



COMUNE DI CASTELVENERE

Provincia di Benevento

* * * * *

Piazza Municipio n. 1 – 82037- Castelvenero (BN)

Tel.: 0824- 940210

PEC: protocollo@pec.comune.castelvenero.bn.it

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024 – 2026

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 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 PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di

disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, 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.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1 SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	Castelvenere	
Indirizzo	Piazza Municipio n. 1, 82037, Benevento	
Recapito telefonico	0824.940210	
Indirizzo sito internet	https://www.comune.castelvenere.bn.it	
e-mail	protocollo@comune.castelvenere.bn.it	
PEC	protocollo@pec.comune.castelvenere.bn.it	
Codice fiscale/Partita IVA	810002050623	
Sindaco	Alessandro Di Santo	
Numero dipendenti al 31.12.2023	9 a tempo indeterminato	
Numero abitanti al 31.12.2023	2450	

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Gli Enti aventi fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022, non sono tenuti alla compilazione della sotto-sezione 2.1 “*Valore pubblico*”.

2.2 Performance Gli Enti aventi fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022, non sono tenuti alla compilazione della sotto-sezione 2.1 “*Valore pubblico*”.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

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.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Con il PNA 2019 l'Autorità Nazionale Anti Corruzione ha varato un documento che contiene le nuove indicazioni metodologiche per la gestione del rischio che gli enti devono seguire per la redazione dei PTPCT e, oggi, della sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO. Esso costituisce, al momento attuale, l'unico riferimento metodologico da seguire per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo ed aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2013 e 2015.

Tale sottosezione è un atto organizzativo fondamentale, attraverso il quale si individuano le aree a rischio di corruzione all'interno dell'Ente, si valuta il grado di incidenza del rischio, si rilevano le misure di contrasto già esistenti e quelle da implementare, si identificano i responsabili per l'applicazione di ciascuna misura ed i relativi tempi di implementazione, tenendo conto di quanto previsti dai decreti attuativi della citata legge, del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), nonché delle indicazioni dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) contenute nelle deliberazioni dalla stessa emanate e delle letture fornite dalla giurisprudenza.

Dal 2022, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL 81/2021, il PTPCT è diventato una sezione del PIAO. Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del DM 132/2022, l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione, per i Comuni con meno di 50 dipendenti, – tra i quali si colloca il Comune di Castelvenere – avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche rilevanti degli obiettivi di performance. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio, anch'essi concentrati solo dove il rischio è maggiore.

Con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta comunale n. 15 del 31.03.2021, immediatamente esecutiva, è stato adottato il PTPCT 2021-2023, successivamente aggiornato con delibera di Giunta Comunale n. 18 del 29.12.2021 e confermato per il triennio 2022-2024 con delibera di Giunta n. 97 del 07/11/2022.

Alla luce del **Piano Nazionale Anticorruzione 2022**, di cui alla deliberazione del n. 7 del 17 gennaio 2023 adottata dal Consiglio dell'ANAC, si è ritenuto opportuno, per l'anno 2023, aggiornare il PTPCT, inserendolo nel PIAO quale sua sottosezione, predisposta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

Sulla base delle indicazioni del PNA per i comuni con meno di 50 dipendenti, il Piano deve contenere – *in primis* - le Valutazioni di impatto del contesto esterno e di quello interno, per l'analisi delle quali si rinvia alla sezione strategica del Documento Unico di Programmazione in forma semplificata (DUPS) 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 2 del 04.03.2024.

