



COMUNE DI MESENZANA

PROVINCIA DI VARESE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PIAO 2024-2026

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 22.04.2024

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

INDICE

INTRODUZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE DI MESENZANA

**PIAO - SEZIONE
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

PAR. 1 - PREMESSA

PAR. 1.1 - SOTTOSEZIONE "VALORE PUBBLICO"

PAR. 1.2 - SOTTOSEZIONE "PERFORMANCE"

PAR. 1.3 - SOTTOSEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA"

PAR. 1.3.1 - ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.

PAR. 1.3.2 - ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.

PAR. 1.3.3 - SVOLGIMENTO DEL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO - MAPPATURA DEI PROCESSI

PAR. 1.3.4 - SVOLGIMENTO DEL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO – VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI: IDENTIFICAZIONE, ANALISI E PONDERAZIONE

PAR. 1.3.5 FOCUS SUI PROCESSI FONDI EUROPEI E PNRR

PAR. 1.3.6 - MISURE FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E A PRESIDIO DELLA TRASPARENZA

**PIAO – SEZIONE
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

PAR.1 PREMESSA

PAR. 2 SOTTOSEZIONE- STRUTTURA ORGANIZZATIVA

PAR.3. SOTTOSEZIONE - PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

PAR. 3.1 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

PAR. 3.2 PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE (PTFP)

PAR. 3.3 PROGRAMMA DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

**PIAO – SEZIONE
MONITORAGGIO**

PAR.1 - PREMESSA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

PIAO 2024-2026

INTRODUZIONE

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'articolo 6, comma 1 del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

All'interno del PIAO sono assorbiti gli atti di pianificazione dell'Amministrazione Pubblica elencati all'articolo 1 decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022 n. 81, secondo una logica di integrazione e semplificazione della programmazione.

Come è noto, il Legislatore - per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese nonché per consentire la costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso - ha introdotto l'obbligo di mettere a sistema in un documento di programmazione unitario, denominato appunto PIAO, gli strumenti di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno.

Con D.P.C.M. 30 giugno 2022 n. 132, recante *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”* - pubblicato sulla Gazzetta ufficiale Serie generale n. 209 del 7 settembre 2022 – sono stati definiti i contenuti e lo schema tipo del Piano.

All'elaborazione del PIAO ha lavorato il Segretario Generale – con la collaborazione dei Responsabili delle singole Aree funzionali essendo il PIAO un atto complesso, necessitante come tale del contributo di ognuno di loro specie per le sottosezioni *“Valore Pubblico”* e *“Performance”* nonché per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa, per la sezione *“Organizzazione e capitale umano”*, per la sottosezione *“Rischi corruttivi e trasparenza”*.

Al fine di provvedere all'integrazione tra i processi e le informazioni provenienti dai diversi uffici ai fini della programmazione, dell'attuazione e del monitoraggio del PIAO, il Segretario Generale ha assunto il ruolo di coordinatore per la stesura del presente documento. All'esito dei lavori ed a seguito di opportuna condivisione con l'organo politico, è stato adottato il PIAO, il quale si articola nelle quattro Sezioni di seguito descritte.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione oltre a contenere la *“Scheda Anagrafica”* dell'Ente, secondo lo schema tipo allegato al Decreto del Ministro della Funzione Pubblica 30 giugno 2022 n.132, risulta articolato in tre **sezioni**:

- *“Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione”*;
- *“Sezione Organizzazione e Capitale umano”*;
- *“Sezione Monitoraggio”*.

La Sezione *“Valore pubblico, Performance e Anticorruzione”* descrive le strategie poste in essere dall'Ente al fine di creare Valore Pubblico per la collettività, gli obiettivi di Performance volti all'incremento dell'efficacia e dell'efficienza dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza secondo le indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nel Piano Nazionale Anticorruzione.

La Sezione “Organizzazione e Capitale umano” definisce le strategie di copertura del fabbisogno del personale e di formazione del personale.

La Sezione “Monitoraggio”, indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili del monitoraggio medesimo.

Nella “Scheda Anagrafica”, sono indicati i dati identificativi dell’Amministrazione.

Ciascuna delle sezioni in cui risulta articolato il PIAO è a sua volta ripartita in “**sottosezioni**” di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali.

SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE DI MESENZANA

Denominazione Ente	COMUNE DI MESENZANA
Indirizzo	Via San Martino snc – 21030 MESENZANA (VA)
P.IVA/CF	00225520121
Sindaco	Rossi Alberto
Numero dipendenti	al 31 dicembre 2023: 5
Numero abitanti	al 31 dicembre 2023: 1746
Telefono	0332575116 Fax 0332576580
Indirizzo mail	info@comune.mesenzana.va.it
Indirizzo PEC	comune.mesenzana.va@legalmaill.it
Sito internet	https://www.comune.mesenzana.va.it

PIAO - SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

PAR. 1 - PREMESSA

L’art. 3 del Decreto del Ministro della Funzione Pubblica 30 giugno 2022 n.132, con riferimento alla “*Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione*”, prescrive che:

- la sottosezione “**Valore pubblico**” - conformemente alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del DUP 2024-2026, contenga le seguenti informazioni:

“1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;

2) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

3) 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;

4) gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo”.

- la sottosezione **“Performance”** - predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione - indichi:

“1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;

2) gli obiettivi di digitalizzazione;

3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;

4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere”.

- la sottosezione **“Rischi corruttivi e trasparenza”** è stata predisposta dal Segretario Generale in collaborazione con il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA), approvato da ultimo con Determinazione 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. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;

2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;

3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;

4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;

5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;

6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;

7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013”.

PAR. 1.1 - SOTTOSEZIONE “VALORE PUBBLICO”

La sottosezione **“Valore pubblico”** è da intendersi predisposta conformemente alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del DUP 2024-2026, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 09.11.2023 presentato al Civico Consesso con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 37 del 29.11.2023, a cui viene fatto integrale rinvio, per ragioni di economia documentale.

L'innovazione rappresentata dall'introduzione legislativa del PIAO è costituita dalla logica programmatica di integrazione funzionale di tutte le Sezioni e sottosezioni, orientate alla creazione ed alla protezione del valore pubblico per la collettività, fine ultimo al quale tende la programmazione.

Il presente Piano è, dunque, uno strumento di progressivo potenziamento della qualità dell'azione amministrativa e l'Ente ha delineato una programmazione volta al graduale raggiungimento di Valore Pubblico, inteso come orizzonte verso il quale sono finalizzate tutte le politiche e le attività poste in essere dagli uffici comunali.

