

ALLEGATO A)

COMUNE DI CIVITELLA DI ROMAGNA
Provincia di Forlì – Cesena

PIAO 2024-2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Indice generale

<u>PREMESSA.....</u>	<u>3</u>
<u>SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE</u>	<u>9</u>
<u>SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</u>	<u>10</u>
<u>2.1 – Sottosezione di programmazione Valore pubblico</u>	<u>10</u>
<u>2.2 - Sottosezione di programmazione Performance</u>	<u>11</u>
<u>2.2.1 - Sottosezione formazione del personale</u>	<u>12</u>
<u>2.3 – Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza</u>	<u>13</u>
<u>SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</u>	<u>15</u>
<u>3.1 – Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</u>	<u>15</u>
<u>3.2 – Sottosezione organizzazione del lavoro agile</u>	<u>16</u>
<u>3.3 - Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale</u>	<u>17</u>
<u>SEZIONE 4 – MONITORAGGIO</u>	<u>18</u>

PREMESSA

Il legislatore ha introdotto novità nel sistema dell'anticorruzione e trasparenza con il decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 06/08/2021, n. 113, recante *“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”*.

L'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in cui la prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, ha portato ad un documento di programmazione unitario assieme ad altri strumenti di programmazione.

Per il Comune di Civitella di Romagna, ente meno di 50 dipendenti, è previsto un PIAO in forma semplificata secondo le disposizioni previste dal D.M. del 24 giugno 2022.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*.

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e 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 *mission* 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 (PIAO), 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 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 (PNRR).

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (Decreto Legislativo n. 150/2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai rischi corruttivi e trasparenza (Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n. 190/2012 e del Decreto Legislativo n. 33/2013) 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 24 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

A regime, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e dell'art. 7, comma 1, del DM 30/06/2022 n. 132, il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno e aggiornato, a scorrimento, annualmente.

Ai sensi dell'art. 8, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 24 giugno 2022, in caso di differimento del termine previsto dalla legislazione per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio è differito di trenta giorni successivi a quello della data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle proroghe.

In data 30 giugno 2022:

- sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- è stato pubblicato, sul sito dello stesso Ministero, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://piao.dfp.gov.it>) che permetterà di effettuare la trasmissione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

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.64 del 28/11/2023 e con il Bilancio di Previsione 2024/2026, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 65 del 28/12/2023.

Ai sensi dell'art. 7 del D.M. 24 giugno 2022, il PIAO è predisposto esclusivamente in formato digitale, viene adottato entro il 31 gennaio di ogni anno, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. E' pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

Ai sensi dell'art. 11 del D.M. 24 giugno 2022 negli enti locali il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è approvato dalla Giunta.

ARCHITETTURA DEL PIAO

Denominazione Ente/Amministrazione			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con <u>meno</u> di 50 dipendenti
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'amministrazione	SI	SI
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.1 Valore pubblico	In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.	SI	NO
2.2. Performance	Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo. - Formazione del Personale	SI	SI
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. potrà contenere: - Valutazione di impatto del contesto	SI	SI

	<p>esterno</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valutazione di impatto del contesto interno - Mappatura dei processi - Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti - Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. - Monitoraggio sull' idoneità e sull' attuazione delle misure. - Programmazione dell' attuazione della trasparenza 		
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
3.1 Struttura organizzativa	<p>In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall' Amministrazione / Ente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • organigramma; • livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all' articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165; • ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio; • altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati. 	SI	SI
3.2 Organizzazione del lavoro agile	<p>In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).</p> <p>In particolare, la sezione deve contenere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le condizionalità e i fattori abilitanti - gli obiettivi all' interno dell' amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance; - i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia 	SI	SI
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	<p>Gli elementi della sottosezione sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell' anno precedente - Programmazione strategica delle risorse umane - Obiettivi di trasformazione dell' allocazione delle risorse - Strategia di copertura del fabbisogno - Formazione del personale 	SI	SI
4. MONITORAGGIO	In questa sezione dovranno essere indicati	SI	NO

	<p>gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.</p> <p>Il monitoraggio delle sottosezioni “<i>Valore pubblico</i>” e “<i>Performance</i>”, avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>”, secondo le indicazioni di ANAC.</p> <p>In relazione alla Sezione “<i>Organizzazione e capitale umano</i>” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.</p>	<p>Sebbene l’allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 non indichi il monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, si suggerisce di provvedere ad elaborare tale sezione, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all’avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l’erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all’aggiornamento anticipato della sezione “<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>”.</p>
--	---	---

MAPPA APPROVAZIONE DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DEL P.I.A.O.

DOCUMENTO	ATTO DI APPROVAZIONE	LINK SITO INTERNET
Piano delle Performance 2024-2026, di cui all'art. 10 D.Lgs. 150/2009, che definisce gli obiettivi gestionali assegnati ai responsabili di settore, anche ai fini della valutazione delle performance, e individuati in funzione della realizzazione degli obiettivi strategici approvati con il DUP.	deliberazione di Giunta Comunale di approvazione del PIAO 2024/2026	
Piano delle Azioni Positive triennio 2023-2025, approvato, anche per conto del Comune di Civitella di Romagna, con deliberazione della Giunta dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese, n. 16 del 27/02/2023;	deliberazione della Giunta dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese, n. 16 del 27/02/2023 di cui si è preso atto con deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 09/03/2023	
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Anni 2024-2026	deliberazione di Giunta Comunale di approvazione del PIAO 2024/2026	http://www.comune.civitella-di-romagna.fc.it/trasparenza/piano_triennale_per_la_prevenzione_della_corruzione_e_trasparenza
Piano Triennale di Fabbisogno di Personale 2024-2026 – Piano assunzioni 2024	deliberazione di Giunta Comunale di approvazione del PIAO 2024/2026	

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE: **Comune di Civitella di Romagna**

INDIZIRIZZO: Viale Roma n. 19 – 47012 Civitella di Romagna (FC)

SITO INTERNET ISTITUZIONALE: <http://www.comune.civitella-di-romagna.fc.it>

TELEFONO: 0543/984311

PEC: comune.civitella@cert.provincia.fc.it

C.F./P.IVA: Codice Fiscale 80002330407 - Partita IVA 00705150407

1.1. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Per questa parte si rinvia a quanto descritto nel Documento Unico di Programmazione – DUP 2024/2026, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 64 del 28/12/2023.

1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Per questa parte si rinvia a quanto descritto nel Documento Unico di Programmazione – DUP 2024/2026, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 64 del 28/12/2023.

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 – Sottosezione di programmazione Valore Pubblico

Per gli enti locali questa sezione fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione, consultabile sul sito istituzionale del Comune di Civitella di Romagna www.comune.civitella-di-romagna.fc.it sezione Trasparenza/Disposizioni Generali/Atti Generali – Documenti di programmazione strategico gestionale, come previsto dal DM 24 giugno 2022, art. 3, comma 2.

Il Valore Pubblico è inteso in termini di miglioramento del livello di benessere economico, sociale, ambientale, sanitario del territorio e della comunità.

Le dimensioni del valore pubblico fanno riferimento a:

Obiettivi strategici Istituzionali che hanno quali obiettivi:

mantenere una sana gestione finanziaria;

migliorare l'organizzazione e i processi;

sviluppare il capitale umano;

trasparenza e anticorruzione;

sicurezza informatica e protezione dei dati personali;

sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

I risultati attesi sono: il rafforzamento della capacità operativa dell'Ente attraverso lo sviluppo dell'organizzazione del capitale umano, nonché il rafforzamento dei processi di governo.

Obiettivi strategici di Ordine Pubblico

Sicurezza del territorio attraverso attività di prevenzione e di potenziamento della Polizia Municipale.

Risultati attesi: miglioramento del senso di sicurezza dei cittadini.

Obiettivi strategici di Istruzione e diritto allo studio

Rafforzare il ruolo della scuola pubblica e ampliare la proposta didattica attraverso la conferma del rapporto convenzionale con le scuole private per l'infanzia.

Risultati attesi: Migliorare le condizioni di svolgimento dell'attività didattica nei confronti dei bambini e dei ragazzi residenti nel Comune.

Obiettivi strategici per la tutela dei beni e delle attività culturali

Valorizzare i "contenitori" della cultura con particolare attenzione per il Castello di Cusercoli, la Rocca di Civitella, i centri storici.

Potenziare le iniziative e le proposte di carattere culturale attraverso l'organizzazione di eventi ed il sostegno alle associazioni di promozione sociale attive sul territorio.

Risultati attesi: Offrire una gamma diversificata di iniziative di carattere culturale al fine di mantenere e rafforzare l'attrattività del territorio comunale

Obiettivi strategici per le politiche giovanili, lo sport e il tempo libero

Fornire opportunità di crescita culturale e formativa per i giovani, favorire l'avvicinamento dei giovani alle Istituzioni, all'associazionismo e al volontariato.

Sostegno alle associazioni sportive che favoriscono l'accogliimento dei ragazzi e l'insegnamento dei valori dello sport.

Risultati attesi: prevenzione delle possibili situazioni di disagio giovanile favorendo la completa inclusione dei giovani nel tessuto sociale della comunità.

Obiettivi strategici per l'assetto e la tutela del territorio, l'edilizia abitativa, lo sviluppo sostenibile e l'ambiente.

Semplificazione della Pianificazione urbanistica. Valorizzazione dei centri storici. Eliminazione delle barriere architettoniche. Valorizzazione delle frazioni. Agevolazione della rigenerazione urbana.

Promozione dei comportamenti virtuosi legati al risparmio nell'uso delle risorse. Ulteriore potenziamento della raccolta differenziata dei rifiuti e del riciclo dei beni usati.

Risultati attesi: miglioramento della qualità ambientale del territorio e maggior diffusione dei comportamenti virtuosi della comunità locale in materia di tutela dell'ambiente.

Obiettivi strategici per la mobilità e i trasporti

Favorire il miglioramento della rete di trasporto pubblico. Potenziare il programma delle manutenzioni ordinarie delle strade comunali urbane e extra-urbane. Realizzazione di piste ciclabili. Recupero e valorizzazione dei percorsi fluviali.

Risultati attesi: gli obiettivi per la mobilità sono legati al miglioramento della qualità dell'ambiente. Si vuole favorire una mobilità più sostenibile, favorendo l'utilizzo dei mezzi pubblici e forme alternative di spostamento sulle brevi distanze, cercando di ridurre il più possibile l'utilizzo delle autovetture.

Maggior sicurezza nella circolazione sulla viabilità comunale.

Obiettivi strategici per le politiche sociali

Attraverso l'ASP San Vincenzo de' Paoli, con cui si è stipulato apposito contratto di servizio, si perseguono i seguenti obiettivi. Miglioramento della rete dei servizi di assistenza domiciliare per gli anziani. Attività di contrasto all'isolamento sociale. Innovazione della rete dei servizi di supporto alle famiglie. Innovazione della rete dei servizi che promuovano l'integrazione socio-sanitaria.

Direttamente e con il sostegno della regione Emilia Romagna gratuità dei nidi.

Risultati attesi: il sostegno sociale alle fasce di popolazione più fragile costituisce una priorità dell'Amministrazione comunale e la politica di potenziamento e miglioramento dei servizi socio-assistenziali resi sul territorio intende garantire migliori condizioni di benessere a tutte le fasce di popolazione.

Obiettivi strategici per lo sviluppo economico e la competitività

Facilitazioni alle nuove imprese e a quelle che intendono ampliarsi. Favorire le imprese che fanno economia circolare e producono meno rifiuti. Azioni di sostegno alle piccole imprese e alle aziende a conduzione familiare. Valorizzazione di mercati e fiere. Favorire la nascita delle comunità energetiche.

Risultati attesi: miglioramento del tessuto economico locale e incremento della competitività delle imprese locali.

2.2 - Sottosezione di programmazione Performance

Il Comune di Civitella di Romagna è un ente con meno di 50 dipendenti, non tenuto alla compilazione di questa sezione. L'Ente provvede, nonostante ciò, nell'ambito della propria autonomia, a redigere un piano dettagliato degli obiettivi/piano della performance per il triennio 2024/2026 e, in particolare, per l'anno 2024, allo scopo di evidenziare gli obiettivi che l'amministrazione comunale intende perseguire e, nel contempo, consentire l'erogazione del trattamento salariale accessorio legato al raggiungimento dei risultati fissati dall'amministrazione.

Vedi allegato Piano degli Obiettivi/Piano della Performance 2024/2026 (**ALLEGATO 1**).

Vedi allegato Piano delle Azioni Positive Triennio 2023-2025, approvato, con deliberazione della Giunta dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese, n. 16 del 27/02/2023 di cui si è preso atto con deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 09/03/2023 (**ALLEGATO 2**).

2.2.1 Sottosezione Formazione del personale

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città. In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente. Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione. Si prevedono le iniziative già adottate dall'Unione di Comuni della Romagna Forlivese per il proprio personale ed esteso al personale dei Comuni associati (**ALLEGATO 3**), nonché il programma dei corsi base attualmente inseriti sul portale Syllabus (**ALLEGATO 4**).

2.3 – Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione 24 giugno 2022, la presente sottosezione di programmazione, è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione - PNA 2022 – approvato con deliberazione ANAC n. 7 del 17/01/2023 e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013.

Ai fini della redazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza si è ritenuto opportuno valorizzare il processo di analisi che aveva già portato all'approvazione del PTPCT 2023-2025 (deliberazione G.C. n. 62 del 12/10/2023), recependone gli Obiettivi Strategici, il sistema di gestione del rischio corruttivo e le misure per la trasparenza dell'attività amministrativa, la mappatura e, sulla base delle indicazioni fornite nell'Aggiornamento del Piano nazionale anticorruzione - PNA 2022 – approvato con deliberazione ANAC n. 7 del 17/01/2023, approvato da ANAC con deliberazione n. 605 del 19/12/2023.

Si evidenzia l'utilità del coordinamento tra il PTPCT e gli altri piani integrati nel PIAO, al fine di “sottolineare la rilevanza dell'integrazione dei sistemi di risk management per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno delle amministrazioni”.


Saranno inoltre tenute in debito conto le esigenze di aggiornamento emerse, nel periodo di attuazione del PTPCT, nella costante attività di interlocuzione tra il RPCT e i Responsabili delle strutture organizzative dell'ente, a conferma di un metodo finalizzato ad implementare il Piano quale strumento di miglioramento dell'azione amministrativa.

Anac ha previsto un'unica programmazione per il triennio per tutti gli enti.

Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Si veda allegato Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2023/2025 (ALLEGATO 5).

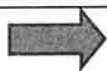
Con il PTPCT 2024/2026 si confermano le precedenti misure adottate e si intende rafforzare la considerazione delle seguenti tematiche cui si assegna carattere prioritario:

- in materia di prevenzione della corruzione -  CONTRATTI PUBBLICI

In costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte, è prioritario presidiare con misure di prevenzione della corruzione tutti gli affidamenti sia in deroga sia ordinari, in quanto, appunto, questi ultimi godono in via permanente di procedure in precedenza introdotte in via “straordinaria” per far fronte all'emergenza Covid 19, prima, e alla tempestiva realizzazione del PNRR, dopo, alla luce delle norme di cui al D.Lgs 36/2023. A tal fine si introducono nuove specifiche misure di contrasto a possibili eventi rischiosi (Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, come aggiornato con deliberazione ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023).

L'esigenza di tale presidio muove dalla constatazione che la definitiva immissione nel sistema di diverse norme precedentemente derogatorie di particolare impatto/rischio, oltre alla conferma delle disposizioni speciali per il PNRR/PNC, comporta la riproposizione sostanziale della casistica degli eventi rischiosi enucleati nel PNA 2022 e delle connesse misure di prevenzione), proprio in quanto criticità potenzialmente presenti all'attualità in via strutturale a tutto il sistema dei contratti pubblici.

- In materia di Trasparenza -
CONTRATTI PUBBLICI



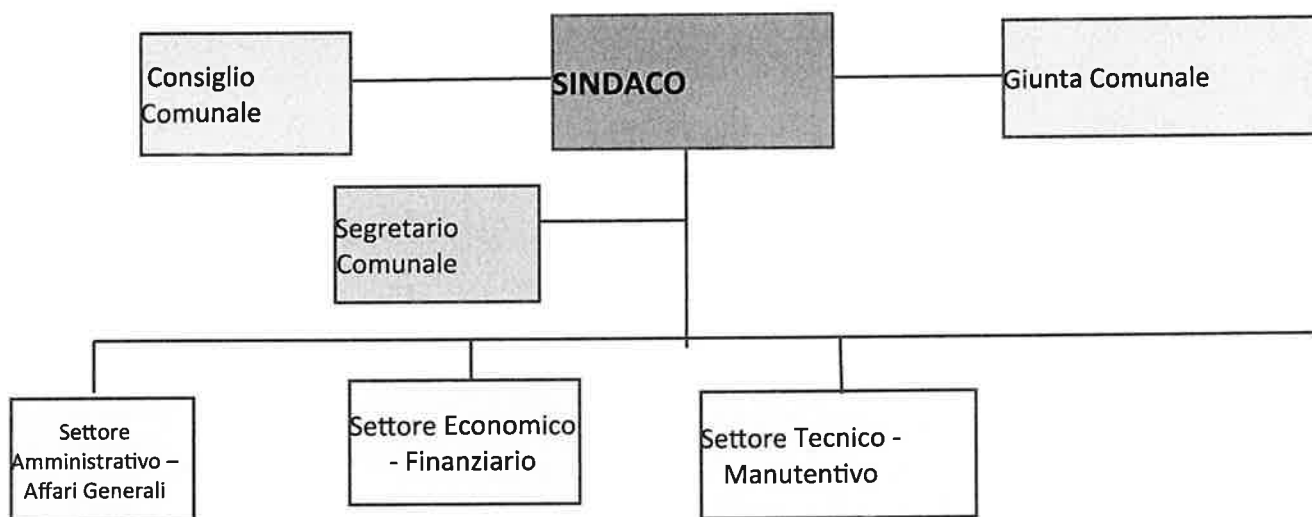
NUOVI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DEI

Nel confermare le precedenti misure ed azioni atte ad assicurare il rispetto delle norme in materia di Trasparenza, con analisi dei documenti/dati oggetto di pubblicazione, al fine di un corretto bilanciamento delle norme in materia di privacy e trasparenza, il Piano per la Trasparenza 2024/2026 pone l'attenzione al rispetto dei nuovi obblighi di pubblicazione dei contratti pubblici, entrati in vigore dal 1° gennaio 2024, in relazione all'art. 19 e segg. del D.Lgs 36/2023 in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti e secondo quanto stabilito con delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti, tenendo in considerazione la disciplina in materia di trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime.

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 – Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

L'attuale macrostruttura del Comune di Civitella di Romagna è stata approvata con Deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 19/05/2022 e successive modificazioni e integrazioni.



Ad ogni Settore in cui è suddiviso l'Organigramma del Comune è assegnato un Responsabile di Posizione organizzativa individuato a seguito di specifica procedura attivata ai sensi di quanto previsto dall'art. 13 e seguenti del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018.

Il totale dei dipendenti a tempo indeterminato che compongono la dotazione organica del Comune è, alla data attuale, pari a complessivi n. 15 dipendenti, così suddivisi:

Settore	Profilo professionale e Categoria di inquadramento	Note
Amministrativo - Affari Generali	Esperto Amministrativo - Area dei Funzionari e dell'E.Q. Giuridico - Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Posto coperto
	Istruttore amministrativo/contabile - Area degli Istruttori	Posto coperto
	Istruttore amministrativo/contabile - Area degli Istruttori	Posto coperto
	Collaboratore Amministrativo - Area degli Operatori esperti	Posto coperto
	Esperto Amministrativo - Area dei Funzionari e dell'E.Q. Giuridico - Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Posto coperto
	Istruttore amministrativo/contabile - Area degli Istruttori	Posto coperto

	degli Istruttori	
Economico - Finanziario	Esperto Economico Finanziario – Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Posto coperto
	Esperto Economico Finanziario – Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Posto coperto
Tecnico – Manutentivo	Esperto tecnico di attuazione Policy – Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Posto coperto
	Esperto di progettazione tecnica – Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Posto coperto
	Istruttore tecnico – Area degli Istruttori	Posto coperto
	Istruttore amministrativo/contabile – Area degli Istruttori	Posto coperto
	Collaboratore Tecnico - Area degli Operatori esperti	Posto coperto
	Collaboratore Tecnico - Area degli Operatori esperti	Posto coperto
	Collaboratore Tecnico - Area degli Operatori esperti	Posto coperto

3.2 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile

La presente sottosezione è dedicata alla strategia di sviluppo organizzativo, mediante il ricorso al lavoro agile, nel rispetto della disciplina normativa in vigore e delle Linee Guida definite dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'Ente e in parte all'esterno, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'Amministrazione i luoghi in cui è possibile svolgere l'attività. In ogni caso, nella scelta dei luoghi nei quali svolgere la prestazione lavorativa a distanza, il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattate dal lavoratore.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro in presenza, incluso il diritto a un trattamento economico non inferiore a quello applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno

dell'Amministrazione, fatta eccezione per gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità di lavoro a distanza.

Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

L'adesione al lavoro agile è a base consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori, sia con rapporto di lavoro a tempo pieno che parziale e con contratto a tempo indeterminato e determinato, che svolgano attività che possano essere effettuate anche in modalità agile.

In generale, possono essere effettuate in modalità agile tutte le attività amministrative, ad esclusione di quelle che comportino il ricevimento del pubblico o che vengano svolte in turnazione oppure che comportino l'utilizzo di strumentazioni non utilizzabili da remoto.

L'Amministrazione comunale favorisce il ricorso al lavoro in modalità agile per i dipendenti che si trovino in condizioni di fragilità e per i dipendenti con figli minori di anni 14.

Il lavoro agile viene attivato con accordo individuale, stipulato per iscritto, tra il dipendente e il responsabile dell'Area presso la quale è collocato il dipendente stesso, al fine di garantire la regolarità amministrativa e la prova che il dipendente espleta la propria attività anche in modalità agile.

L'accordo individuale deve indicare:

- la durata, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
- le modalità di svolgimento dell'attività in modalità agile e l'indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza.
- le modalità di recesso che, nell'ipotesi di iniziativa del Comune, deve essere motivato e deve avvenire, di norma, con un termine di trenta giorni;
- indicazione delle fasce di contattabilità (fascia nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità simili) e di inoperabilità (fascia nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa).

In allegato al presente documento, vengono disposte le indicazioni organizzative per lo svolgimento del lavoro agile per il Comune di Civitella di Romagna viene definito il fac-simile di accordo individuale (**ALLEGATO 6**).

3.3 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2024-2026 viene allegato al presente documento. Il Piano ha ricevuto l'asseverazione dall'organo di revisione del comune con verbale n. 7 del 11/04/2024.

Si veda allegato Piano del Fabbisogno di Personale 2024/2026 (**ALLEGATO 7**).

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.

Per il triennio 2024/2026 occorre monitorare le singole Sezioni e i singoli Piani che compongono il Piano Integrato di Attività e organizzazione, in modo coordinato, al fine di mantenere la coerenza tra le diverse parti che compongono l'attività complessiva del Comune.

Al fine di realizzare il coordinamento appena proposto, si riporta di seguito un quadro sinottico che sintetizza i principali strumenti di monitoraggio che la normativa prevede per ciascuna Sezione e sottosezione di cui si compone il PIAO.

SEZIONE/ SOTTOSEZIONE PIAO	MODALITA' MONITORAGGIO	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	SCADENZA
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.1 Valore pubblico	/	/	/
2.2 Performance	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal “Sistema di misurazione e valutazione della performance”	Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/2009	Periodico
	Relazione annuale sulla performance	Art. 10, co. 1, lett. b) del D.lgs. n.150/2009)	30 giugno
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	Piano nazionale Anticorruzione	Periodico
	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente	Art. 1, co. 14, L. n. 90/2012	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente dell'ANAC
	Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4, lett. g) del D.lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022	A partire dal 2024
	Monitoraggio da parte degli	Art. 5, co. 2, Decreto	A partire dal 2024

3.2 Organizzazione del lavoro agile	Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022	
	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015	30 giugno
3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022	A partire dal 2024

Sempre in materia di monitoraggio, si deve tenere conto delle disposizioni di cui all'art. 6, comma 3, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e all'art. 9 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le quali stabiliscono che per i Comuni con meno di 15.000 abitanti, il monitoraggio circa l'attuazione della disciplina sul PIAO e delle performance organizzative potrà essere effettuato in forma associata, attraverso l'individuazione di un ufficio esistente in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei Sindaci o delle Conferenze metropolitane.

Elenco allegati:

1. Piano degli obiettivi/Piano della Performance 2024/2026 - sottosezione 2.2;
2. Piano delle Azioni Positive 2024-2026 - sottosezione 2.2;
3. Piano formazione adottato dall'Unione di Comuni della Romagna Forlivese - sottosezione 2.2.1;
4. Piano formazione (Syllabus) - sottosezione 2.2.1;
5. Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2024-2026 - sottosezione 2.3;
6. Disciplinare per l'adozione del lavoro agile - sottosezione 3.2;
7. Piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026 - sottosezione 3.3.

ALLEGATO 1)
PIANO DELLA PERFORMANCE 2024/2026
PIANO DEGLI OBIETTIVI 2024

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEGLI INCARICATI P.O.