La mappatura dei processi

Contenuto essenziale del PTPCT è rappresentato dalla mappatura dei processi e dalla conseguente valutazione del rischio, ossia dall'individuazione e analisi dei processi organizzativi dell'ente, allo scopo di individuare le aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività svolta, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi, così da poter attivare misure di prevenzione adeguate. Detta analisi risulta essere particolarmente difficoltosa, sia in ragione della notevole diversificazione dei procedimenti svolti dagli Enti locali sia delle contenute risorse umane a disposizione. Difatti, proprio allo scopo di semplificare l'indagine per i Comuni con meno di 50 dipendenti, il D.L. PIAO e il PNA 2022 individuano espressamente i processi e le attività su cui l'analisi deve vertere in via prioritaria. In particolare, l'ANAC raccomanda di mappare e valutare i processi rilevanti per l'attuazione del PNRR, i processi direttamente collegati ad obiettivi di performance, i processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche cui vanno ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici, all'erogazione di contributi e all'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone, enti pubblici e privati. La mappatura dei processi richiede, in primis, di individuare i processi che dovranno essere oggetto di analisi ed approfondimento, per poi raggrupparli per aree di rischio, che possono essere generali – comuni a tutte le PP.AA. (Concorsi pubblici, selezione del contraente, autorizzazioni e concessioni) – o specifiche – relative alla singola amministrazione e alle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Ai sensi dell'art. 6, D.M. 24 giugno 2022, gli enti con meno di 50 dipendenti procedono alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) Autorizzazione/concessione;
- b) Contratti pubblici;
- c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) Concorsi e prove selettive;
- e) Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

La mappatura dei processi del Comune di Castelvenere è **rappresentata nell'allegato A) al presente Piano.**

La valutazione del Rischio

Successivamente alla mappatura dei processi, si procede alla fase di valutazione del rischio, in cui il rischio stesso è identificato, analizzato e confrontato con altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure organizzative correttive e preventive (trattamento del rischio). Il rischio viene "individuato" e rappresentato tramite un "registro o catalogo dei rischi" dove, per ogni processo, è individuato l'evento rischioso cui il processo è sottoposto, individuando altresì i fattori di rischio (ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione).

Individuati i rischi per ciascun processo, si effettua un'analisi volta a stimare il livello di esposizione al rischio di ciascun processo, in base ai seguenti specifici indicatori, evidenziati nel PNA:

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

La misurazione degli indicatori di rischio viene svolta con metodologia "qualitativa", cioè applicando una scala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso. Attraverso la misurazione dei singoli indicatori si dovrà pervenire alla valutazione complessiva del livello di rischio. Il valore complessivo ha lo scopo di fornire una "misurazione sintetica" e, anche in questo caso, potrà essere usata la scala di misurazione ordinale (basso, medio, alto). L'ANAC raccomanda di evitare che la valutazione sia data dalla media dei singoli indicatori; è necessario far prevalere il giudizio qualitativo rispetto ad un mero calcolo matematico.

Come da PNA, la misurazione dei processi degli indicatori di rischio è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo. Per ciascun processo è stata espressa una valutazione complessiva del rischio corredata di sintetica motivazione, **come da Allegato B) al presente Piano.**

I processi caratterizzati da una maggiore esposizione al rischio sono considerati le priorità nel trattamento dei rischi.

Il trattamento del rischio: le misure preventive

Il trattamento del rischio è la fase finalizzata ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione. In tale fase si progetta e si programma l'attuazione di misure specifiche e puntuali, prevedendo scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili. L'individuazione delle misure deve essere impostata avendo cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Le misure rappresentano strumenti di prevenzione del rischio, da programmare e attuare in fase organizzativa quindi preliminarmente allo svolgimento del processo. Possono essere "generali" o "specifiche", a seconda che intervengano in maniera trasversale sull'intera amministrazione ovvero in maniera puntuale su alcuni specifici rischi. L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano la parte essenziale del PTPCT. Per ciascun oggetto analisi è stata individuata e programmata almeno una misura di contrasto o prevenzione, **come da Allegato C) al presente Piano.**

Di seguito, le principali misure preventive programmate:

a) **Formazione del personale** addetto ai processi, gestita del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che sovrintende alla programmazione delle attività di formazione, all'individuazione dei soggetti impegnati, anche sul versante della docenza e delle metodologie formative, nonché alla verifica dei suoi risultati effettivi. Nel corso del 2023 dovranno essere previste attività di formazione ed aggiornamento per i Responsabili e per i dipendenti utilizzati nella attività a più elevato rischio di corruzione, tese ad offrire strumenti di supporto nell'applicazione delle disposizioni per la prevenzione della corruzione.