Da quanto più diffusamente esposto nella Sezione **“Organizzazione e Capitale umano”**, si evince come l'Amministrazione intenda giungere progressivamente ed in modo multidimensionale alla creazione di Valore Pubblico, partendo dalla cura della salute interna di tutte le risorse, migliorando la performance di efficienza e di efficacia e generando, in tal modo, impatti- esterni ed interni- creatori di benessere e di Valore Pubblico.

La cura della salute organizzativa e professionale ed il miglioramento del benessere organizzativo del personale, la quale si realizza anche tramite la promozione delle pari opportunità, infatti, costituiscono la condizione abilitante ed il presupposto per la creazione di Valore Pubblico esterno e di impatti a beneficio della collettività. Con particolare riferimento alle pari opportunità, si segnala l'impegno del Dicastero a rafforzare le tutele dei dipendenti avverso qualunque genere di discriminazione e ad assicurare un ambiente di lavoro orientato ai principi della parità di genere. Si precisa che, ai sensi dell'art.1, comma 1 del D.P.R. 81/2022 è stato assorbito nel PIAO anche il Piano di azioni positive, previsto dall'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Non è stato possibile avvalersi del supporto del CUG - organismo di garanzia che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, in quanto la nuova compagine non è stata ancora ricostituita.

In via indiretta, il valore pubblico si persegue mediante il miglioramento dell'azione amministrativa, che avviene attraverso il rafforzamento della cultura della legalità e la promozione della semplificazione, digitalizzazione e piena accessibilità dell'Amministrazione. Al fine di adempiere agli obblighi imposti alle Pubbliche Amministrazioni dall'Agenzia per l'Italia Digitale, l'Ente ha inteso ed intende continuare a lavorare sull'applicazione di alcuni obiettivi già definiti nel corso degli scorsi anni e sull'individuazione di nuovi. In particolare, l'Ente si è prefissato l'obiettivo di migliorare, semplificandone la fruibilità, l'accessibilità alla ricerca di dati, di documenti e atti, per le altre Amministrazioni, i cittadini e le Imprese. Per accessibilità si intende la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche a coloro che, a causa di disabilità, necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari (ultrasessantacinquenni, cittadini con disabilità, ecc.) in ottica di abbattimento del digital divide.

PAR. 1.2 - SOTTOSEZIONE “PERFORMANCE”

La programmazione degli obiettivi di performance è stata sviluppata secondo le previsioni del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) – adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n 83 del 29.09.2015, modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 06.06.2017 ed aggiornato con delibera della Giunta Comunale n. 10 del 22.04.2024 che individua e descrive, in modo particolare, le fasi del ciclo della performance, i soggetti, le responsabilità, nonché le modalità e i tempi del processo di gestione della performance organizzativa ed individuale.

Nell'ambito delle priorità politiche individuate nel DUP per il triennio 2024-2026, sono stati definiti gli obiettivi specifici (Allegato n. 1) vale a dire gli obiettivi di performance 2024, ritenuti di rilievo strategico ed elaborati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico.

Gli obiettivi annuali, che rappresentano la declinazione su base annua degli obiettivi specifici delineati per grandi linee nel DUP 2024-2026, e che delineano i risultati attesi nel 2024 relativi alle unità organizzative responsabili in cui risulta articolato l'Ente sono stati elaborati, per quanto di rispettiva competenza, da ciascun Responsabile di Area, tenuto conto degli indicatori di efficacia e di efficienza relativi alla misurazione del raggiungimento degli obiettivi di performance, secondo quanto previsto dal Piano di assegnazione risorse ai Responsabili di Settore approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 04.12.2023 e s.m.i.

Gli obiettivi annuali sono strutturati su due livelli:

- al primo livello sono individuati gli obiettivi annuali dei Responsabili di Settore;
- al secondo livello sono individuati gli obiettivi annuali relativi agli uffici in cui risulta articolato ogni Settore.

Allegato 1 schede obiettivi di performance

Dall'anno 2024 trova applicazione l'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, recante disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni". In particolare, nell'anno

L'analisi della Performance espressa dall'Ente può essere articolata in due diversi momenti tra loro fortemente connessi, la Programmazione degli Obiettivi e la Valutazione che rappresentano le due faccende devono essere conseguiti specifici obiettivi quantitativi (target) in termini di tempo medio di pagamento e di tempo medio di ritardo.

L'art.4-bis prevede:

- che le pubbliche amministrazioni adottino specifiche misure organizzative, al fine di ottimizzare i processi di spesa
- gli obiettivi del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali sono assegnati ai responsabili di servizio. In proposito devono essere modificati i sistemi di valutazione e misurazione del personale tali obiettivi devono essere oggetto di monitoraggio e rendicontazione. La base di calcolo è rappresentata dall'insieme dei pagamenti relativi alle fatture, effettivamente dovute, ricevute dalle pubbliche amministrazioni nell'arco temporale di un anno solare, osservati a tre mesi dalla chiusura del periodo di fatturazione.

Performance: Si allegano le schede relative agli obiettivi del Piano Triennale della Performance per il triennio 2024-2026, con particolare riferimento all'annualità corrente, allegate al presente documento PDO (Allegato 1).

PIANO AZIONI POSITIVE

Con il PAP 2022/2024 sono stati proposti gli obiettivi e le azioni per il triennio degli anni 2023 e 2024. Quindi il piano è attualmente vigente e resta invariato salvo rilevare che nell'organico del Comune non è più in servizio un dipendente di sesso maschile. Pertanto risulta quanto segue:

Dipendenti	Funzionari	Istruttori	Operatore Esperto	Totale
Donne	1	2	1	4
<i>tempo pieno</i>	1	2	0	3
<i>tempo ridotto</i>	0	0	1	1
Uomini	0	1	0	1
<i>tempo pieno</i>	0	1	0	1
<i>tempo ridotto</i>	0	0	0	0

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti denominati "Responsabili di Area", ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Donne	1
Uomini	0
Totale	1

Piano delle Azioni Positive (P.A.P.): Si allega il Piano delle azioni positive triennio 2022/2024 (Allegato 2)

PAR. 1.3 - SOTTOSEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA"

Il Decreto Legge 9 giugno 2021 n.80 ha introdotto importanti novità nel sistema dell'anticorruzione e della trasparenza, stabilendo che la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante del PIAO. Il mutato quadro normativo comporta pertanto che i Comuni sono chiamati a programmare le strategie di prevenzione della corruzione non più nel PTPCT ma in apposita sezione del PIAO.