PESATURA ELEMENTI VALUTATIVI PER L'ANNO 2024

			1° PESATURA	2° PESATURA
1° Elemento di valutazione	RISULTATI	Obiettivi di sviluppo	Vedere Peg	Peso 1° elemento 40%
		Vedere Peg	PESO COMPLESSIVO 80%	
		Attività ordinaria	Vedere Peg	
		Vedere Peg	PESO COMPLESSIVO 20%	
TOTALE			100%	
2° Elemento di valutazione	CAPACITA' ORGANIZZATIVE	PROGRAMMAZIONE ED INTEGRAZIONE	Peso 35%	Peso 2° elemento 60%
		ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE	Peso 40%	
		ORIENTAMENTO ALL'UTENTE ED INNOVAZIONE	Peso 25%	
		TOTALE	100%	
TOTALE			100%	100%

COMUNE DI CIVITELLA DI ROMAGNA

OBIETTIVI GESTIONALI TRASVERSALI

OBIETTIVO N. 1 - TRANSIZIONE DIGITALE

RESPONSABILE: Dott.ssa Silvia Santato

PERSONALE DI SUPPORTO:

Dott.ssa Sabrina Aleotti

Dott.ssa Stefania Buscherini

Ing. Moris Tognotti

OBIETTIVO N. 2 – RIDUZIONE DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO DEI DEBITI COMMERCIALI

RESPONSABILE: Dott.ssa Stefania Buscherini

PERSONALE DI SUPPORTO:

Dott.ssa Sabrina Aleotti

Ing. Moris Tognotti

COORDINATORE: Dott.ssa Silvia Santato

OBIETTIVO GESTIONALE TRASVERSALE AFFIDATO A TUTTI I SETTORI DELL'ENTE 2024/2026

OBIETTIVO N. 1 Denominazione obiettivo: TRANSIZIONE DIGITALE

PESO/PRIORITA' 10	Templificazione delle attività 2024												Templificazione attività 2025																																			
	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
<p>Descrizione attività</p> <p>1</p> <p>PREDISPOSIZIONE DEL PIANO TRIENNALE PER L'INFORMATICA 2024/2026</p>	<p>Responsabile</p> <p>Segretario Comunale - Dott.ssa Silvia Santato Responsabile Transitione Digitale Coordinatore dell'obiettivo con il supporto dell'Ufficio Informatica dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese</p>												<p>Personale di supporto interno/esterno</p> <p>tutti i Responsabili di P.O. SERVIZIO Informatica Unione di Comuni della Romagna Forlivese</p>																																			
	<p>ORGANIZZAZIONE A AVVIO ATTUAZIONE MISURE PREVISTE NEL PIANO attraverso: INFRASTRUTTURE E ACQUISTI IN MODO ASSOCIATO, COSTITUZIONE RTD DI UNIONE E LIECIO PER LA TRANSIZIONE AL DIGITALE COME FORMA DI COORDINAMENTO E PARTECIPAZIONE</p>												<p>Responsabile</p> <p>Segretario Comunale - Dott.ssa Silvia Santato Responsabile Transitione Digitale Coordinatore dell'obiettivo con il supporto dell'Ufficio Informatica dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese</p>												<p>Personale di supporto interno/esterno</p> <p>tutti i Responsabili di P.O. SERVIZIO Informatica Unione di Comuni della Romagna Forlivese</p>																							
	<p>MACRO-AMBITI DI INTERVENTO</p> <p>Patrimoni abilitanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ANPR • PACOPA • SFTD/CIE • App IO • Piattaforma Nazionale Dati • Piattaforma Nazionale Notifiche • INAD <ul style="list-style-type: none"> • dimissioni del Data Center di fascia B; • migrazione in Cloud dei gestionali e delle basi dati; • l'erogazione dei servizi attraverso servizi cloud; • gestione del back office documentale in modalità digitale; • piena applicazione delle linee guida AGID sulla formazione gestione e conservazione del documento informatico; • migliore fruizione dei siti web e dei portali in piena sicurezza, completa accessibilità dei contenuti e dei servizi. 												<p>Responsabile</p> <p>Segretario Comunale - Dott.ssa Silvia Santato Responsabile Transitione Digitale Coordinatore dell'obiettivo con il supporto dell'Ufficio Informatica dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese</p>												<p>Personale di supporto interno/esterno</p> <p>tutti i Responsabili di P.O. SERVIZIO Informatica Unione di Comuni della Romagna Forlivese</p>																							

<p>4</p> <p>AVVIO ATTUAZIONE MISURE PREVISTE NEL P.T.L. 2024/2026 CON LE SEGUENTI PRIORITA': ADESIONE A PIATTAFORME ABILITANTI SPID, PAGOPIA, APPIO, PNO, SEND (INAD) E ADOZIONE DI PIATTAFORME PER LA GESTIONE DOCUMENTALE E INFORMATICA CON NUOVO SITO WEB ISTITUZIONALE CON RISPETTO LINEE GUIDA SUI SITI E SULLE PIATTAFORME DI FRUIZIONE DEI SITI (IN PARTICOLARE AREA PERSONALE E AREA DI FRUIZIONE DEI SERVIZI), APPLICAZIONE LINEE GUIDA SUI DOCUMENTI INFORMATICO, OPEN DATA, COMPETENZE DIGITALI DIPENDENTI E CITTADINI.</p>	<p>Segretario Comunale - Dott.ssa Silvia Santalo - Responsabile Transizione Digitale Coordinatore dell'obiettivo con il supporto dell'Ufficio Informatica dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese</p>	<p>tutti i Responsabili di P.O. SERVIZIO Informatica Unione di Comuni della Romagna Forlivese</p>	
<p>5</p> <p>ADOZIONE MANUALE DI GESTIONE DOCUMENTALE E CONSERVAZIONE ALLA LUCE DELLE LINEE GUIDA AGID ENTRATE IN VIGORE IL 1° GENNAIO 2022, FORMAZIONE E REVISIONE DEI PROCEDIMENTI (REINGENERIZZAZIONE), FORMAZIONE ALL'UFFICIO PROTOCOLLO (PROCESSI DI SCANSIONE, CORRETTO UTILIZZO DELLA TITOLAZIONE), FASCICOLAZIONE DIGITALE DA PARTE DI TUTTI GLI UFFICI.</p>	<p>Segretario Comunale - Dott.ssa Silvia Santalo - Responsabile Transizione Digitale Coordinatore dell'obiettivo con il supporto dell'Ufficio Informatica dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese</p>	<p>tutti i Responsabili di P.O. SERVIZIO Informatica Unione di Comuni della Romagna Forlivese</p>	
<p>6</p> <p>PASSAGGIO AD APPLICATIVI IN CLOUD E ABBANDONO SERVER ADOZIONE MISURE MINIME DI SICUREZZA E PIANO DELLA SICUREZZA</p>	<p>Segretario Comunale - Dott.ssa Silvia Santalo - Responsabile Transizione Digitale Coordinatore dell'obiettivo con il supporto dell'Ufficio Informatica dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese</p>	<p>tutti i Responsabili di P.O. SERVIZIO Informatica Unione di Comuni della Romagna Forlivese</p>	
<p>7</p> <p>FORMAZIONE PER MIGLIORAMENTO COMPETENZE DIGITALI DIPENDENTI E CITTADINI</p>	<p>Segretario Comunale - Dott.ssa Silvia Santalo - Responsabile Transizione Digitale Coordinatore dell'obiettivo con il supporto dell'Ufficio Informatica dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese</p>	<p>tutti i Responsabili di P.O. SERVIZIO Informatica Unione di Comuni della Romagna Forlivese</p>	

Resultati attesi: miglior servizio ai cittadini e applicazione del principio "one once"

- Sviluppo di processi di interoperabilità
- Generazione di valore pubblico (PIAO)
- Fruttazione del valore pubblico (PIAO)
- Migliore sicurezza informatica
- Ottimizzazione dei costi
- Fruttazione delle risorse PNRR
- Miglior utilizzo dell'attività del personale
- Maggiore accessibilità
- Maggiore trasparenza
- Migliore efficienza gestionale
- Migliore servizio ai cittadini

COMUNE DI CIVITELLA DI ROMAGNA
(Provincia di Forlì-Cesena)

OBIETTIVO N. 2 - GESTIONALE TRASVERSALE AFFIDATO A TUTTI I SETTORI DELL'ENTE

OGGETTO: RIDUZIONE DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO DEI DEBITI COMMERCIALI

PESO/PRIORITA' 10

Nell'ambito della Programmazione operativa del DUP, l'Amministrazione comunale intende proseguire per l'anno 2024, anche in ossequio a quanto previsto dall'art. 4-bis, comma 2, del DL n. 13/2023, convertito con modificazioni, nella Legge n. 41/2023, l'obiettivo di riduzione dei tempi medi di pagamento dei debiti commerciali e di ritardo annuale che rimane, pertanto, un obiettivo prioritario dell'Amministrazione stessa.

Si ritiene che tutti i settori debbano essere interessati e coinvolti nella realizzazione del progetto. Al Settore Economico-Finanziario viene affidato il coordinamento del progetto, avendo il compito di seguire una parte di tutti i procedimenti di liquidazione delle spese, in quanto ad essa compete l'emissione di tutti gli ordinativi di pagamento. Al Settore Economico - Finanziario compete, altresì, ai sensi di legge, il monitoraggio periodico dei tempi di pagamento nonché il compito di fungere da referente della Ragioneria Generale dello Stato in materia di adempimenti contabili, anche al fine di conciliare i dati della contabilità comunale con i dati riportati sulla Piattaforma dei debiti commerciali della RGS.

Al termine del biennio 2022/2023 i tempi medi di pagamento dei debiti commerciali sono stati ricondotti entro i limiti fissati dalla legge previsto in 30 giorni. L'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti è stato di meno due giorni nel 2022 e di zero giorni per il 2023.

Nel corso dell'anno 2024 si rende necessario mantenere il trend degli esercizi precedenti, e comunque mantenere i tempi di pagamento entro i limiti fissati in 30 giorni, svolgendo un costante monitoraggio nelle procedure di liquidazione dei debiti commerciali al fine di evitare un peggioramento della tempistica con il rischio di giungere a una situazione con una tempistica non conforme alla normativa, con il conseguente vincolo di accantonamento sul fondo di garanzia dei debiti commerciali.

Le fasi in cui è articolato l'obiettivo sono le seguenti:

Fase n. 1 – Le fatture elettroniche commerciali che pervengono al Comune tramite il Sistema di Interscambio della RGS vengono destinate dal protocollo fin da subito sia al settore economico-finanziario che al settore competente. Il settore economico-finanziario procede alla registrazione delle fatture nel programma di contabilità.

Fase n. 2 – Ogni settore verifica le fatture destinate ai fini della conformità delle tariffe applicate a quanto pattuito, e verifica che la fornitura di beni o la prestazione di servizi o la lavorazione indicata nel documento contabile, sia stata correttamente eseguita. Effettua inoltre il controllo della regolarità dei versamenti previdenziali e assicurativi, per il tramite della richiesta di Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) all'INPS/INAIL. Infine, ciascun settore provvede a redigere l'atto di liquidazione, corredato delle attestazioni necessarie e firmato per autorizzazione al pagamento e riconsegnato al settore finanziario per l'emissione del mandato di pagamento, entro il termine complessivo massimo di quindici giorni lavorativi.

Fase n. 3 – Il settore finanziario, dopo avere ricevuto l'atto di liquidazione della fattura, completo di tutti gli elementi obbligatori, provvede all'emissione dell'ordinativo e all'invio al Tesoriere prima della scadenza dei trenta giorni complessivi, previa verifica della regolarità dei versamenti tributari del fornitore, per i pagamenti di importo superiore a € 5.000,00.

L'intera procedura deve essere contenuta entro il termine massimo dei trenta giorni consecutivi successivi al ricevimento della fattura.

Fase n. 4 – Il settore finanziario provvede inoltre a svolgere sul portale dedicato della RGS, tutte le attività volte alla riconciliazione dei dati che pervengono direttamente alla Ragioneria Generale, con i dati della contabilità comunale, segnalando eventuali termini di sospensione dei pagamenti dovuti a contenzioso o a forniture erronee oppure per altre ragioni, oggetto di specifico obiettivo del settore finanziario.

SETTORE AMMINISTRATIVO

AFFARI GENERALI

OBIETTIVI DI SVILUPPO

RESPONSABILE: Dott.ssa Sabrina Aleotti

PERSONALE:

Francesca Buscherini

Cinzia Manfredi

Barbara Vasumini

Veronica Maglioni

Veronica Esposito

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO

OBIETTIVI DI SVILUPPO

RESPONSABILE: Dott.ssa Stefania Buscherini

PERSONALE:
Annamaria Mosconi

Valutato	Cognome: Buscherini		Nome: Stefania		
CDC:	Collocazione organizzativa: Settore Economico - Finanziario		Periodo di valutazione: 01/01/2024 – 31/12/2024		
Obiettivi di PEG	Peso (a)	Valutazione (b)*	Punteggio pesato	Peso aree valutative	Punteggio pesato per area****
OBIETTIVI OPERATIVI					
TRANSIZIONE DIGITALE	10				
RIDUZIONE DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO	10				
VERIFICA PUNTUALE PROGETTI OPERE PUBBLICHE CONCLUSI CON CONSEGUENTE SISTEMAZIONE DEI DATI CONTABILI SUL BILANCIO	30				
GESIONE DEBITI COMMERCIALI	30				
	80		0,00		
ATTIVITA' ORDINARIA		Valutazione (c)**			
Viene valutata l'attività ordinaria del settore nella sua complessità	20				
Totale 1° area valutativa	100		0,00	40%	0
OBIETTIVI DI PRESTAZIONE		Peso (d)	Valutazione (e)***		
PROGRAMMAZIONE ED INTEGRAZIONE	35				
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE	40				
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE ED INNOVAZIONE	25				
Totale 2° area valutativa	100		0,00	60%	0
			TOTALE		0
* 1 = obiettivo mancato (<20%) 2 = obiettivo parzialmente raggiunto (dal 21 al 40%) 3 = obiettivo parzialmente raggiunto (dal 41 al 60%) 4 = obiettivo parzialmente raggiunto (dal 61 al 80%) 5 = obiettivo raggiunto (>80%)		2/3 = indicatore di attività in linea con le previsioni 4/5 = indicatore di attività superiore alle previsioni		*** 0/1 = obiettivo di prestazione mancato 2/3 = obiettivo di prestazione parzialmente raggiunto 4/5 = obiettivo di prestazione pienamente raggiunto	

Note del valutatore

Data

Firma del responsabile di posizione organizzativa

Firma del Nucleo

PEG 2024 - OBIETTIVO GESTIONALE AFFIDATO AL SETTORE: ECONOMICO-FINANZIARIO

Nr. 1 Denominazione obiettivo: Verifica puntuale progetti opere pubbliche conclusi con conseguente sistemazione dei dati contabili sul bilancio

Descrizione sintetica: con la verifica dei residui in occasione del riaccertamento ordinario - rendiconto 2023, l'obiettivo si propone di analizzare la totalità della parte capitale (entrate e spese) tramite una verifica puntuale dello stato dei lavori pubblici al fine di accertare l'effettiva conclusione degli stessi con conseguente eliminazione degli impegni/accertamenti non necessari al fine di allineare la situazione contabile con lo stato attuale.

Tempistica delle attività

Anno 2024

Nr	Descrizione attività	Responsabile	Personale di supporto	Anno 2024														
				Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic			
1	Estrapolazione dei residui di parte capitale	Dott.ssa Stefania Buscherini	Mosconi Annamaria															
2	Verifica dei residui e ricostruzione della movimentazione dei progetti di opere pubbliche al fine di verificare la loro effettiva conclusione	Dott.ssa Stefania Buscherini	Mosconi Annamaria															
3	Eliminazione dei residui (entrate e spese) con conseguente creazione, ove previsti, dei relativi vincoli sul risultato di amministrazione	Dott.ssa Stefania Buscherini	Mosconi Annamaria															
4	prosecuzione analisi residui di parte capitale, al fine di mantenere aggiornati gli importi e adeguare in tempo reale la situazione contabile	Dott.ssa Stefania Buscherini	Mosconi Annamaria															

Indicatori di risultato: Estrazione dati, analisi opera, eliminazione residui, creazione vincolo sul risultato di amministrazione nei termini fissati

Direttive politiche: Analizzare i progetti delle opere pubbliche al fine di verificare l'effettiva conclusione degli stessi con conseguente eliminazione dei residui non dovuti dal bilancio dell'Ente

Risultato atteso: allineamento della situazione contabile di parte capitale con la situazione reale in relazione ai progetti di opere pubbliche già conclusi.

SCADENZA 31/12/2024

Capitoli di riferimento:

PEG 2024 - OBIETTIVO GESTIONALE AFFIDATO AL SETTORE ECONOMICO - FINANZIARIO

Denominazione obiettivo: GESTIONE DEBITI COMMERCIALI

Nr. 2

Descrizione sintetica: in conseguenza dell'obiettivo trasversale di tempestività dei pagamenti, si mette in atto la procedura di allineamento in tempo reale della situazione contabile dell'ente, presente nel proprio programma di contabilità, con la piattaforma crediti commerciali - RGS per una corretta corrispondenza della situazione dei debiti commerciali e della tempestività dell'Ente

Tempistica delle attività

Anno 2024

Personale di supporto interno/esterno

Nr

Descrizione attività

Responsabile

1

Registrazione fatture e gestione di eventuali variazioni al debito

Dott.ssa Stefania Buscherini

Mosconi Annamaria

2

Verifica periodica tra le risultanze della contabilità dell'Ente e le risultanze del sito PCC-RGS

Dott. Mengoli

Addetti del servizio finanziario associato

3

Avvio allineamento dei dati per la gestione dei debiti commerciali e monitoraggio sulle differenze riscontrate

Dott. Mengoli

Addetti del servizio finanziario associato

Indicatori di risultato: Verifica livello di allineamento dei dati della contabilità con la piattaforma PCC-RGS

Direttive politiche: gestione del debito commerciale e della tempestività dei pagamenti anche tramite l'utilizzo della piattaforma dedicata PCC-RGS

Risultato atteso: progressivo allineamento della contabilità dell'Ente con le risultanze della PCC-RGS al fine del calcolo del debito residuo e della tempestività di pagamento dell'Ente

PESO/PRIORITA' 30

SCADENZA 31/12/2024

Capitoli di riferimento:

SETTORE TECNICO MANUTENTIVO

OBIETTIVI DI SVILUPPO

RESPONSABILE: Ing. Moris Tognotti

PERSONALE:

Giorgio Amadori

Giuliano Fabbri

Claudio Morigi

Daniele Casamenti

Mauro Magini

Roberto Ragonesi

SETTORE TECNICO MANUTENTIVO

RESPONSABILE: Dott.Ing. Moris Tognotti

e-mail: moris.tognotti@comune.civitella-di-romagna.fc.it

Tel.: 0543/984324

Personale Settore Tecnica	profilo	categoria
Amadori Giorgio	Esperto di Progettazione Tecnica	Ex D
Fabbri Giuliano	Istruttore Tecnico	Ex C
Morigi Claudio	Istruttore Amministrativo/Contabile	Ex C
Magini Mauro	Collaboratore Tecnico	Ex B
Casamenti Daniele	Collaboratore Tecnico	Ex B
Ragonesi Roberto	Collaboratore Tecnico	Ex B

Valutato	Cognome: TOGNOTTI	Nome: MORIS
CDC:	Collocazione organizzativa: Settore Tecnico-Manutentivo	Periodo di valutazione: 01/01/2024 - 31/12/2024

Obiettivi di PEG	Peso (a)	Valutazione (b)*	Punteggio pesato	Peso aree valutative	Punteggio pesato per area****
OBIETTIVI OPERATIVI					
TRANSIZIONE DIGITALE	10				
RIDUZIONE DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO	10				
INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO E VALORIZZAZIONE DELLA VIABILITA' A SEGUITO ALLUVIONE MAGGIO 2023	30				
MANUTENZIONE E GESTIONE IMMOBILI DEL PATRIMONIO COMUNALE	30				
	80		0,00		
ATTIVITA' ORDINARIA		Valutazione (c)**			
Viene valutata l'attività ordinaria del settore nella sua complessità	20				
Totale 1° area valutativa	100		0	40%	0
OBIETTIVI DI PRESTAZIONE	Peso (d)	Valutazione (e)***			
PROGRAMMAZIONE ED INTEGRAZIONE	35				
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE	40				
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE ED INNOVAZIONE	25				
Totale 2° area valutativa	100		0,00	60%	0
				TOTALE	0

* 1 = obiettivo mancato (<20%)

2 = obiettivo parzialmente raggiunto (dal 21 al 40%)

3 = obiettivo parzialmente raggiunto (dal 41 al 60%)

4 = obiettivo parzialmente raggiunto (dal 61 al 80%)

5 = obiettivo raggiunto (>80%)

2/3 = indicatore di attività in linea con le previsioni

4/5 = indicatore di attività superiore alle previsioni

*** 0/1 = obiettivo di prestazione mancato

2/3 = obiettivo di prestazione parzialmente raggiunto

4/5 = obiettivo di prestazione pienamente raggiunto

Note del valutatore

Data

Firma del responsabile di posizione organizzativa

Firma del Nucleo

OBIETTIVI GESTIONALI AL SETTORE TECNICO-MANUTENTIVO

Responsabile: Dott.Ing.Moris Tognotti

PEG 2024

Cod. obiettivo	Denominazione obiettivo	Punteggio	Indicatori di risultato	Centri di costo coinvolti	Programma /progetto di riferimento	Capitoli di riferimento
1	INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO E VALORIZZAZIONE DELLA VIABILITÀ A SEGUITO ALLUVIONE DI MAGGIO 2023	30%				
2	MANUTENZIONE E GESTIONE IMMOBILI DEL PATRIMONIO COMUNALE	30 %				

OBIETTIVI TRASVERSALI ASSEGNATI AL SETTORE TECNICO-MANUTENTIVO

Responsabile: Dott.Ing.Moris Tognotti
PEG 2024

Cod. obiettivo	Denominazione obiettivo	Punteggio	Indicatori di risultato	Centri di costo coinvolti	Programma /progetto di riferimento	Capitoli di riferimento
1	Tempestività dei pagamenti	10%				
2	Transizione digitale	10%				

Nr. 1		INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO E VALORIZZAZIONE DELLA VIABILITÀ A SEGUITO ALLUVIONE DI MAGGIO 2023														
Denominazione obiettivo:		INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO E VALORIZZAZIONE DELLA VIABILITÀ A SEGUITO ALLUVIONE DI MAGGIO 2023														
Descrizione sintetica:		Interventi, azioni e progetti per il miglioramento della viabilità interessata dall'alluvione di Maggio 2023 come da indicazioni da Ordinanze della Struttura Commissariale														
N.	Descrizione attività	Responsabile	Personale di supporto	Tempificazione delle attività												
				Anno 2024												
				GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	
1	Pianificazione attività	Ing. Tognotti	Tutto il personale dell'area tecnica													
2	Progettazione/affidamenti	Ing. Tognotti	Tutto il personale dell'area tecnica													
3	Istruttoria/svolgimento	Ing. Tognotti	Tutto il personale dell'area tecnica													
4	Rendicontazione e Riscontro con Struttura Commissariale	Ing. Tognotti	Tutto il personale dell'area tecnica													
Indicatori di risultato: rispetto della tempistica				Direttive politiche: sistemazione della viabilità pubblica compromessa dall'evento meteorologico straordinario												
Unità operativa collegata:				Prog. di riferimento:												
				Risultato atteso: ripristino e miglioramento della rete stradale												

Nr. 2		Denominazione obiettivo: GESTIONE PATRIMONIO COMUNALE																					
Descrizione sintetica:		interventi sul cimitero del capoluogo e frazioni, manutenzione e gestione del verde e delle aree pubbliche.																					
N.	Descrizione attività	Responsabile	Personale di supporto	Tempificazione delle attività																			
				Anno 2024																			
				GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC								
1	Ricognizione, esecuzione programmazione,	Ing. Tognotti	Tutto il personale dell'Area Tecnica																				
2	monitoraggio avanzamento azioni	Ing. Tognotti	Tutto il personale dell'Area Tecnica																				
Indicatori di risultato:		rispetto della tempistica																					
Unità operativa collegata:		Progr. di riferimento:																					
		Direttive politiche: miglioramento della gestione di alcuni servizi e sistemazione delle aree verdi del territorio Comunale Risultato atteso: migliore gestione dei procedimenti, miglioramento dei servizi.																					

ALLEGATO 2)

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023-2025

Originale



COMUNE DI CIVITELLA DI ROMAGNA

Provincia di Forlì - Cesena

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero: **12** Data: **09/03/2023**

OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025 DELL'UNIONE DI COMUNI DELLA ROMAGNA FORLIVESE E DEI COMUNI ADERENTI - APPROVAZIONE

Il giorno **9 Marzo 2023**, alle ore **16,30**, in Civitella di Romagna, si è riunita la giunta comunale, convocata nelle forme e nei termini di legge.

All'appello risultano:

NOMINATIVO	CARICA	PRESENTE
MILANDRI CLAUDIO	Sindaco	S
DATTOLI ANTONIO	Vice Sindaco	S
SAMORANI FRANCESCO	Assessore	S
MARCHI STEFANIA	Assessore	S
TORELLI SONIA	Assessore	S

Partecipa il Segretario Comunale **SANTATO DOTT.SSA SILVIA**.

Accertato che il numero dei presenti è legale per la validità della seduta, **MILANDRI CLAUDIO** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta invitando a discutere gli oggetti posti all'ordine del giorno.

In merito all'oggetto, in particolare;

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con determinazione del Dirigente della Comunità Montana dell'Appennino Forlivese n. 458 del 11/09/2012 è stato costituito, ai sensi dell'art. 21 della legge n. 183/2010, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Comunità Montana stessa e dei comuni di Civitella di Romagna, Galeata, Meldola, Predappio, Premilcuore e Santa Sofia;
- con deliberazione n. 70 del 16/10/2012 la Giunta della Comunità Montana ha approvato il Piano delle Azioni Positive 2012 – 2014;
- con deliberazione n. 29 del 17/03/2016 la Giunta dell'Unione dei Comuni della Romagna Forlivese ha stabilito di costituire un unico CUG che riunisca rispettivamente il CUG dell'ex Unione Montana Acquacheta e il CUG dell'ex Comunità Montana dell'Appennino Forlivese, approvando contemporaneamente in via transitoria un primo Piano delle Azioni Positive anni 2016-2018;
- con deliberazione n. 16 del 31/01/2019 la Giunta dell'Unione dei Comuni della Romagna Forlivese ha approvato il Piano delle Azioni Positive anni 2019-2021;
- che con deliberazione n. 3 del 17/01/2023 la Giunta dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese ha approvato il Piano delle Azioni Positive 2022-2024 dell'Unione stessa e dei Comuni aderenti;

Vista la comunicazione dell'Unione dei Comuni della Romagna Forlivese, prot. n. 4614/2023 del 01/03/2023, assunta al protocollo comunale n. 2248 del 01/03/2023, con la quale informa dell'adozione del Piano delle Azioni Positive 2023 – 2025 per l'Unione stessa ed i Comuni aderenti con deliberazione della Giunta n. 16 del 27/02/2023;

Considerato opportuno aderire a quanto proposto dall'Unione dei Comuni della Romagna Forlivese approvando, pertanto, per il Comune di Civitella di Romagna, il Piano delle Azioni Positive 2023-2025 adottato dall'Unione dei Comuni della Romagna Forlivese con delibera di Giunta dell'Unione n. 16 del 27/02/2023;

Richiamato il vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi del Comune di Civitella di Romagna;

Dato atto che le OO.SS. saranno informate con idonee comunicazioni;

Acquisito il parere favorevole del responsabile del settore economico-finanziario in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

A voti unanimi palesemente espressi

DELIBERA

1. Per i motivi ed i fini di cui in premessa narrativa che qui si intendono richiamati, di approvare, per il Comune di Civitella di Romagna, il Piano delle Azioni Positive 2023-2025 adottato dall'Unione di Comuni della Romagna Forlivese con delibera di Giunta n. 16 del 27/02/2023 – ALLEGATO A);
2. di trasmettere il presente atto all'Unione dei Comuni della Romagna Forlivese;
3. di informare le OO.SS. dell'adozione del presente atto.

INOLTRE, stante l'urgenza di provvedere in merito;

Visto l'art. 134, 4° comma, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 che testualmente recita:
“Nel caso di urgenza le deliberazioni del Consiglio e della Giunta possono essere dichiarate immediatamente eseguibili con il voto espresso dalla maggioranza dei componenti”;

A voti **unanimi** palesemente espressi;

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i. e dunque efficace dal momento della sua adozione.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

Il presidente
MILANDRI CLAUDIO
(firmato digitalmente)

Il segretario comunale
SANTATO DOTT.SSA SILVIA
(firmato digitalmente)

PARERE TECNICO

OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025 DELL'UNIONE DI COMUNI DELLA ROMAGNA FORLIVESE E DEI COMUNI ADERENTI - APPROVAZIONE

SETTORE ECONOMICO- FINANZIARIO

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, del T.U.E.L. 267/2000, in ordine alla regolarità tecnica, esprimo
PARERE FAVOREVOLE.*

**Il responsabile del settore
(dott.ssa Stefania Buscherini)
*firmato digitalmente***

* Il parere contrario va motivato

PARERE CONTABILE

OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025 DELL'UNIONE DI COMUNI DELLA ROMAGNA FORLIVese E DEI COMUNI ADERENTI - APPROVAZIONE

SETTORE ECONOMICO- FINANZIARIO

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, del T.U.E.L. 267/2000, in ordine alla regolarità contabile, esprimo
~~PARERE FAVOREVOLE / CONTRARIO*~~ *Non necessita parere*

**Il responsabile del settore
(dott.ssa Stefania Buscherini)**
firato digitalmente

* Il parere contrario va motivato



**UNIONE
ROMAGNA
FORLIVese**
UNIONE MONTANA

COMUNI DI
Bertinoro
Castrocaro T. e T.d.Sole
Civitella di Romagna
Dovadola
Forlìmpopoli
Galeata
Meldola

Modigliana
Portico e S. Benedetto
Predappio
Premilcuore
Rocca San Casciano
Santa Sofia
Tredozio

Servizio Affari Generali e Segreteria - Tel. 0543-926016

**Ai Comuni aderenti all'Unione
loro indirizzi**

Comune di ~~Civitella di Romagna~~
Pervenuto tramite PEC
Prot. n. 9248
del 04/03/2023

Trasmessa via pec

OGGETTO: Piano delle azioni positive 2023 – 2025 dell'Unione di Comuni della Romagna forlivese e dei Comuni aderenti alla medesima – Deliberazione di Giunta n.16 del 27.02.2023 - Trasmissione

Con la presente si trasmette il Piano delle azioni positive 2023 – 2025 valido per l'Unione e i Comuni ad essa aderenti, approvato con deliberazione di Giunta n.16 del 27.02.2023, dichiarata immediatamente eseguibile.

Cordiali saluti

All n.1: Piano delle azioni positive 2023-2025

Il Direttore Operativo
Dott.ssa Elena Stellati
(firmato digitalmente)

C.F.: 92071270406
P.I. 04042880403
Sede Legale - Via IV Novembre 12 -
47016 PREDAPPIO

Sede Amministrativa - Comunicazioni e
Protocollo: P.zza F. Tassinari, 15 -
47017 ROCCA S. CASCIANO (FC)

protocollo@romagnafortlivese.it -
protocollo@pec.romagnafortlivese.it
www.romagnafortlivese.it

Unione Comuni della Romagna Forlivese

U

Copia analogica, ai sensi dell'art. 23 D.Lgs. 82/2005 e s.m.i., del documento informatico sottoscritto digitalmente
Protocollo N.0004614/2023 del 01/03/2023
Firmatario: ELENA STELLATI



UNIONE
ROMAGNA
FORLIVESE
UNIONE MONTANA

Allegato A delibera di Giunta n. ...del

PREMESSA

Il Piano di Azioni Positive è previsto dall'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 198/2006. Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", e della Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". Il presente Piano si pone in continuità con i Piani precedenti, e segnatamente con quello relativo al Triennio 2022/2024, approvato con deliberazione di Giunta dell'Unione n.3 del 17 gennaio 2022.