MISURA	PROGRAMMAZIONE	RESPONSABILE
--------	----------------	--------------

Erogazione di attività formativa	Entro il 31.12.2023	RPCT - Personale
Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Nella relazione di monitoraggio	RPCT

b) **Codice di Comportamento.** Il Comune di Castelvenere si è dotato del proprio Codice di Comportamento Integrativo con Deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 05.03.2014. Il Codice di Comportamento Integrativo, che deve intendersi parte integrante del presente Piano, è pubblicato nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente. Già nel PIAO 2023-2024 era stata previsto che entro il 2023 si sarebbe dovuto procedere all'aggiornamento di detto Codice. Rilevato che tale misura non è stata portata ancora a termine la si deve riproporre per il 2024, ribadendo la necessità di adeguare il Codice di comportamento alle modifiche apportate dal D.L. n. 36/2022, convertito nella L. n. 79/2022, all'art. 54 del D. Lgs. 165/2001, secondo il quale nei codici di comportamento dei dipendenti viene aggiunta una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media, anche con la finalità di tutelare l'immagine della PA.

MISURA	PROGRAMMAZIONE	RESPONSABILE
Aggiornamento del Codice di comportamento ai contenuti della deliberazione ANAC n. 177/2020 e al "nuovo" art. 54 del D. Lgs. 165/2001	Entro il 30.09.2024	RPCT

c) **Disciplina del conflitto di interessi.** L'art.6 bis della Legge n. 241/1990, introdotto dall'art. 1, comma 41 della Legge n. 190/2012, stabilisce che "*il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo-procedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto anche solo potenziale*". Tale norma va letta in correlazione con l'art.6 del D.P.R. n. 62/2013 che recita: "*Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici*". Ancora, il comma 2 dell'art. 42 del Codice dei contratti definisce specificamente le ipotesi di conflitto di interessi nell'ambito delle procedure di affidamento dei contratti pubblici e il PNA 2022 dedica a questa particolare fattispecie un'apposita sezione. Al fine di consentire l'individuazione anticipata di possibili ipotesi di conflitto di interessi nella gara ed evitare che il dipendente non renda o non aggiorni la dichiarazione, ANAC nel PNA 2022 ha fornito indicazioni circa l'adozione di modelli di autodichiarazione guidata, utili ai fini dell'elaborazione, da parte di ogni Amministrazione, di un proprio modello di autodichiarazione, che deve essere compilato da tutti coloro che svolgono un ruolo nell'ambito di un appalto pubblico.

MISURA	PROGRAMMAZIONE	RESPONSABILE
Dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi con riferimento al procedimento	Inserimento nelle determinazioni dei Responsabili dei Servizi	Tutti i responsabili
Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Nella relazione di monitoraggio	RPCT

d) **Dichiarazione Titolare Effettivo PNRR.** Quale misura di prevenzione della corruzione in tema di affidamenti a valere sul PNRR, è stato predisposto un modello (allegato C1 al presente Piano) per l'individuazione del titolare effettivo che confluisce nella documentazione di gara e deve essere compilato dagli operatori economici che partecipano alle procedure ad evidenza pubblica.

