandante P.L.) dal 1.12.2022	POLIZIA MUNICIPALE - POLIZIA AMMINISTRATIVA - NOTIFICHE  POLIZIA MUNICIPALE - POLIZIA AMMINISTRATIVA - NOTIFICHE  COMMERCIO	<b>PAGANI MIRCO</b>  (Agente P.L. Giuseppe Tieso ex C1)  Messo comunale B3 vacante dal 24.01.2022  Istruttore Amministrativo ex C (vacante dal 16.08.2023)

## Organigramma

Comune di Rudiano

Organigramma



## Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.

La disciplina del lavoro agile è disciplinata dal CCNL triennio 2019-2021 per gli aspetti non riservati alla

fonte unilaterale.

I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto con i soggetti sindacali.

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, mediante specifico Regolamento comunale ed accordo tra le parti, ai sensi dell'art. 63 del vigente CCNL triennio 2019-2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Rudiano, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale vigente CCNL triennio 2019-2021.

In ogni caso, lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non dovrà pregiudicare in alcun modo o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti.

#### **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026**

**Consistenza di personale.** Nel seguente prospetto, è riportata la consistenza di personale del Comune di Rudiano al 01.01.2024, suddiviso per inquadramento professionale:

N. POS.	CAT.	EX	AREA AMM.VA - AA.GG. E SEGRETERIA	UFFICIO APPARTENENZA	RUOLO	VAC.	TEMPO PIENO	PART. TIME	PERSONALE IN SERVIZIO
1	Area funz. EQ	D4	Funzionario amministrativo	Segreteria	1		1		Bruschi Lucia
1	Area istruttori	C2	Istruttore amministrativo	Segreteria-Protocollo	1		1		Agnesi Federica
1	Area istruttori	C2	Istruttore Amministrativo	Demografici	1		1		Buffoli Marta
1	Area istruttori	C2	Istruttore Amministrativo	Demografici	1			1	Marchesi Valeria (h32)
4			<b>TOTALE</b>		4	0	3	1	
N. POS.	CAT.	POS. ECO.	AREA AMM.VA - AA.GG. - PERSONALE - TRASPARENZA	UFFICIO APPARTENENZA	RUOLO	VAC.	TEMPO PIENO	PART. TIME	PERSONALE IN SERVIZIO
1	Area funzionari	D1	Funzionario amministrativo	Personale-Trasparenza	1			1	Barbieri Roberta (h26)
1			<b>TOTALE</b>		1	0	0	1	
N. POS.	CAT.	EX	AREA FINANZIARIA	UFFICIO APPARTENENZA	RUOLO	VAC.	TEMPO PIENO	PART. TIME	PERSONALE IN SERVIZIO
1	Area funz. EQ	D6	Funzionario Contabile	Ragioneria -Tributi	1			1	Canedi Giulio (h18) dal 1.12.2021
1	Area istruttori	C6	Istruttore Amministrativo/Contabile	Tributi	1		1		Farina Valentina
1	Area istruttori	C1	Istruttore Amministrativo/Contabile	Ragioneria	1			1	Vavassori Federica (h30) decorrenza 1.10.2021
1	Area istruttori	C1	Istruttore Amministrativo/Contabile	Ragioneria	1			1	Salvoni Vittoria (h18) decorrenza 1.11.2022
4			<b>TOTALE</b>		4	0	1	3	
N. POS.	CAT.	EX	AREA TECNICA (URBANISTICA - EDILIZIA PRIVATA E LAVORI PUBBLICI)	UFFICIO APPARTENENZA	RUOLO	VAC.	TEMPO PIENO	PART. TIME	PERSONALE IN SERVIZIO
1	Area funz. EQ	D6	Funzionario Tecnico	Tecnico	1		1		Marino Pasquale dal 1.05.2021
1	Area funzionari	D2	Funzionario Tecnico	Tecnico	1		1		Rossi Chiara
1	Area istruttori	C5	Istruttore Tecnico	Uff. Tecnico	1			1	Troni Claudia (h25)
1	Area Oper. Esp.	B7	Operatore amministrativo esperto	Uff. Tecnico	1		1		Brocchetti Flora
1	Area Oper. Esp.	A	<b>Operatore Tecnico (Operaio)</b>	Uff. Tecnico		1	1		<b>Assunzione entro il 2024</b>
5			<b>TOTALE</b>		4	1	4	1	
N. POS.	CAT.	EX	AREA SOCIO CULTURALE	UFFICIO APPARTENENZA	RUOLO	VAC.	TEMPO PIENO	PART. TIME	PERSONALE IN SERVIZIO
1	Area funz. EQ	D4	Funzionario amministrativo		1		1		Aldeghi Viviana
1	Area funzionari	D1	Funzionario Socio-assistenziale Assistente Sociale	Servizi Sociali	1			1	Tomasoni Mariangela (h24) dal 1.07.2021
1	Area funzionari	D1	Funzionario Socio-assistenziale Assistente Sociale	Servizi Sociali	1			1	Monaco Laura (h28) dal 1.11.2021
1	Area Oper. Esp.	B4	Operatore amministrativo esperto	P.I. - Cultura	1			1	Cassarà Ilaria (h25) da
1	Area Oper. Esp.	B6	Operatore Socio Sanitario	RSA Comunale	1		1		Garzetti Massima
1	Area Oper. Esp.	B6	Operatore Socio Sanitario	RSA Comunale	1		1		Pedrazzetti Roberta
1	Area Oper. Esp.	B2	Operatore amministrativo esperto		1			1	Stroppa Anna (h18)
7			<b>TOTALE</b>		7	0	3	4	
N. POS.	CAT.	EX	POLIZIA LOCALE	UFFICIO APPARTENENZA	RUOLO	VAC.	TEMPO PIENO	PART. TIME	PERSONALE IN SERVIZIO
1	Area funz. EQ	D1	Funzionario di Polizia Locale	Polizia Commercio Locale-	1		1		Mirco Pagani (dal 1.12.2022)
1	Area istruttori	C5	Istruttore Amministrativo	Polizia Locale-		1		1	Vacante dal 15.08.2023
1	Area istruttori	C1	Istruttore di Polizia Locale	Polizia Commercio Locale-	1		1		Tieso Giuseppe (dal 1.01.2024)
1	Area Oper. Esp.	B3	Operatore amministrativo esperto (Messo Comunale)	Polizia Commercio Locale-		1		1	<b>Vacante dal 25.01.2022 (h24)</b>
4			<b>TOTALE</b>		2	2	2	2	
25			<b>TOTALE DIPENDENTI IN SERVIZIO</b>		22	3	13	12	25