Il Piano di Azioni Positive è un documento attraverso il quale effettuare un'autonoma programmazione di azioni positive a valenza triennale, volte alla promozione delle pari opportunità, al miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, nonché alla valorizzazione delle persone.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali, eventualmente in deroga al principio di uguaglianza formale, mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra i collaboratori. 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. Ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

La pianificazione delle azioni positive è dunque funzionale all'individuazione di una gamma di strumenti semplici ed operativi per l'applicazione concreta delle pari opportunità nella realtà dell'Unione della Romagna forlivese e dei Comuni che hanno aderito al Piano (Comuni di Bertinoro, Castrocaro Terme e Terra del Sole, Civitella di Romagna, Forlimpopoli, Galeata, Meldola, Modigliana, Portico e San Benedetto, Predappio, Premilcuore, Santa Sofia, Tredozio, Rocca San Casciano, Dovadola), con lo scopo di favorire l'uguaglianza sostanziale dei collaboratori, il miglioramento della qualità del lavoro ed il benessere organizzativo. Il Piano è stato redatto con la collaborazione del C.U.G. e del Servizio del Personale dell'Unione.

L'Unione ed i Comuni, consapevoli dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle pari opportunità, intendono proseguire nell'operazione di armonizzazione e sviluppo simbiotico della propria attività anche al fine di migliorare, nel rispetto di quanto stabilito da

normativa e contrattazione collettiva vigenti, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini; in particolare, si ritengono prioritari i seguenti obiettivi:

- definire e attuare politiche che coinvolgano tutta l'organizzazione nel rispetto del principio di pari dignità e trattamento sul lavoro;
- superare stereotipi di genere attraverso politiche organizzative, formazione e sensibilizzazione;
- integrare il principio di parità di trattamento in tutte le fasi della vita professionale delle risorse umane affinché assunzione, formazione e sviluppo di carriera avvengano in base alle competenze, esperienze e potenziale professionale;
- sensibilizzare e formare tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;
- monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutare l'impatto delle buone pratiche;
- individuare e fornire al personale strumenti interni a garanzia della parità di trattamento fornendo strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Lo scopo del piano delle azioni positive dell'ente è quello di promuovere e dare attuazione concreta al principio delle pari opportunità tra uomini e donne e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. Le azioni positive di questo piano hanno altresì lo scopo di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente a beneficio sia dei dipendenti che dell'Amministrazione.

Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli ed i ruoli attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni. Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti ed un "clima interno" sereno e partecipativo.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione dei clienti e degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività. Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano; tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro. E' per questo che diventa necessario sviluppare competenze legate alla dimensione emozionale, ovvero al modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione e, soprattutto, tenere conto dell'ambiente, del clima in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, verranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli,

osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Il Piano di Azioni positive si compone di una prima parte relativa al contesto normativo, sia europeo che nazionale, di una seconda parte dedicata all'analisi del contesto e di una terza parte dedicata alla programmazione delle azioni positive che si andranno ad implementare.

Il Piano è collegato con gli strumenti di programmazione e misurazione della performance organizzativa ed individuale, nonché con il sistema dei controlli interni e di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

PRIMA PARTE – IL CONTESTO NORMATIVO

La direttiva 2000/43/CE prescrive una strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che comprenda misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche occupazionali, familiari, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche, ai fini dell'individuazione dei problemi prioritari e degli strumenti necessari per superarli e modificarli. In questo modo la Comunità Europea, ora Unione Europea, decide di porre particolare attenzione, in maniera capillare rispetto ad ogni singola questione, sui temi delle discriminazioni sul mercato del lavoro, della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, dell'eguaglianza formale e sostanziale nell'ambito delle politiche del lavoro, retributive e di sviluppo professionale.

In maniera non difforme il legislatore italiano, con legge n. 125/1991 e provvedimenti successivi e conseguenti, in particolare la legge n. 53/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione per il coordinamento dei tempi delle città", il D. Lgs. 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", nonché il D.Lgs. 80/2015 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", ha sviluppato la possibilità di azioni positive finalizzate a conseguire l'obiettivo delle pari opportunità. Ulteriori interventi normativi (in particolare il D.Lgs. n. 165/2001, il D.Lgs. n.198/2006 "codice delle pari opportunità tra uomo e donna", la direttiva Ministeriale 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche") prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Tale legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera e nella vita lavorativa in generale.

In particolare, l'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010) individua l'uguaglianza sostanziale sul lavoro come un obiettivo, prescrivendo che "le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro", ampliando quindi il campo di applicazione del concetto di pari opportunità a qualunque discriminazione, indipendentemente dall'origine della stessa, al fine di garantire "un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo".

SECONDA PARTE – IL CONTESTO ORGANIZZATIVO

Si premette che l'Unione è in fase di riorganizzazione, dovuta al recesso dalla stessa da parte del Comune di Forlì far data dal 01/01/2022.

Il personale in servizio dati di seguito indicati sono riferiti alla situazione del personale dipendente, sia a tempo pieno che a tempo parziale, già senza il Comune di Forlì.

Sono inclusi sia i dipendenti a tempo indeterminato che quelli a tempo determinato.

Nel computo non sono inclusi i Segretari degli enti in virtù della peculiarità del loro rapporto di lavoro; in ogni caso si segnala che nel complesso degli enti aderenti all'Unione sono presenti 3 segretari, di cui 1 donna e 2 uomini.

I dipendenti dell'Unione e dei Comuni aderenti sono in totale **372**

ENTE	MASCHI	FEMMINE	MASCHI (determ)	FEMMINE (determ)
Bertinoro	11	28	2	1
Castrocaro Terme e T. del Sole	7	17	0	2
Civitella di Romagna	6	8	1	0
Dovadola	2	4	0	0
Forlimpopoli	23	24	1	1
Galeata	4	7	0	1
Meldola	19	43	3	2
Modigliana	8	13	0	0
Portico e S. Benedetto	3	2	0	1
Predappio	9	17	0	0
Premilcuore	3	4	0	0
Rocca San Casciano	3	2	1	1
Santa Sofia	8	13	0	0
Tredozio	1	4	0	1
Unione di Comuni della Romagna forlivese	32	24	4	1
Totale	139	210	12	11

Si dà atto pertanto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 8, comma 1, del D.Lgs 11/04/2006 n. 198, in quanto la presenza femminile supera quella maschile sia in termini numerici che di livello di inquadramento contrattuale. Relativamente alla formazione del personale effettuata nel corso del 2022, si precisa che sono state effettuate n° 432 giornate di formazione per aggiornamenti normativi e professionali a cui hanno partecipato in ragione di giorni n° 121 dipendenti uomini e n° 311 donne

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

In particolare ritengono vadano perseguiti i seguenti obiettivi:

- 1) definire e attuare politiche che coinvolgano tutta l'organizzazione nel rispetto del principio di pari dignità e trattamento sul lavoro;
- 2) superare stereotipi di genere attraverso politiche organizzative, formazione e sensibilizzazione;
- 3) integrare il principio di parità di trattamento in tutte le fasi della vita professionale delle risorse umane affinché assunzione, formazione e sviluppo di carriera avvengano in base alle competenze, esperienze e potenziale professionale;
- 4) sensibilizzare e formare tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;
- 5) monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutare l'impatto delle buone pratiche;
- 6) individuare e fornire al personale strumenti interni a garanzia della parità di trattamento fornendo strumenti concreti per favorire la conciliazione tempi di vita e di lavoro;
- 7) comunicare al personale l'impegno assunto a favore di una cultura di pari opportunità informando sui progetti intrapresi e sui risultati conseguiti. Prima di illustrare i contenuti del piano è opportuno un accenno al contesto europeo ed al contesto normativo nazionale.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale (2022-2024) è unico per l'Unione e i Comuni aderenti ed ha come scopo principale l'applicazione concreta delle pari opportunità nonché la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione per gli enti che la compongono.

Si individuano i seguenti ambiti di intervento:

BENESSERE ORGANIZZATIVO NELL' AMBIENTE DI LAVORO

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato e che, quotidianamente, interessano la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un contesto di risorse sempre più scarse.

In virtù della necessità di adeguare l'organizzazione dell'Unione e dei Comuni aderenti a mutati scenari normativi e sociali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sull'adattamento, sia individuale che collettivo, alle nuove realtà.

Diviene quindi necessario rilevare le esigenze dei dipendenti finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro", al fine di individuare eventuali criticità organizzative ed attivare azioni positive.

L'Unione e i Comuni aderenti si impegnano ad adottare misure volte a combattere situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilitare il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

A tal fine l'Unione e i Comuni aderenti si avvarranno del supporto del Comitato Unico di Garanzia (CUG), unico per tutti gli enti, i cui componenti sono stati da ultimo designati con determinazione n.746 del 31/05/2021 e le cui modalità di azione e funzionamento sono state individuate ai sensi e per gli effetti dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 e delle Direttive del 4 marzo 2011 e 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Azioni Positive: I componenti del CUG si rendono disponibili a ricevere le istanze e le segnalazioni dei dipendenti nell'ambito di loro competenza e a farsene portavoce con l'Amministrazione.

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

L'Unione e i Comuni aderenti si impegnano, per quanto possibile, a soddisfare i bisogni dei dipendenti legati ad esigenze di cura dei figli, in particolare nei periodi di chiusura delle scuole primarie, a garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap, e a favorire l'adozione di politiche di conciliazione degli orari di lavoro.

L'Unione e i Comuni aderenti si impegnano altresì, per quanto possibile e compatibilmente con le esigenze di servizio, ad accogliere le domande dei dipendenti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, pur nell'ambito dei limiti imposti dalla vigente normativa e tenendo in considerazione la mancanza di un diritto all'accoglimento della richiesta, essendo questa subordinata all'assenso dell'ente di appartenenza. Particolare attenzione verrà prestata alle richieste dettate da esigenze familiari e di conciliazione vita privata/lavoro.

L'Unione e i Comuni aderenti si impegnano infine a:

1. assicurare, quando possibile, a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita;
2. valutare, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, eventuali richieste di ulteriore flessibilità derivanti da particolari necessità di tipo familiare o personale, valutando possibilità di introdurre diverse modalità spazio-temporali nell'esecuzione del lavoro (telelavoro e lavoro agile);
3. garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali relative alla concessione e all'utilizzo di permessi, congedi ed aspettative.

INTERVENTI PROGRAMMATICI AZIONI POSITIVE TRIENNIO

Per ciascuno degli interventi programmatici citati vengono di seguito indicate le azioni attraverso le quali raggiungere gli obiettivi.

A. Formazione

B. Orari di lavoro

C. Sviluppo di carriera e professionale

D. Informazione

E. Stress lavoro-correlato

A. Formazione

Obiettivo: consentire le attività formative che, in base alle esigenze dell'Ente, consentano a tutti i dipendenti di sviluppare, nell'arco del triennio, una propria crescita professionale.

- Azione positiva 1: integrare il più possibile i percorsi formativi con gli orari di lavoro, anche a tempo parziale, salvaguardando il tempo normalmente dedicato ai bisogni familiari.
- Azione positiva 2: prevedere annualmente, con il coinvolgimento dei responsabili, la realizzazione di un piano della formazione che prediliga, ove possibile, percorsi formativi trasversali tra servizi.
- Azione positiva 3: coinvolgere i dipendenti nel miglioramento della definizione dei percorsi formativi tramite un sistema di valutazione della formazione ottenuta.

- Azione positiva 4: tenuta ed aggiornamento della banca dati completa della formazione effettuata, che consenta l'estrapolazione di dati statistici anche in relazione alla parità di genere nel coinvolgimento dei dipendenti.
- Azione positiva 5: conservazione nei fascicoli dei dipendenti degli attestati relativi alla formazione ottenuta.

B. Orari di lavoro

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione e della vita privata, venendo incontro alle problematiche non solo legate alla genitorialità, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi.

- Azione positiva 1: garantire adeguata flessibilità in entrata ed uscita, in particolare con riferimento alle esigenze legate all'istruzione obbligatoria dei figli.
- Azione positiva 2: Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.
- Azione positiva 3: dare ai dipendenti che rientrano da periodi di assenza, connessi a motivi familiari o di salute, la possibilità di concordare le modalità di impiego lavorativo che consentano di contemplare al meglio le esigenze personali con quelle di servizio.
- Azione positiva 4: nell'assegnazione di particolari agevolazioni orarie, tra le quali ad esempio il part time, favorire innanzitutto i dipendenti che, nell'ordine, posseggono esigenze di tutela dell'handicap, di carichi familiari, economiche.

C. Sviluppo di carriera e professionale

Obiettivo: compatibilmente con le normative relative agli sviluppi di carriera, garantire pari opportunità di crescita e responsabilizzazione professionale tra uomini e donne.

- Azione positiva 1: garantire che le assegnazioni delle posizioni di responsabilità siano attribuite esclusivamente in base all'esperienza maturata, nell'Ente o al di fuori dello stesso, alle capacità individuali dimostrate ed alle potenzialità espresse, tenendo conto del profilo professionale e della categoria di appartenenza.
- Azione positiva 2: applicare metodologie di premialità che tengano conto della qualità e della quantità della prestazione resa, senza penalizzare coloro che operano con orario ridotto ma utilizzando criteri di proporzionalità.
- Azione positiva 3: attivare, ove richiesto, percorsi di reinserimento professionale nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

D. Informazione

Obiettivo: favorire la conoscenza da parte dei dipendenti sull'attività svolta dall'Amministrazione in materia di pari opportunità e sulle disposizioni normative.

- Azione positiva 1: diffondere le normative e le regole dell'Ente in materia di orario di lavoro per la tutela della genitorialità e dell'handicap.
- Azione positiva 2: gestire in modo trasparente ed uniforme l'applicazione delle norme di cui al punto precedente.
- Azione positiva 3: garantire consulenza ai dipendenti in materia di permessi agevolando la gestione del tempo casa/lavoro, evitando conflitti che non favorirebbero né la serenità personale né la produttività.
- Azione positiva 4: Promuovere (attraverso la Intranet) la conoscenza del CUG e del Piano di Azioni Positive.

E. Stress lavoro-correlato

Obiettivo: dare attuazione al documento di valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 81/2008, sulla base della situazione lavorativa percepita dal personale e rilevata nei primi mesi del 2019 attraverso la compilazione di questionari e colloqui per gruppi omogenei, secondo le indicazioni del protocollo INAIL vigente. Le conclusioni dell'indagine hanno fatto emergere in tutti i settori un significativo disagio per la carenza di personale e, in alcuni settori, la carenza di comunicazione, di definizione dei ruoli e della formazione del personale.

- Azione positiva 1: porre in essere tutte le misure di prevenzione e correttive previste nel documento di valutazione dei rischi, fra le quali emerge l'esigenza di migliorare la comunicazione interna anche attraverso riunioni e incontri mensili tra PO, Dirigente e personale, nonché l'esigenza di intervenire nel piano della formazione tramite l'inserimento di attività formative a maggior contenuto specialistico/professionale, ecc...

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Piano ha durata triennale (2022-2024) ed è in continuità con il Piano precedente. Verrà pubblicato sul sito internet dell'Unione e dei Comuni aderenti e sarà trasmesso al personale dipendente. Il CUG darà conto dello stato di attuazione del Piano di Azioni Positive, monitorandone periodicamente lo svolgimento.

ALLEGATO 3)

PIANO FORMATIVO TRIENNIO 2024-2026

ADOTTATO DALL'UNIONE DI COMUNI DELLA ROMAGNA FORLIVESE

3.6 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città. In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente. Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione. Al momento si prevedono le seguenti iniziative:

PIANO FORMATIVO ANNO 2024-2026						
TITOLO EVENTO FORMATIVO	NR. ORE ANNUE PER DIPENDENTE IPOTIZZATE	NUMERO PARTECIPANTI	TIPO DI CORSO E FINALITA'	anno 2024	anno 2025	anno 2026
PRIVACY E TRATTAMENTO DATI	4	NOTE Partecipazione di tutti i dipendenti dell'Unione e dei dipendenti dei Comuni aderenti	Verranno organizzati incontri di taglio operativo suddivisi in più giornate per consentire la partecipazione di tutti i dipendenti dell'unione e dei Comuni, essendo argomenti che interessano trasversalmente tutti i settori	Da attuarsi entro il 31.12.2024	Da attuarsi entro il 31.12.2025	Da attuarsi entro il 31.12.2026
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	4	NOTE Partecipazione di tutti i dipendenti dell'Unione. Partecipazione estesa a tutti i dipendenti dei Comuni aderenti	Formazione da valutare congiuntamente con la Provincia	Da attuarsi entro il 31.12.2024	Da attuarsi entro il 31.12.2025	Da attuarsi entro il 31.12.2026

<p>CENTRALE UNICA DI COMMITENZA</p> <p>NUOVO CODICE DEI CONTRATTI</p>	10	20	<p>Per assicurare la formazione e l'aggiornamento continuo del personale, costituirà materia di formazione in convenzione con la Provincia</p>	Da attuarsi entro il 31.12.2024	<p>Aggiornamento continuo anche secondo indicazioni normative, finalizzato al raggiungimento di livello di formazione del personale in relazione agli ambiti di interesse della contrattualistica pubblica</p>	<p>Aggiornamento continuo anche secondo indicazioni normative, finalizzato al raggiungimento di livello di formazione del personale in relazione agli ambiti di interesse della contrattualistica pubblica</p>
<p>FORMAZIONE E AGGIORNAMENTI IN MATERIA SICUREZZA SUL LAVORO</p>	4	<p>45</p> <p>NOTE partecipazione</p> <p>estesa a tutti i dipendenti dei Comuni aderenti secondo un calendario definito in base</p>	<p>In ottemperanza alla normativa vigente e a tutela della sicurezza e salute dei dipendenti e dell'utenza, verranno organizzati corsi di contenuto pratico/teorico di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PRIMO SOCCORSO • RISCHIO INCENDIO <p>Corso svolto avvalendosi di personale specializzato</p>	Da attuarsi entro il 31.12.2024	Da attuarsi entro il 31.12.2025	Da attuarsi entro il 31.12.2026

		alle specifiche mansioni				
POLIZIA LOCALE CODICE DELLA STRADA, INFORTUNISTICA E MATERIE SPECIFICHE	12	10	In relazione alle offerte formative, si valuterà se preferibile avvalersi di personale interno o esterno. Finalizzato allo sviluppo delle conoscenze e delle competenze	Da attuarsi entro il 31.12.2024	Da attuarsi entro il 31.12.2025	Da attuarsi entro il 31.12.2026
POLIZIA LOCALE CORSO FORMAZIONE AGENTI NEOASSUNTI	120	2	Corso svolto avvalendosi di personale specializzato presso la Scuola di Polizia Interregionale. Formazione prevista per gli Agenti di Polizia Locale neoassunti	Calendarizzazione corso in accordo con la Scuola di Polizia Interregionale	Previsione di attuazione entro il 31.12.2025	Da attuarsi entro il 31.12.2026
UFFICIO PERSONALE	20	20	Formazione in materia di gestionale personale	Da attuarsi entro il 31.12.2024		
UFFICIO PERSONALE	60	20	Aggiornamento e formazione in materia di personale	Da attuarsi entro il 31.12.2024	Da attuarsi entro il 31.12.2025	Da attuarsi entro il 31.12.2026
FORMAZIONE DIGITALE	20	50	Formazione in materia di RTD e cybersecurity	Da attuarsi entro il 31.12.2024		

ALLEGATO 4)
PIANO FORMATIVO ANNO 2024
COMUNE DI CIVITELLA DI ROMAGNA

PIANO DELLA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI CIVITELLA DI ROMAGNA ANNO 2024

Viene, di seguito, illustrato il programma di base previsto per il 2024 per tutti i dipendenti del Comune di Civitella di Romagna, da svolgere utilizzando la piattaforma SYLLABUS.

I dipendenti partecipanti ai singoli corsi verranno individuati dai rispettivi Responsabili di Area in base alle rispettive competenze e alla posizione di lavoro ricoperta.

TEMATICA: TRANSIZIONE DIGITALE
PROGRAMMA: QUALITA' DEI SERVIZI DIGITALI PER IL GOVERNO APERTO
CORSO INTRODUTTIVO
OBIETTIVI
1) CONOSCERE LE DEFINIZIONI DI BASE E LA CORNICE TEORICA E NORMATIVA INERENTE AI SERVIZI DIGITALI – N. 1 CORSO DI LIVELLO INTRODUTTIVO (DURATA 1 ORA E 30 MINUTI)
PROGRAMMA: COMPETENZE DIGITALI PER LA PA
CORSI:
1) GESTIRE DATI, INFORMAZIONI E CONTENUTI DIGITALI – N. 1 CORSO DI LIVELLO BASE (DURATA 20 MINUTI) – N. 1 CORSO DI LIVELLO INTERMEDIO (DURATA 30 MINUTI)
2) COMUNICARE E CONDIVIDERE ALL'INTERNO DELL'AMMINISTRAZIONE – N. 2 CORSI DI LIVELLO BASE (DURATA 25 MINUTI E 30 MINUTI) – N. 2 CORSI DI LIVELLO INTERMEDIO (DURATA 20 MINUTI OGNI CORSO)
3) PROTEGGERE I DISPOSITIVI – N. 2 CORSI DI LIVELLO BASE (DURATA 40 E 41 MINUTUI)
4) CONOSCERE L'IDENTITA' DIGITALE – N. 1 CORSO DI LIVELLO BASE (DURATA 20 MINUTI) – N. 1 CORSO DI LIVELLO INTERMEDIO (DURATA 20 MINUTI)
5) CONOSCERE GLI OBIETTIVI DELLA TRASFORMAZIONE DIGITALE – N. 1 CORSO DI LIVELLO BASE (DURATA 30 MINUTI)
6) PRODURRE, VALUTARE E GESTIRE DOCUMENTI INFORMATICI – N. 1 CORSO DI LIVELLO BASE (DURATA 50 MINUTI)
7) COMUNICARE E CONDIVIDERE CON CITTADINI, IMPRESE E ALTRE PA – N. 1 CORSO DI LIVELLO BASE (DURATA 1 ORA)
8) PROTEGGERE I DATI PERSONALI E LA PRIVACY – N. 3 CORSI DI LIVELLO BASE (DURATA 20 MINUTI, 20 MINUTI E 1 ORA)
9) EROGARE SERVIZI ON LINE – N. 1 CORSO DI LIVELLO BASE (DURATA 1 ORA)
10) CONOSCERE GLI OPEN DATA – N. 1 CORSO DI LIVELLO BASE (DURATA 20 MINUTUI)

TEMATICA: TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA
PROGRAMMA: IL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI (D.LGS. N. 36/2023)
CORSI:
1) I PRINCIPI DEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI – N. 1 CORSO DI LIVELLO INTRODUTTIVO (DURATA 2 ORE E 20 MINUTI)
2) IL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI (D.LGS. N. 36/2023) – N. 1 CORSO DI LIVELLO BASE (DURATA 9 ORE)

ALLEGATO 5

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2024-2026



Comune di Civitella di Romagna

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2024/2026 LEGGE 190/2012 E S.M.I.

Il presente **Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, redatto per il triennio 2024/2026**, dà attuazione alle disposizioni di cui alla L. 190/2012, come modificata con D.Lgs n. 97/2016, attraverso misure finalizzate a prevenire l'illegalità e la corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune di Civitella di Romagna e costituisce parte integrante del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) dell'Ente.

Il presente Piano ha la funzione di fornire una diversa valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire interventi organizzativi volti a prevenirne il rischio e creare, altresì, un collegamento fra anticorruzione, trasparenza e performance nell'ottica di una più ampia gestione del rischio stesso.

Con la digitalizzazione degli atti di determinazione dei responsabili, delle delibere di Giunta e di Consiglio, dei contratti), si è compiuto il percorso di digitalizzazione degli atti fondamentali del Comune, attuando così una misura indispensabile per migliorare il livello di trasparenza che questo Ente è in grado di assicurare ai suoi cittadini ed agli stakeholders di riferimento sul territorio.

Mediante il presente PIANO si intende ora, per il Triennio 2024-2026, rafforzare la considerazione delle seguenti tematiche cui si assegna **carattere prioritario**:

- in materia di prevenzione della corruzione - **CONTRATTI PUBBLICI**

In costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte, è prioritario **presidiare con misure di prevenzione della corruzione tutti gli affidamenti sia in deroga sia ordinari**, in quanto, appunto, questi ultimi godono in via permanente di procedure in precedenza introdotte in via "straordinaria" per far fronte all'emergenza Covid 19, prima, e alla tempestiva realizzazione del PNRR, dopo, alla luce delle norme di cui al D.Lgs 36/2023. A tal fine si introducono nuove specifiche misure di contrasto a possibili eventi rischiosi (**Piano Nazionale Anticorruzione 2022**, approvato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, **come aggiornato con deliberazione ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023**).

L'esigenza di tale presidio muove dalla constatazione che la definitiva immissione nel sistema di diverse norme precedentemente derogatorie di particolare impatto/rischio, oltre alla conferma delle disposizioni speciali per il PNRR/PNC, comporta la riproposizione sostanziale della casistica degli **eventi rischiosi** enucleati nel PNA 2022 e delle connesse misure di prevenzione), proprio in quanto criticità potenzialmente presenti all'attualità **in via strutturale a tutto il sistema dei contratti pubblici**.

Si confermano:

- in materia di prevenzione dei fenomeni di illegalità diffusa, con riferimento al PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) ed al connesso nutrito piano di investimenti previsto a livello di Ente, l'esigenza di mantenere misure di analisi dei nuovi rischi e misure correlate al fine di presidiare il contrasto del riciclaggio e prevenire i fenomeni di criminalità finanziaria connessi al PNRR;
- l'analisi dei nuovi rischi e misure correlate al fine di presidiare il rispetto dell'innovato codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per effetto del D.P.R. 81/2023;
- il presidio della corretta applicazione del nuovo codice dei contratti pubblici approvato con DECRETO LEGISLATIVO 31 marzo 2023, n. 36;
- il presidio del rispetto della nuova disciplina in materia di " *Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*"; approvata con D.Lgs 10-3-2023 n. 24 (Pubblicato nella Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63); a tal fine l'Ente ha già aderito al **progetto "Whistleblowing PA"** di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali; detta adesione, unitamente ad una puntuale pubblicizzazione ed informazione agli interessati, (incaricati, collaboratori, appaltatori, ecc. ecc.) costituisce misura di rafforzamento e tutela di coloro che segnalano/intendono segnalare violazioni.

- in materia di Trasparenza -



NUOVI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DEI CONTRATTI PUBBLICI

Nel confermare le precedenti misure ed azioni atte ad assicurare il rispetto delle norme in materia di Trasparenza, con analisi dei documenti/dati oggetto di pubblicazione, al fine di un corretto bilanciamento delle norme in materia di privacy e trasparenza, **il Piano per la Trasparenza 2024/2026** pone l'attenzione al rispetto dei **nuovi obblighi di pubblicazione dei contratti pubblici, entrati in vigore dal 1^ gennaio 2024, in relazione all'art. 19 e segg. del D.Lgs 36/2023 in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti e secondo quanto stabilito con delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti, tenendo in considerazione la disciplina in materia di trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime.**

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è una sezione del presente Piano per la prevenzione della corruzione e ne costituisce parte integrante. Conseguentemente le azioni del responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza vengono svolte in raccordo ed in sintonia con il sistema dei controlli interni.

Il responsabile del Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (è stato individuato ai sensi del comma 7, art. 1 della L. 190/2012, nel Segretario Generale del Comune, Dr.ssa Silvia Santato. La nomina è intervenuta con Atto del Sindaco n. 14 del 01/07/2022.

Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (R.A.S.A.) è stato individuato a norma dell'art. 33 - ter, comma 1, del D.L. 18/10/2012, n. 179, (convertito, con modificazioni, dalla Legge 17/12/2012 n. 221) nel medesimo Segretario Generale, Dott.ssa Silvia Santato.

La Dr.ssa Silvia Santato, inoltre, è stata nominata **RESPONSABILE DELLA TRANSIZIONE DIGITALE** AI SENSI DELL'ART. 17 DEL CODICE DELL'AMMINISTRAZIONE DIGITALE (CAD) con con atto del sindaco n. 16 del 07/07/2022.

1) PREMESSA

La Legge 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ha imposto agli Enti Locali l'adozione – su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione - di un Piano triennale di prevenzione della corruzione (di seguito "PTPC") quale strumento che individua e sviluppa le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto di tale evento.

La legge ha introdotto un nuovo concetto di corruzione comprensivo non solo dell'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione, ma anche di tutte quelle situazioni in cui – pur non verificandosi una situazione penalmente perseguibile – si realizzi una distorsione dell'azione amministrativa tale da violare i principi di trasparenza e di imparzialità cui l'azione pubblica deve costantemente ispirarsi.