MISURA	PROGRAMMAZIONE	RESPONSABILE
Dichiarazione titolare effettivo da depositare agli atti degli affidamenti PNRR	All'atto della partecipazione alla procedura	Ciascun responsabile

e) **Disciplina delle ipotesi di inconferibilità/incompatibilità.** L'Ente verifica la sussistenza di eventuali cause di inconferibilità e incompatibilità di cui al Capo III (Inconferibilità di incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni,) e al Capo IV (Inconferibilità di incarichi a componenti di organi di indirizzo politico) del D. Lgs. n. 39/2013, per ciò che concerne il conferimento di incarichi. A tal fine, il destinatario dell'incarico di Elevata Qualificazione (ex Posizione Organizzativa), produce dichiarazione sostitutiva di certificazione, secondo quanto previsto dall'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000. Le violazioni in tema di inconferibilità determinano la nullità dell'incarico (cfr. art. 17 del D. Lgs. n. 39/2013) e l'applicazione delle connesse sanzioni (cfr. art. 18 del D. Lgs. n. 39/2013). La dichiarazione deve essere pubblicata sul sito web istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente" – sotto-sezione "Personale-Posizioni organizzative" oppure sotto-sezione "Personale-Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice" nel caso del Segretario comunale, unitamente all'atto di conferimento delle funzioni.

MISURA	PROGRAMMAZIONE	RESPONSABILE
Dichiarazione di insussistenza di situazioni di inconferibilità o incompatibilità e sua pubblicazione in Amministrazione trasparente	Al conferimento dell'incarico	Tutti gli incaricati
Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Nella relazione di monitoraggio	RPCT

f) **Nomina membri commissioni di gara e commissioni di concorso** Norme specifiche sono dettate per l'ipotesi di conferimento dell'incarico di membro di commissione, atteso che, ai sensi dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 (Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici) e dell'art. 3 del D. Lgs. n. 39/2013 (Inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione) l'Ente verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e dei soggetti cui si intende conferire incarichi nei seguenti casi: formazione delle commissioni di concorso e delle commissioni per l'affidamento di lavori, servizi e forniture; conferimento di incarichi dirigenziali e degli altri incarichi di cui all'art. 3 del richiamato D. Lgs. n. 39/2013; assegnazione dei dipendenti dell'area direttiva agli uffici indicati dall'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001 (Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici); all'entrata in vigore dei citati artt. 3 e 35, con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato. L'accertamento sui precedenti penali avviene d'ufficio, ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000. Le violazioni in materia di inconferibilità determinano la nullità dell'incarico e l'applicazione delle sanzioni previste, in applicazione degli artt. 17 e 18 del D. Lgs. n. 39/2013.

MISURA	PROGRAMMAZIONE	RESPONSABILE
Produzione di idonea dichiarazione in merito alla insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico	Al conferimento dell'incarico	Tutti gli incaricati
Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Nella relazione di monitoraggio	RPCT

f) **Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (c.d. pantouflage)** La legge 190/2012 ha integrato l'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 con un nuovo comma il 16-ter per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del suo rapporto di lavoro. La norma è considerata un'ipotesi di conflitto di interessi da inquadrare come incompatibilità successiva (ANAC, PNA 2022). La norma vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli. È fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

MISURA	PROGRAMMAZIONE	RESPONSABILE
---------------	-----------------------	---------------------

Inserimento di apposite clausole nei contratti di assunzione di personale e nei bandi di gara inerenti all'attività dei dipendenti successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	Inserimento in ciascun contratto	Tutti i responsabili
Dichiarazione, ai sensi del d.P.R. 445/2000, da parte di ogni contraente e appaltatore circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del D.Lgs. 165/2001	All'atto dell'affidamento	Tutti i responsabili
Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Nella relazione di monitoraggio	RPCT, nell'ambito dei controlli interni