**Calcolo della capacità assunzionale.** Sulla base delle disposizioni contenute nel DPCM 17 marzo 2020, si riporta nel seguente prospetto il calcolo della capacità assunzionale dell'amministrazione per l'anno 2024:

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.					
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020					
Abitanti	5920	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento massimo ipotetico spesa	
Anno Corrente	2024	26,90%	30,90%	%	€
Entrate correnti		FCDE	70.000,00 €	26,00%	215.140,01 €
Ultimo Rendiconto	4.259.598,71 €	Media - FCDE	3.897.920,07 €	Incremento spesa - I FASCIA	
Penultimo rendiconto	4.048.337,15 €	Rapporto Spesa/Entrate		%	€
Terzultimo rendiconto	3.595.824,34 €	21,95%		22,53%	192.819,71 €
Spesa del personale		Collocazione ente			
Ultimo rendiconto	855.720,79 €	Prima fascia			
Anno 2018	827.461,56 €	FCDE			
Margini assunzionali					
0,00 €					
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa			
0,00 €		192.819,71 €			

**Programmazione delle cessazioni dal servizio.**

**Cessazioni previste nel triennio**

Anno cessazione	Tipo cessazione	Profilo e Area	Riduzione spesa anno 2024 (escluso IRAP)	Riduzione spesa anno 2025 (escluso IRAP)	Riduzione spesa anno 2026 (escluso IRAP)
2024	mobilità volontaria presso altro Ente (in fase di definizione)	n. Istruttore amministrativo (ex Cat. C/C2) a tempo parziale (32h) ed indeterminato, inquadrato nell'Area Servizi Generali (Ufficio Demografici)	€ 13.929,84  (considerata come data di cessazione il 1.08.2024)	€ 30.181,33	€ 30.181,33

<b>2024</b>	dimissioni per collocamento a riposo.	Funzionario (ex Istruttore Direttivo Cat. D4) tempo pieno (36h) e indeterminato - Area Servizi Generali - Protocollo	<b>€ 3.387,66</b>  (considerata come data di cessazione il 1.12.2024)	<b>€ 40.651,95</b>	<b>€ 40.651,95</b>
<b>2025</b>	dimissioni per collocamento a riposo	Operatore esperto (ex Cat. B7) tempo pieno (36h) e indeterminato - Area Tecnica	€ -----	<b>€ 32.503,68</b>	<b>€ 32.503,68</b>
<b>Anno 2026</b>	nessuna		€ -----	€ -----	€ -----

**Stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale.** Per il **triennio 2024-2026**, sono previste le seguenti procedure di acquisizione del personale:

			<b>Anno 2024</b>	<b>Anno 2025</b>	<b>Anno 2026</b>
<b>Area</b>	<b>Strategie di copertura del fabbisogno</b>	<b>Profilo</b>	<b>Spesa prevista</b> tabellare compresa 13 <sup>^</sup> mensilità (in applicazione dal 1.1.2023 - CCNL 2019-2021)		
<b>Area Tecnico-Manutentiva</b>	assunzione per selezione Centro per l'impiego	n. 1 Operatore Tecnico (operaio) a tempo pieno e indeterminato da inquadrare nell'Area degli operatori (ex A1)	<b>€ 10.333,23</b>  (considerata come presumibile data di assunzione l'1.09.2024)	<b>€ 26.866,40</b>	<b>€ 26.866,40</b>
<b>Area Tecnico-Manutentiva</b>	assunzione per mobilità esterna/concorso/utilizzo graduatoria di altro Ente	n. 1 Operatore Amministrativo a tempo pieno e indeterminato da inquadrare nell'Area degli Operatori Esperto (ex B3)	€ -----	<b>€ 28.014,20</b>  (considerata come presumibile data di assunzione l'1.01.2025)	<b>€ 28.014,20</b>
<b>Area Servizi Generali – Protocollo - Demografici</b>	assunzione per mobilità esterna/concorso/utilizzo graduatoria di altro Ente	n. 1 Istruttore amministrativo a tempo pieno e indeterminato da inquadrare nell'Area degli Istruttori	<b>€ 12.042,49</b> (considerata come presumibile data di assunzione l'1.9.2024)	<b>€ 31.310,48</b>	<b>€ 31.310,48</b>
<b>Area Servizi Generali – Protocollo - Demografici</b>	assunzione per mobilità esterna/concorso/utilizzo graduatoria di altro Ente	n. 1 Istruttore amministrativo a tempo pieno e indeterminato da inquadrare nell'Area degli Istruttori	€ -----	<b>€ 31.310,48</b> (considerata come presumibile data di assunzione l'1.01.2025)	<b>€ 31.310,48</b>
<b>Area Polizia Locale e Commercio</b>	assunzione per mobilità esterna/concorso/utilizzo graduatoria di altro Ente	n. 1 Istruttore di Polizia Locale / Agente a tempo parziale (18h) e indeterminato da inquadrare nell'Area degli Istruttori	<b>€ 6.368,60</b> (considerata come presumibile data di assunzione l'1.9.2024)	<b>€ 16.558,37</b>	<b>€ 16.558,37</b>

**Situazioni di soprannumero/eccedenze:** nessuna

Dato atto che la spesa annua complessiva di personale dovrà essere contenuta, nell'anno 2024, entro il limite della spesa di personale 2018 ("spesa base"), maggiorata degli incrementi calcolati per l'annualità 2024, di cui al prospetto sopra riportato, per un importo potenziale massimo non superiore a

**(€ 855.720,79 + € 192.819,71) = 1.048.540,50**

Ritenuto di avvalersi della facoltà di incremento della spesa di personale introdotta dalle disposizioni del DPCM 17 marzo 2020, "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", e pari ad **€ 192.819,71 per l'anno 2024**.

L'incremento della spesa per il fabbisogno di personale a tempo indeterminato per il triennio 2024-2026, connesso alle integrazioni ed alle nuove assunzioni previste e sopra riportate, nonché i risparmi connessi alle cessazioni previste nel triennio stesso, sono riportati nelle seguenti tabelle:

Riepilogo spesa triennio 2024-2026								
n	Cat.	profilo	Importo tabellare annuo netto (13 <sup>^</sup> )			Totale spesa (oneri inclusi)	IRAP 8,5%	Totale inclusi oneri riflessi e IRAP
			2024	2025	2026			
1	Area degli operatori (ex A1)	Operatore Tecnico (Operai) tempo pieno e indet. - Area Tecnico-manutentiva	10.333,23 €	26.886,40 €	26.886,40 €	64.106,03 €	5.449,01€	69.555,04 €
1	Area Operatori esperti	Operatore Area Tecnica	- €	28.014,20 €	28.014,20 €	56.028,40 €	4.762,41€	60.790,81 €
1	Area degli Istruttori	Istruttore di Polizia Locale + Istruttore Segreteria - Istruttore anagrafe	18.411,09 €	79.179,33 €	79.179,33 €	176.769,75 €	15.025,43 €	191.795,18 €
<b>TOTALE SPESE</b>			28.744,32 €	134.079,93 €	134.079,93 €	296.904,18 €	25.236,86 €	322.141,04 €

Riepilogo cessazioni 2024-2026								
Risparmi								
n	Cat.	profilo	Importo tabellare annuo netto (compresa)			Totale triennio escluso Irap	IRAP 8,5%	Totale inclusi oneri riflessi e IRAP
			2024	2025	2026			
1	Area dei funzionari e EQ	Funzionario (ex Istruttore Direttivo Cat. D4) tempo pieno (36h) e indeterminato - Area Servizi Generali - Protocollo	3.387,66 €	40.651,95 €	40.651,95 €	84.691,56 €	7.198,78 €	91.890,34 €
1	Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo (ex Cat. C/C2) a tempo parziale (32h) ed indeterminato, inquadrato nell'Area Servizi Generali	13.929,84 €	30.181,33 €	30.181,33 €	74.292,50 €	6.314,86 €	80.607,36 €
1	Area degli Operatori Esperti	Operatore esperto (ex Cat. B7) tempo pieno (36h) e indeterminato - Area Tecnica	- €	32.503,68 €	32.503,68 €	65.007,36 €	5.525,63 €	70.532,99 €
<b>TOTALE RISPARMI</b>			17.317,50	103.336,96	103.336,96	223.991,42	19.039,27	243.030,69

**Personale a tempo determinato.** Tenuto conto dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, che fanno riferimento alla corrispondente **spesa dell'anno 2009 pari a euro 21.246,77**, come risultante dalla Relazione sul Personale Dipendente anno 2015, di cui alla Deliberazione della Giunta Comunale n. 101 del 03.09.2015, avente ad oggetto "*PRESA D'ATTO RELAZIONE PREDISPOSTA DAL SEGRETARIO COMUNALE SULL'ORGANIZZAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE - PRIMI INDIRIZZI*", si dà atto che nella dotazione organica dell'Ente non è presente personale con contratto individuale a tempo determinato e che la spesa per personale a tempo determinato prevista nel triennio 2024-2026 è pari a **euro 0,00**.

### Strategie di formazione del personale

**Principi generali e finalità della formazione.** La formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

**Priorità strategiche e Obiettivi formativi.** La priorità strategica del presente Piano è la riqualificazione e il potenziamento delle competenze del personale, attraverso interventi formativi individuati sulla base dei fabbisogni formativi del personale nei diversi livelli organizzativi e profili professionali, e in relazione a gap di competenze in ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti o specifici e professionalizzanti. Gli obiettivi formativi che si intende raggiungere sono:

- ✓ sviluppare le competenze trasversali per il personale dell'Ente;

- ✓ accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale;
- ✓ garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali a supporto dei processi di semplificazione, digitalizzazione e transizione digitale dell'Ente, previsti negli obiettivi strategici del PNRR (PaDigitale 2026);
- ✓ rafforzare le competenze manageriali e gestionali per i funzionari responsabili di servizi;
- ✓ rafforzare le competenze in tema di sicurezza sul lavoro;
- ✓ sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate alle Aree;
- ✓ sostenere le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- ✓ supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutte le aree o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;
- ✓ predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti o servizi.

**Destinatari della formazione.** Il Piano formativo coinvolge il personale assegnato alle Aree Organizzative/Uffici dell'Ente, con percorsi formativi differenziati per target di riferimento. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione o comunque disposte dalla medesima è considerato in servizio a tutti gli effetti. Le attività sono tenute di norma durante l'orario ordinario di lavoro. I dipendenti che partecipano alle attività di formazione sono individuati sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.

**Risorse finanziarie.** Il Piano prevede di destinare annualmente alla formazione una quota annua non inferiore all'1% del monte salari del personale dipendente, pari a circa Euro 6.000,00. Ulteriori risorse potranno derivare da canali di finanziamento esterni (comunitari, nazionali o regionali).