Il Presente piano reca, in apposita sezione, le indicazioni di cui all'art. 10, comma 1, del D.Lgs n. 33/2013.

Questo Piano recepisce le indicazioni di cui alle deliberazioni ANAC n. 831 del 03/08/2016, recante "Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016" e n. 1310 del 28/12/2016, recante «Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016».

Tiene, altresì, conto della delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017 recante: "Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione", con riferimento, essenzialmente alla Sezione "PARTE GENERALE" della delibera stessa, nonché della delibera ANAC n. 1074 del 21.11.2018 recante: "Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione" in riferimento alla PARTE GENERALE ed alla Sezione IV della Parte Speciale, ed infine Delib. ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 ad oggetto "Approvazione Piano nazionale Anticorruzione 2019"

Anche il presente Piano, come il P.T.C.T. 2022/2024, assume anche il contenuto della legge n. 179 del 30/11/2017 in tema di "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", le cui disposizioni sono state recentemente innovate con D.Lgs. 10-3-2023 n. 24 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali". A tal fine il Comune di Civitella di Romagna, per adempiere agli obblighi normativi a tutela della riservatezza del segnalante di cui sopra, in ottemperanza alle linee guida approvate con deliberazione ANAC n. 311 del 12 luglio 2023, ha aderito al **progetto "Whistleblowing PA"** di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali; detta adesione, unitamente ad una puntuale pubblicizzazione ed informazione agli interessati, (incaricati, collaboratori, appaltatori, ecc. ecc.) costituisce misura di rafforzamento e tutela di coloro che segnalano/intendono segnalare violazioni.

Viene inoltre posta attenzione al coordinamento fra i diversi strumenti programmatici mediante un incisivo collegamento fra il Piano della Performance e risultati da conseguire mediante la realizzazione del P.T.C.P.T.

Stante, nel nostro attuale ordinamento giuridico un forte rapporto di strumentalità fra i principi della *innovazione digitale*, da ultimo fortemente promossi con decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito in Legge 11 settembre 2020 n. 120, recante «*Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitali*» e quello della trasparenza, intesa non come mero assolvimento degli obblighi di pubblicazione, bensì come misura che integra e consolida la più efficace strategia di prevenzione della corruzione da parte della Pubblica Amministrazione, oltretanto di servizio informativo alla collettività, anche ai fini della partecipazione democratica, particolare attenzione continuerà ad essere rivolta all'introduzione di misure ed azioni coordinate dal Responsabile rivolte alla continua implementazione del percorso di digitalizzazione ed al miglioramento in termini di

tempestività e completezza dell'attività di inserimento di contenuti nel sito WEB dell'Ente, oggetto, peraltro, di prossima riprogettazione in forza dell'investimento "MIGLIORAMENTO DELL'ESPERIENZA D'USO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE" - CUP E31F22004150006 - nell'ambito dello strumento di programmazione "PNRR MISSIONE 1 COMPONENTE 1, INVESTIMENTO 1.4 SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE, MISURA 1.4.1 "ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI".

Il processo di adozione del presente Piano è stato coordinato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, previa pubblicazione sul sito WEB istituzionale dell'Ente di apposito invito generalizzato a trasmettere osservazioni e proposte.

2) CONTESTO ESTERNO

La **Legge 56/2014** recante "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni" ha inciso sull'organizzazione amministrativa degli Enti prevedendo nuove articolazioni territoriali e rafforzando i principi di gestione associata dei servizi. L'attivazione dell'"Unione di Comuni della Romagna Forlivese - Unione Montana" ed il trasferimento a detto Ente di quattro funzioni fondamentali, (sportello unico telematico per le attività produttive, attività di pianificazione di protezione civile e coordinamento dei primi soccorsi, polizia municipale e polizia amministrativa, sistemi informatici e tecnologie dell'informazione), ha determinato una diversa complessità del contesto e l'attuale assetto organizzativo ha inciso sui processi amministrativi, anche per quanto riguarda la materia della prevenzione della corruzione, ciò che renderebbe particolarmente importante la creazione di un sistema unico associato di gestione della stessa prevenzione della corruzione, che, d'altro canto, costituisce oggetto di particolare attenzione ed approfondimento da parte di ANAC in diversi provvedimenti e, da ultimo, nella stessa deliberazione n. 1074 del 21.11.2018.

In tale complesso contesto si è ritenuto di individuare gli ambiti e soggetti che hanno interessi rilevanti rispetto all'attività dell'Ente, che coincidono con quelli relativi alle attività di cui all'allegato "A" al presente Piano.

Nel 2020 è altresì stato approvato il **CCNL Area Funzioni locali del 17/12/2020** il quale all'art. 101 è intervenuto con la seguente disposizione:

Art. 101 Funzioni di sovrintendenza e coordinamento del Segretario 1. Nei comuni fino a 100.000 abitanti ovvero nei Comuni, Province e Città Metropolitane ove non sia stato nominato il direttore generale ai sensi dell'art. 108 del d. Lgs. n. 267/2000, l'assunzione delle funzioni di segretario comunale comporta compiti di sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività, tra i quali la sovrintendenza alla gestione complessiva dell'ente, la responsabilità della proposta del piano esecutivo di gestione nonché, nel suo ambito, del piano dettagliato degli obiettivi e del piano della performance, la responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale, l'esercizio del potere di avocazione degli atti dei dirigenti in caso di inadempimento. 2. L'incarico di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza del Segretario Comunale e Provinciale, è compatibile con la presidenza dei nuclei o altri analoghi organismi di valutazione e delle commissioni di concorso, nonché con altra funzione dirigenziale affidatagli, fatti salvi i casi di conflitti di interesse previsti dalle disposizioni vigenti.

3) CONTESTO INTERNO

L'articolazione dei compiti e delle attività connesse alla formazione, gestione ed aggiornamento del P.T.P.C. e per la Trasparenza riguarda innanzitutto la figura del Responsabile, ma in concreto coinvolge il ruolo dei Responsabili di posizione organizzativa, vero ed insostituibile punto di forza per la corretta attuazione del Piano.

Peraltro, le dimensioni del Comune sono senz'altro tali da risultare pressoché incompatibili con l'effettivo sistema di rotazione ordinaria di questo personale ai sensi dell'art. 1, comma 5, della Legge 190/2012 come modificata successivamente, ciò che, d'altro canto, viene in rilievo in talune disposizioni e norme fra cui l'art. 1, comma 221, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità per l'anno 2016) e, da ultimo, la stessa deliberazione ANAC, n. 1074 del 21.11.2018 che al paragrafo 10 "la rotazione" della Parte Generale, prevede, ove non sia possibile applicare la misura della rotazione, la possibilità "di operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva con effetti analoghi".

Il Nucleo di valutazione – costituito presso l'Unione di Comuni Romagna forlivese ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs 150/2009 e dell'art. 6 del D.P.R.n. 105/2016 potrebbe ben collocarsi nel percorso di una organizzazione unitaria a livello Unione delle attività connesse alla Legge 190/2012 ed al D.Lgs. 33/2013.

Rammentato che:

- la relazione lineare tra efficacia della lotta alla corruzione e digitalizzazione è un dato oramai assodato, attestato, tra gli altri, anche da Transparency International, principale organismo europeo ad occuparsi di trasparenza e che anche la Corte dei Conti italiana si è recentemente soffermata sul tema, evidenziando tale diretta correlazione in occasione della presentazione del Referto in materia di informatica pubblica in data 26 novembre 2019 predisposto dal Ministero per l'Innovazione;

– con il **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2021/2023** sulla base delle considerazioni ivi espresse, riportate, **il Comune di Civitella di Romagna ha previsto e messo in atto:**

- **il rafforzamento e l'integrazione di azioni ulteriormente migliorative degli istituti suddetti, attraverso l'introduzione di misure di promozione, coordinamento e controllo da parte del Responsabile Digitale**, con il supporto tecnico del Servizio Informatica dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese, con gli obiettivi di perseguire una **ulteriore progressiva riduzione della produzione di documentazione cartacea da parte dell'Ente, il potenziamento delle iniziative rilevanti ai fini di una più efficace erogazione di servizi in rete a cittadini e imprese ed il miglioramento degli obiettivi di accessibilità;**

- il rafforzamento delle misure per il miglioramento della tempestività, della completezza degli obblighi di pubblicazione nel sito web dell'Ente, con adeguato bilanciamento degli interessi di riservatezza dei dati personali, e dell'assolvimento degli oneri informativi verso la collettività in particolare per quanto attiene la riorganizzazione dei provvedimenti regolamentari dell'Ente;

- per quanto attiene alla mappatura del rischio in ordine alla prevenzione della corruzione, **integrazione dell'Area di rischio "Alto" con i provvedimenti amministrativi inerenti alla concessione di contributi ed altri benefici economici legati alla emergenza alluvione maggio 2023.**

Elementi integrativi principali del piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022/2024 erano:

in tema di **TRASPARENZA, il rafforzamento ulteriormente dell'analisi dei rapporti tra privacy e trasparenza e relativo bilanciamento dei diversi interessi sottostanti**, attraverso un più attento temperamento del disposto del D.Lgs 33/2013 e delle "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati" approvate con provvedimento del Garante della Privacy n. 243 del 15 maggio 2014 (all. sub C al Piano 2022/2024 stesso);

in materia di prevenzione dei fenomeni di illegalità diffusa, con riferimento all'entrata in vigore del **PNRR** (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) ed al connesso piano di investimenti previsto a livello di Ente, l'adozione di misure di **analisi dei nuovi rischi e misure correlate al fine di presidiare il contrasto del riciclaggio e prevenire i fenomeni di criminalità finanziaria connessi alla gestione del PNRR, attraverso la vigilanza e la rilevazione collaborative sugli eventi che integrino gli "indicatori cd. di anomalia" come individuati con provvedimento dell'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia "UIF" della BANCA D'ITALIA in data 11 aprile 2022** (all. sub D al Piano 2022/2024 stesso);

per quanto attiene alla mappatura del rischio (come risultante dall'allegato sub A) al Piano 2022/2024), **si integrava**, per quanto sopra esposto, **l'Area di rischio "Alto"** con i provvedimenti amministrativi inerenti agli appalti ed interventi finanziati con i fondi del **PNRR**.

Tutte le misure ed azioni sopra descritte tutt'oggi risultano necessarie ed attuali ed integrano il contenuto del Piano della prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2024/2026 con le seguenti ulteriori tematiche cui si assegna carattere prioritario:

- in materia di prevenzione della corruzione -  **CONTRATTI PUBBLICI**

In costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte, è prioritario presidiare con misure di prevenzione della corruzione tutti gli affidamenti sia in deroga sia ordinari, in quanto, appunto, questi ultimi godono in via permanente di procedure in precedenza introdotte in via "straordinaria" per far fronte all'emergenza Covid 19, prima, e alla tempestiva realizzazione del PNRR, dopo, alla luce delle norme di cui al D.Lgs 36/2023. A tal fine si introducono nuove specifiche misure di contrasto a possibili eventi rischiosi (Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, come aggiornato con deliberazione ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023).

L'esigenza di tale presidio muove dalla constatazione che la definitiva immissione nel sistema di diverse norme precedentemente derogatorie di particolare impatto/rischio, oltre alla conferma delle disposizioni speciali per il PNRR/PNC, comporta la riproposizione sostanziale della casistica

degli **eventi rischiosi** enucleati nel PNA 2022 e delle connesse misure di prevenzione), proprio in quanto criticità potenzialmente presenti all'attualità **in via strutturale a tutto il sistema dei contratti pubblici**.

Si confermano:

- in materia di prevenzione dei fenomeni di illegalità diffusa, con riferimento al PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) ed al connesso nutrito piano di investimenti previsto a livello di Ente, l'esigenza di mantenere misure di analisi dei nuovi rischi e misure correlate al fine di presidiare il contrasto del riciclaggio e prevenire i fenomeni di criminalità finanziaria connessi al PNRR;
- l'analisi dei nuovi rischi e misure correlate al fine di presidiare il rispetto dell'innovato codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per effetto del D.P.R. 81/2023;
- il presidio della corretta applicazione del nuovo codice dei contratti pubblici approvato con DECRETO LEGISLATIVO 31 marzo 2023, n. 36;
- il presidio del rispetto della nuova disciplina in materia di "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", approvata con D.Lgs 10-3-2023 n. 24 (Pubblicato nella Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63); a tal fine l'Ente ha già aderito al progetto "Whistleblowing PA" di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali; detta adesione, unitamente ad una puntuale pubblicizzazione ed informazione agli interessati, (incaricati, collaboratori, appaltatori, ecc. ecc.) costituisce misura di rafforzamento e tutela di coloro che segnalano/intendono segnalare violazioni.
- **infine**, ribadita la relazione lineare tra efficacia della lotta alla corruzione e **digitalizzazione**, si confermano le azioni di rafforzamento e l'integrazione di azioni ulteriormente migliorative degli istituti suddetti, attraverso l'introduzione di misure di promozione, coordinamento e controllo da parte del Responsabile della Transizione Digitale, con il supporto tecnico del Servizio Informatica dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese, con gli obiettivi di perseguire una ulteriore progressiva riduzione della produzione di documentazione cartacea da parte dell'Ente, il potenziamento delle iniziative rilevanti ai fini di una più efficace erogazione di servizi in rete a cittadini e imprese ed il miglioramento degli *obiettivi di accessibilità*; più precisamente la prosecuzione della digitalizzazione, della informatizzazione e dello sviluppo delle nuove tecnologie al fine di favorire la trasparenza e la fruibilità/accessibilità ai servizi, si sostanzia, nel triennio 2024/2026 con l'obiettivo di completare la progettazione e dare esecuzione ai seguenti investimenti, tutti compresi nella Misura 1 – Componente 1 (M1C1) "DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA" del P.N.R.R. con l'imprescindibile supporto tecnico del Servizio Informatica dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese, oltretutto la collaborazione delle altre Aree dell'Ente:

1.2 Migrazione al cloud dei servizi digitali dell'amministrazione;

1.4.3 Adozione piattaforma pagoPA;

1.4.3 Adozione app IO;

1.4.1 Miglioramento dell'esperienza d'uso del sito e dei servizi digitali per il cittadino – Citizen experience;

1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE";

1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND)";

Integrazione nell'ANPR delle Liste elettorali e dei dati relativi all'iscrizione nelle liste di sezione di cui al D.P.R. 20 marzo 1967, n. 223 per la realizzazione dell'intervento PNC - A.1.1 *Rafforzamento Misura PNRR MIC1 - Investimento 1.4: "Servizi digitali e esperienza dei cittadini"* - Finanziato con risorse del FONDO COMPLEMENTARE AL PNRR.

- in materia di Trasparenza  **NUOVI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE CONTRATTI PUBBLICI**

Nel confermare le precedenti misure ed azioni atte ad assicurare il rispetto delle norme in materia di Trasparenza, con analisi dei documenti/dati oggetto di pubblicazione, al fine di un corretto bilanciamento delle norme in materia di privacy e trasparenza, **il Piano per la Trasparenza 2024/2026 pone l'attenzione al rispetto dei nuovi obblighi di pubblicazione dei contratti pubblici, entrati in vigore dal 1° gennaio 2024, in relazione all'art. 19 e segg. del D.Lgs 36/2023 in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti e secondo quanto stabilito con delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti, tenendo in considerazione della disciplina in materia di trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime.**

FATTISPECIE	PUBBLICITA' 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 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 sgg e dalle delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

Legenda delle abbreviazioni utilizzate

A.N.A.C. Autorità Nazionale AntiCorruzione (ex C.I.V.I.T. Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità della amministrazioni pubbliche)

P.T.P.C.T. Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

R.P.C.T. Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

R.U. P. Responsabile Unico del Procedimento

U.P.D. Ufficio Procedimenti Disciplinari

R.T.D. Responsabile Transizione Digitale

OBIETTIVO	AZIONI	COMPETENZA	2024	2025	2026
Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano	Adozione nuovo P.T.P.C. (Data e documento di approvazione del Piano)	Giunta Comunale su proposta del R.P.C.T.	Termine come da disposizioni normative e/o amministrative	Termine come da disposizioni normative e/o amministrative	Termine come da disposizioni normative e/o amministrative
Fasi, soggetti e tempi dell'aggiornamento del Piano	Modifiche in corso d'anno del P.T.P.C. ove intervengano rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine all'attività dell'amministrazione	Giunta Comunale su proposta del R.P.C.T.	Entro due mesi dal cambiamento	Entro due mesi dal cambiamento	Entro due mesi dal cambiamento
Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione ed aggiornamento del Piano	Individuazione degli attori interni ed esterni che partecipano alla predisposizione del Piano	R.P.C.T.	Entro termini stabiliti da comunicazioni/avvisi circolari	Entro termini stabiliti da comunicazioni/avvisi circolari	Entro termini stabiliti da comunicazioni/avvisi circolari
Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano – Aree e attività particolarmente esposte al rischio di corruzione Estensione presidio a tutti gli affidamenti, sia in deroga sia ordinari.	<p>Permanendo l'indisponibilità di un repertorio completo di tutti i processi amministrativi e della loro articolazione in fasi/flussi l'elenco dei procedimenti maggiormente esposti al rischio di corruzione verrà gradualmente aggiornato da parte dei singoli responsabili per la parte di competenza. Ciò anche in riferimento alle ridotte dimensioni dell'Ente ed alla mancanza di sufficienti risorse tecniche adeguate allo svolgimento dell'auto-analisi organizzativa.</p> <p>Alla data odierna la mappatura del rischio come da All. A) al presente Piano, comprendente le procedure di appalto ed interventi finanziati con fondi del PNRR relativi a lavori e servizi digitali, quali:</p> <p>1.2 Migrazione al cloud dei servizi digitali dell'amministrazione;</p> <p>1.4.3 Adozione piattaforma pagoPA;</p> <p>1.4.3 Adozione app IO;</p>	R.P.C.T., Responsabili di P.O.	31 dicembre	31 dicembre	31 dicembre
		RTD – Responsabili di P.O.	31 dicembre	31 dicembre	31 dicembre

OBIETTIVO	AZIONI	COMPETENZA	2024	2025	2026
	<p>1.4.1 Miglioramento dell'esperienza d'uso del sito e dei servizi digitali per il cittadino – Citizen experience;</p> <p>1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE";</p> <p>1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND)";</p> <p>- integrazione nell'ANPR delle Liste elettorali e dei dati relativi all'iscrizione nelle liste di sezione di cui al D.P.R. 20 marzo 1967, n. 223 per la realizzazione dell'intervento PNC - A.1.1 <i>Rafforzamento Misura PNRR MIC1 - Investimento 1.4: "Servizi digitali e esperienza dei cittadini"</i> - Finanziato con risorse del FONDO COMPLEMENTARE AL PNRR,</p> <p>viene estesa a tutti gli affidamenti sia in deroga sia ordinari, con particolare attenzione a:</p> <p>appalti di servizi e forniture di importo fino a 140 mila € e lavori di importo inferiore 150 mila € affidamento diretto, anche senza consultazione di più OO.EE. per</p> <ul style="list-style-type: none"> - possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare il valore previsto per l'affidamento diretto; - possibili affidamenti ricorrenti al medesimo operatore economico della stessa tipologia di Common procurement vocabulary (CPV), quando, in particolare, la somma di tali affidamenti superi la soglia di 140 mila euro. <p>Appalti</p> <ul style="list-style-type: none"> - di servizi e forniture di valore compreso tra 140 mila € e la soglia comunitaria; - di lavori di valore pari o superiore a 150.000 € e 	<p>RTD – Responsabili di P.O.</p>	<p>31 dicembre</p>	<p>31 dicembre</p>	<p>31 dicembre</p>

OBIETTIVO	AZIONI	COMPETENZA	2024	2025	2026
	<p>inferiore a 1 milione di euro ovvero fino alla soglia comunitaria e</p> <p>procedura negoziata ex art. 50, comma 1, lett. c), d, e) del Codice, previa consultazione di almeno 5 o 10 OO.EE., ove esistenti</p> <p>per possibile incremento del rischio di frazionamento oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare i valori previsti dalla norma oppure mancata rilevazione o erronea valutazione dell'esistenza di un interesse transfrontaliero certo;</p> <p>per mancata rotazione degli operatori economici, secondo il criterio dei successivi due affidamenti ex art. 49, commi 2 e 4 del Codice, chiamati a partecipare e formulazione di inviti alla procedura ad un numero di soggetti inferiori a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri;</p> <p>Appalti sopra soglia Quando il bando o l'avviso o altro atto equivalente sia adottato dopo il 30 giugno 2023, utilizzo delle procedure negoziate senza bando ex art. 76 del Codice</p> <p>Per possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui all'art. 76 in assenza del ricorrere delle condizioni e in particolare: - dell'unicità dell'operatore economico (comma 2, lett. b); - dell'estrema urgenza da eventi imprevedibili dalla stazione appaltante (comma 2, lett. c)</p>				
	<p>Appalti di servizi e forniture di importo inferiore a 140 mila € e lavori di importo inferiore 500 mila € in</p>				

OBIETTIVO	AZIONI	COMPETENZA	2024	2025	2026
	<p>relazione ai livelli di qualificazione stabiliti dall'art. 63, comma 2, e i criteri stabiliti dall'All. II.4</p> <p>per possibile incremento del rischio di frazionamento oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare le soglie previste dalla norma al fine di poter svolgere le procedure di affidamento in autonomia al fine di favorire determinate imprese nell'assegnazione di commesse.</p> <p>Art. 48 co. 3, D.L. n. 77/2021</p> <p>Investimenti di cui al comma 1- ricorso alla procedura negoziata senza pubblicazione di un bando di gara di cui all'articolo 63 del decreto legislativo n. 50 del 2016, per i settori ordinari, e di cui all'articolo 125 del medesimo decreto legislativo, per i settori speciali, qualora sussistano i relativi presupposti</p> <p>per possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 63 e 125 del d.lgs. n. 50/2016 in assenza delle condizioni ivi previste, con particolare riferimento alle condizioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, e all'assenza di concorrenza per motivi tecnici;</p> <p>per utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante ascrivibile all'incapacità di effettuare una corretta programmazione e progettazione degli interventi;</p> <p>per utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante per favorire un determinato operatore economico;</p> <p>per artificioso allungamento dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di creare la condizione per affidamenti caratterizzati da urgenza;</p> <p>per possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di risarcimenti, cospicui, al soggetto non aggiudicatario.</p>				

OBIETTIVO	AZIONI	COMPETENZA	2024	2025	2026
<p>Le misure di contrasto</p> <p>– <i>I controlli</i></p>	<p>L'attività di prevenzione di fenomeni corruttivi, di contrasto dell'illegalità e dei reati finanziari (riciclaggio) nell'ambito degli appalti ed interventi finanziati con fondi del PNRR dovrà essere esperita attraverso la vigilanza e la rilevazione collaborative sugli eventi che integrino gli "indicatori cd. di anomalia" come individuati con provvedimento dell'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia "UIF" della BANCA D'ITALIA in data 11 aprile 2022.</p> <p>L'attività di contrasto all'illegalità dovrà necessariamente coordinarsi con l'attività di controllo previsto dal "Regolamento sui controlli interni approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 6 del 18/02/2013" che prevede un sistema di controllo e reportistica (controllo di gestione, di regolarità amministrativa, di regolarità contabile ecc...).</p> <p>Inoltre, annualmente il Segretario Comunale, Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, adotta apposita determinazione contenente la predeterminazione di criteri oggettivi per l'individuazione del campione da sottoporre a controllo, al fine di una modulazione degli stessi che, tenendo conto dell'esperienza pregressa, risulti ampia ed efficace.</p>	<p>R.P.C.T., Responsabili di P.O.</p>	<p>Tempistiche come da disposizioni di leggi, regolamenti e circolari interne</p>	<p>Tempistiche come da disposizioni di leggi, regolamenti e circolari interne</p>	<p>Tempistiche come da disposizioni di leggi, regolamenti e circolari interne</p>
<p>Le misure di contrasto</p> <p>– <i>I controlli</i></p>	<p>Attraverso le verifiche a campione previste per il controllo amministrativo sarà ad esempio possibile verificare che negli atti venga riportato e reso chiaro l'intero flusso decisionale che ha portato ai provvedimenti conclusivi. Questi infatti devono riportare in narrativa la descrizione del procedimento svolto, richiamando tutti gli atti prodotti - anche interni - per</p>	<p>R.P.C.T., Responsabili di P.O.</p>	<p>Secondo i tempi del Piano annuale dei controlli e scadenze di legge</p>	<p>Secondo i tempi del Piano annuale dei controlli e scadenze di legge</p>	<p>Secondo i tempi del Piano annuale dei controlli e scadenze di legge</p>

OBIETTIVO	AZIONI	COMPETENZA	2024	2025	2026
<p>Le misure di contrasto</p> <p>– <i>I meccanismi di attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il rischio di corruzione</i> -</p> <p>I protocolli di legalità e la rotazione</p>	<p>addivenire alla decisione finale. In tal modo chiunque vi abbia interesse potrà ricostruire l'intero procedimento amministrativo, anche avvalendosi del diritto di accesso.</p> <p>1) Al fine di controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, può richiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale di dare per iscritto motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento.</p> <p>2) Il R.P.C.T. può verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti a rischio di corruzione e di illegalità.</p> <p>3) La pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi nel sito internet del Comune, costituisce metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione disciplinate dal presente piano.</p> <p>4) In riferimento alle attività segnalate come particolarmente esposte al rischio (All. A), sono individuati i seguenti protocolli di legalità:</p> <p>a) il regolamento disciplinante i criteri per il rilascio di autorizzazioni a dipendenti comunali a svolgere incarichi esterni (Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi);</p> <p>b) codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, come recentemente innovato D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81;</p> <p>c) codice di comportamento adottato da questo Comune;</p> <p>Alla luce del D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, sarà adottato un nuovo codice di comportamento integrativo del</p>	<p>R.P.C.T.</p>	<p>1) 2) 3) in qualsiasi momento</p>	<p>1) 2) 3) in qualsiasi momento</p>	<p>1) 2) 3) in qualsiasi momento</p>
				<p>31 dicembre</p> <p>Individuazione</p>	<p>Individuazione</p>

OBBIETTIVO	AZIONI	COMPETENZA	2024	2025	2026
	<p>Comune di Civitella di Romagna, di concerto con l'Ufficio Personale;</p> <p>d) la rotazione di responsabili di procedimento e istruttori in situazioni di particolare esposizione al rischio corruzione e, ove fosse necessario per la riduzione del rischio, di altro personale;</p> <p>e) adesione al progetto "Whistleblowing PA" di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali ed una puntuale pubblicizzazione ed informazione agli interessati, (incaricati, collaboratori, appaltatori, ecc. ecc.), quale misura di rafforzamento e tutela di coloro che segnalano/intendono segnalare violazioni alla luce delle recenti innovazioni introdotte con D.Lgs. 10-3-2023 n. 24 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", in ottemperanza alle linee guida approvate con deliberazione ANAC n. 311 del 12 luglio 2023; pubblicizzazione delle modalità di segnalazione nel sito WEB dell'Ente e nella modulistica per incaricati, appaltatori, collaboratori ecc. ecc.</p> <p>f) coordinamento corretta applicazione nuovo codice dei contratti pubblici approvato con DECRETO LEGISLATIVO 31</p>	<p>R.P.C.T. e Responsabili di P.O.</p>	<p>dipendenti da ruotare nei termini previsti alla lettera d)</p>	<p>dipendenti da ruotare nei termini previsti alla lettera d)</p>	<p>dipendenti da ruotare nei termini previsti alla lettera d)</p>

OBIETTIVO	AZIONI	COMPETENZA	2024	2025	2026
	<p>marzo 2023, n. 36;</p> <p>L'individuazione dei dipendenti da ruotare andrà effettuata qualora venissero rappresentate situazioni di particolare rischio da valutarsi dal RPC unitamente alla Conferenza dei Responsabili di settore.</p> <p>NOTA: anche il presente P.T.P.C.T. 2024/2026 non prevede la misura della rotazione degli incarichi dirigenziali perché le dimensioni dell'Ente sono pressoché incompatibili con tale rotazione (come rilevato nella sezione "CONTESTO INTERNO" della premessa).</p> <p>La rotazione è in ogni caso assicurata in caso di avvio di procedimento a carico dei dipendenti, per fatti di natura corruttiva. In tale ipotesi, per il personale dirigenziale si può procedere con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed all'eventuale passaggio ad altro incarico (combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. l quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001); per il personale non dirigenziale si può procedere all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. L quater.</p> <p>g) Inserimento nel DUP dell'indicazione degli indirizzi strategici sulla prevenzione della corruzione e sulla promozione della trasparenza e dei relativi indicatori di performance (art. 1, comma 8, Legge 190/2012 come modificato dal D.lgs n. 97/2016).</p> <p>h) l'attuazione dei procedimenti del controllo di gestione.</p>	R.P.C.T.	termini di legge	termini di legge	termini di legge