g) **Misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (Whistleblower)** L'art. 54- bis del D. Lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni, riscritto dalla L. 179/2017 stabiliva che il pubblico dipendente che, "nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione", segnali, "condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non [possa] essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione". Tale disposizione è stata abrogata dal d.lgs. n. 24 del 10.03.2023, 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". La nuova disciplina prevede espressamente che la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. L'identità del segnalante non può, e non deve, essere rivelata, salvo che la stessa non dia il proprio consenso, ai sensi dell'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Le principali novità introdotte da tale decreto riguardano l'ampliamento del novero di soggetti che possono beneficiare delle garanzie dei whistleblower; il rafforzamento della tutela della riservatezza; l'ampliamento del novero delle fattispecie qualificabili come ritorsioni, tra le quali restano i comportamenti discriminatori nei confronti del segnalante. Il decreto disciplina più analiticamente i canali di segnalazione, che sono: segnalazione interna, anche in forma orale, (con definizione del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, dei soggetti che necessariamente devono istituire i canali di segnalazione intera e dell'iter procedurale successivo alla segnalazione interna); segnalazione esterna: la possibilità di segnalazione direttamente all'ANAC diventa una eccezione, ed è prevista esclusivamente in presenza di determinate condizioni previste dall'art. 6 del decreto; divulgazione pubblica: è prevista tale possibilità di segnalazione (a titolo esemplificativo attraverso comunicati stampa, social network) ed anche in tal caso è possibile accedere alle misure di protezione accordate dal decreto per i segnalanti.

MISURA	PROGRAMMAZIONE	RESPONSABILE
Adeguamento della procedura per la segnalazione degli illeciti al nuovo D. Lgs. 24/2023	30.09.2024	RPCT

h) **Misure di controllo:** sul punto, si veda il Regolamento sui controlli interni, Approvato con Deliberazione di Consiglio comunale n. 3 del 22.01.2013.

i) **Misure di trasparenza**

La Trasparenza costituisce la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore con la Legge n. 190/2012. Ai sensi dell'articolo 1 del D. Lgs. n. 33/2013, modificato dal Decreto Legislativo n. 97/2016, "La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

Il Comune di Castelvenere tende realizzare l'obiettivo di trasparenza sostanziale quale reale e concreta accessibilità alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività

dell'amministrazione, anche attraverso l'implementazione dei nuovi sistemi di automazione per la produzione e pubblicazione di dati.

L'Allegato n. 1 della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016, n. 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al Decreto Legislativo n. 33/2013, ha rinnovato la disciplina e la struttura delle informazioni da pubblicare sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni, adeguandola alle novità introdotte dal Decreto Legislativo n. 97/2016.

L'Allegato D al presente piano ripropone fedelmente i contenuti, assai puntuali e dettagliati, quindi più che esaustivi, dell'Allegato n. 1 della deliberazione ANAC 28/12/2016, n. 1310, individuando i documenti, le informazioni ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale, salvo quanto si specifica appresso.

In materia di Misure di trasparenza, occorre prendere atto dalle novità indicate dall'ANAC, sulla scorta del nuovo codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36/2023, in materia di contratti pubblici.

Al riguardo, **la deliberazione del consiglio dell'ANAC n. 605 del 19.12.2023**, recante l'aggiornamento per il 2023 al PNA, prevede quanto si riporta di seguito:

La disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinviene oggi all'art. 37 del d.lgs. 33/2013 e nel nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36/2023 che ha acquistato efficacia dal 1° luglio 2023 (art. 229, co. 2).

In particolare, sulla trasparenza dei contratti pubblici il nuovo Codice ha previsto:

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);
- che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013;
- la sostituzione, ad opera dell'art. 224, co. 4 del Codice, dell'art. 37 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture" con il seguente:
 1. "Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78.
 2. Ai sensi dell'articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori."
- che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del d.lgs. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023;

- che l'art. 28, co. 3 individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1°luglio 2023, dell'art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012.

A completamento del quadro normativo descritto occorre richiamare i provvedimenti dell'Autorità che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 1° gennaio 2024:

- la deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023 recante “Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale”. La delibera – come riporta il titolo - individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;
- la deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii. recante “Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e relativo allegato 1). La delibera – come riporta il titolo - individua gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del Codice.