Il ruolo di RPCT del Comune di Mesenzana è attualmente ricoperto ad interim dal Sindaco pro-tempore Rag. Alberto Rossi poichè la sede di segreteria comunale è attualmente vacante.

La presente sottosezione è stata predisposta con il supporto degli uffici, sulla base degli obiettivi strategici in materia della prevenzione della corruzione e trasparenza definiti, ai sensi della Legge n. 190/2012, anche in funzione della creazione del valore pubblico e tenendo conto degli esiti dell'attività di monitoraggio.

Al fine di affiancare e supportare operativamente il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, hanno continuato ad essere individuati i referenti per la prevenzione della corruzione, i Responsabili delle singole strutture in cui il Comune è articolato.

Giova rammentare che il concetto di corruzione, preso in considerazione dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 - come chiarito dalla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, n. 1 del 25.01.2013 - *“deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono evidentemente più ampie della fattispecie penalistica che, come noto è disciplinata negli artt. 318,319 e 319 ter c.p. e sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite”*. A titolo meramente esemplificativo, si pensi a: casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, mancato rispetto dell’orario di servizio, etc..

La Sezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO 2024 - 2026 rappresenta - sulla base delle indicazioni presenti nel Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), come recentemente aggiornato dall’ANAC con Deliberazione n.7 del 17.01.2023 - lo strumento attraverso il quale l’Amministrazione Comunale intende effettuare nel triennio 2024-2026 l’analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione, indicando le misure organizzative volte alla relativa prevenzione.

Le strategie di prevenzione e le relative misure attuative in cui si sostanzia il presente documento mirano a realizzare, in aderenza con la formulazione della strategia nazionale anticorruzione di cui alla Deliberazione ANAC n.7 del 17.01.2023, i tre seguenti obiettivi:

- a) ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- b) aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- c) creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

I suddetti obiettivi sono perseguiti rafforzando lo strumento della trasparenza, che rappresenta una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione. La trasparenza viene definita dall’art. 11 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in termini di *“accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche delle informazioni concernenti ogni aspetto dell’organizzazione, degli indicatori relativi agli adattamenti gestionali e all’utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell’attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell’articolo 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione”*.

La Sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO risulta incentrata sull’individuazione preventiva delle aree di attività amministrativa maggiormente esposte al rischio della corruzione (c.d. mappatura del rischio).

La sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza si colloca in una fase storica complessa, connotata da forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancora più problematico dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est. Gli impegni assunti con il PNRR coinvolgono direttamente le pubbliche amministrazioni, incidono in modo significativo sull'innovazione e l'organizzazione e riguardano, in modo peculiare, il settore dei contratti pubblici, ambito in cui è preminente l'intervento dell'ANAC. Nell'ambito del presente documento, è stata mantenuta la mappatura dei processi – procedimenti, secondo il c.d. approccio qualitativo introdotto dall'ANAC nella Deliberazione n. 1064 del 13.11.2019.

Le Aree di rischio, oggetto di mappatura, risultano elencate nella prima colonna a sinistra dell'*Allegato A – Mappatura dei processi e catalogo dei rischi*. Nel predetto allegato, per ciascuna Area di Rischio si è proceduto ad effettuare la mappatura dei processi e dei rischi ad essi collegati. La mappatura dei processi è un modo "*razionale*" di individuare e rappresentare tutte le attività dell'ente per fini diversi. La mappatura assume carattere strumentale a fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

La mappatura è avvenuta seguendo il seguente iter: è stato individuato un determinato processo, si è suddiviso, ove necessario, lo stesso in varie fasi sottoprocedimentali; si è determinato l'evento inteso, alla luce del PNA, come "*verificarsi o modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente*"; si è quindi proceduto alla identificazione dei singoli rischi di corruzione inerenti il processo o le sue fasi, tenendo conto anche delle cause e dei fattori abilitanti che intervengono per la tenuta dei comportamenti in cui si estrinseca il rischio.

PAR. 1.3.1 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.

Il Comune di MESENZANA è Ente autonomo con proprio statuto, poteri e funzioni ed è componente costitutivo della Repubblica, secondo i principi stabiliti dalla Costituzione Italiana. Il Comune ha meno di cinquanta dipendenti in servizio.

La struttura rappresentativa dell'Ente è costituita dal Sindaco, dalla Giunta e del Consiglio Comunale. Al riguardo, giova evidenziare che l'Ente è stato interessato dalle elezioni amministrative svoltesi il 26/05/2019.

La struttura organizzativa del Comune risulta attualmente delineata dalla Deliberazione della Giunta Comunale n. 110 del 06.12.2001, esecutiva ai sensi di legge, avente per oggetto "Approvazione Struttura Organizzativa e Nuova Dotazione Organica". La struttura organizzativa dell'Ente si articola nelle seguenti aree, ciascuna delle quali comprende uno o più Uffici secondo raggruppamenti di competenza adeguati all'assolvimento compiuto di una o più attività omogenee:

-- *Settore Finanziario/Amministrativo*

-- *Settore Socio Assistenziale*

-- *Settore Demografico*

-- *Settore Tecnico.*

-- *Settore Polizia Locale*

Il Comune ha alle proprie dipendenze meno di 50 dipendenti. Il Comune non dispone di dirigenti, ma di dipendenti nominati con Decreto Sindacale Responsabili di Area, titolari delle competenze dirigenziali attribuite loro ex art. 109 comma 2 D.lgs. 267/2000. Il RPCT non dispone di una “*struttura organizzativa di supporto adeguata*”, per qualità del personale e per mezzi tecnici.

Il contesto interno di riferimento è tale da richiedere da parte tanto dei dipendenti quanto degli Amministratori Locali una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all’agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia essa stessa considerata nell’impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell’amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese.

La ristretta dotazione organica ha comportato l’acquisizione di competenze specialistiche del personale adibito allo svolgimento di determinate attività, dall’altro, ha reso e rende più difficile l’interscambiabilità di ruoli e competenze all’interno della struttura organizzativa.

Le Linee fondamentali dell’organizzazione interna all’Ente sono delineate dal Regolamento Comunale sull’ordinamento generale degli uffici e servizi, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 05.06.2014, esecutiva ai sensi di legge.