OBIETTIVO	AZIONI	COMPETENZA	2024	2025	2026
	<p>i) l'obbligo da parte del dipendente al quale è affidata la trattazione di una pratica, di rispettare rigorosamente l'ordine cronologico, fatti salvi i casi di urgenza, che devono essere espressamente dichiarati con atto motivato sottoscritto dal Responsabile competente.</p> <p>5) Il Comune comunica al soggetto che chiede il rilascio del provvedimento autorizzativo, abilitativo, concessorio oppure di qualsiasi altro provvedimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> o il nominativo del responsabile del procedimento; o il termine entro il quale sarà concluso il procedimento; o il nominativo del soggetto dotato di potere sostitutivo ai sensi dell'art. 2, comma ter, L. 241/1990; o l'ufficio presso il quale potrà avere informazioni; o la p.e.c. e l'indirizzo del sito internet del Comune; o ogni altra informazione inerente al procedimento. <p>6. I soggetti che si rivolgono al Comune per ottenere un provvedimento autorizzativo, abilitativo, concessorio, o un provvedimento di qualsiasi altra natura, devono rilasciare una dichiarazione mediante la quale si impegnano a:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. comunicare con proprio recapito telefonico e un indirizzo e-mail, o p.e.c.; b. comunicare ogni variazione delle informazioni riportate nei certificati camerali concernenti la compagine sociale; <p>7) Al fine di prevenire i possibili rapporti illeciti tra privato e pubblico ufficiale, il Comune assicura l'individuazione dei singoli procedimenti amministrativi ad istanza di parte garantendone la certezza quanto al rispetto dei tempi di conclusione e definendone</p>				

OBIETTIVO	AZIONI	COMPETENZA	2024	2025	2026
	<p>scrupolosamente l'iter con particolare riguardo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> α. indicazione del responsabile unico del procedimento (RUP); β. i tempi di conclusione del procedimento; γ. gli schemi tipo (modulistica); δ. il controllo, da parte del Responsabile del Servizio, in merito all'effettivo svolgimento di tutte le operazioni, con l'obbligo di eliminare le anomalie riscontrate prima dell'adozione dell'atto finale. 				
Misure di contrasto					
<p>Fra le misure volte a contrastare comportamenti illeciti adottate dal Comune di Civitella di Romagna, si rileva in primo luogo che l'attività dell'Ente è basata su documenti di programmazione e controllo. Tra questi strumenti si ricordano in particolare il Piano triennale delle opere pubbliche, la Relazione Previsionale e Programmatica ed il Piano Esecutivo di Gestione.</p>					

OBIETTIVO	AZIONI	COMPETENZA	2024	2025	2026
<p>Le misure di contrasto – I meccanismi di attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il rischio di corruzione – <i>Azioni da adottare</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Collaborazione (come stabilito da Circolare n. 1/2013 della PCM/Funzione Pubblica) tra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (R.P.T.P.C.) e i Responsabili e collaboratori tra Responsabili e Funzionari. 2. Illustrazione della Legge n. 190/2012 e del Codice di comportamento dell'Ente al personale comunale e formazione del 	R.P.C.T., Responsabili	2) 31 dicembre	illustrazione 2)	illustrazione

	<p>personale stesso.</p> <p>3. Miglior integrazione dei modelli di bandi e autodichiarazioni con il richiamo alla norma anticorruzione.</p> <p>4. Previsione, nei bandi/avvisi/inviti, che il mancato rispetto delle clausole contenute negli eventuali protocolli di legalità costituisce causa di esclusione, ai sensi dell'art. 1, comma 17, della L. 190/2012.</p> <p>5. Per gli incarichi che i dipendenti comunali ricevono: per quanto riguarda l'adozione di misure di verifica dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni si prevede che nelle determinate autorizzatorie si dia atto dell'assenza di conflitti di interessi sulla base dell'acquisizione di autocertificazioni del dipendente che deve assumere l'incarico.</p>		<p>eventuali aggiornamenti entro dicembre</p> <p>4) Contestualmente all'adozione del protocollo di legalità.</p>	<p>eventuali aggiornamenti entro dicembre</p> <p>4) Contestualmente all'adozione del protocollo di legalità.</p>
<p>Le misure di contrasto - <i>Compiti del responsabile della prevenzione della corruzione</i> - Rotazione e formazione dei dipendenti</p>	<p>Il Responsabile della prevenzione della corruzione:</p> <p>a) propone il piano della prevenzione;</p> <p>b) redige la relazione relativa all'attuazione del piano dell'anno precedente, basandosi sull'attività espletata, nonché sugli eventuali riferimenti presentati dai Responsabili di settore in merito ai risultati realizzati. Entro il medesimo termine deve essere trasmessa ai soggetti previsti e successivamente va pubblicata sul sito istituzionale del Comune.</p> <p>c) sottopone la relazione annuale del RPCT sull'attuazione del piano triennale della prevenzione al nucleo di valutazione dei Responsabili;</p>	<p>R.P.C.T.</p>	<p>a) Secondo i tempi del Piano annuale dei controlli e scadenze di legge</p> <p>b) termine di legge</p>	<p>a) Secondo i tempi del Piano annuale dei controlli e scadenze di legge</p> <p>b) termine di legge</p>

<p>Le misure di contrasto - <i>Compiti dei Responsabili</i></p>	<p>d) individua, sentiti i responsabili competenti, il personale da inserire nei programmi di formazione e redige, sentiti i Responsabili di settore, il piano annuale di formazione dei dipendenti delle aree a rischio di corruzione e lo presenta in Giunta per l'adozione;</p> <p>e) procede con proprio atto (per le attività individuate dal presente piano) ad adottare le azioni correttive per l'eliminazione delle criticità, anche sulla base delle risultanze dei controlli interni;</p> <p>f) vigila sull'idoneità e sull'efficace attuazione del piano;</p> <p>g) monitora costantemente la situazione personale e disciplinare del dipendente che abbia già segnalato illeciti sulla base della normativa di cui all'art. 1, comma 51 della L. 190/2012 e Legge 179/2017 verificando tuttavia che non siano violate le garanzie poste a tutela del denunciato;</p> <p>h) verifica le dichiarazioni relative alla insussistenza di cause di incompatibilità e di incompatibilità ai sensi del D.Lgs. 39/2013.</p>	<p>Responsabili di Posizione Organizzativa</p>	<p>d) 31 ottobre</p> <p>h) Secondo le disposizioni indicate nelle linee guida ANAC approvate con deliberazione n. 833 del 03/08/2016</p>	<p>d) 31 ottobre</p> <p>h) Secondo le disposizioni indicate nelle linee guida ANAC approvate con deliberazione n. 833 del 03/08/2016</p>	<p>d) 31 ottobre</p> <p>h) Secondo le disposizioni indicate nelle linee guida ANAC approvate con deliberazione n. 833 del 03/08/2016</p>
---	---	--	--	--	--

	<p>b. verifica degli eventuali illeciti connessi ai ritardi;</p> <p>c. attestazione dei controlli da parte dei Responsabili di settore, volti a evitare ritardi;</p> <p>d. attestazione dell'avvenuta applicazione del sistema delle sanzioni, in relazione al mancato rispetto dei termini, in presenza dei presupposti.</p> <p>2. I Responsabili, con particolare riguardo alle attività a rischio di corruzione, informano, tempestivamente, e senza soluzione di continuità, il responsabile della prevenzione della corruzione, in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali e a qualsiasi altra anomalia accertata, integrante una mancata attuazione del presente piano. Conseguentemente, adottano le azioni necessarie per eliminare tali anomalie, oppure propongono azioni al responsabile della prevenzione della corruzione.</p> <p>3. I Responsabili di servizio propongono al responsabile della prevenzione della corruzione, i dipendenti da inserire nei programmi di formazione.</p> <p>4. In considerazione delle indubbe criticità e difficoltà connesse all'attuazione della misura della rotazione, stanti le dimensioni dell'Ente, i Responsabili, a fini di trasparenza interna, sono tenuti ad affidare le varie fasi procedurali in modo tale da favorire, per quanto possibile, la partecipazione del personale e ad assegnare responsabilità nel procedimento a soggetto diverso da quello cui compete l'adozione del provvedimento finale.</p> <p>5. I Responsabili hanno l'obbligo di inserire nei bandi di gara per lavori, forniture e servizi, la</p>	<p>Responsabili di Posizione Organizzativa.</p>	<p>5) contestualmente</p>
--	--	---	---------------------------

<p>Le misure di contrasto - <i>Compiti dei dipendenti</i></p>	<p>previsione per la quale dal mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità (quando approvati), consegue la sanzione delle esclusioni (art. 1, comma 17, legge 190/2012).</p> <p>6. I Responsabili hanno l'obbligo di inserire nei bandi di gara per lavori, forniture e servizi, la richiesta di autocertificazione da parte del soggetto privato in ordine al rispetto, da parte dello stesso, dell'art. 53 comma 16 ter, del D.Lgs. 165/2001 in tema di "incompatibilità".</p>		<p>5) contestualmente all'eventuale adozione del protocollo di legalità</p>	<p>all'eventuale adozione del protocollo di legalità</p>	<p>5) contestualmente all'eventuale adozione del protocollo di legalità</p>
<p>Le misure di contrasto - <i>Compiti del RPCT ai fini di tutela del soggetto che segnala reati o irregolarità</i></p>	<p>I dipendenti ed i responsabili delle posizioni organizzative, con riferimento alle rispettive competenze, sono messi a conoscenza del piano di prevenzione della corruzione approvato con il presente atto attraverso modalità elettronica, e provvedono ad eseguirlo. In caso di conflitto d'interessi, ai sensi dell'art. 6-bis legge 241/1990, vi è l'obbligo di astensione e di segnalazione tempestiva della situazione di conflitto, anche potenziale.</p> <p>a) Eventuale adeguamento del sistema informatico riservato di ricezione di segnalazioni (Legge 179/2017 e determinazione ANAC)</p> <p>b) Elaborazione ed emanazione di direttiva indirizzata ai Responsabili di Posizione Organizzativa del Comune di Civitella di Romagna in ordine al contenuto della Legge 179/2017</p> <p>c) Elaborazione, unitamente al soggetto professionale individuato dall'Unione dei Comuni della Romagna Forlivese, quale fornitore del</p>	<p>Dipendenti</p>	<p>a) Eventuale adeguamento nei termini stabiliti</p> <p>b) Entro ottobre</p>	<p>a) Eventuale adeguamento nei termini stabiliti</p> <p>b) Eventuale adeguamento nei termini stabiliti</p>	<p>a) Eventuale adeguamento nei termini stabiliti</p> <p>b) Eventuale adeguamento nei termini stabiliti</p>

<p>Le misure di contrasto - <i>Compiti del Nucleo di Valutazione</i></p>	<p>sistema informatico di ricezione delle segnalazioni, di un piano di formazione del personale sul corretto utilizzo del sistema informatico stesso.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il nucleo di valutazione verifica, ai fini della propria attività, applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Responsabili, sia sotto il profilo della performance organizzativa sia sotto quello della performance individuale. 2. La corresponsione dell'indennità di risultato dei Responsabili e del Segretario, nella qualità di responsabile della prevenzione della corruzione, con riferimento alle rispettive competenze è collegata anche all'attuazione del piano triennale della prevenzione della corruzione dell'anno di riferimento. 	<p>Nucleo di Valutazione</p>	<p>Monitoraggio relazione del R.P.C.T.</p>	<p>Monitoraggio relazione del R.P.C.T.</p>	<p>Monitoraggio relazione del R.P.C.T.</p>
<p>Le misure di contrasto <i>Coordinamento del RTD</i></p>	<p>Il RTD, con il supporto tecnico del Servizio Informatica presso l'Unione di Comuni della Romagna Forlivese, promuove e coordina i Responsabili di P.O. per il perseguimento dei seguenti obiettivi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ulteriore progressiva riduzione della produzione di documentazione cartacea da parte dell'Ente; 2. potenziamento delle iniziative rilevanti ai fini di una più efficace erogazione di servizi in rete a cittadini e imprese; nel periodo 2024/2026 si persegue l'obiettivo di completare la progettazione e dare esecuzione ai seguenti investimenti, tutti compresi nella Misura 1 – Componente 1 (M1C1) "DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA" del P.N.R.R. con l'imprevedibile supporto tecnico del 	<p>RTD Responsabili di P.O.</p>	<p>1) Almeno 1/3 Entro dicembre</p>	<p>1) Almeno 2/3 Entro dicembre</p>	<p>1) 3/3 Entro dicembre</p>

	<p>Servizio Informatica dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese, oltreché la collaborazione delle altre Aree dell'Ente:</p> <p>1.2 Migrazione al cloud dei servizi digitali dell'amministrazione;</p> <p>1.4.3 Adozione piattaforma pagoPA;</p> <p>1.4.3 Adozione app IO;</p> <p>1.4.1 Miglioramento dell'esperienza d'uso del sito e dei servizi digitali per il cittadino – Citizen experience;</p> <p>1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE";</p> <p>1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND)";</p> <p>Integrazione nell'ANPR delle Liste elettorali e dei dati relativi all'iscrizione nelle liste di sezione di cui al D.P.R. 20 marzo 1967, n. 223 per la realizzazione dell'intervento PNC - A.1.1 Rafforzamento Misura PNRR M1C1 - Investimento 1.4: "Servizi digitali e esperienza dei cittadini" - Finanziato con risorse del FONDO COMPLEMENTARE AL PNRR.</p> <p>3. il miglioramento degli obiettivi di accessibilità, attraverso la progettazione e la esecuzione del progetto 1.4.1 Miglioramento dell'esperienza d'uso del sito e dei servizi digitali per il cittadino – Citizen experience.</p>		<p>2) secondo le tempistiche dei bandi di PA digitale 2026</p>	<p>2) secondo le tempistiche dei bandi di PA digitale 2026</p>	<p>2) secondo le tempistiche dei bandi di PA digitale 2026</p>
					<p>31/12</p>

SEZIONE PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA

2024-2026

La trasparenza dell'attività amministrativa, che costituisce il livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione, è assicurata mediante la pubblicazione, nel sito web istituzionale dell'Ente, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali.

La trasparenza deve essere finalizzata a:

- favorire forme di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche;
- concorrere ad attuare il principio democratico ed i principi costituzionali di uguaglianza, imparzialità e buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche.

A seguito dell'applicazione, dal 25 maggio 2018, del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)" (di seguito RGPD) e, dell'entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali – decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 – alle disposizioni del citato Regolamento, si conferma che il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento.

Pertanto, come esplicitato nell'Aggiornamento 2018 al PNA (cap. 7):

"fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, d.lgs. 33/2013), occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione".

"l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati ("minimizzazione dei dati") (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par.1, lett.d)".

Per i detti fini, il Comune di Civitella di Romagna, adotta le accortezze e le cautele per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, coerentemente con quanto previsto dal D.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, comma 4 ("Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intellegibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione"), rafforzando il bilanciamento fra le contrapposte esigenze, tenuto conto anche delle "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web

da soggetti pubblici e da altri enti obbligati” approvate con provvedimento del Garante della Privacy n. 243 del 15 maggio 2014 (all. sub C al presente Piano).

In proposito, si rileva che l'Unione dei Comuni della Romagna Forlivese ha individuato un unico Responsabile della Protezione dei Dati (RPD/DPO) esterno per tutti gli Enti confluiti nell'Unione medesima. Di detto RPD ci si avvale per il supporto, la consulenza e la sorveglianza in relazione al rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

Le informazioni pubblicate sul sito devono essere accessibili, complete, integre e comprensibili. A tal fine, tutti gli atti del Comune devono essere redatti mediante l'utilizzo di una tecnica redazionale che deve prevedere un linguaggio semplice, nell'ambito di atti che devono essere, per quanto possibile, sintetici. I dati devono essere pubblicati secondo griglie di facile lettura e confronto. Qualora questioni tecniche (estensione dei file, difficoltà di acquisizione informatica, etc.) siano di ostacolo alla completezza dei dati pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente, deve essere reso chiaro il motivo dell'incompletezza, l'elenco dei dati mancanti e le modalità alternative di accesso agli stessi dati. L'Ente deve, comunque, provvedere a dotarsi di tutti i supporti informatici necessari a pubblicare sul proprio sito istituzionale il maggior numero di informazioni possibile.

Nel confermare le precedenti misure ed azioni atte ad assicurare il rispetto delle norme in materia di Trasparenza, con analisi dei documenti/dati oggetto di pubblicazione, al fine di un corretto bilanciamento delle norme in materia di privacy e trasparenza, **il Piano per la Trasparenza 2024/2026 pone l'attenzione al rispetto dei nuovi obblighi di pubblicazione dei contratti pubblici, entrati in vigore dal 1^ gennaio 2024, in relazione all'art. 19 e segg. del D.Lgs 36/2023 in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti e secondo quanto stabilito con delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti, tenendo in considerazione della disciplina in materia di trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime.**

FATTISPECIE	PUBBLICITA' 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 Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023.

Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024

Publicazione 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 sgg e dalle delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

Sempre in materia di Trasparenza, al fine di favorirne la fruibilità ed accessibilità è previsto lo sviluppo di nuove tecnologie con l'obiettivo, nel triennio 2024/2026, di completare l'esecuzione dell'investimento, compreso nella Misura 1 – Componente 1 (MIC1) "DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA" del P.N.R.R. con l'imprescindibile supporto tecnico del Servizio Informatica dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese, oltreché la collaborazione delle altre Aree dell'Ente: **1.4.1 Miglioramento dell'esperienza d'uso del sito e dei servizi digitali per il cittadino – Citizen experience.**

OBIETTIVO	AZIONI	COMPETENZA	2024	2025	2026
<p>Le misure di contrasto – <i>La trasparenza</i> : Compiti del Responsabile della prevenzione della Corruzione e per la trasparenza</p>	<p>1. Il Responsabile, con il supporto tecnico del personale a ciò destinato dalla Giunta Comunale, svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione nei modi e tempi stabiliti dalla stessa Autorità, e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.</p> <p>2. In particolare in relazione al contenuto del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, come aggiornato con deliberazione ANAC n. 605 del 19/12/2023, risulta necessario adempiere ai nuovi obblighi di pubblicazione in materia di "Bandi di gara e contratti", come declinati con Delibera ANAC 264 del 20.6.2023, come modificata con delibera 601 del 19 dicembre 2023 – allegato 1</p>	<p>R.P.C.T. e Responsabili di settore</p> <p>Responsabili di P.O.</p>	<p>dinamicamente</p> <p>2) tempestivamente per rispetto scadenze</p>	<p>dinamicamente</p> <p>2) tempestivamente per rispetto scadenze</p>	<p>dinamicamente</p> <p>2) tempestivamente per rispetto scadenze</p>

OBIETTIVO	AZIONI	COMPETENZA	2024	2025	2026
<p>Le misure di contrasto – <i>La trasparenza</i> – Accesso al sito istituzionale</p>	<p>3. I responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.</p> <p>4. Il Responsabile controlla la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dall'art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013, come modificato con D.Lgs 97/2016, e dal presente Piano.</p> <p>5. In relazione alla loro gravità, il Responsabile segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione all'ufficio di disciplina, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Il Responsabile segnala altresì gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione, al Nucleo di valutazione ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.</p>				
<p>Le misure di contrasto – <i>La trasparenza</i> – Accesso al sito istituzionale</p>	<p>1. Chiunque ha diritto di accedere direttamente ed immediatamente al sito istituzionale dell'Ente. Il Comune si impegna a promuovere il sito istituzionale ed a pubblicizzarne, con le forme ritenute più idonee, le modalità di accesso.</p> <p>2. E' fatto divieto di richiedere autenticazioni ed identificazioni per accedere alle informazioni contenute nel sito istituzionale del Comune. Le autenticazioni ed identificazioni possono essere richieste solo per fornire all'utenza specifici servizi, per via informatica.</p> <p>3. I dati pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente possono essere utilizzati da chiunque. E' vietato il riutilizzo inteso come l'utilizzazione del dato per scopi diversi da quelli per i quali è stato creato e, più precisamente, l'uso di documenti in possesso di enti pubblici da parte di persone fisiche o giuridiche</p>	<p>R.P.C.T. e Responsabili di settore</p>			

OBIETTIVO	AZIONI	COMPETENZA	2024	2025	2026
	a fini commerciali o non commerciali diversi dallo scopo iniziale per i quali i documenti sono stati prodotti.				
Le misure di contrasto – <i>La trasparenza</i> – Accesso civico Art. 5 D.Lgs 33/2013 come modificato dal D.Lgs 97/2016	In materia dell'accesso civico a dati e documenti viene applicato il D.Lgs 33/2013 nelle due modalità previste dai primi due commi del modificato art. 5.	R.P.C.T. e Responsabili di settore			
Le misure di contrasto – <i>La trasparenza</i> – Pubblicazione dei dati	Il D.Lgs 33/2013 e s.m.i. elenca gli obblighi di pubblicazione di atti e dati, con relativa tempistica ed individuazione dei soggetti tenuti.	R.P.C.T. e Responsabili di settore	Tempi di legge	Tempi di legge	Tempi di legge
<i>Il rispetto delle norme in materia di Privacy</i>	Miglioramento della tempestività, della completezza degli obblighi di pubblicazione nel sito web dell'Ente, con potenziamento del bilanciamento degli interessi di riservatezza dei dati personali, e dell'assolvimento degli oneri informativi verso la collettività in particolare per quanto attiene la riorganizzazione dei provvedimenti regolamentari dell'Ente, alla luce delle "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati" approvate con provvedimento del Garante della Privacy n. 243 del 15 maggio 2014.	RPCT e Responsabili di settore	Formazione e atti di indirizzo in materia di bilanciamento fra trasparenza e corretto trattamento dei dati personali incontri di coordinamento	incontri di coordinamento e verifica	incontri di coordinamento e verifica



Comune di Civitella di Romagna

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2024/2026 LEGGE 190/2012 E S.M.I. ALLEGATO A

MAPPATURA DEL RISCHIO

Le aree a rischio di corruzione comuni ed obbligatorie, [art. 1 comma 4, comma 9 lettera a) e art. 16 Legge 6 novembre 2012 n. 190], sono confermate nelle seguenti:

- **acquisizione e progressione del personale:** i provvedimenti inerenti attengono a materia gestita in convenzione con l'Amministrazione Provinciale di Forlì - Cesena. Nel corso di validità del Piano si procederà ad una verifica ulteriore a livello dell'Ente a partire dai processi più sensibili;
- **affidamento lavori, servizi e forniture, nonché affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinati dal decreto legislativo 50/2016 e dal D.lgs 36/2023;**
- **concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;**
- **provvedimenti ampliati della sfera dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;**
- **processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.**

Ad esse si aggiunge l'Area di rischio "GOVERNO DEL TERRITORIO" secondo le indicazioni della delibera ANAC n. 831 del 03/08/2016.

Le misure specifiche in materia di governo del territorio sono state oggetto di verifica ed approfondimento con il Responsabile di Settore competente.

Con il presente Piano 2024/2026 si intende rafforzare il presidio ed il controllo sull'Area di Rischio relativa ai Contratti pubblici, ovvero su tutti gli affidamenti sia in deroga sia ordinari, in quanto, appunto, questi ultimi godono ora in via permanente di procedure in precedenza introdotte in via "straordinaria" per far fronte all'emergenza Covid 19, prima, e alla tempestiva

realizzazione del PNRR, dopo, alla luce delle norme di cui al D.Lgs 36/2023. A tal fine si introducono nuove specifiche misure di contrasto a possibili eventi rischiosi (Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, come aggiornato con deliberazione ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023).

L'esigenza di tale presidio muove dalla constatazione che la definitiva immissione nel sistema di diverse norme precedentemente derogatorie di particolare impatto/rischio, oltre alla conferma delle disposizioni speciali per il PNRR/PNC, comporta la riproposizione sostanziale della casistica degli eventi rischiosi enucleati nel PNA 2022 e delle connesse misure di prevenzione), proprio in quanto criticità potenzialmente presenti all'attualità in via strutturale a tutto il sistema dei contratti pubblici.

Si conferma, in materia di prevenzione dei fenomeni di illegalità diffusa, con riferimento all'entrata in vigore del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) ed al connesso piano di investimenti previsto a livello di Ente, l'area di rischio specifico in relazione a procedure di affidamento ed esecuzione degli appalti, al fine di adottare misure di analisi dei nuovi rischi e misure correlate al fine di presidiare il contrasto del riciclaggio e prevenire i fenomeni di criminalità finanziaria connessi al PNRR.

MAPPATURA DEL RISCHIO

PROCEDIMENTI ART. 1, COMMA 9, LETTERA A) Legge 190/2012

CONTRATTI PUBBLICI

PROCEDIMENTI (ART. 1 COMMA 9, LETTERA A Legge 190/2012)	LIVELLO DI RISCHIO (ART. 1, comma 5 lettera a Legge 190/2012)	MISURE DI PREVENZIONE (ART. 1 comma 9 Legge 190/2012)
<p>Appalti di servizi e forniture di importo fino a 140 mila € e lavori di importo inferiore 150 mila € affidamento diretto, anche senza consultazione di più OO.EE.</p> <p>Per</p> <ul style="list-style-type: none"> - possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare il valore previsto per l'affidamento diretto; - possibili affidamenti ricorrenti al medesimo operatore economico della stessa tipologia di Common procurement vocabulary (CPV), quando, in particolare, la somma di tali affidamenti superi la soglia di 140 mila euro. <p>Appalti</p> <ul style="list-style-type: none"> - di servizi e forniture di valore compreso tra 140 mila € e la soglia comunitaria; - di lavori di valore pari o superiore a 150.000 € e inferiore a 1 milione di euro ovvero fino 	<p>Alto</p>	<p>1) Osservanza delle norme in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici;</p> <p>2) assolvimento degli obblighi di comunicazione e pubblicazione secondo le norme vigenti, come da delibere ANAC nn. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti, tenendo in considerazione la disciplina in materia di trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime;</p> <p>3) analisi periodica</p> <ul style="list-style-type: none"> - degli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere all'affidamento diretto. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi; - degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano come gli

alla soglia comunitaria e procedura negoziata ex art. 50, comma 1, lett. c), d, e) del Codice, previa consultazione di almeno 5 o 10 OO.EE., ove esistenti

- per possibile incremento del rischio di frazionamento oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare i valori previsti dalla norma oppure mancata rilevazione o erronea valutazione dell'esistenza di un interesse transfrontaliero certo;
- per mancata rotazione degli operatori economici, secondo il criterio dei successivi due affidamenti ex art. 49, commi 2 e 4 del Codice, chiamati a partecipare e formulazione di inviti alla procedura ad un numero di soggetti inferiori a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri;

Appalti sopra soglia
Quando il bando o l'avviso o altro atto equivalente sia adottato dopo il 30 giugno 2023, utilizzo delle procedure negoziate senza bando ex art. 76 del Codice
per possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui all'art. 76 in assenza del ricorrere delle condizioni e in particolare:

- dell'unicità dell'operatore economico (comma 2, lett. b);
- dell'estrema urgenza da eventi imprevedibili dalla stazione appaltante (comma 2, lett. c)

Appalti di servizi e forniture di importo

affidatari più ricorrenti;

- in base al Common procurement vocabulary (CPV), degli affidamenti posti in essere sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC, con specificazione di quelli fuori MePA o altre tipologie di mercati elettronici equivalenti per appalti di servizi e forniture. Ciò al fine di verificare se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi e se gli affidamenti della stessa natura siano stati artificiosamente frazionati;
- affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere alle procedure negoziate. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi;

4) controllo a campione da parte del R.P.C.T. delle determinazioni a contrarre secondo i parametri stabiliti nel Piano dei controlli dell'Ente, nella misura del 20%.

inferiore a 140 mila € e lavori di importo inferiore 500 mila € in relazione ai livelli di qualificazione stabiliti dall'art. 63, comma 2, e i criteri stabiliti dall'All. II.4

per possibile incremento del rischio di frazionamento oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare le soglie previste dalla norma al fine di poter svolgere le procedure di affidamento in autonomia al fine di favorire determinate imprese nell'assegnazione di commesse.