**Metodologie.** Le attività formative potranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti: formazione in aula - formazione attraverso webinar - formazione in streaming. Sarà privilegiato il ricorso a metodologie innovative (quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista sia in aula che sul posto di lavoro, comunità di apprendimento, comunità di pratica, tenuto conto anche delle disposizioni di cui all'art. 67 "Formazione lavoro agile" e all'art. 69 "Formazione lavoro da remoto" del vigente CCNL relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto.

**Piano della formazione triennio 2024-26.** Il Piano comprende:

- ✓ iniziative formative finalizzate all'adozione di nuove competenze;
- ✓ iniziative formative finalizzate alla riqualificazione o potenziamento delle competenze e all'aggiornamento professionale organizzate per livello organizzativo;
- ✓ iniziative formative concluse con accertamento finale delle competenze acquisite (da integrare nei percorsi di carriera);
- ✓ formazione sui rischi specifici connessi con l'attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti;
- ✓ iniziative formative finalizzate all'alfabetizzazione digitale e allo sviluppo delle competenze digitali (finalizzate alla transizione digitale, all'attuazione del PNRR digitale e per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base (es. progetto "Syllabus competenze digitali per la Pa");
- ✓ interventi formativi sui temi dell'etica pubblica, sull'anticorruzione e la trasparenza.

Tipologia intervento	Argomento	Destinatari	Agenzie formative	Modalità	Periodo
riqualificazione competenze		P.O. e Resp. Servizi e Procedimenti	Ifel - Anci - Entionline/Publika s.r.l./Maggioli	Partecipazione corsi esterni (formazione in aula e/o formazione attraverso webinar)	2024-2026
riqualificazione competenze		tutti	Ifel - Anci - Entionline/Publika s.r.l./Maggioli	Partecipazione corsi esterni (formazione in aula e/o formazione attraverso webinar)	2024-2026
adozione nuove competenze		P.O. e Resp. Servizi e Procedimenti	Ifel - Anci - Entionline/Publika s.r.l./Maggioli/Ga	Partecipazione corsi esterni (formazione in aula e/o formazione attraverso webinar)	2024-2026
adozione nuove competenze		tutti	Ifel - Anci - Entionline/Publika s.r.l./Maggioli/Ga	Partecipazione corsi esterni (formazione in aula e/o formazione attraverso webinar)	2024-2026
competenze digitali		P.O. e Resp. Servizi e Procedimenti	Ifel - Anci - Entionline/Publika s.r.l./Maggioli/Ga	Partecipazione corsi esterni (formazione in aula e/o formazione attraverso webinar)	2024-2026
competenze digitali		tutti	Ifel - Anci - Entionline/Publika s.r.l./Maggioli/Ga	Partecipazione corsi esterni (formazione in aula e/o formazione attraverso webinar)	2024-2026
anticorruzione e la trasparenza	Modelli e sistemi di gestione del rischio anti corruzione	tutti	Ifel - Anci - Entionline/Publika s.r.l.	Partecipazione corsi esterni (formazione in aula e/o formazione attraverso webinar)	2024-2026
etica pubblica	Codice di comportamento	tutti	Ifel - Anci - Entionline/Publika s.r.l.	Partecipazione corsi esterni (formazione in aula e/o formazione attraverso webinar)	2024-2026
formazione su sicurezza e rischi		tutti	Ifel - Anci - Entionline/Publika s.r.l.	Partecipazione corsi esterni/Organizzazione Interna	2024-2026
riqualificazione competenze ( con accertamento finale delle competenze)		P.O. e Resp. Servizi e Procedimenti	Ifel - Anci - Entionline/Publika s.r.l./Maggioli/Inf ap	Partecipazione corsi esterni/Organizzazione Interna	2024-2026
riqualificazione competenze ( con accertamento finale delle competenze)		tutti	Ifel - Anci - Entionline/Publika s.r.l.	Partecipazione corsi esterni/Organizzazione Interna	2024-2026

#### SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

#### **Allegati al PIAO**

1. Mappatura dei processi a catalogo dei rischi (Allegato A);
2. Analisi dei rischi (Allegato B);
3. Misure di contrasto - Individuazione e programmazione delle misure (Allegato C);
4. Misure di contrasto ripartite per singola area di rischio (Allegato C1);
5. Elenco degli obblighi di pubblicazione in amministrazione trasparente ed individuazione dei titolari della funzione (Allegato D).
6. Organigramma (Allegato E)
7. Piano "Pari Opportunità 2024\_2026" (Allegato F).