Secondo le risorse economiche a disposizione, non risulta possibile utilizzare procedure digitalizzate per la gestione del rischio corruttivo.

Il fine della definizione del contesto interno è quello di individuare quegli aspetti legati all’organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo. L’esame è stato svolto valorizzando elementi, presenti anche in altre sezioni del PIAO, quali in particolari quelli relativi alla distribuzione dei ruoli e delle responsabilità attribuite, alla qualità ed alla quantità del personale in servizio.

Un altro aspetto che incide sulla valutazione dell’impatto del contesto interno, in termini di condizionamenti impropri, attiene alla qualità e quantità del personale: nel corso del 2023 le unità di personale si sono ridotte di n. 1 unità a seguito di passaggio in mobilità volontaria ad altro ente dell’agente di Polizia Locale.

Infine, come per la valutazione dell’impatto del contesto esterno, anche in riferimento a quello interno l’assenza di fatti corruttivi interni e di segnalazioni di whistleblowing costituisce un elemento positivo che, tuttavia, con riferimento ad una valutazione di carattere globale, non può escludere in astratto la sussistenza di possibili condizionamenti impropri sull’attività dell’amministrazione.

PAR. 1.3.2 - ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.

Per quanto concerne il **contesto esterno**, si ritiene utile svolgere le seguenti considerazioni.

L'economia è varia, ma prevale il settore secondario, costituito da piccole imprese che operano nei comparti alimentare ed edile. Il terziario si compone di una sufficiente rete distributiva, ma necessiterebbe di servizi più qualificati come quello bancario e dei trasporti. Le scuole garantiscono la frequenza delle classi dell’obbligo. Le strutture ricettive offrono possibilità di ristorazione.

L’incremento demografico della popolazione residente in corso negli ultimi anni, in concomitanza con la crisi economica generale, ha portato anche ad un incremento dei casi sociali seguiti dal servizio sociale comunale. A carico del bilancio comunale grava la spesa correlata ad alcuni

inserimenti di minori in strutture protette su disposizione dell'autorità giudiziaria, nonché la spesa relativa a rette di ricovero in strutture adeguate di adulti e anziani in difficoltà.

L'impatto della spesa sociale sulle spese correnti dell'ente ha fortemente condizionato le scelte di spesa dell'amministrazione. Il contesto esterno, per quanto rileva ai fini del presente documento, è caratterizzato da frequenti interlocuzioni con le associazioni locali per il tramite delle quali vengono organizzate la quasi totalità delle iniziative di svago e/o culturali, secondo il principio di sussidiarietà orizzontale. L'edizione 2023 della tradizionale Festa medievale, grazie anche ai numerosi contributi da privati, ha riscosso un grande apprezzamento da parte della popolazione.

Lo scopo della valutazione di impatto del contesto esterno è quello di evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi. La rilevazione degli stakeholder costituisce, infatti, il primo passaggio della valutazione d'impatto del contesto esterno in quanto rende maggiormente evidenti i collegamenti tra le diverse relazioni istituzionali e gli eventuali rischi rinvenibili. Costituisce l'operazione imprescindibile per individuare l'utenza in riferimento alla quale misurare la capacità dell'amministrazione di generale valore pubblico attraverso gli strumenti propri della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Sebbene dall'esame di tutti i dati sopra riportati non siano emersi elementi di particolare criticità, un'attenta riflessione su alcune delle funzioni svolte dal Comune impone di ritenere plausibile il verificarsi in astratto di condizionamenti impropri volti ad incidere sull'attività dell'amministrazione. In particolare, il Comune è titolare di numerosi processi che si caratterizzano per la gestione di risorse finanziarie (anche connesse con la realizzazione degli obiettivi posti dal PNRR) che potenzialmente potrebbero essere oggetto di pressioni da parte di soggetti esterni e che, pertanto, necessitano di essere presidiati.

PAR. 1.3.3 - SVOLGIMENTO DEL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO - MAPPATURA DEI PROCESSI

La ricognizione dei procedimenti prevista dall'art. 35 del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii e dei processi a rischio corruzione ai sensi della n. 190/2012 è stata effettuata dal Segretario Comunale/ RPCT tenendo conto delle risultanze del monitoraggio effettuato sull'ultimo PTPCT approvato con Deliberazione Giuntale n.22 del 28.04.2022. Come sarà chiarito nel prosieguo, questo proposito, si rileva che è stato seguito il suggerimento impartito dall'ANAC a pag. 31 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato con Deliberazione ANAC n.7 del 17.01.2023, secondo cui *“va senza dubbio valorizzato il lavoro che da tempo le amministrazioni hanno già svolto nella mappatura dei processi proprio per la elaborazione dei PTPCT”*.

Per consultare la mappatura completa, si rinvia all' *“Allegato A- Mappatura dei processi e catalogo dei rischi”*.

La mappatura dei processi è stata svolta con la collaborazione di ciascun responsabile di Area, per la formulazione delle misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

Sotto questo profilo, si evidenzia che le attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione risultano introdotte per ciascuna delle Aree funzionali in cui risulta articolato l'Ente in forma di obiettivi di *performance*. Rispetto a questi ultimi obiettivi, indicatori specifici da tenere in considerazione in sede di

valutazione della performance 2024 dei dipendenti incaricati di EQ e dei dipendenti assegnati ai rispettivi uffici sono il grado di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione programmate, i rilievi circa la qualità dell'attuazione delle stesse misure e l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

Dalla lettura dell' ALLEGATO A risulta evidente che sono presidiati da misure idonee di prevenzione tutti quei processi che, pur non direttamente collegati a obiettivi di *performance* o alla gestione delle risorse del PNRR e dei fondi strutturali, per le caratteristiche proprie del contesto interno o esterno delle diverse amministrazioni, presentano l'esposizione a rischi corruttivi significativi.

Tra i processi di particolare rilievo che risultano presidiati compaiono, infatti, tra gli altri, i processi che si caratterizzano per:

- l'ampio livello di discrezionalità di cui gode l'amministrazione. In tal senso, sono ricompresi quelli che afferiscono a quelle aree che la Legge n. 190/2012 ritiene essere a rischio generale quali, ad esempio, autorizzazioni o concessioni, concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.
- Il notevole impatto socio economico rivestito anche in relazione alla gestione di risorse finanziarie, a cui vanno ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici ed alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

PAR. 1.3.4 - SVOLGIMENTO DEL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO – VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI: IDENTIFICAZIONE, ANALISI E PONDERAZIONE

A causa della scarsità delle risorse umane, strumentali e finanziarie destinate alla materia della anticorruzione e della trasparenza, anche quest'anno non è stato possibile ripensare in modalità digitale, l'intero processo di gestione del rischio ex lege n. 190/2012. Diversamente da quanto accade in altre Amministrazioni, ad esempio, l'Ente non risulta dotato dell'applicativo informatico "*Mappatura dei procedimenti e risk management*". Il RPCT non dispone perciò di strumenti e procedure digitalizzate idonei a semplificare e a facilitare le relative attività.