Art. 48 co. 3, D.L. n. 77/2021

Investimenti di cui al comma 1- ricorso alla procedura negoziata senza pubblicazione di un bando di gara di cui all'articolo 63 del decreto legislativo n. 50 del 2016, per i settori ordinari, e di cui all'articolo 125 del medesimo decreto legislativo, per i settori speciali, qualora sussistano i relativi presupposti

per possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 63 e 125 del d.lgs. n. 50/2016 in assenza delle condizioni ivi previste, con particolare riferimento alle condizioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, e all'assenza di concorrenza per motivi tecnici;
per utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante ascrivibile all'incapacità di effettuare una corretta programmazione e progettazione degli interventi;

<p>per utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante per favorire un determinato operatore economico; per artificioso allungamento dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di creare la condizione per affidamenti caratterizzati da urgenza; per possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di risarcimenti, cospicui, al soggetto non aggiudicatario.</p>		
<p>Transazioni, accordi bonari e arbitrati</p>	<p>Alto</p>	<p>Elenco, da pubblicarsi sul sito istituzionale dell'ente, delle transazioni, degli accordi bonari e degli arbitrati ai sensi del D.Lgs 50/2016, contenenti le seguenti informazioni: - oggetto; - importo; - soggetto beneficiario; - responsabile del procedimento; - estremi del provvedimento di definizione del procedimento.</p>
<p>Procedimenti di affidamento appalti</p>	<p>Medio</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Obblighi di trasparenza/pubblicità delle nomine dei componenti delle commissioni e eventuali consulenti. - Espresa indicazione negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute in eventuali protocolli di legalità o nei patti di integrità, costituisce causa di esclusione dalla gara. <p>Utilizzo della procedura di verifica dell'offerta anomala, con particolare riferimento al criterio del prezzo più basso.</p>

<p>AFFIDAMENTO ED ESECUZIONE APPALTI FINANZIATI CON IL PIANO DI RIPRESA E RESILIENZA</p>	<p>Alto</p>	<p>- Presidio collaborativo finalizzato alla prevenzione ed al contrasto del riciclaggio e dei fenomeni di criminalità finanziaria da attuarsi alla luce delle istruzioni adottate dall'UNITA' DI INFORMAZIONE FINANZIARIA PER L'ITALIA della Banca d'Italia in data 11 aprile 2022 (ALL. SUB D AL PIANO)</p>
<p>Attività produttive in variante allo strumento urbanistico (art. 8 D.P.R. n. 160/2010 - ex art. 5 D.P.R.n 447/1998)</p>	<p>Alto</p>	<p>1) Tempestiva trasmissione al Consiglio, a cura del Responsabile - in ogni caso almeno 20 giorni prima dell'eventuale attivazione della conferenza di servizi -, di una relazione istruttoria indicante la verifica effettuata circa la ricorrenza dei presupposti per l'attivazione del procedimento di variante semplificata richiesta dal privato. 2) Elenco delle iniziative produttive approvate in variante, da pubblicarsi sul sito internet dell'ente con l'indicazione: - Tipologia dell'intervento e ditta proponente. - Data di presentazione dell'istanza. - Data di attivazione della conferenza di servizi. - Estremi di pubblicazione e deposito progetto approvato in conferenza. - Estremi dell'iberazione del Consiglio Comunale di approvazione. - Convenzione sottoscritta.</p>
<p>Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.</p>		
<p>Concessione di contributi ed altri benefici economici a persone, associazioni ed enti pubblici e privati, ai sensi</p>	<p>Alto</p>	<p>1. Pubblicazione di bando annuale contenente: a) responsabile del procedimento, uffici competenti e autorità a cui è possibile ricorrere; b) ambiti e priorità per l'erogazione del contributi; c) termine per la presentazione delle domande;</p>

<p>dell'art. 12 della Legge 7 agosto 1990 n. 241 e s.m.i., con specifico riferimento agli ambiti culturale e sportivo.</p>		<p>d) documentazione richiesta a corredo; e) criteri di erogazione dei contributi; f) cause di decadenza e/o di revoca del beneficio. 2. Massima diffusione del bando mediante affissione all'Albo pretorio, sul sito internet, corrispondenza diretta o per via telematica alle Associazioni iscritte all'Albo comunale delle associazioni. 3. Adempimenti connessi alla trasparenza.</p>
<p>Provvedimenti amministrativi inerenti alla concessione di contributi ed altri benefici economici legati alla emergenza alluvione maggio 2023</p>	<p>Alto</p>	<p>Idem c.s.</p>
<p>Concessione di contributi relativi a manifestazioni</p>	<p>Medio</p>	<p>Pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi ed ausili finanziari e di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati ai sensi dell'art. 12 della L. 241/1990, di qualunque importo, con le stesse modalità e responsabilità previste dall'art. 26 del D.Lgs 33/2013. Liquidazione contributo solo a seguito di rendicontazione dei costi sostenuti.</p>
<p>Provvedimenti ampliativi della sfera dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.</p>		
<p>Gestione di attività di controllo del trasporto privato</p>	<p>Medio</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Applicazione normativa comunitaria e nazionale e regolamentare interna. - Ampliamento dei soggetti coinvolti nel processo decisionale. - Pubblicazione dati in Amministrazione Trasparente (D.lgs. 33/2013).
<p>Gestione funzioni relative all'inquinamento acustico ed atmosferico</p>	<p>Alto</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Applicazione normativa comunitaria e nazionale e regolamentare interna. - Ampliamento dei soggetti coinvolti nel processo decisionale.

		<p>Publicazione dati in Amministrazione Trasparente (D.lgs. 33/2013).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Applicazione normativa comunitaria e nazionale e regolamentare interna. - Ampliamento dei soggetti coinvolti nel processo decisionale. <p>Publicazione dati in Amministrazione Trasparente (D.lgs. 33/2013).</p>
Gestione del demanio e patrimonio	Alto	
<p>Processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.</p>		
Gestione delle funzioni relative all'istruzione (assistenza scolastica/disabili)	Medio	<ul style="list-style-type: none"> - Rispetto normative comunitarie, nazionali e normative interne. - Pubblicazione dati in Amministrazione Trasparente D.Lgs 33/2013. - Monitoraggio a campione sulle dichiarazioni rese ai sensi del D.P.R. 445/2000.
Sviluppo economico	Alto	<ul style="list-style-type: none"> - Rispetto normative comunitarie, nazionali e normative interne. - Pubblicazione dati in Amministrazione Trasparente D.Lgs 33/2013. - Monitoraggio a campione sulle dichiarazioni rese ai sensi del D.P.R. 445/2000.

PROVVEDIMENTI IN MATERIA DI GOVERNO DEL TERRITORIO

- Misure specifiche in materia di governo del territorio-

Si prendono in considerazione i diversi livelli di pianificazione urbanistica che interessano l'attività dell'Ente, indicando, per ciascuno di essi, le seguenti misure organizzative di prevenzione della corruzione.

a) processo di pianificazione comunale generale

- verifica della assenza di cause di incompatibilità o casi di conflitto di interessi per i tecnici progettisti incaricati;
- attenta verifica del rispetto di tutti gli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. 33/2013 da parte del Responsabile del procedimento;
- formale attestazione di avvenuta pubblicazione del piano e dei suoi elaborati, da allegare al provvedimento di approvazione;
- motivazione puntuale delle decisioni di accoglimento delle osservazioni che modificano il piano adottato;
- monitoraggio sugli esiti dell'attività istruttoria delle osservazioni presentate dai privati;
- rafforzamento delle misure di controllo attraverso il monitoraggio interno, anche a campione, dei tempi procedurali e dei contenuti degli atti.

b) processi di pianificazione attuativa (Piani attuativi)

b.1) piani attuativi di iniziativa privata

- definizione di obiettivi generali in relazione alle proposte del soggetto attuatore con incontri preliminari tra Settore tecnico e organi politici dell'Amministrazione
- richiesta ai promotori della presentazione di un programma economico finanziario relativo sia alle trasformazioni edilizie che alle opere di urbanizzazione da realizzare, che possa consentire la verifica della fattibilità dell'intervento e la adeguatezza degli oneri economici
- acquisizione informazioni dirette ad accertare il livello di affidabilità dei privati promotori
- formale attestazione di avvenuta pubblicazione del piano e dei suoi elaborati, da allegare al provvedimento di approvazione
- motivazione puntuale delle decisioni di accoglimento delle osservazioni che modificano il piano adottato
- monitoraggio sugli esiti dell'attività istruttoria delle osservazioni presentate dai privati
- rafforzamento delle misure di controllo attraverso il monitoraggio interno, anche a campione, dei tempi procedurali e dei contenuti degli atti.

b.2) piani attuativi di iniziativa pubblica

- attento monitoraggio dei piani in variante, quando risultino in riduzione di aree assoggettate a vincoli ablatori

b.3 convenzioni urbanistiche

- puntuale verifica degli impegni assunti dal privato per la realizzazione delle opere di urbanizzazione connesse all'intervento, con particolari attività di controllo dei seguenti processi: calcolo degli oneri, individuazione delle opere di urbanizzazione, cessione delle aree necessarie per opere di urbanizzazione primaria e secondaria, monetizzazione delle aree a standard.

b.3.1. calcolo degli oneri

- formale attestazione dell'ufficio comunale competente circa l'aggiornamento delle tabelle parametriche e, quanto alla determinazione degli oneri effettuata sui valori di legge;

- controllo degli oneri dovuti

b.3.2. individuazione delle opere di urbanizzazione

- calcolo del valore delle opere da scomputare utilizzando i prezzi regionali e tenendo conto dei prezzi che l'Amministrazione ottiene solitamente in esito a procedure di appalto per la realizzazione di opere analoghe

- redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica delle opere di urbanizzazione, previsto dall'art. 1 comma 2 lett. e) D.Lgs. 50/2016, da porre a base di gara, per tutte le opere per cui è ammesso lo scomputo

- acquisizione di garanzie analoghe a quelle richieste in caso di appalto di opere pubbliche.

b.3.3. cessione delle aree necessarie per opere di urbanizzazione primaria e secondaria.

- esame delle caratteristiche delle aree dal punto di vista ambientale

- monitoraggio di tempi ed adempimenti connessi alla acquisizione gratuita delle aree

b.3.4. Monetizzazione delle aree a standard

- adozione di criteri generali per la individuazione dei casi specifici in cui procedere alla monetizzazione

- adozione dei criteri generali per la definizione dei valori da attribuire alle aree, da aggiornare periodicamente

- pagamento della monetizzazione contestuale alla stipula della convenzione e, in caso di rateizzazione, previsione in convenzione di idonee garanzie;

b.3.5. Esecuzione delle opere di urbanizzazione

- Verifica puntuale della correttezza dell'esecuzione delle opere previste in convenzione, ivi compreso l'accertamento delle qualificazioni delle imprese utilizzate;
 - controllo della comunicazione, da parte del soggetto attuatore, delle imprese utilizzate per la realizzazione delle opere;
 - verifica, secondo tempi programmati, del crono programma e dello stato di avanzamento dei lavori;
 - previsione in convenzione che la nomina del collaudatore sia effettuata dal Comune, con oneri a carico del privato attuatore
 - previsione in convenzione di apposite misure sanzionatorie, in caso di ritardata o mancata esecuzione delle opere dedotte in obbligazione.
- c) Rilascio e controllo dei titoli edilizi abilitativi
- c.1 Assegnazione delle pratiche per l'istruttoria
- obbligo di dichiarare, da parte dei dipendenti interessati, ogni situazione di potenziale conflitto di interessi;
- c.2 Richiesta di integrazioni documentali
- controllo a campione delle richieste
 - monitoraggio delle cause del ritardo nella conclusione formale dell'istruttoria e verifica di quelle pratiche che, in astratto, non presentano oggettiva complessità.
- c.3 Calcolo del contributo di costruzione
- verifica a campione di scostamenti delle somme quantificate a parità di dimensione dell'opera.
- c.4 Controllo dei titoli rilasciati
- controllo sulle pratiche edilizie che abbiano interessato un determinato ambito urbanistico, al fine di verificare la omogeneità di applicazione della normativa
- c.5 Vigilanza

- definizione dei criteri e modalità di calcolo delle sanzioni amministrative pecuniarie e delle somme da corrispondere a titolo di oblazione, in caso di sanatoria
- verifica a campione del calcolo delle sanzioni, con riferimento a tutte le fasce di importo.

ALLEGATO 6)
DISCIPLINARE PER L'ADOZIONE DEL LAVORO AGILE

COMUNE DI CIVITELLA DI ROMAGNA

DISCIPLINARE PER L'ADOZIONE DEL LAVORO AGILE

Art. 1 – Oggetto

1. Il presente disciplinare è relativo all'adozione del lavoro agile presso il Comune di Civitella di Romagna, in osservanza con quanto previsto dall'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, dalla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, e degli artt. 18-24 della legge del 22 maggio 2017 n. 81, cui si rinvia per quanto qui non previsto, nonché dalla disciplina prevista dal Titolo VI, Capo I del CCNL Funzioni Locali 2019/2021.
2. L'Amministrazione organizza il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi nelle modalità di cui all'art. 263, comma 4-bis, del D.L. n. 34 del 19/05/2020, prevedendo l'attivazione del lavoro agile per almeno il quindici per cento del personale impiegato in attività che possono essere svolte in modalità agile in caso di adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'art. 10, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 150/2009.
3. In caso di mancata adozione del POLA, l'Amministrazione prevede comunque un'attivazione del lavoro agile per almeno il quindici per cento del personale che lo richiede ed è impiegato in attività che possono essere svolte in modalità agile.
4. L'Amministrazione si riserva di valutare eventuali e ulteriori sviluppi della regolamentazione del Lavoro Agile in virtù degli esiti del monitoraggio di cui all'art. 17 del presente disciplinare nonché a seguito di variazioni della normativa sulla materia.

Art. 2 – Obiettivi

1. Il lavoro agile persegue i seguenti obiettivi:
 - a) garantire l'efficienza dell'amministrazione migliorando la qualità dei servizi erogati all'utenza, agevolando forme di accesso multi-canale e potenziando la capacità di risposta dell'amministrazione nei confronti dei cittadini;
 - b) agevolare la conciliazione vita-lavoro;
 - c) promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei lavoratori, in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo e personale;

- d) favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico in termini di volumi e percorrenza.

Art. 3 – Criteri oggettivi per l'accesso al lavoro agile

1. La prestazione può essere svolta in modalità agile qualora ricorrano le seguenti condizioni:
- a) possibilità di svolgere almeno in parte le attività assegnate al dipendente, senza la necessità di costante presenza fisica nei locali dell'amministrazione;
 - b) possibilità di utilizzare strumenti tecnologici idonei allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali dell'amministrazione;
 - c) possibilità di monitorare la prestazione anche a distanza e di valutare i risultati conseguiti, compatibilmente con l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori;
 - d) l'erogazione dei servizi avvenga con regolarità e nel rispetto delle tempistiche previste.

Art. 4 – Principio di non discriminazione e pari opportunità

1. Il lavoro agile si applica nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna, in considerazione e compatibilmente, con il profilo professionale ricoperto e l'attività in concreto svolta presso la sede lavorativa dell'amministrazione.

Art. 5 – Destinatari

1. Il lavoro agile è rivolto a tutto il personale in servizio presso l'amministrazione nei limiti e secondo le condizioni previste dall'art. 3 del presente disciplinare.
2. Al fine di salvaguardare le esigenze organizzative, produttive e funzionali dell'amministrazione, e di garantire che l'erogazione dei servizi avvenga con regolarità e nel rispetto delle tempistiche previste, qualora il numero delle istanze complessive sia superiore ai contingenti indicati all'art. 1 del presente disciplinare, si farà ricorso ai seguenti criteri di priorità:
- a) condizioni di salute del dipendente, debitamente certificate, qualora portatore di patologie indicate dal Ministero della Salute tali da renderlo maggiormente esposto al contagio da COVID -19 o da altre agenti virali per i quali venga dichiarato lo stato di emergenza;
 - b) dipendenti attualmente conviventi con soggetti nelle condizioni di cui al precedente punto a);
 - c) dipendenti beneficiari per sé stessi di legge n.104/1992 e/o invalidità civile;

- d) lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii. oppure lavoratori e lavoratrici con figli in condizioni di disabilità di cui all'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992, debitamente certificate;
 - e) dipendenti sui quali grava la cura dei figli conviventi minori di anni quattordici, anche in conseguenza della sospensione o contrazione dei servizi scolastici (compresa la scuola per l'infanzia e gli asili nido), qualora l'altro genitore non risulti beneficiario di analoghi benefici;
 - f) esigenze di assistenza nei confronti del coniuge, del partner di un'unione civile, del convivente stabile more uxorio, dei genitori, dei figli maggiori di età anche se non conviventi, o familiari con invalidità non già oggetto di tutela della legge n. 104/1992, attestata da documentazione medica;
 - g) stato di gravidanza della lavoratrice attestata da documentazione medica;
 - h) condizioni di salute del dipendente che necessitano di cure mediche, anche temporanee, debitamente certificate, che rendano gravoso il raggiungimento della sede di servizio per inconciliabili esigenze di cura;
 - i) dipendenti che raggiungono la sede di lavoro percorrendo una distanza dal domicilio superiore a 30 km;
3. A parità delle condizioni di cui al comma precedente, si prenderà in considerazione l'anzianità anagrafica del dipendente, privilegiando la maggiore età anagrafica.

Art. 6 – Modalità di accesso al lavoro agile

1. L'accesso al lavoro agile può avvenire:
 - a) a seguito di manifestazione d'interesse del dipendente;
 - b) per scelta organizzativa del settore di appartenenza e previa adesione del dipendente;
 - c) in caso di specifiche esigenze di natura temporanea e/o eccezionale che rendano la prestazione oggettivamente non eseguibile presso la sede della struttura di appartenenza.
2. Il dipendente che rientra, secondo i requisiti previsti dal presente disciplinare, tra i soggetti destinatari del lavoro agile e che intende avvalersi di tale modalità di lavoro deve presentare al Responsabile del Settore una manifestazione di interesse, da predisporre secondo il modello allegato (ALLEGATO 1).
3. Il Responsabile del Settore, previa verifica che la tipologia di attività svolta dal dipendente interessato rientri tra quelle espletabili in modalità agile secondo i criteri individuati nel presente disciplinare predispone, nei dieci giorni successivi alla presentazione della manifestazione di

interesse, in accordo con il dipendente, un progetto individuale di assegnazione al lavoro agile, da redigere secondo il modello allegato (2).

4. Il dipendente potrà espletare la propria prestazione lavorativa in modalità agile avvalendosi di supporti informatici quali personal computer, computer portatili, smartphone o quant'altro ritenuto idoneo dall'amministrazione per l'esercizio dell'attività lavorativa, anche di sua proprietà o nella sua disponibilità. Qualora il dipendente, per espletare la propria prestazione lavorativa in modalità agile, utilizzi dispositivi di sua proprietà (personal computer e/o computer portatili) questi dovranno necessariamente essere dotati di sistema operativo idoneo con relativi aggiornamenti di sicurezza abilitati e sincronizzati ed aver installato un software antivirus aggiornato.
5. Qualora il dipendente non disponga di strumenti informatici e/o tecnologici idonei, il Comune di Civitella Di Romagna, nei limiti delle disponibilità, potrà fornire al lavoratore agile la dotazione necessaria per l'espletamento dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro.
6. Il dipendente è tenuto ad utilizzare la dotazione fornita dall'amministrazione esclusivamente per motivi inerenti all'attività d'ufficio, a rispettare le norme di sicurezza e a non manomettere in alcun modo la strumentazione medesima.
7. L'accordo individuale, di cui al precedente comma 3, dovrà necessariamente prevedere la definizione puntuale:
 - del processo o il settore di attività di lavoro da espletare in modalità agile;
 - dell'individuazione delle giornate di lavoro fuori dalla sede di servizio e delle giornate di lavoro in presenza (che devono essere settimanalmente prevalenti rispetto alle giornate di lavoro in modalità agile), su base mensile o settimanale od oraria, anche in più giorni della medesima settimana;
 - degli strumenti di lavoro agile utilizzati dal dipendente;
 - dell'individuazione di una o più sedi di lavoro agile;
 - della durata del progetto;
 - del preavviso in caso di recesso;
 - delle fasce orarie di contattabilità telefonica e telematica, individuate coerentemente con le mansioni attribuite al dipendente, entro i limiti di durata massima del lavoro giornaliero e del presente disciplinare;
 - di un'utenza telefonica fissa o di cellulare oltre ad un indirizzo di posta ordinaria tramite i quali il dipendente si impegna ad essere sempre reperibile nelle fasce orarie di contattabilità;
 - del periodo di disconnessione, le misure tecniche e organizzative per assicurarne il rispetto;

- delle modalità d'esercizio del potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro;
 - delle modalità di monitoraggio della prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali dell'amministrazione, tenendo conto dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori;
 - del diritto all'apprendimento continuo e alla certificazione delle competenze;
 - degli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro.
8. Il Responsabile del Settore prima della sottoscrizione dell'accordo accerta, inoltre, la sussistenza dei presupposti e dei requisiti previsti dal presente disciplinare.
9. L'accordo è sottoscritto dal dipendente e dal Responsabile del Settore previa verifica da parte del proprietario della strumentazione, delle specifiche tecniche fornite dal Servizio Informatico Associato.

Art. 7 – Luogo di svolgimento dell'attività lavorativa

1. Il dipendente, di concerto con l'amministrazione, individua nell'accordo individuale uno o più luoghi prevalenti per l'espletamento dell'attività lavorativa agile.
2. La sede di lavoro agile può essere individuata esclusivamente in ambienti al chiuso e all'interno del territorio nazionale, idonei a consentire lo svolgimento dell'attività in condizioni di sicurezza, riservatezza e segretezza, nel rispetto di quanto indicato nel presente disciplinare, affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore stesso e la segretezza di documenti, dati e informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.
3. Il lavoratore agile, nell'indicare la scelta del o dei luoghi lavorativi, è tenuto ad assicurarsi della presenza delle condizioni che garantiscano la piena operatività della strumentazione necessaria al lavoro agile, anche con il supporto del Servizio Informatico Associato.

Art. 8 – Strumenti di lavoro agile

1. Il lavoratore agile può espletare l'attività lavorativa agile avvalendosi degli strumenti informatici forniti dall'amministrazione stessa, quali personal computer portatili, tablet, smartphone ovvero di sua proprietà.
2. Qualora il dipendente, per espletare la propria prestazione lavorativa in modalità agile, utilizzi dispositivi di sua proprietà (personal computer e/o computer portatili) questi dovranno necessariamente essere dotati di idoneo Sistema Operativo con relativi aggiornamenti di sicurezza abilitati e sincronizzati ed aver installato un software antivirus aggiornato.
3. Il dipendente è tenuto ad utilizzare la dotazione fornita dall'Amministrazione esclusivamente per motivi inerenti l'attività d'ufficio, a rispettare le norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo la strumentazione medesima.

4. Per ragioni di sicurezza preordinate alla protezione della rete, dei documenti, dei dati e delle informazioni, tanto nel caso in cui i dispositivi mobili utilizzati dal lavoratore agile per l'accesso ai dati e agli applicativi siano forniti dall'Amministrazione ovvero messi a disposizione dallo stesso dipendente, l'ufficio competente in materia di sicurezza informatica fornisce supporto da remoto per la configurazione e la verifica della loro compatibilità.
5. Le spese connesse, riguardanti i consumi elettrici e di connessione, o gli eventuali investimenti per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile sono a carico del dipendente, fatte salve eventuali disposizioni in merito previste dai CCNL nel tempo vigenti.
6. Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa durante il lavoro agile dovranno essere tempestivamente comunicati dal lavoratore al proprio responsabile al fine di dare soluzione al problema. Qualora ciò non sia possibile, dovranno essere concordate con il proprio responsabile le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso il ricorso a recuperi, ferie, rientro del lavoratore agile nella sede di lavoro (ove possibile e concordato con congruo anticipo).

Art. 9 – Modalità di svolgimento dell'attività lavorativa

1. Al lavoratore agile è consentito l'espletamento ordinario dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro in misura uguale o inferiore al 50% del tempo lavoro settimanale, con esclusione dei sabati e dei giorni festivi, fatta esclusione per situazioni di emergenza o in caso di particolari condizioni di salute del lavoratore. La mancata fruizione della giornata di lavoro agile, per qualsiasi motivo, non darà luogo al recupero della stessa ad eccezione di specifici casi da definire tra il dipendente e il responsabile di settore.
2. La collocazione delle giornate di lavoro agile, compatibilmente con le esigenze organizzative della struttura, sarà individuata all'atto della stipula dell'accordo individuale concordata con il Responsabile di settore, e sarà portata a conoscenza del servizio personale. L'eventuale modifica continuativa di tale collocazione dovrà essere concordata con il responsabile di settore, di norma con almeno 4 giorni lavorativi di preavviso, salvo comprovate esigenze che rivestano caratteri di urgenza e/o di imprevedibilità.
3. Al fine di garantire un'efficace ed efficiente interazione con l'ufficio di appartenenza e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il personale deve garantire, nell'arco della giornata di lavoro agile, la contattabilità di almeno 4 ore nell'arco temporale 8,45 – 18,15, da definire nell'accordo individuale compatibilmente alle esigenze generali dell'amministrazione. Limitatamente alle giornate in cui è previsto il rientro pomeridiano vengono distinti i due periodi:

2,5 ore nell'orario antimeridiano e 1,5 ore in quello pomeridiano mentre nelle giornate in cui è previsto esclusivamente l'orario antimeridiano le ore di contattabilità sono limitate a 2,5.

4. Al lavoratore in modalità agile non è previsto il riconoscimento di prestazioni straordinarie, aggiuntive, notturne o festive.

5. Nelle giornate di attività in lavoro agile non viene erogato il buono pasto (se previsto).

6. Per sopravvenute esigenze di servizio, il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione da pervenire almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non dà diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.

Art. 10 – Diritto alla disconnessione

1. In attuazione di quanto disposto all'art. 19, comma 1, della Legge del 22 maggio 2017 n. 81 e dell'art. 66 del CCNL Funzioni Locali, l'amministrazione riconosce il diritto alla disconnessione o fascia di inoperabilità. Il lavoratore agile ha diritto di non leggere e non rispondere a e-mail, telefonate o messaggi lavorativi e di non telefonare e non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo inerenti all'attività lavorativa nel periodo di disconnessione di cui alla lettera b) dell'art. 66 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 a cui il lavoratore è tenuto al rispetto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22,00 e le ore 6,00 del giorno successivo, fatta eccezione per attività urgenti di protezione civile o casi assimilabili.

2. L'attuazione del diritto di disconnessione si applica in senso verticale bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa) oltre che in senso orizzontale, cioè tra colleghi.

3. Saranno attivate analisi e verifiche al fine di monitorare l'effettivo rispetto di quanto previsto dal presente articolo.

11- Recesso

1. L'amministrazione e/o il lavoratore agile possono recedere dall'accordo individuale in forma scritta con un preavviso di 30 giorni lavorativi.

2. Nel caso di lavoratore agile disabile, ai sensi dell'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine del preavviso del recesso da parte dell'amministrazione non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

3. In presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso. Può costituire giustificato motivo l'irrogazione di una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto, se relativa ai doveri connessi allo svolgimento del lavoro agile.

4. Il lavoro agile può essere oggetto di recesso per ragioni organizzative, in particolare a titolo esemplificativo e non esaustivo, in caso di:
- a) assegnazione del dipendente ad altre mansioni diverse da quelle per le quali è stata concordata la modalità di lavoro agile e non compatibili con lo svolgimento dello stesso;
 - b) trasferimento del dipendente ad altro settore/servizio;
 - c) gravi mancanze nel raggiungimento degli obiettivi assegnati in modalità di lavoro agile e definiti nell'accordo individuale.
5. La mancata osservanza delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sicurezza e tutela dei dati, fedeltà e riservatezza costituisce motivo di recesso immediato dall'accordo individuale di lavoro agile da parte dell'amministrazione.

Art. 12 – Trattamento giuridico ed economico

1. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Amministrazione.
2. È garantita parità di trattamento normativo e giuridico dei lavoratori che aderiscono al lavoro agile anche in riferimento alle indennità e al trattamento accessorio rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno della sede dell'Amministrazione. Il lavoro agile non pregiudica in alcun modo le prospettive di sviluppo professionale e formativo previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
3. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, nelle giornate svolte in modalità lavoro agile non sono configurabili compensi per prestazioni straordinarie, aggiuntive, notturne e festive e prestazioni in turno.
4. Per i giorni in cui la prestazione lavorativa è svolta in lavoro agile non spetta il buono pasto (se previsto).

Art. 13 – Obblighi di comportamento

1. Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa il lavoratore agile dovrà tenere un comportamento sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e, compatibilmente alle peculiarità e modalità di svolgimento del lavoro agile, è tenuto al rispetto delle disposizioni dei CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento e nel Codice disciplinare adottati dall'amministrazione.

Art. 14 – Obblighi di custodia, riservatezza e sicurezza delle dotazioni informatiche

1. L'Ufficio competente per i servizi informatici può determinare, in un'apposita informativa da allegare all'accordo individuale di cui all'art. 6, comma 3, del presente Disciplinare, le specifiche tecniche e di sicurezza minime che devono avere gli strumenti di lavoro agile utilizzati.
2. Il dipendente è tenuto a mantenere la massima riservatezza sui dati e sulle informazioni di cui verrà a conoscenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto delle previsioni del Regolamento UE 679/2016 (GDPR) e del D.lgs. 196/03 e ss. mm. ii (Codice privacy).