In particolare, nella deliberazione n. 264/2023 l'Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

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

Il monitoraggio e il riesame delle misure

Monitoraggio e riesame periodico sono stadi essenziali dell'intero processo di gestione del rischio, che consentono di verificare attuazione e adeguatezza delle misure di prevenzione della corruzione, nonché il complessivo funzionamento del processo consentendo, in tal modo, di apportare tempestivamente i correttivi che si rendessero necessari.

Monitoraggio e riesame sono attività distinte, ma strettamente collegate tra loro:

- il monitoraggio è l'“attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio”. È ripartito in due “sotto-fasi”: 1. il monitoraggio dell'attuazione delle misure di trattamento del rischio; 2. il monitoraggio della idoneità delle misure di trattamento del rischio;
- il riesame, invece, è l'attività “svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso” (Allegato n. 1 del PNA 2019, pag. 46).

I risultati del monitoraggio devono essere utilizzati per svolgere il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e delle politiche di contrasto della corruzione.

Il monitoraggio circa l'applicazione del presente è svolto in autonomia dal RPCT.

Ai fini del monitoraggio i dirigenti/responsabili sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile. Periodicamente, ed almeno entro il 10 gennaio di ogni anno, trasmettono una relazione di verifica complessiva dello stato di attuazione delle disposizioni in materia e del PTPCT – annualità precedente.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- 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.

Lo schema organizzativo e il funzionigramma del Comune di Castelvenere sono stati approvati con deliberazioni di Giunta Comunale n. 107 del 14/01/2017 e n. 120 del 28/12/2022.

LIVELLI DI RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA

AREA I - Amministrativa, Affari Generali, Demografica, Culturale e Socio Assistenziale-

Responsabile ad interim: dott.ssa Antonella Scetta - Personale addetto: Emanuela Ciarleglio e Bibiana Foschini; Dott.ssa Serena Cielo – assistente sociale – dipendente del Consorzio dell’Ambito B4;

AREA II – Contabile- Finanziaria-Tributi e Personale - Responsabile: dott.ssa Erminia Pietrovito– Personale addetto: nessuno oltre la responsabile;

AREA III – Tecnico Progettuale e Urbanistica- Responsabile: ing. Roberta Cotugno - Personale addetto: Mirko Pascale e Raffaele Flore;

AREA IV- Tecnico Operativa, Gestione del Territorio e Opere Pubbliche-

Responsabile: geom. Ferdinando Moccia - Personale addetto: Armando Guarino;

AREA V- Vigilanza Manutentiva- Responsabile: dott.ssa Antonella Scetta - Personale addetto: Sandro Coletta.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITÀ ORGANIZZATIVE: 2 dipendenti, inclusi i responsabili

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- 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 (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

L’Amministrazione, stante l’esiguità del numero dei dipendenti in servizio, non ha adottato alcun progetto di Piano Organizzativo del Lavoro Agile, ma sarà applicato solo in necessità e solo su richiesta degli stessi dipendenti, così come dispone l’art. 263, comma 4 bis, del D.L. n. 34/2020. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 06/02/2023 ha adottato un “regolamento per la disciplina del lavoro agile” cui si rinvia.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale – si veda anche lo specifico allegato

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti. Il programma triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2024-2026 è stato già approvato in prima battuta con Deliberazione di Giunta comunale n. 1 del 05.01.2024, previa acquisizione del parere favorevole sul medesimo espresso dall’Organo di revisione dell’Ente con verbale n. 7 del 22.12.2023, acquisito al protocollo comunale in data 23.12.2023 al n. 9857.

Tale Piano, unitamente a quanto ulteriormente stabilito in merito con deliberazione di giunta comunale n. 18 del 24.01.2024, è stato trasposto anche nel Documento Unico di Programmazione Semplificato del triennio 2024-2026, approvato con deliberazione di consiglio comunale n. 2 del 04.03.2024. Su tale documento è stato comunque ulteriormente acquisito il parere favorevole del Revisore dei conti (prot. n. 1478 del 23.02.2024).