Per ragioni di economia documentale, in merito alla metodologia utilizzata, si rinvia al PTPCT 2022-2024, approvato con Deliberazione Giunta n.22 del 28.04.2022, all'interno del quale, ai rispettivi paragrafi 7,8 e 9 della parte I, essa è diffusamente illustrata.

Nei precitati paragrafi della parte I del PTPCT 2022-2024, è espressamente chiarito che la metodologia utilizzata è ritenuta conforme alle "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019.

Nell' "Allegato B - Analisi dei rischi", risulta effettuata una stima del livello di esposizione al rischio secondo un approccio di carattere valutativo che prevede l'utilizzo di specifici indicatori di valutazione specificamente calibrati sulla realtà dell'Ente e la formulazione di un giudizio sintetico di carattere qualitativo supportato dall'indicazione dei dati oggettivi e delle evidenze utilizzate per individuare i valori degli indici di rischio e delle motivazioni della misurazione applicata. La ponderazione del rischio ed il conseguente calcolo di quello residuo è stata realizzata tenendo conto

sia dell'efficacia (o inefficacia) delle misure già poste in essere nell'annualità, sia delle eventuali variazioni di contesto interno ed esterno.

Alla luce della metodologia di valutazione del rischio utilizzata, il valore del rischio risulta ora suddiviso in 3 scaglioni, a seconda che il livello di esposizione al rischio corruttivo sia "Alto", "Medio" o "Basso, in breve indicati rispettivamente con le lettere A,B, C.

PAR. 1.3.5 FOCUS SUI PROCESSI FONDI EUROPEI E PNRR

Per quanto concerne la gestione dei Fondi europei e del PNRR il Comune di Mesenzana risulta essere soggetto attuatore delle "cosiddette piccole opere". Le opere ricadenti nelle annualità 2020-2021-2022, sono concluse ed è altresì terminata la fase di rendicontazione sia anagrafica che finanziaria in Regis. L'intervento sempre facente parte nelle piccole opere confluite nel PNRR e relativo alla annualità 20-23 è concluso. Per l'annualità 2024 verranno avviate opere di riqualificazione energetica presso la scuola primaria entro i termini previsti.

PAR. 1.3.6 - MISURE FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E A PRESIDIO DELLA TRASPARENZA

La ricognizione delle misure organizzative di contrasto alla corruzione e a garanzia della trasparenza amministrativa è stata effettuata dal Segretario Comunale tenendo conto delle indicazioni operative codificate nell'ultimo PTPCT approvato con Deliberazione Giuntale n.22 del 28.04.2022 nell'anno 2023 e non sono stati rilevati fenomeni corruttivi di alcun tipo. A questo proposito, si rileva che è stato seguito il suggerimento impartito dall'ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato con Deliberazione ANAC n.7 del 17.01.2023, secondo cui va valorizzato il lavoro che da tempo le amministrazioni hanno già svolto in sede di elaborazione dei PTPCT nell'attività di contrasto alla corruzione.

Per consultare nel dettaglio i contenuti delle misure organizzative di contrasto alla corruzione e di presidio della trasparenza vigenti presso l'Ente, si rinvia al PTPCT 2022-2024, approvato con Deliberazione Giuntale n.22 del 28.04.2022, e segnatamente ai paragrafi 10 e 11 della parte I nonché ai paragrafi 10,11 e 12 della parte II.

Il RPCT ha pertanto ritenuto opportuno confermare le misure di prevenzione del rischio corruttivo già identificate in passato, in quanto ritenute adeguate rispetto al rischio e relativi fattori abilitanti.

Le misure organizzative di prevenzione della corruzione e di garanzia della trasparenza risultano in questa sede descrittivamente sintetizzate nell' "ALLEGATO C - Individuazione e Programmazione delle Misure". Le misure sono elencate e descritte nella colonna E del suddetto Allegato. Per ciascun oggetto DI analisi è stata individuata e programmata almeno una misura, secondo il criterio suggerito dal PNA del "miglior rapporto costo/efficacia".

Le principali misure sono state ripartite per singola "Area di rischio" nell' "ALLEGATO C1-Misure per Aree di rischio".

In questa sede, si ritiene doveroso evidenziare che presso l'Ente, in continuità con l'anno 2023, l'attuale dipendente dell'Area Tecnica, Geom. Brambilla Mauro è Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) - incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA). L'individuazione del RASA è una misura organizzativa di

trasparenza con funzione di prevenzione della corruzione. Al riguardo giova ricordare che l'art. 33 ter, comma 1 del DL. n. 179/2012, ha istituito nel 2013 il sistema AUSA (anagrafe unica delle stazioni appaltanti) relativo alle stazioni appaltanti presenti sul territorio nazionale - che comprende i dati anagrafici delle stazioni appaltanti, dei Rappresentanti legali e delle informazioni classificatorie associate alle stazioni appaltanti stesse - e la cui responsabilità circa le informazioni contenute nell'AUSA, è attribuita al RASA. Quanto alle modalità operative relative al monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, da utilizzare anche in riferimento alle attività inerenti la trasparenza, si rinvia parimenti alle prescrizioni sancite PTPCT 2022-2024, approvato con Deliberazione Giuntale n.22 del 28.04.2022.