Art. 15 – Sicurezza sul lavoro

1. In applicazione delle disposizioni normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D.lgs. 81/2008, avuto riguardo alle specifiche esigenze dettate dall'esercizio flessibile dell'attività di lavoro, l'amministrazione garantisce la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.
2. L'amministrazione consegna al singolo dipendente, alla sottoscrizione dell'accordo individuale, l'informativa scritta di cui all'art. 22 della Legge 81/2017, con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.
3. Ogni singolo dipendente collabora diligentemente con l'amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.
4. Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in modalità agile, il lavoratore dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione all'amministrazione.
5. L'amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa di comportamenti del dipendente incompatibili con un corretto svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 16 – Diritto all'apprendimento continuo

1. Ai sensi dell'art. 20, comma 2, della Legge del 22 maggio 2017 n. 81, al lavoratore impiegato nella modalità di lavoro agile può essere riconosciuto, nell'ambito dell'accordo individuale di cui al precedente art. 6, il diritto all'apprendimento permanente in modalità formali, non formali o informali.

Art. 17 – Monitoraggio

1. Entro sei mesi dall'emanazione del presente disciplinare e dell'attuazione del lavoro agile presso l'amministrazione, sarà effettuato un monitoraggio allo scopo di individuare eventuali

azioni integrative e/o correttive da apportare al presente disciplinare, previo confronto con la RSU e le OO.SS.

2. Il monitoraggio si baserà sull'utilizzo di indicatori utili alla verifica dell'efficienza ed efficacia delle modalità organizzative del lavoro agile e dei risultati concreti delle prestazioni di lavoro dei dipendenti coinvolti, sia in termini di qualità che di quantità. A tal fine, potranno essere richiesti pareri e valutazioni mediante questionari e/o interviste ai lavoratori agili e ai relativi responsabili.

Art. 18 – Efficacia e normativa di rinvio

1. Il presente disciplinare ha efficacia dal giorno della sua approvazione.
2. L'amministrazione procederà con verifiche costanti rispetto all'emersione di sopravvenienze di fatti e/o normative tali da incidere significativamente sul contenuto del presente disciplinare.
3. Per quanto non esplicitamente indicato nel presente disciplinare, si fa rinvio ai CCNL di riferimento e alla normativa vigente.

**MANIFESTAZIONE D'INTERESSE ALL'ESECUZIONE
DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO IN MODALITA'
AGILE**

ai sensi e per gli effetti degli artt. 18 e segg. della L. 22 maggio 2017, n. 81

Il/la sottoscritto/a (nome cognome) _____
C.F. _____
cell. _____ e-mail _____
dipendente a tempo _____ presso il Comune di Civitella Romagna - Viale Roma
n. 19, con profilo professionale _____
presso il settore _____

Premesso che:

L'Amministrazione ha approvato il "Disciplinare per l'adozione de Lavoro Agile" (in seguito il «Disciplinare»), approvato dalla Giunta comunale con delibera n. 62 del 12/10/2023;

manifesta

il proprio interesse a svolgere la sua prestazione di lavoro nella modalità di Lavoro Agile, alle condizioni e nei termini di cui al Disciplinare.

In caso di necessità per l'Amministrazione all'effettuazione di graduatorie, il sottoscritto attesta la sussistenza delle seguenti condizioni di priorità per l'accesso al lavoro agile, depositando la relativa documentazione probatoria:

- Di essere portatore di patologie, debitamente certificate, indicate dal Ministero della Salute tali da renderlo maggiormente esposto al contagio da COVID -19 (o altri agenti virali per cui venga dichiarato lo stato di emergenza);
- Di essere attualmente convivente con soggetti nelle condizioni di cui al precedente punto;
- Di essere un dipendente beneficiario per sé stesso di legge n.104/1992 e/o invalidità civile;
- Di essere lavoratrice nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità di cui all'art. 16 del D.lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii. o lavoratore/trice con figli in condizioni di disabilità di cui all'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992, debitamente certificate;
- Di essere dipendente sul quale grava la cura dei figli conviventi minori degli anni quattordici, anche in conseguenza della sospensione o contrazione dei servizi scolastici (compresa la scuola per l'infanzia e gli asili nido), qualora l'altro genitore non risulti beneficiario di analoghi benefici;

- Di avere esigenze di assistenza nei confronti del coniuge, del partner di un'unione civile, del convivente stabile more uxorio, dei genitori o dei figli maggiori di età anche se non conviventi, o familiari con invalidità non già oggetto di tutela della legge n. 104/1992, attestata da documentazione medica;
- Di essere in stato di gravidanza attestata da documentazione medica;
- Di necessitare di cure mediche, anche temporanee, debitamente certificate, che rendono gravoso il raggiungimento della sede di servizio per inconciliabili esigenze di cura;
- Di essere domiciliato a una distanza superiore a 30 km dalla sede di lavoro.

Si allega la seguente documentazione

- _____
- _____
- _____

Il sottoscritto è consapevole delle responsabilità penali in caso di false dichiarazioni, così come stabilito dall'art.76 del D.P.R. n.445/2000.

Luogo, data

Firma del dipendente

Il sottoscritto, ai sensi dell'art. 9, comma 1, lett. a) del Regolamento UE n. 2016/679 (GDPR), dà il consenso al trattamento dei propri dati personali, anche "particolari" (es. relativi al proprio stato di salute), per le necessità organizzative dell'Amministrazione relative alla gestione del lavoro Agile.

Luogo, data

Firma del dipendente

ACCORDO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE

ai sensi e per gli effetti degli artt. 18 e segg. della L. 22 maggio 2017,81

tra

Il sottoscritto _____, dipendente del Comune di Civitella di Romagna inquadrato nel profilo professionale _____
in servizio presso il Settore _____

e

Il sottoscritto _____, Responsabile P.O./Segretario Comunale

Premesso che:

- a) Dal _____ è in essere, tra le Parti, un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato;
- b) In data _____, il dipendente ha manifestato l'interesse a svolgere la sua prestazione di lavoro nella modalità di lavoro agile, nei termini e alle condizioni cui al disciplinare approvato con deliberazione della giunta comunale n. 62 del 12/10/2023;
- c) Il Responsabile del Settore/Segretario Comunale ha verificato che la tipologia di attività svolta dal dipendente, nell'ambito del rapporto di lavoro, risulta compatibile con il lavoro agile, ricorrendo le condizioni di cui all'art. 3 del disciplinare;

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue.

Art. 1 – Oggetto e durata dell'Accordo

1. Il dipendente è ammesso a svolgere la prestazione lavorativa in modalità di Lavoro Agile, a decorrere dal _____ e fino al _____, nei termini e alle condizioni di cui al presente Accordo Individuale e in conformità al Disciplinare.

Art. 2 - Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

1. Il dipendente svolgerà la propria prestazione di lavoro in modalità agile per _____ giorni settimanali, non frazionabili, in particolare nelle giornate _____;
2. L'eventuale modifica delle giornate lavorative in modalità agile deve essere concordata con il responsabile di settore/segretario comunale di norma con almeno 4 giorni di preavviso, al fine di non arrecare pregiudizio alle esigenze organizzative dell'amministrazione, salvo comprovate esigenze che rivestano caratteri di urgenza e/o di imprevedibilità.

3. La mancata fruizione della giornata di lavoro agile, per qualsiasi motivo, non darà luogo al recupero della stessa.
4. Per motivi di necessità e/o urgenza, l'amministrazione si riserva la facoltà di chiedere al dipendente di presentarsi presso la sede ordinaria di lavoro dietro specifica convocazione, comunicata almeno entro il giorno precedente.
5. Le Parti concordano che, durante le giornate di lavoro in modalità agile, in aderenza a quanto previsto dal rapporto di lavoro, l'attività del dipendente sarà pianificata con le seguenti modalità:

<i>Procedimento</i>	<i>Mansioni specifiche da svolgere</i>	<i>Obiettivi e indicatori di raggiungimento</i>

6. Nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile il dipendente, ferma la facoltà di gestire autonomamente l'organizzazione del proprio tempo di lavoro, dovrà rendersi disponibile nelle seguenti fasce orarie: di almeno 2,5 ore dalle 8,45 alle 13,30 nelle giornate in cui è previsto esclusivamente l'orario antimeridiano e di ulteriori 1,5 ore dalle 15,15 alle 18,15 nelle giornate in cui è previsto il rientro pomeridiano, al recapito telefonico n. _____ e all'indirizzo di posta elettronica _____ assegnati dall'amministrazione.
7. Durante tale fascia oraria di contattabilità, il dipendente dovrà assicurarsi di essere nelle condizioni (anche tecniche) di ricevere telefonate ed e-mail.
8. Il dipendente si impegna, in ogni caso e a prescindere dalla fascia di contattabilità indicata al comma 6 del presente articolo, a partecipare a riunioni via web in caso di necessità organizzative e/o di coordinamento dell'amministrazione, dietro specifica convocazione, comunicata almeno il giorno precedente.
9. Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, il dipendente dovrà tenere un comportamento improntato a principi di correttezza e buona fede e, compatibilmente alle peculiarità e modalità di svolgimento del lavoro agile, è tenuto al rispetto delle disposizioni dei CCNL vigenti, di quanto indicato nel Codice di comportamento e nel Codice disciplinare adottati dall'Amministrazione.

Art. 3 – Diritto alla disconnessione

1. Il dipendente è obbligato a rispettare le norme sui riposi previste dalla legge e dal contratto collettivo.

2. In attuazione di quanto disposto dall'art. 19, comma 1, della Legge del 22 maggio 2017 n. 81, l'Amministrazione, fatte salve le eventuali fasce di reperibilità, riconosce al dipendente il diritto alla disconnessione dalle ore 22,00 alle ore 6,00 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza, nonché di sabato, di domenica e in altri giorni festivi (fatta eccezione per attività urgenti di protezione civile o casi assimilabili).
3. Durante la fascia oraria di disconnessione – salvo particolari esigenze organizzative – non è richiesto al dipendente lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle e-mail, la ricezione delle telefonate, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'amministrazione.
4. Il dipendente ha diritto di esercitare la disconnessione sia in senso verticale bidirezionale (verso i propri responsabili), sia in senso orizzontale (verso i propri colleghi).

Art. 4 – Luogo della prestazione lavorativa

1. Ferma restando la possibilità per il dipendente di individuare uno o più posti prevalenti, quest'ultimo assicura che i luoghi di seguito indicati corrispondono ad ambienti al chiuso e ubicati all'interno del territorio nazionale, al fine di consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa in condizioni di sicurezza, riservatezza e segretezza.
2. Il dipendente assicura che i luoghi di seguito indicati risultano funzionali al diligente adempimento della prestazione, al puntuale perseguimento dei risultati convenuti e che non presentano rischi per la sua incolumità psico-fisica, in quanto rispondenti ai parametri di sicurezza sul lavoro indicati dall'Amministrazione nell'informativa sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
3. Il dipendente nell'indicare la scelta dei luoghi lavorativi prevalenti, è tenuto ad assicurare la presenza delle condizioni che garantiscono la piena operatività della strumentazione necessaria al lavoro agile.
4. Il dipendente, ai fini del presente articolo, individua quale/quali luogo/luoghi prevalente/i per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile:
 - Via _____
 - Via _____
5. Le spese riguardanti i consumi elettrici e di connessione, gli eventuali investimenti per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile sono, in ogni ipotesi, a carico del dipendente.

Art. 5 – Strumenti di lavoro agile

1. Al fine di rendere possibile lo svolgimento della prestazione lavorativa, il dipendente utilizzerà i seguenti dispositivi («strumenti di lavoro agile») di sua proprietà OPPURE di proprietà dell'Amministrazione:
 - Es. un personal computer (PC);
 - Es. un cellulare, n° _____.

2. Il dipendente si impegna a comunicare tempestivamente eventuali impedimenti tecnici relativi allo svolgimento dell'attività lavorativa, al fine di dare pronta soluzione al problema. Nel caso in cui l'impedimento fosse tale da rendere impossibile la prosecuzione del lavoro in modalità agile, il dipendente, previa comunicazione con il proprio responsabile, è tenuto a fare rientro presso la sede di lavoro ordinaria, salvo diversi accordi con il responsabile.

3. Il dipendente si impegna a conservare e a gestire gli strumenti di lavoro con la massima cura e diligenza, nel rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ad adottare le necessarie precauzioni affinché terzi, anche se familiari, non possano accedere agli strumenti di lavoro, salvo diversi accordi con il responsabile.

Art. 6 – Diritto all'apprendimento continuo

1. Ai sensi dell'art. 20 comma 2 della Legge del 22 maggio 2017 n. 81, al dipendente impegnato in attività di lavoro agile è riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente in modalità formali, non formali o informali e alla periodica certificazione delle relative competenze.

Art. 7 – Poteri di controllo del Datore di lavoro

1. Il dipendente, con cadenza settimanale, si impegna ad inviare al proprio responsabile un report con l'indicazione delle attività svolte.

2. Nel rispetto dell'art. 4 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), l'Amministrazione si riserva il diritto di verificare – anche attraverso le informazioni desumibili dai portali telematici in uso presso l'Amministrazione – l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa del dipendente durante le giornate di lavoro agile e il livello di avanzamento rispetto agli obiettivi indicati all'art. 2, comma 5, del presente Accordo Individuale.

Art. 8 – Sicurezza sul lavoro

1. L'Amministrazione garantisce la tutela della salute e sicurezza del dipendente, in conformità alle disposizioni normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D.lgs. 81/2008, avuto riguardo alle specifiche esigenze dettate dall'esercizio flessibile dell'attività di lavoro.

2. Il dipendente collabora diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro, in osservanza di quanto prescritto nell'informativa sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, allegata al presente Accordo (ALLEGATO A).

3. Nell'eventualità di un infortunio, verificatosi durante la prestazione in modalità agile, il dipendente è tenuto a fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Amministrazione.

4. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa di comportamenti del dipendente non attinenti all'attività lavorativa e/o incompatibili con un corretto svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 9 – Protezione e riservatezza dei dati

1. Anche durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa in modalità agile il dipendente è tenuto a rispettare le regole dell'Amministrazione sulla riservatezza e protezione dei dati elaborati ed utilizzati nell'ambito della prestazione lavorativa, sulle informazioni dell'Amministrazione in suo possesso e su quelle disponibili sul sistema informativo dell'Amministrazione, secondo le procedure stabilite dall'Amministrazione in materia, della cui corretta e scrupolosa applicazione il dipendente è responsabile.
2. Il dipendente si obbliga inoltre ad adoperarsi per evitare che persone non autorizzate accedano a dati e informazioni riservati.

Art. 10 – Trattamento giuridico ed economico

1. L'Amministrazione garantisce che il dipendente che si avvale delle modalità di lavoro agile non subisca penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera.
2. L'assegnazione del dipendente al lavoro agile non incide sul rapporto di lavoro già in atto, regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi nazionali e integrativi, né sul trattamento economico in godimento.
3. Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive.
4. Nelle giornate di attività in lavoro agile non viene erogato il buono pasto (se previsto).

Art. 11 – Recesso

1. Ognuna delle parti potrà recedere dal presente accordo relativo alla modalità agile con un preavviso pari a 30 giorni, nell'ipotesi di lavoratori disabili.
2. In presenza di un giustificato motivo, ognuna delle parti potrà recedere dal presente accordo senza preavviso.

Art. 12 – Inadempimenti del Dipendente e sanzioni disciplinari

1. Nel caso di inadempimento alle obbligazioni di cui al presente accordo verranno applicate le sanzioni disciplinari indicate nel codice disciplinare vigente in relazione alla gravità del comportamento.

Art. 13 – Normativa di rinvio

1. Per tutto quanto non previsto nel presente Accordo si rinvia a quanto previsto dalla legge, dal contratto collettivo applicato, dai regolamenti dell'Amministrazione e dal codice disciplinare.

Luogo, data

L'AMMINISTRAZIONE

IL DIPENDENTE

INFORMATIVA SULLA SALUTE E SICUREZZA NEL LAVORO AGILE AI SENSI DELL'ART. 22, COMMA 1, L. 81/2017

Al lavoratore

Al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Oggetto: informativa sulla sicurezza dei lavoratori (art. 22, comma 1, della legge n. 81/2017)

AVVERTENZE GENERALI

Si informano i dipendenti degli obblighi e dei diritti previsti dalla legge del 22 maggio 2017 n. 81 e dal decreto legislativo del 9 aprile 2008 n. 81.

Sicurezza sul lavoro (art. 22 L. 81/2017)

1. I datori di lavoro garantiscono la salute e la sicurezza del lavoratore, che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, e a tal fine consegnano al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta, nella quale sono individuati i rischi generalie i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
2. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Obblighi dei lavoratori (art. 20 D. Lgs. 81/2008)

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
2. I lavoratori devono in particolare:
 - a) contribuire, insieme al datore di lavoro, agli incaricati di Elevata Qualificazione e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dagli incaricati di Elevata Qualificazione e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
 - c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
 - d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
 - e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, agli incaricati di Elevata Qualificazione o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di

pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dai datori di lavoro;

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal D. Lgs. 81/2008 o comunque disposti dal medico competente.

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

In attuazione di quanto disposto dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Datore di Lavoro ha provveduto ad attuare le misure generali di tutela di cui all'art. 15 del T.U. sulla sicurezza; ha provveduto alla redazione del Documento di Valutazione di tutti i rischi presenti nella realtà lavorativa, ai sensi degli artt. 17 e 28 D. Lgs. 81/2008; ha provveduto alla formazione e informazione di tutti i lavoratori, ex artt. 36 e 37 del medesimo D. Lgs. 81/2008.

Pertanto, di seguito, si procede alla analitica informazione, con specifico riferimento alle modalità di lavoro per lo *smart worker*.

*** **

COMPORTAMENTI DI PREVENZIONE GENERALE RICHIESTI ALLO *SMART WORKER*

- Cooperare con diligenza all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte dai datori di lavoro (DL) per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione in ambienti diversi da quelli di lavoro abituali.
- Non adottare condotte che possano generare rischi per la propria salute e sicurezza o per quella di terzi.
- Individuare, secondo le esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e adottando principi di ragionevolezza, i luoghi di lavoro per l'esecuzione della prestazione lavorativa in *smart working* rispettando le indicazioni previste dalla presente informativa.
- In ogni caso, evitare luoghi, ambienti, situazioni e circostanze da cui possa derivare un pericolo per la propria salute e sicurezza o per quella dei terzi.

Di seguito, le indicazioni che il lavoratore è tenuto ad osservare per prevenire i rischi per la salute e sicurezza legati allo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile.

CAPITOLO 1 - INDICAZIONI RELATIVE AD AMBIENTI INDOOR PRIVATI

Di seguito vengono riportate le principali indicazioni relative ai requisiti igienico-sanitari previsti per i locali privati in cui possono operare i lavoratori destinati a svolgere il lavoro agile.

Raccomandazioni generali per i locali:

- le attività lavorative non possono essere svolte in locali tecnici o locali non abitabili (ad es. soffitte, seminterrati, rustici, box);
- adeguata disponibilità di servizi igienici e acqua potabile e presenza di impianti a norma (elettrico, termoidraulico, ecc.) adeguatamente mantenuti;
- le superfici interne delle pareti non devono presentare tracce di condensazione permanente (muffe);
- i locali, eccettuati quelli destinati a servizi igienici, disimpegni, corridoi, vani-scala e ripostigli debbono fruire di illuminazione naturale diretta, adeguata alla destinazione d'uso e, a tale scopo, devono avere una superficie finestrata idonea;
- i locali devono essere muniti di impianti di illuminazione artificiale, generale e localizzata, atti a garantire un adeguato comfort visivo agli occupanti.

Indicazioni per l'illuminazione naturale ed artificiale:

- si raccomanda, soprattutto nei mesi estivi, di schermare le finestre (ad es. con tendaggi, appropriato utilizzo delle tapparelle, ecc.) allo scopo di evitare l'abbagliamento e limitare l'esposizione diretta alle radiazioni solari;
- l'illuminazione generale e specifica (lampade da tavolo) deve essere tale da garantire un illuminamento sufficiente e un contrasto appropriato tra lo schermo e l'ambiente circostante.
- è importante collocare le lampade in modo tale da evitare abbagliamenti diretti e/o riflessi e la proiezione di ombre che ostacolano il compito visivo mentre si svolge l'attività lavorativa.

Indicazioni per l'aerazione naturale ed artificiale:

- è opportuno garantire il ricambio dell'aria naturale o con ventilazione meccanica;
- evitare di esporsi a correnti d'aria fastidiose che colpiscano una zona circoscritta del corpo (ad es. la nuca, le gambe, ecc.);
- gli eventuali impianti di condizionamento dell'aria devono essere a norma e regolarmente mantenuti; i sistemi filtranti dell'impianto e i recipienti eventuali per la raccolta della condensa, vanno regolarmente ispezionati e puliti e, se necessario, sostituiti;
- evitare di regolare la temperatura a livelli troppo alti o troppo bassi (a seconda della stagione) rispetto alla temperatura esterna;
- evitare l'inalazione attiva e passiva del fumo di tabacco, soprattutto negli ambienti chiusi, in quanto molto pericolosa per la salute umana.

*** **

CAPITOLO 2 - UTILIZZO SICURO DI ATTREZZATURE/DISPOSITIVI DI LAVORO

Di seguito vengono riportate le principali indicazioni relative ai requisiti e al corretto utilizzo di attrezzature/dispositivi di lavoro, con specifico riferimento a quelle consegnate ai lavoratori destinati a svolgere il lavoro agile: *notebook*, *tablet* e *smartphone*.

Indicazioni generali:

- si raccomanda di utilizzare apparecchi elettrici integri, senza parti conduttrici in tensione accessibili (ad es. cavi di alimentazione con danni alla guaina isolante che rendano visibili i conduttori interni), e di interromperne immediatamente l'utilizzo in caso di emissione di scintille, fumo e/o odore di bruciato, provvedendo a spegnere l'apparecchio e disconnettere la spina dalla presa elettrica di alimentazione (se connesse);
- verificare periodicamente che le attrezzature siano integre e correttamente funzionanti, compresi i cavi elettrici e la spina di alimentazione;
- non collegare tra loro dispositivi o accessori incompatibili;
- effettuare la ricarica elettrica da prese di alimentazione integre e attraverso i dispositivi (cavi di collegamento, alimentatori) forniti in dotazione;
- disporre i cavi di alimentazione in modo da minimizzare il pericolo di inciampo;
- spegnere le attrezzature una volta terminati i lavori;
- controllare che tutte le attrezzature/dispositivi siano scollegate/i dall'impianto elettrico quando non utilizzati, specialmente per lunghi periodi;
- si raccomanda di collocare le attrezzature/dispositivi in modo da favorire la loro ventilazione e raffreddamento (non coperti e con le griglie di aerazione non ostruite) e di astenersi dall'uso nel caso di un loro anomalo riscaldamento;
- inserire le spine dei cavi di alimentazione delle attrezzature/dispositivi in prese compatibili (ad es. spine apoli allineati in prese a poli allineati, spine *schuko* in prese *schuko*). Utilizzare la presa solo se ben ancorata al muro e controllare che la spina sia completamente inserita nella presa a garanzia di un contatto certo ed ottimale;
- riporre le attrezzature in luogo sicuro, lontano da fonti di calore o di innesco, evitare di pigiare i cavi e di piegarli in corrispondenza delle giunzioni tra spina e cavo e tra cavo e connettore (la parte che serve per connettere l'attrezzatura al cavo di alimentazione);
- non effettuare operazioni di riparazione e manutenzione fai da te;
- lo schermo dei dispositivi è realizzato in vetro/cristallo e può rompersi in caso di caduta o a seguito di un forte urto. In caso di rottura dello schermo, evitare di toccare le schegge di vetro e non tentare di rimuovere il vetro rotto dal dispositivo; il dispositivo non dovrà essere usato fino a quando non sarà stato riparato;
- le batterie/accumulatori non vanno gettati nel fuoco (potrebbero esplodere), né smontati, tagliati, compressi, piegati, forati, danneggiati, manomessi, immersi o esposti all'acqua o altri liquidi;

- in caso di fuoriuscita di liquido dalle batterie/accumulatori, va evitato il contatto del liquido con la pelle e gli occhi; qualora si verificasse un contatto, la parte colpita va sciacquata immediatamente con abbondante acqua e va consultato un medico;
- segnalare tempestivamente al datore di lavoro eventuali malfunzionamenti, tenendo le attrezzature/dispositivi spenti e scollegati dall'impianto elettrico;
- è opportuno fare periodicamente delle brevi pause per distogliere la vista dallo schermo e sgranchirsi le gambe;
- è bene cambiare spesso posizione durante il lavoro anche sfruttando le caratteristiche di estrema maneggevolezza di *tablet* e *smartphone*, tenendo presente la possibilità di alternare la posizione eretta con quella seduta;
- prima di iniziare a lavorare, orientare lo schermo verificando che la posizione rispetto alle fonti di luce naturale e artificiale sia tale da non creare riflessi fastidiosi (come ad es. nel caso in cui l'operatore sia posizionato con le spalle rivolte ad una finestra non adeguatamente schermata o sotto un punto luce a soffitto) o abbagliamenti (ad es. evitare di sedersi di fronte ad una finestra non adeguatamente schermata);
- in una situazione corretta lo schermo è posto perpendicolarmente rispetto alla finestra e ad una distanza tale da evitare riflessi e abbagliamenti;
- i *notebook*, *tablet* e *smartphone* hanno uno schermo con una superficie molto riflettente (schermi lucidi *oglossy*) per garantire una resa ottimale dei colori; tenere presente che l'utilizzo di tali schermi può causare affaticamento visivo e pertanto:
 - regolare la luminosità e il contrasto sullo schermo in modo ottimale;
 - durante la lettura, distogliere spesso lo sguardo dallo schermo per fissare oggetti lontani, così come si fa quando si lavora normalmente al computer fisso;
 - in tutti i casi in cui i caratteri sullo schermo del dispositivo mobile siano troppo piccoli, è importante ingrandire i caratteri a schermo e utilizzare la funzione zoom per non affaticare gli occhi;
 - non lavorare mai al buio.

Indicazioni per il lavoro con il *notebook*

In caso di attività che comportino la redazione o la revisione di lunghi testi, tabelle o simili è opportuno l'impiego del *notebook* con le seguenti raccomandazioni:

- sistemare il *notebook* su un idoneo supporto che consenta lo stabile posizionamento dell'attrezzatura e un comodo appoggio degli avambracci;
- il sedile di lavoro deve essere stabile e deve permettere una posizione comoda. In caso di lavoro prolungato, la seduta deve avere bordi smussati;
- è importante stare seduti con un comodo appoggio della zona lombare e su una seduta non rigida (eventualmente utilizzare dei cuscini poco spessi);
- durante il lavoro con il *notebook*, la schiena va mantenuta poggiata al sedile provvisto di supporto per la zona lombare, evitando di piegarla in avanti;

- mantenere gli avambracci, i polsi e le mani allineati durante l'uso della tastiera, evitando di piegare o angolare i polsi;
- è opportuno che gli avambracci siano appoggiati sul piano e non tenuti sospesi;
- utilizzare un piano di lavoro stabile, con una superficie a basso indice di riflessione, con altezza sufficiente per permettere l'alloggiamento e il movimento degli arti inferiori, in grado di consentire cambiamenti di posizione nonché l'ingresso del sedile e dei braccioli, se presenti, e permettere una disposizione comoda del dispositivo (*notebook*), dei documenti e del materiale accessorio;
- l'altezza del piano di lavoro e della seduta devono essere tali da consentire all'operatore in posizione seduta di avere gli angoli braccio/avambraccio e gamba/coscia ciascuno a circa 90°;
- la profondità del piano di lavoro deve essere tale da assicurare una adeguata distanza visiva dallo schermo;
- in base alla statura, e se necessario per mantenere un angolo di 90° tra gamba e coscia, creare un poggiapiedi con un oggetto di dimensioni opportune.

In caso di uso su mezzi di trasporto (treni/aerei/ navi) in qualità di passeggeri o in locali pubblici:

- è possibile lavorare in un locale pubblico o in viaggio solo ove le condizioni siano sufficientemente confortevoli ed ergonomiche, prestando particolare attenzione alla comodità della seduta, all'appoggio lombare e alla posizione delle braccia rispetto al tavolino di appoggio;
- evitare lavori prolungati nel caso l'altezza della seduta sia troppo bassa o alta rispetto al piano di appoggio del *notebook*;
- osservare le disposizioni impartite dal personale viaggiante (autisti, controllori, personale di volo, ecc.);
- nelle imbarcazioni il *notebook* è utilizzabile solo nei casi in cui sia possibile predisporre una idonea postazione di lavoro al chiuso e in assenza di rollio/beccheggio della nave;
- se fosse necessario ricaricare, e se esistono prese elettriche per la ricarica dei dispositivi mobili a disposizione dei clienti, verificare che la presa non sia danneggiata e che sia normalmente ancorata al suo supporto parete;
- non utilizzare il *notebook* su autobus/tram, metropolitane, taxi e in macchina anche se si è passeggeri.