Infine, successivamente all’approvazione di detti documenti, si è rilevata l’esigenza di sostituire il Funzionario amministrativo a tempo pieno cessato per pensionamento dal 01.02.2024 e che inizialmente si era pensato di sostituire con le modalità indicate nella citata deliberazione di G.C. n. 18/2024, con la quale si era deciso di partecipare ad un avviso pubblico della Presidenza del consiglio dei ministri – dipartimento politiche di coesione, per il finanziamento statale dell’assunzione di

funzionari e tempo indeterminato da destinare esclusivamente alla gestione e attuazione di progetti finanziati con risorse dei fondi europei delle politiche per la coesione. Essendo diversa la necessità dell'ente, in quanto si tratta di assumere un funzionario cui conferire l'incarico di Elevata Qualificazione del settore Amministrativo, attualmente ricoperto *ad interim* dal Responsabile del settore vigilanza, si programma con il presente atto una nuova assunzione **come da allegato documento denominato "PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2024/2026, PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2024-AGGIORNAMENTO"**; nella seguente tabella, elaborata tenendo conto di tale ultima decisione e di quanto stabilito nelle deliberazioni precedentemente citate, si riepiloga la dotazione organica del Comune di Castelvenere al 31.12.2023 in raffronto a quella che si otterrà in caso di piena realizzazione di quanto programmato:

DOTAZIONE ORGANICA

Area (ex categoria)	Posti coperti alla data del 31.12.2023		Posti da coprire per effetto del presente piano		Modalità reclutamento
	Tempo pieno	Tempo parziale	Tempo pieno	Tempo parziale	
Funzionario (ex D)	<p align="center">1 Direttivo amministrativo</p> <p align="center">A tempo indeterminato</p> <p align="center">CESSATO IL 31.01.2024</p>		<p align="center">2 Direttivi amministrativi</p> <p align="center">A tempo indeterminato</p>		<p>1 Nuova assunzione eventuale in esito ad Avviso pubblico Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2, con finanziamento a totale carico dello Stato</p> <p>1 Nuova assunzione Mediante utilizzo graduatorie altri enti/mobilità/concorsi/altro</p>
Funzionario (ex D)		<p align="center">1 Funzionario direttivo contabile - 18 ore settimanali.</p> <p align="center">A tempo indeterminato</p>			
Funzionario (ex D)		<p align="center">1 Funzionario direttivo tecnico 12 ore settimanali fino al 31.12.2023.</p> <p align="center">A tempo determinato</p>	<p align="center">1 Funzionario direttivo tecnico</p> <p align="center">A tempo indeterminato</p>	<p>1 Funzionario direttivo tecnico 12 ore settimanali fino al 31.12.2024.</p> <p align="center">A tempo determinato</p>	<p>1 Funzionario a tempo parziale Art. 1, comma 557, Legge n. 311/2014</p> <p>1 Nuova assunzione eventuale in esito ad Avviso pubblico Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 , con finanziamento a totale carico dello Stato</p>
Funzionario (ex D)	<p align="center">1 Direttivo Tecnico</p> <p align="center">A tempo indeterminato</p>				

Funzionario (ex D)	1 Istruttore direttivo di Vigilanza A tempo indeterminato				
Istruttore (ex C)	1 Istruttore amministrativo Demografico A tempo indeterminato				
Istruttore (ex C)	1 Istruttore di vigilanza A tempo indeterminato				
Istruttore (ex C)	1 Istruttore tecnico A tempo indeterminato				
Istruttore (ex C)			1 Istruttore amministrativo assunto il 01.03.2024 A tempo indeterminato		Concorso pubblico bandito nel 2023 e concluso a fine gennaio 2024
Istruttore (ex C)			1 Istruttore Tecnico Assunto il 18.03.2024 A tempo indeterminato		Scorrimento graduatorie di altro ente
Istruttori Vigilanza stagionali				2 istruttori di vigilanza, 18 ore, A tempo determinato nei limiti ex lege stagionali (spesa finanziata art. 208 C.D.S.)	concorso
Collaboratore esperto (ex B6)	1 Operatore esperto A tempo indeterminato				