Si evidenzia inoltre che il PNA 2022 ha inserito una parte speciale relativa al PNRR e ai contratti pubblici. Il D.L. n. 77/2021, ha introdotto una disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione. Pertanto, sulla base dell'indicazione del PNA 2022 il PNA 2022 ha inserito una parte speciale relativa al PNRR e ai contratti pubblici. Infatti, la disciplina del Codice dei Contratti ha subito notevoli e rilevanti modifiche attuate con vari interventi legislativi fino all'emanazione del D.Lgs. n. 36/2023 (nuovo Codice dei Contratti). In particolare:

- La legge europea n. 238/2021 che pone l'accento sugli istituti connessi al ruolo e alle funzioni del responsabile unico del procedimento (RUP), alle procedure di affidamento dei servizi attinenti all'architettura e all'ingegneria, ai motivi di esclusione dalla partecipazione alla gara di un operatore economico, nonché agli adempimenti a carico del direttore dei lavori, dell'esecutore e del responsabile unico del procedimento, in materia di adozione dello stato di avanzamento dei lavori e del relativo certificato di pagamento;
- Il D.L. n. 4/2022 D.L. n. 17/2022, in materia di revisione dei prezzi, di cui all'art. 106 del Codice dei contratti pubblici, che stabiliscono che fino al 31/12/2023, nei documenti di gara iniziali, devono essere inserite le clausole di revisione dei prezzi e, per i contratti di lavori, in deroga all'art. 106 del d.lgs. 36/2023, la possibilità che le variazioni di prezzi dei singoli materiali da costruzione siano valutate dalla stazione appaltante solo se superiori al 5% rispetto al prezzo rilevato nell'anno di presentazione dell'offerta, oltre alla previsione delle misure di compensazione alla luce dell'aumento dei prezzi delle materie prime, incluse nel decreto 17/2022.

Alla luce di tutte queste modifiche, l'Autorità ha integrato i contenuti del bando-tipo, relativo alla procedura aperta telematica nei settori ordinari sopra soglia comunitaria con il criterio dell'offerta economicamente vantaggiosa. In proposito si rimanda agli allegati da n. 5 a n. 8 del PNA 2022

- Il D.L. n. 77/2021 che ha introdotto una disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione. In particolare, riguardo alla materia del subappalto, trasparenza, digitalizzazione e Banca Dati Nazionale dei Contratti pubblici;

lo stesso legislatore, però, nonostante tutte le deroghe, ha comunque fatto salve le misure di trasparenza per tutti gli atti delle procedure di affidamento semplificate. Infatti il PNA 2022 ha inserito l'allegato 9, tabella speciale della Trasparenza, specifica per i Contratti pubblici.

Inoltre, con il PNA 2022, tra le misure di prevenzione della corruzione sono state inserite misure ulteriori specifiche per questo tipo di affidamenti. Pertanto, proprio su tale base, nel corso dei monitoraggi di questa sezione, nel corso del triennio di vigenza del presente PIANO, dovranno essere implementate o sostituite le misure di prevenzione per questo tipo di affidamenti e per quelli in deroga, suggerendo come spunto l'esame delle misure consigliate dallo stesso PNA (parte speciale: il PNRR e i contratti pubblici)

Riguardo alle misure per il contrasto dell'antiriciclaggio, trattandosi di rischio di reato analogo ai fenomeni corruttivi, le misure attuabili sono le stesse previste nella tabella relativa alle misure di prevenzione della corruzione. Inoltre è stata emanata circolare del Segretario comunale relativa sulle misure antiriciclaggio allegata al presente documento.

Allegati:

Allegato A– Mappatura dei processi e catalogo dei rischi,

Allegato B - Analisi dei rischi

Allegato C – Individuazione e Programmazione delle Misure,

Allegato C1-Individuazione delle principali misure per Aree di rischio” ,

Allegato D – Tabella degli obblighi della trasparenza,

Allegato E – Tabella parte speciale obblighi trasparenza bandi di gara e contratti

Allegato F – Direttiva Whistleblowing,

Allegato G – Circolare misure antiriciclaggio,

Allegato H – Registro di accesso agli atti

PIAO – SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

PAR.1 PREMessa

L'orientamento dell'azione amministrativa verso la creazione del valore pubblico per l'Ente comporta un cambiamento importante nella programmazione delle risorse umane, già attivato nel corso del 2023, che vede una stretta connessione tra organizzazione, tecnologie e competenze che diventano fattori strategici e determinanti per le scelte dell'amministrazione. Rispetto al tema più strettamente connesso con le risorse umane, la definizione del nuovo ordinamento professionale introdotto dal CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 tiene conto della modifica sostanziale delle competenze di tutti i dipendenti, il cui profilo professionale deve essere un mix di competenze tecniche, digitali e soft, necessarie per realizzare quanto richiesto dai policy makers.

L'Ente alla data 31 dicembre 2023 ha un numero complessivo di 5 dipendenti in ruolo, di cui il 66.67% sono donne, mentre l'età media è di 52 anni sia per gli uomini che per le donne.

Si ritiene utile evidenziare che la ristretta dotazione organica ha comportato, quale conseguenza diretta, l'assegnazione dei singoli dipendenti ad uffici destinati allo svolgimento di specifiche attività; ciò, se, da un lato, ha comportato l'acquisizione di competenze specialistiche del personale adibito allo svolgimento di determinate attività, dall'altro ha reso e rende più difficile l'interscambiabilità di ruoli e competenze all'interno della struttura organizzativa.

L'Amministrazione Comunale procede, nei termini che vengono di seguito riassunti, alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati *garantendo la neutralità finanziaria* della rimodulazione, tale da non arrecare maggiori oneri per la finanza pubblica.

Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP), per il triennio 2024-2026 è uno strumento fondamentale per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. La