Indicazioni per il lavoro con *tablet* e *smartphone*

I *tablet* sono idonei prevalentemente alla gestione della posta elettronica e della documentazione, mentre gli *smartphone* sono idonei essenzialmente alla gestione della posta elettronica e alla lettura di brevi documenti.

In caso di impiego di *tablet* e *smartphone* si raccomanda di:

- evitare di utilizzare questi dispositivi per scrivere lunghi testi;
- evitare di utilizzare tali attrezzature mentre si cammina, salvo che per rispondere a chiamate vocali prediligendo l'utilizzo dell'auricolare;
- per prevenire l'affaticamento visivo, evitare attività prolungate di lettura sullo *smartphone*;

- effettuare periodicamente esercizi di allungamento dei muscoli della mano e del pollice (*stretching*).

Indicazioni per l'utilizzo sicuro dello *smartphone* come telefono cellulare

- È bene utilizzare l'auricolare durante le chiamate, evitando di tenere il volume su livelli elevati;
- spegnere il dispositivo nelle aree in cui è vietato l'uso di telefoni cellulari/*smartphone* o quando può causare interferenze o situazioni di pericolo (in aereo, strutture sanitarie, luoghi a rischio di incendio/esplosione, ecc.);
- al fine di evitare potenziali interferenze con apparecchiature mediche impiantate seguire le indicazioni del medico competente e le specifiche indicazioni del produttore/importatore dell'apparecchiatura.

I dispositivi potrebbero interferire con gli apparecchi acustici. A tal fine:

- non tenere i dispositivi nel taschino;
- in caso di utilizzo posizzarli sull'orecchio opposto rispetto a quello su cui è installato l'apparecchio acustico;
- evitare di usare il dispositivo in caso di sospetta interferenza;
- un portatore di apparecchi acustici che usasse l'auricolare collegato al telefono/*smartphone* potrebbe avere difficoltà nell'udire i suoni dell'ambiente circostante. Non usare l'auricolare se questo può mettere a rischio la propria e l'altrui sicurezza.

Nel caso in cui ci si trovi all'interno di un veicolo:

- non tenere mai in mano il telefono cellulare/*smartphone* durante la guida: le mani devono essere sempre tenute libere per poter condurre il veicolo;
- durante la guida usare il telefono cellulare/*smartphone* esclusivamente con l'auricolare o in modalità vivavoce;
- inviare e leggere i messaggi solo durante le fermate in area di sosta o di servizio o se si viaggia in qualità di passeggeri;
- non tenere o trasportare liquidi infiammabili o materiali esplosivi in prossimità del dispositivo, dei suoi componenti o dei suoi accessori;
- non utilizzare il telefono cellulare/*smartphone* nelle aree di distribuzione di carburante;
- non collocare il dispositivo nell'area di espansione dell'airbag.

*** **

CAPITOLO 3 - INDICAZIONI RELATIVE A REQUISITI E CORRETTO UTILIZZO DI IMPIANTI ELETTRICI

Indicazioni relative ai requisiti e al corretto utilizzo di impianti elettrici, apparecchi/dispositivi elettrici utilizzatori, dispositivi di connessione elettrica temporanea.

Impianto elettrico

A. Requisiti:

- i componenti dell'impianto elettrico utilizzato (prese, interruttori, ecc.) devono apparire privi di parti danneggiate;
- le sue parti conduttrici in tensione non devono essere accessibili (ad es. a causa di scatole di derivazione prive di coperchio di chiusura o con coperchio danneggiato, di scatole per prese o interruttori prive di alcuni componenti, di canaline portacavi a vista prive di coperchi di chiusura o con coperchi danneggiati);
- le parti dell'impianto devono risultare asciutte, pulite e non devono prodursi scintille, odori di bruciato e/o fumo;
- nel caso di utilizzo della rete elettrica in locali privati, è necessario conoscere l'ubicazione del quadro elettrico e la funzione degli interruttori in esso contenuti per poter disconnettere la rete elettrica in caso di emergenza;

B. Indicazioni di corretto utilizzo:

- è buona norma che le zone antistanti i quadri elettrici, le prese e gli interruttori siano tenute sgombre e accessibili;
- evitare di accumulare o accostare materiali infiammabili (carta, stoffe, materiali sintetici di facile innesco, buste di plastica, ecc.) a ridosso dei componenti dell'impianto, e in particolare delle prese elettriche a parete, per evitare il rischio di incendio;
- è importante posizionare le lampade, specialmente quelle da tavolo, in modo tale che non vi sia contatto con materiali infiammabili.

Dispositivi di connessione elettrica temporanea

(prolunghe, adattatori, prese a ricettività multipla, avvolgicavo, ecc.).

A. Requisiti:

- i dispositivi di connessione elettrica temporanea devono essere dotati di informazioni (targhetta) indicanti almeno la tensione nominale (ad es. 220-240 Volt), la corrente nominale (ad es. 10 Ampere) e la potenza massima ammissibile (ad es. 1500 Watt);
- i dispositivi di connessione elettrica temporanea che si intende utilizzare devono essere integri (la guaina del cavo, le prese e le spine non devono essere danneggiate), non avere parti conduttrici scoperte (a spina inserita), non devono emettere scintille, fumo e/o odore di bruciato durante il funzionamento.

B. Indicazioni di corretto utilizzo:

- l'utilizzo di dispositivi di connessione elettrica temporanea deve essere ridotto al minimo indispensabile e preferibilmente solo quando non siano disponibili punti di alimentazione più vicini e idonei;
- le prese e le spine degli apparecchi elettrici, dei dispositivi di connessione elettrica temporanea e dell'impianto elettrico devono essere compatibili tra loro (spine a poli allineati in prese a poli allineati, spine *schuko* in prese *schuko*) e, nel funzionamento, le spine devono essere inserite completamente nelle prese, in modo da evitare il danneggiamento delle prese e garantire un contatto certo;
- evitare di piegare, schiacciare, tirare prolunghe, spine, ecc.;
- disporre i cavi di alimentazione e/o le eventuali prolunghe con attenzione, in modo da minimizzare il pericolo di inciampo;
- verificare sempre che la potenza ammissibile dei dispositivi di connessione elettrica temporanea (ad es. presa multipla con 1500 Watt) sia maggiore della somma delle potenze assorbite dagli apparecchi elettrici collegati (ad es. PC 300 Watt + stampante 1000 Watt);
- fare attenzione a che i dispositivi di connessione elettrica temporanea non risultino particolarmente caldi durante il loro funzionamento;
- srotolare i cavi il più possibile o comunque disporli in modo tale da esporre la maggiore superficie libera per smaltire il calore prodotto durante il loro impiego.

*** **

CAPITOLO 4 - INFORMATIVA RELATIVA AL RISCHIO INCENDI PER IL LAVORO AGILE

Indicazioni generali:

- identificare il luogo di lavoro (indirizzo esatto) e avere a disposizione i principali numeri telefonici dei soccorsi nazionali e locali (VVF, Polizia, ospedali, ecc.);
- prestare attenzione ad apparecchi di cottura e riscaldamento dotati di resistenza elettrica a vista o a fiamma libera (alimentati a combustibili solidi, liquidi o gassosi) in quanto possibili focolai di incendio ed rischio ustione. Inoltre, tenere presente che questi ultimi necessitano di adeguati ricambi d'aria per l'eliminazione dei gas combustibili;
- rispettare il divieto di fumo laddove presente;
- non gettare mozziconi accesi nelle aree a verde all'esterno, nei vasi con piante e nei contenitori destinati ai rifiuti;
- non ostruire le vie di esodo e non bloccare la chiusura delle eventuali porte tagliafuoco.

Comportamento per principio di incendio:

- mantenere la calma;
- disattivare le utenze presenti (PC, termoconvettori, apparecchiature elettriche) staccandone anche le spine;
- avvertire i presenti all'interno dell'edificio o nelle zone circostanti *outdoor*, chiedere aiuto e, nel caso si valuti l'impossibilità di agire, chiamare i soccorsi telefonicamente (VVF, Polizia, ecc.), fornendo loro cognome, luogo dell'evento, situazione, affollamento, ecc.;
- se l'evento lo permette, in attesa o meno dell'arrivo di aiuto o dei soccorsi, provare a spegnere l'incendio attraverso i mezzi di estinzione presenti (acqua¹, coperte², estintori³, ecc.);- non utilizzare acqua per estinguere l'incendio su apparecchiature o parti di impianto elettrico o quantomeno prima di avere disattivato la tensione dal quadro elettrico;
- se non si riesce ad estinguere l'incendio, abbandonare il luogo dell'evento (chiudendo le porte dietro di sé ma non a chiave) e aspettare all'esterno l'arrivo dei soccorsi per fornire indicazioni;
- se non è possibile abbandonare l'edificio, chiudersi all'interno di un'altra stanza tamponando la porta con panni umidi, se disponibili, per ostacolare la diffusione dei fumi all'interno, aprire la finestra e segnalare la propria presenza.

Nel caso si svolga lavoro agile in luogo pubblico o come ospiti in altro luogo di lavoro privato è importante:

- accertarsi dell'esistenza di divieti e limitazioni di esercizio imposti dalle strutture e rispettarli;
- prendere visione, soprattutto nel piano dove si è collocati, delle piantine particolareggiate a parete, della dislocazione dei mezzi antincendio, dei pulsanti di allarme, delle vie di esodo;
- visualizzare i numeri di emergenza interni che sono in genere riportati sulle piantine

- a parete (addetto/lotta antincendio/emergenze/coordinatore per l'emergenza, ecc.);
- leggere attentamente le indicazioni scritte e quelle grafiche riportate in planimetria;
 - rispettare il divieto di fumo;
 - evitare di creare ingombri alla circolazione lungo le vie di esodo;
 - segnalare al responsabile del luogo o ai lavoratori designati quali addetti ogni evento pericoloso, per persone e cose, rilevato nell'ambiente occupato.

*** **

¹ È idonea allo spegnimento di incendi di manufatti in legno o in stoffa ma non per incendi che originano dall'impianto o da attrezzature elettriche.

² In caso di principi di incendio dell'impianto elettrico o di altro tipo (purché si tratti di piccoli focolai) si possono utilizzare le coperte ignifughe o, in loro assenza, coperte di lana o di cotone spesso (evitare assolutamente materiali sintetici o di piume come i *pile* e i *piumini*) per soffocare il focolaio (si impedisce l'arrivo di ossigeno alla fiamma). Se particolarmente piccolo il focolaio può essere soffocato anche con un recipiente di metallo (ad es. un coperchio o una pentola di acciaio rovesciata).

³ ESTINTORI A POLVERE (ABC)

Sono idonei per spegnere i fuochi generati da sostanze solide che formano braci (fuochi di classe A), da sostanze liquide (fuochi di classe B) e da sostanze gassose (fuochi di classe C). Gli estintori a polvere sono utilizzabili per lo spegnimento dei principi d'incendio di ogni sostanza anche in presenza d'impianti elettrici in tensione.

ESTINTORI AD ANIDRIDE CARBONICA (CO₂)

Sono idonei allo spegnimento di sostanze liquide (fuochi di classe B) e fuochi di sostanze gassose (fuochi di classe C); possono essere usati anche in presenza di impianti elettrici in tensione. Occorre prestare molta attenzione all'eccessivo raffreddamento che genera il gas: ustione da freddo alle persone e possibili rotture su elementi caldi (ad es.: motori o parti metalliche calde potrebbero rompersi per eccessivo raffreddamento superficiale). Non sono indicati per spegnere fuochi di classe A (sostanze solide che formano braci). A causa dell'elevata pressione interna l'estintore a CO₂ risulta molto più pesante degli altri estintori a pari quantità di estinguente.

ISTRUZIONI PER L'UTILIZZO DELL'ESTINTORE

- sganciare l'estintore dall'eventuale supporto e porlo a terra;
- rompere il sigillo ed estrarre la spinetta di sicurezza;
- impugnare il tubo erogatore o manichetta;
- con l'altra mano, impugnata la maniglia dell'estintore, premere la valvola di apertura;
- dirigere il getto alla base delle fiamme premendo la leva prima ad intermittenza e poi con maggiore progressione;
- iniziare lo spegnimento delle fiamme più vicine a sé e solo dopo verso il focolaio principale.

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa al fine di indicare in quali dei diversi scenari lavorativi dovranno trovare applicazione le informazioni contenute nei capitoli di cui sopra.

Scenario lavorativo	Attrezzatura utilizzabile	Capitoli da applicare				
		1	2	3	4	5
1. Lavoro agile in locali privati al chiuso	Smartphone		X	X	X	X
	Auricolare					
	Tablet					
	Notebook					
2. Lavoro agile in locali pubblici al chiuso	Smartphone					
	Auricolare					
	Tablet			X	X	X
	Notebook					
3. Lavoro agile nei trasferimenti, su mezzi privati come passeggero o su autobus/tram, metropolitane e taxi	Smartphone					
	Auricolare			X		
4. Lavoro agile nei trasferimenti su mezzi sui quali sia assicurato il posto a sedere e con tavolino di appoggio quali aerei, treni, autolinee extraurbane, imbarcazioni (traghetti e similari)	Smartphone					
	Auricolare					
	Tablet			X	X	
	Notebook					
5. Lavoro agile nei luoghi all'aperto	Smartphone					
	Auricolare					
	Tablet	X		X		X
	Notebook					

Con la sottoscrizione del presente documento, il lavoratore attesta di aver preso conoscenza in modo puntuale del contenuto del medesimo e il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza di averne condiviso pienamente il contenuto.

Civitella di Romagna,

Datore di Lavoro

Lavoratore

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS

ad almeno il 75% entro il 2025

ALLEGATO 7)

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024-2026

RELAZIONE SU PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2024/2026

PREMESSA

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, ora conglobato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO, è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

Pertanto, il programma triennale costituisce una specifica sezione del PIAO e, di conseguenza si rende necessaria la redazione di una specifica relazione che contenga l'evidenziazione dei vincoli e dei limiti che sottendono la programmazione delle assunzioni e che illustri tali vincoli e limiti rispettati nella programmazione stessa.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli enti locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over.

La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente piano rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

Considerato che:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 64 del 28/12/2023, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2024-2026;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 65 del 28/12/2023, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2024-2026;
- con delibera di Giunta Comunale n. 2 del 11/01/2024, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2024-2026 – assegnando le risorse finanziarie ai responsabili dei settori.

Il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche.

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale

indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

Visti:

- l'art. 39, comma 1, della L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita: “Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
- l'art. 89, comma 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

Richiamato l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*
4. *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area."*

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale.

La normativa di riferimento è l'art. 1, commi 557, 557 bis e 557 quater della legge 27.12.2006 n. 296 che prevede:

“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

(...a) lettera abrogata);

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;

La spesa media annua di personale sostenuta nel triennio 2011-2013 e che costituisce il limite di spesa sostenibile annualmente dal Comune di Civitella di Romagna, risulta dal seguente prospetto riassuntivo:

VOCI DI SPESA	ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013
SPESE MACROAGGREGATO 101	642.448,85	633.055,25	632.447,04
SPESE MACROAGGREGATO 102	41.561,61	39.217,79	39.352,94
SPESE MACROAGGREGATO 103	404,57	425,98	481,88
TRASFERIMENTI CORRENTI U.C.R.F.	86.900,00	94.627,90	93.360,90
CONVENZIONI GESTIONI ASSOCIATE	74.142,66	76.167,76	76.243,25
TOTALE SPESE DI PERSONALE	845.457,69	843.494,68	841.886,01
COMPONENTI ESCLUSE	243.320,06	216.520,84	214.913,74
SPESA ANNUA	602.137,63	626.973,84	626.972,27
MEDIA SPESA TRIENNIO 2011/2013	618.694,58		

La spesa di personale calcolata sul bilancio di previsione 2024/2026 approvato con deliberazione del consiglio comunale n. 65 del 28/12/2023, rispetta il limite del triennio 2011/2013 come di seguito indicato:

VOCI DI SPESA	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
SPESE MACROAGGREGATO 101	619.488,35	619.488,35	619.488,35
SPESE MACROAGGREGATO 102	38.571,53	38.571,53	38.571,53
SPESE MACROAGGREGATO 103	1.500,00	1.000,00	1.000,00
TRASFERIMENTI CORRENTI U.C.R.F.	148.362,88	148.362,88	148.362,88
CONVENZIONI GESTIONI ASSOCIATE	42.962,62	42.962,62	42.962,62
TOTALE SPESE DI PERSONALE	850.885,38	850.385,38	850.385,38
COMPONENTI ESCLUSE	259.617,47	255.058,36	255.058,36
SPESA ANNUA	591.267,91	595.327,02	595.327,02

CONCETTO DI DOTAZIONE ORGANICA

A seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 75/2017, con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" in vigore dal 25/09/2018 che non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle norme specifiche vigenti.

Pertanto:

- dopo le modifiche normative apportate con il D. Lgs. 75/2017 la dotazione organica è una conseguenza dei fabbisogni di personale e non più un loro presupposto;
- viene superato il concetto di dotazione organica e subentra il concetto di spesa potenziale massima, infatti il concetto di "dotazione organica" si deve ora tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come un tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente che restano efficaci tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;
- il piano triennale, come sopra definito, determina una nuova dotazione organica espressa in termini di spesa, calcolata su base annua, che non potrà essere superiore alla "spesa potenziale massima" del personale definita dal limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557, della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557-quater integrato dal comma 5-bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014.

Considerato che la dotazione del comune di Civitella di è la seguente e rispetta i limiti sopradescritti:

SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE	COSTO PER CATEGORIA PER 13 MENSILITA'	NUMERO POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA
SETTORE AMMINISTRATIVO AFFARI GENERALI	ESPERTO GIURIDICO AMMINISTRATIVO	AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q. (EX D1)	35.835,61	1
	ESPERTO GIURIDICO AMMINISTRATIVO ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q. (EX D1)	35.835,61	1
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	AREA ISTRUTTORI (EX C1)	32.993,93	1
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	AREA ISTRUTTORI (EX C1)	32.993,93	1
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	AREA ISTRUTTORI (EX C1)	32.993,93	1
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA OPERATORI ESPERTI (EX B3)	30.899,07	1
SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO	ESPERTO ECONOMICO FINANZIARIO	AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q. (EX D1)	35.835,61	1
	ESPERTO ECONOMICO FINANZIARIO	AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q. (EX D1)	35.835,61	1
SETTORE TECNICO MANUTENTIVO	ESPERTO TECNICO DI ATTUAZIONE POLICY	AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q. (EX D1)	35.835,61	1
	ESPERTO DI PROGETTAZIONE TECNICA	AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q. (EX D1)	35.835,61	1
	ISTRUTTORE TECNICO	AREA ISTRUTTORI (EX C1)	32.993,93	1
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	AREA ISTRUTTORI (EX C1)	32.993,93	1
	COLLABORATORE TECNICO	AREA OPERATORI ESPERTI (EX B1)	29.423,29	1
	COLLABORATORE TECNICO	AREA OPERATORI ESPERTI (EX B1)	29.423,29	1
	COLLABORATORE TECNICO	AREA OPERATORI ESPERTI (EX B1)	29.423,29	1
SPESA DOTAZIONE ORGANICA 01/01/2024			499.152,25	15
SPESA DI PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011/2013			618.694,58	

CAPACITA' ASSUNZIONALI

Rilevato che l'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione

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

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-*quater*, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circolare della Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *"Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni"*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Richiamata la determinazione del responsabile del settore economico-finanziario n. 65 del 06/06/2023 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, utilizzando i dati del rendiconto 2022, ultimo consuntivo approvato alla data odierna;

Preso atto che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità;

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024 è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

Preso atto inoltre che sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € 196.890,41;

Rilevato che:

- tale importo è superiore al valore corrispondente all'incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato e pertanto l'incremento massimo possibile della spesa di personale per l'anno 2024 è da ricondurre a €. 55.372,04;
- per l'anno 2024 il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a €. 742.875,93;
- che tali valori verranno verificati dopo l'approvazione del conto consuntivo 2023 da parte del consiglio comunale;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia.

Dato atto che il Comune di Civitella di Romagna non ha incrementato fino al 2023 la spesa di personale come previsto da citato D.M.

LAVORO FLESSIBILE

L'art. 36, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato da ultimo dal D. Lgs. n. 75/2017, consente alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di lavoro flessibile, fra i quali contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale.

Il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali – Triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, prevede:

- all'art. 60, comma 1, *“Gli enti possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 36, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia”*;
- all'art. 60, comma 3, *“Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.”*

L'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e successive modificazioni prevede che le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50% della spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009. Tale limitazione non si applica alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, chiarisce *“Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”*;

La deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha

affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";

Pertanto le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006.

Il comune di Civitella di Romagna per l'anno 2024, relativamente al ricorso al lavoro flessibile, deve rispettare i seguenti vincoli:

- art. 50, comma 3, del CCNL Funzioni Locali 2016/2018
Tetto quantitativo massimo contratti a tempo determinato n. 3
Contratti stipulati nell'anno 2024 (fino al 08/04/2024) n. 0
- art. 9, comma 28, D.L. 78/2010
Spesa per personale a tempo determinato anno 2009 €. 50.826,02

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Visto che il bilancio di previsione 2024/2026 e il rendiconto finanziario 2022 sono stati approvati entro i termini di legge e sono stati trasmessi alla Banca Dati delle Pubbliche Amministrazioni (BDAP) entro il termine previsto dalla vigente normativa;

Considerato, ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate, questo ente, qualora si rilevi la necessità, provvederà a:

- eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo (devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio);
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001¹;

Il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024-2026 e il relativo piano occupazionale garantiscono la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

La programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024 - 2026 è predisposta sulla base delle direttive e delle scelte organizzative impartite dalla giunta comunale e delle indicazioni fornite dai

- singoli responsabili dei servizi a seguito di attenta valutazione:
- del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
 - delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
 - dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

Atteso in particolare che, la ricognizione delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero per l'anno 2024 sarà stata effettuata con proposta di deliberazione da presentare nella giunta comunale convocata per il giorno 11/04/2024 dalla quale risulta che nel Comune di Civitella di Romagna non sono presenti dipendenti in posizione soprannumeraria e non sono presenti dipendenti in eccedenza;

Dato atto che il piano occupazionale relativo al triennio 2024-2026 non prevede assunzioni di personale a tempo indeterminato e qualora si presenti la necessità di assunzioni a tempo determinato verranno effettuate nei limiti precedentemente descritti per le assunzioni flessibili.

Richiamati:

- l'art. 19, comma 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, comma 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *"2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica"*;

Visto in proposito il parere n. 7 del 11/04/2024, agli atti di questo ufficio, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Dato atto che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2024-2026, allo stato attuale non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2024-2026 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Dato atto infine che il piano triennale 2023/2025 delle azioni positive, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006 è stato approvato dall'Unione di Comuni della Romagna Forlivese con deliberazione della Giunta n. 16 in data 27/02/2023 e dalla quale risulta l'adesione del Comune di Civitella di Romagna con deliberazione della giunta comunale n. 12 del 09/03/2023;

Accertato che sul presente provvedimento sarà espletata la procedura di informazione alle rappresentanze sindacali secondo la vigente disciplina contrattuale;

Con la presente relazione, si attesta che vengono rispettati i limiti e vincoli normativi sulle assunzioni di personale per il triennio 2024/2026 e il programma triennale dei fabbisogni del personale 2024/2026 è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020.

Civitella di Romagna, 11/04/2024

F.to

ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE
(Annamaria Mosconi)

Comune di Civitella di Romagna
(Provincia di Forlì-Cesena)

**DIRETTIVE
PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

2024-2026

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente e i servizi gestiti
- c) Le scelte organizzative
- d) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- e) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- f) Quantificazione risorse decentrate
- g) I costi del fabbisogno di personale e compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica.

a) Premessa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i Comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale.

Successivi interventi legislativi hanno introdotto vincoli alle capacità o facoltà assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. Turn-over). Con l'entrata in vigore del D.L. n. 34 del 30.04.2019, convertito nella legge n. 58 del 28/06/2019 e con l'approvazione del D.M. 17.03.2020, a decorrere dal 20 aprile 2020 le capacità assunzionali degli Enti locali sono legate all'incidenza percentuale della spesa complessiva del personale alle entrate correnti dell'Ente, maggiormente indicativa della capacità del Comune di finanziare le proprie assunzioni, anche in deroga al principio del turn-over, se l'Ente dimostra una incidenza inferiore a limiti fissati per decreto dal legislatore, fermi restando la coerenza con il piano del fabbisogno del personale e il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio.

b) L'organizzazione dell'ente e i servizi gestiti

Il Comune di Civitella di Romagna fa parte dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese alla quale sono stati trasferiti alcuni servizi comunali quali la gestione della rete informatica, la Polizia Municipale, la Protezione Civile, lo Sportello Unico Attività Produttive e il Servizio di gestione del personale. Vengono gestiti per il tramite dell'Unione anche alcuni servizi in precedenza gestiti in associazione con delega alla ex Comunità Montana dell'Appennino Forlivese, soppressa e assorbita nell'attuale Unione di Comuni. Altri servizi sono gestiti con convenzioni ex art. 30 con l'ASP San Vincenzo de' Paoli quali i servizi sociali e scolastici (trasporto scolastico, mensa scolastica).

Alcuni servizi manutentivi esterni sono stati nel tempo esternalizzati. Solo parte della manutenzione resta gestita internamente.

c) Le scelte organizzative

Si ritiene che l'attuale organizzazione possa essere confermata nelle sue linee generali. Sono stati mantenuti i servizi presso l'Unione di Comuni della Romagna Forlivese con l'eccezione del servizio associato di polizia locale che il consiglio comunale con deliberazione n. 8 del 26/02/2024 ha approvato un atto di indirizzo in ordine al recesso del Comune di Civitella di Romagna dalla convenzione per la gestione in forma associata del servizio.

Sui servizi amministrativi interni l'orientamento è quello di continuare le attuali modalità di gestione.

d) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Per il triennio 2024/2026 non sono previste assunzioni a tempo indeterminato in quanto non vi sono state cessazioni e non sono previsti al momento potenziamenti di servizio in base al DM 17/2020.

e) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

Il fabbisogno di personale temporaneo, da assumere con forme flessibili di lavoro, è assoggettato ai vincoli di spesa previsti attualmente dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 che stabilisce che la spesa annua per le assunzioni a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile non può superare la spesa per analoghe forme di assunzione sostenuta nell'anno 2009.

Per questo comune, il limite è attualmente fissato in €. 50.816,02.

Al momento non è programmabile il ricorso a tipologie flessibili di lavoro, ma comunque viene prevista la possibilità di attivare rapporti di lavoro flessibile che si dovessero rendere necessari per rispondere a esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, incluse le sostituzioni di personale assente per congedo di maternità o parentale, nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale.

f) Quantificazione risorse decentrate

Il fondo per il trattamento salariale accessorio contribuisce alla determinazione dei limiti complessivi della spesa del personale e della spesa potenziale massima.

Anche questi fondi soggiacciono a limitazioni nella loro entità che oggi fanno riferimento ad un limite di spesa individuale, vale a dire l'ammontare del trattamento salariale accessorio pro-capite percepito dai dipendenti in servizio nel 2018.

Per il triennio 2024-2026 il fondo per il trattamento salariale accessorio del personale rispetta questo vincolo di spesa.

g) I costi del fabbisogno di personale e compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

Come illustrato in premessa, il fabbisogno del personale è ora improntato alla capacità del Comune di finanziare le proprie spese di personale, rapportando la spesa complessiva del personale alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio. I criteri per stabilire la virtuosità o meno dell'Ente, non sono più basati sull'andamento storico della spesa ma su rapporti spesa/entrate.

L'incidenza percentuale della spesa di personale sulle entrate correnti, determina le possibilità assunzionali del Comune.

In effetti, però, permane una limitazione generale all'espansione della spesa di personale, anche per gli Enti che abbiano una bassa incidenza sulle proprie entrate di parte corrente.

Il limite della spesa potenziale massima è dato ancora dalla media annua delle spese di personale sostenute nel triennio 2011-2013 e questo è tuttora un limite invalicabile che preclude tendenze espansive della spesa e risponde al principio generale del contenimento e della progressiva riduzione della spesa di personale sancito dal comma 557 della Legge n. 296/2006, tuttora in vigore.