--	--	--	--	--	--

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Area (ex categoria)	Analisi dei profili professionali in servizio
Funzionario (ex D)	Dott.ssa Erminia Pietrovito, Istruttore direttivo contabile, PT al 50%
Funzionario (ex D)	Istruttore direttivo amministrativo, FT – in pensione dal 01.02.2024
Funzionario (ex D)	Geom. Ferdinando Moccia, Istruttore direttivo tecnico, FT
Funzionario (ex D)	Ing. Roberta Cotugno, Istruttore direttivo tecnico, PT, 12 ore
Funzionario (ex D)	Dott.ssa Antonella Scetta, Istruttore direttivo di vigilanza, FT
Istruttore (ex C)	Emanuela Ciarleglio, Istruttore amministrativo demografico, FT
Istruttore (ex C)	Mirko Pascale, Istruttore tecnico, FT
Istruttore (ex C)	Sandro Coletta, Istruttore di vigilanza, FT
Istruttore (ex C)	Bibiana Foschini, Istruttore amministrativo, FT, assunta il 01.03.2024
Istruttore (ex C)	Armando Guarino, Istruttore tecnico, FT, assunto il 18.03.2024
Operatore esperto (ex cat. B)	Raffaele Flore – operaio specializzato, FT

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

1. capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, per cui si rinvia alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 05.01.2024 e al documento allegato alla presente sezione che aggiorna tali calcoli, tenendo conto della previsione dell'assunzione di una ulteriore figura (funzionario amministrativo, a tempo indeterminato e con orario di lavoro pieno);
2. stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti

Stima del trend delle cessazioni		numero di pensionamenti programmati
	2024	1
	2025	0
	2026	0

3. stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione delle esigenze di servizio.

3.3.3 Piano delle azioni positive

Il piano delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 26/11/2005 n. 246", relativo al triennio 2024-2026 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 94 dell'11.12.2023, che si allega alla presente per formarne parte integrante e sostanziale.

3.3.4 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale: le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale; le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative; le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione); gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Priorità strategiche

Gli obiettivi strategici del Piano sono:

- sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;
- garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali e delle lingue straniere. In particolare, il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione;
- rafforzare le competenze manageriali e gestionali i funzionari responsabili di servizi;
- sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate alle Aree;
- supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici.

Ciascun responsabile di Settore effettua le scelte che ritiene opportune in materia di formazione, sulla base delle esigenze rilevate e soddisfatte nei limiti delle risorse disponibili, dando priorità, quale formazione a carattere generale e trasversale a tutti i settori:

- alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza;
- alla formazione obbligatoria (generale e specifica) in materia di salute e sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- alla formazione in materia di trattamento dei dati personali (GDPR 2016/679).

AREA TEMATICA	PARTECIPANTI
Etica, integrità, legalità e prevenzione della corruzione e Trasparenza	Tutti i dipendenti
Tutela dei dati personali	Tutti i dipendenti
Gestione documentale	Tutti i dipendenti
Sicurezza informatica nella PA	Tutti i dipendenti
ANPR, CIE, Censimento, Procedimento elettorale	Settore Amministrativo
Appalti di lavori, servizi e forniture (procedure per acquisti di beni e servizi, nuovo codice dei contratti pubblici)	Titolari di EQ e istruttori addetti alle procedure di gara
PNRR (progettualità, gestione e rendicontazione)	Titolari di EQ, dipendenti
Sito Internet	Tutti i dipendenti
Sicurezza ex D. Lgs. 81/2008	Tutti i dipendenti secondo le scadenze previste dalla legge e dal DVR
Aggiornamento Codice della Strada e notificazione atti	Personale Settore vigilanza

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'art. 6 del decreto 30 giugno 2022 n. 132, in quanto l'amministrazione ha meno di 50 dipendenti.