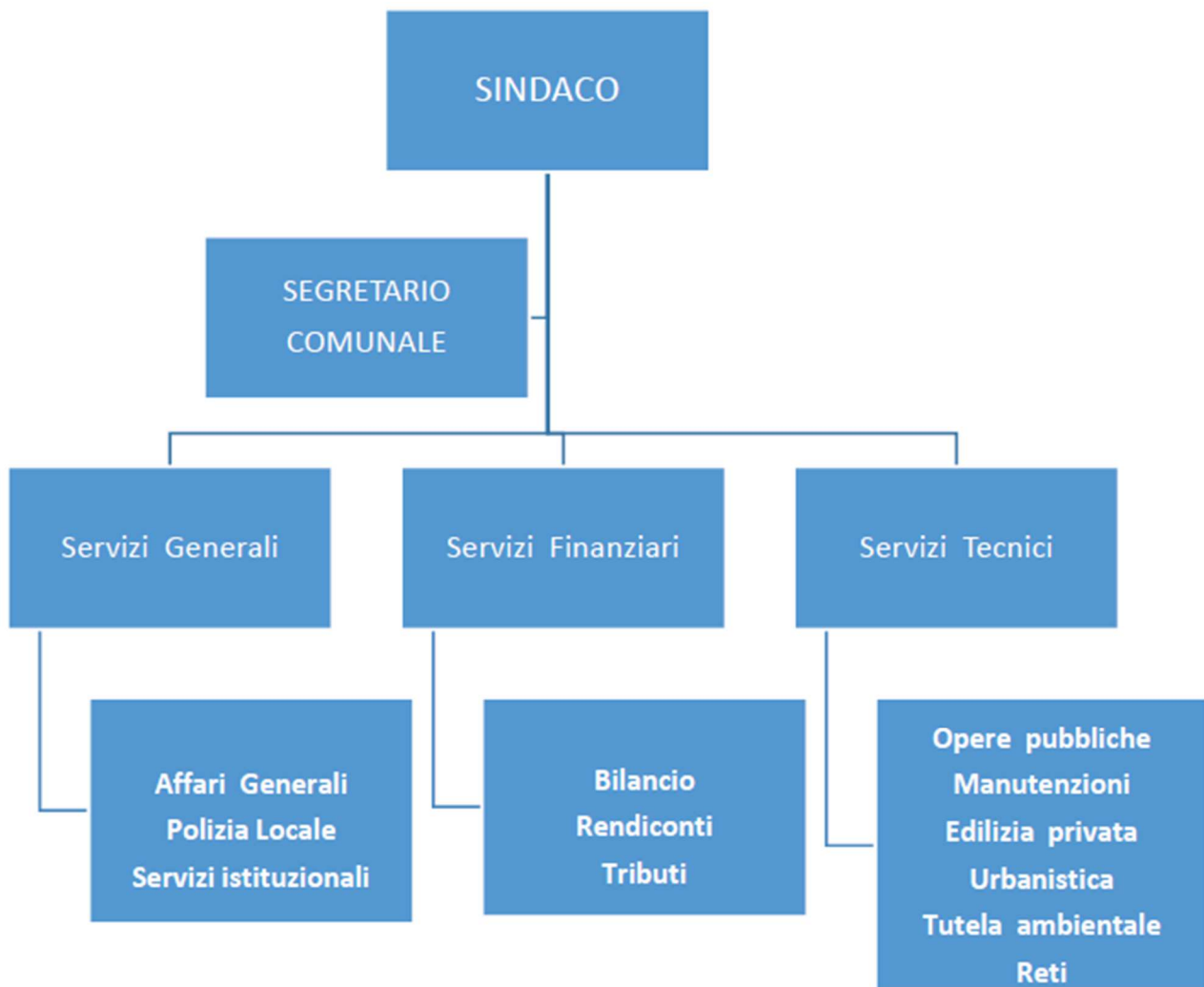
pianificazione dei fabbisogni di personale è, pertanto, tra i processi più strategici e rilevanti della gestione delle risorse.

In termini di copertura del fabbisogno, come sarà chiarito, l'Ente punta ad una strategia composita che ha il suo perno sia nella valorizzazione del personale interno sia nella acquisizione di risorse esterne. Per il personale interno si prevede un processo teso a far emergere le competenze professionali di cui il personale è già in possesso. Per quanto riguarda le modalità di reclutamento di personale, la strategia che l'amministrazione intende adottare punta sull'utilizzo complementare di vari istituti giuridici nell'obiettivo prioritario di semplificare le procedure e accelerare le tempistiche di assunzione. Alla luce di quanto sopra, per la copertura del fabbisogno si farà, principalmente, ricorso allo scorrimento delle graduatorie vigenti per i profili professionali corrispondenti a quelli che l'amministrazione avrà necessità di assumere, privilegiando i profili in possesso di quelle conoscenze e competenze tecniche necessarie al raggiungimento delle *mission* dell'Ente. Tenuto conto dei vincoli normativi e di spesa, come delimitati dalle facoltà assunzionali e della strategia appena sopra descritta, di seguito si illustrano le principali scelte che verranno effettuate.

PAR. 2 SOTTOSEZIONE- STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organigramma istituzionale e funzionale dell'Ente, come da ultimo modificato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 16.05.2019 presenta la seguente articolazione:

ORGANIGRAMMA



Il sistema di graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione (EQ), basato su elementi generali di valutazione (quali, la dimensione organizzativa in termini di risorse umane e strumentali utilizzate nei procedimenti e processi; le competenze professionali richieste per l'assolvimento dei compiti; le relazioni organizzative con soggetti esterni e interni; il livello di responsabilità conseguenti all'espletamento dell'incarico) risulta stabilito da apposito regolamento approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 16.05.2019.

PAR.3. SOTTOSEZIONE - PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

3.1 Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile è stato introdotto, dalla Legge n.81/2017 recante *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”*.

Ai sensi dell'art.18, il lavoro agile è una *“modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”*.

Nel periodo prima dell'emergenza il Comune di Mesenzana non ha avviato alcuna sperimentazione e non aveva adottato un regolamento per la disciplina.

La pandemia da COVID-19 ha rappresentato una svolta decisiva nello sviluppo del lavoro agile all'interno delle pubbliche amministrazioni. Le esigenze di gestione e contenimento dell'emergenza sanitaria hanno potenziato e, talvolta imposto, il ricorso allo smartworking come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa anche in deroga alla disciplina degli accordi individuali e degli obblighi informativi sanciti dalla legge 81/2017.

L'emergenza epidemiologica ha portato al superamento del regime sperimentale del lavoro agile nella pubblica amministrazione e all'introduzione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), previsto dalla legge 14, comma 1, delle Legge 124/2015, come modificato dall'art.263, comma 4 bis, del Decreto Legge 34/2020, convertito con modificazioni dalla Legge 77/2020.

In base al citato art.263 *“Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.”*

Ai sensi della disposizione di cui sopra, il POLA è un documento di programmazione organizzativa adottato dall'Amministrazione, sentite le organizzazioni sindacali, entro il 31 gennaio di ciascun anno – a partire dal 2021 – quale sezione del Piano della Performance.

Successivamente, l'art. 263 in esame è stato modificato dall'art. 11-bis del D.L. n. 52/2021, stabilendo che lo stesso si applica ad almeno il 15 per cento dei dipendenti, e in assenza di tale strumento organizzativo, si applica ugualmente alla stessa percentuale di dipendenti che lo richiedano.

Con il D.L. n. 80/2021 il POLA entra a far parte del PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione) su cui si attendono i decreti del Presidente della Repubblica con i quali sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani dallo stesso assorbiti, compreso quindi il POLA.

In considerazione dell'evolversi della situazione pandemica il lavoro agile ha cessato di essere uno strumento di contrasto alla situazione epidemiologica. Sul punto, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è soltanto quella svolta in presenza. Si torna, recante *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e*

misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", che prevede **l'obbligo dell'accordo individuale per l'accesso al lavoro agile.**

il lavoro agile è previsto nel rispetto di determinate condizioni:

Successivamente, la Circolare del 5 gennaio 2022 del Ministero della Pubblica Amministrazione stabilisce che "ogni amministrazione pertanto, può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunto anche nella media della programmazione plurimensile". In un'ottica di flessibilità, le amministrazioni possono, dunque, equilibrare il rapporto lavoro agile-presenza secondo le proprie esigenze organizzative.

Da ultimo, con il DL 24 del 24 marzo 2022 cd. "Decreto Riaperture" è cessato lo stato di emergenza al 31 marzo 2022.

Soggetti coinvolti:

Il lavoro agile viene svolto sotto la supervisione e coordinamento del **Segretario Generale** dell'Ente. I **responsabili di settore**, però, rivestono un ruolo fondamentale nel cambiamento organizzativo finalizzato al raggiungimento di una cultura manageriale basata sulla centralità della persona, sulla fiducia, il senso di appartenenza, l'autonomia, la responsabilizzazione e la flessibilità. Il Responsabile ha il compito di individuare le attività smartizzabili e le persone idonee a svolgere tale modalità di lavoro, al di là delle richieste presentate, garantendo l'assenza di qualsiasi discriminazione. Il responsabile deve operare mirando a trasmettere, ai dipendenti assegnati, modelli di organizzazione basati sull'orientamento al risultato avendo la massima chiarezza nella definizione degli obiettivi assegnati in lavoro agile e monitorando il raggiungimento degli stessi attraverso feedback regolari e costanti.

Formazione:

L'Amministrazione deve garantire interventi formativi a favore dei dipendenti (stakeholder) coinvolti al fine di attivare un processo di apprendimento organizzativo che permetta di sviluppare nuove competenze e di favorire la condivisione di nuovi modelli organizzativi e comportamentali, nonché aspetti legati alla privacy.

Il Regolamento sull'Organizzazione del Lavoro Agile (All. 3).

3.2. PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE (PTFP)

3.2.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA IN FORZA COMPLESSIVA AL 31/12/2023: TOTALE: n. 5 unità di personale di cui: n. 5 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 4 a tempo pieno n. 1 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER PROFILO PROFESSIONALE n. 1 FUNZIONARIO Specialista in attività contabile n. 2 ISTRUTTORI amministrativo
--	---

	<p>n. 1 ISTRUTTORE tecnico n. 1 OPERATORE ESPERTO Collaboratore servizi generali</p>
<p>3.2.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>PREMESSA:</p> <p>Ai sensi della L. 178/2020, commi 797/800 la figura di 1 assistente sociale cat. D a tempo indeterminato e pieno viene finanziata tramite il contributo ministeriale ivi previsto e la relativa spesa viene considerata fuori dai limiti di cui all'art. 1, comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 relativamente al contenimento delle spese di personale e dal limite relativo agli spazi assunzionali (DM 17.3.2020);</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 14,16 % ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,60 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 35%; ▪ Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro 219.694,95, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 435.248,85; <p>Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M.. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%; margin-top: 10px;"></div>

Calcolo capacità assunzionale 2024				
	Titolo I	Titolo II	Titolo III	
Entrate correnti 2022	1.133.366,87	202.000,68	121.313,51	1.456.681,06
Entrate correnti 2022	1.057.565,60	200.298,77	131.828,77	1.389.693,14
Entrate correnti 2023	1.609.796,26	338,76	605.950,88	2.216.085,90
Totale				5.062.460,10
Media				1.687.486,70
FCDE ultima annualità (2023)				165.637,58
Media entrate correnti ultimo triennio al netto del FCDE				1.521.849,12
Spesa di personale ultima annualità (competenze+ oneri prev) 2023				215.553,90
Personale a tempo det., indet., collab. Coco, 110, Segretario				
% (spesa personale/media entrate correnti ultimi 3 rendiconti approvati meno FCDE ultima annualità)				14,16% VF
Soglia per comuni 1000-1999				28,60% VS
VF minore di VR e VF minore di VS			VR per 2024	35%
Capacità assunzionale				
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato se VF minore di VS				219.694,95
incremento max teorico rispetto a 2023				435.248,85

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 286.190,49

spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2024: Euro 266.028,19

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 1.146,73

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 0,00
--

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Verbale della Conferenza dei Dirigenti/Responsabili dei settori del 31.1.2023, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Mesenzana non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

A DIMOSTRAZIONE DI QUANTO SOPRA SI ALLEGANO:

- 1) tabella di verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale
- 2) tabella di verifica del rispetto degli spazi assunzionali e spese del fabbisogno 2024

b) stima del trend delle cessazioni:

	<p>Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</p> <p>ANNO 2024: al momento, nessuna cessazione prevista ANNO 2025: al momento, nessuna cessazione prevista ANNO 2026: al momento, nessuna cessazione prevista</p> <p>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</p> <p>Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) reintegrare nella pianta organica dell'ente n. 1 unità di personale di polizia locale; 2) reinternalizzare il servizio di pulizia strade mediante assunzione di n. 1 operaio (cessato nel mese di gennaio 2020 e non ancora sostituito, nel frattempo il servizio era stato esternalizzato) ; <p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale Protocollo n. 2417 del 17.04.2024;</p>
<p>3.2.3 Obiettivi di trasformazione e dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</p> <p>Non si prevedono modifiche nell'organizzazione del personale.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> -n. 1 unità di ISTRUTTORE polizia locale mediante; - n. 1 unità di OPERATORE ESPERTO -operatore ecologico

	<p>c) progressioni verticali di carriera: non sono previste progressioni verticali.</p> <p>d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: non sono previste assunzioni mediante forme di lavoro flessibile.</p>
--	---

3.3 PROGRAMMA DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE:

I corsi di formazione obbligatori che si intendono garantire al personale dell'Ente sono quelli attinenti alle seguenti materie:

- Trasparenza, anticorruzione ed etica pubblica;
- Privacy;
- Contabilità pubblica;
- Organizzazione e gestione delle risorse umane;
- Appalti pubblici;
- Informatica.

Formazione di personale: Si allega il Piano Formativo (Allegato 4).

PIAO – SEZIONE MONITORAGGIO

PAR.1 - PREMESSA

Si prevede un monitoraggio almeno una volta all'anno.