



COMUNE di ARCEVIA
Provincia di Ancona

Comune di ARCEVIA
Provincia di Ancona

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026

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



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

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.

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



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

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 2024-2026 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.



SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	ARCEVIA	
Indirizzo	CORSO MAZZINI, 67	
Recapito telefonico	073198991	
Indirizzo sito internet	www.arceviaweb.it	
e-mail	info@arceviaweb.it	
PEC	comune.arcevia@emarche.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00106720428	
Sindaco	Dott. DARIO PERTICAROLI	
Numero dipendenti al 31.12.2023	30	
Numero abitanti al 31.12.2023	4.224	



SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, PIANO DELLE AZIONI POSITIVE ED ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti. Ad ogni buon conto, l'Ente fa proprie le recenti considerazioni dell'ANAC previste nel PNA 2022 alla pagina 23, secondo cui "va privilegiata una nozione ampia di valore pubblico intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo".

2.2 PERFORMANCE

Negli enti con meno di 50 dipendenti non vige l'obbligo, ai sensi dell'art.6 del DM 24/06/2022, di includere nel PIAO il Piano della Performance.

Si ritiene opportuno inserirlo comunque per ottenere un migliore coordinamento delle attività di programmazione.

La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come "il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita".

La performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

Il D.lgs. n. 150/2009 recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” prevede, all’articolo 3, che le amministrazioni pubbliche adottino metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa. Fissa inoltre la misurazione e la valutazione della performance come condizione necessaria per l'erogazione di premi al personale.

Stabilisce poi (all’articolo 4) che le amministrazioni pubbliche sviluppino, in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance distinto in più fasi, tra le quali: la definizione e assegnazione di obiettivi, la misurazione e valutazione della performance e l’utilizzo di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

La Performance viene valutata annualmente sia a livello individuale sia a livello organizzativo attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della Performance di cui l’Ente si è dotato.

A tal fine, il sopracitato Decreto legislativo, prevede la redazione annuale di un documento programmatico triennale denominato Piano della performance – Piano degli obiettivi da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Ai sensi dell’articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009 il Piano della Performance – Piano degli Obiettivi individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Prevede inoltre l’adozione di una Relazione annuale sulla performance nella quale debbono essere evidenziati, con riferimento all'anno precedente i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Secondo quanto previsto dall’articolo 169 del D.lgs. n. 267/2000, inoltre, la Giunta Comunale approva il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) oppure il Piano Risorse ed Obiettivi (P.R.O.) nei comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti con il quale, in seguito all’introduzione del PIAO, vengono esclusivamente assegnate ai responsabili le risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi declinati nel Piano degli Obiettivi.

Il Comune di Arcevia ha approvato il P.R.O. con deliberazione di Giunta Comunale n. .. del 28.12.2023.



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

Performance - Obiettivi 2024

COMUNE DI ARCEVIA				
SETTORE I "AFFARI GENERALI" Obiettivi di performance individuale 2024				
RESPONSABILE DI SETTORE/INCARICATO DI E.Q.: dott. Roberto Verdini				
DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	PESO	TEMPISTICA	PERSONAL E COINVOLTO
Rinnovo contratti per personale e fornitura alimenti mensa scolastica A.S. 2024/2025	Aggiudicazione	20%	30/09/2024	Verdini, Bartocci
Rinnovo contratto per Servizi di Biblioteca e culturali	Aggiudicazione nuovo incarico	10%	30/04/2024	Verdini, Bartocci
Organizzazione, gestione e rendicontazione tornata elettorale del 8-9 giugno 2024 (Elezioni Europee e Comunali)	Spedizione rendiconto	10%	09/12/2024	Verdini, Ottaviani
Revisione manuale di gestione documentale per aggiornamento protocollo e conservazione	Pubblicazione nuovo manuale	5%	31/12/2024	Giorgi
Corretta gestione delle numerose pratiche di riconoscimento cittadinanza jure sanguinis	Iscrizione alle liste elettorale dei nuovi cittadini italiani	5%	31/12/2024	Verdini, Ottaviani
Tempi medi di pagamento. Concorso nell'obiettivo di pagamento delle fatture entro 30 gg dalla ricezione. Responsabilità per il segmento intercorrente dalla ricezione delle fatture all'atto di liquidazione delle stesse	indicatore annuale negativo	30%	31/12/2024	Verdini
Organizzazione formazione specialistica non obbligatoria per il personale del proprio settore almeno 20 ore	pianificazione, organizzazione e rendicontazione attività di formazione	10%	31/12/2024	tutto il personale
Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione indicate nel P.T.P.C.	Attuazione delle misure di P.T.P.C. - formazione obbligatoria	5%	31/12/2024	tutto il personale



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

Attuazione delle misure di prevenzione della trasparenza indicate nel P.T.P.C.	Miglioramento delle pubblicazioni di Amministrazione trasparente	5%	31/12/2024	Verdini, Giorgi
100%				
COMUNE DI ARCEVIA SETTORE II "CONTABILITA' " Obiettivi di performance individuale 2024 RESPONSABILE DI SETTORE/INCARICATO DI E.Q.: rag. Emiliano Catena				
DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	PESO	TEMPISTICA	PERSONA LE COINVOLT O
Sistemazione documentazione richiesta per pratiche di pensionamento personale dipendente ed ex dipendente	Invio pratiche agli organi competenti	15%	31/12/2024	Pierandrei
Recupero IMU/TARI almeno n.2 anni pregressi	Invio degli avvisi di accertamento ai contribuenti	10%	31/12/2024	
Definizione situazione crediti/debiti pregressi per convenzioni, scavalchi, comandi ecc. con altri enti pubblici	Riscossione residui attivi e pagamento residui passivi	15%	31/12/2024	tutto il personale
Relazione di fine mandato, relazione di inizio mandato, verbale passaggio di cassa, indicatori di risultato	Redazione degli elaborati di cui alla descrizione dell'obiettivo con scadenza per la relazione di fine mandato entro il 26,03,2024	10%	31/08/2024	Bramucci
Tempi medi di pagamento. Concorso nell'obiettivo di pagamento delle fatture entro 30 gg dalla ricezione. Responsabilità per il segmento di tempo intercorrente dalla ricezione delle fatture del proprio settore fino al loro pagamento e dalla ricezione degli atti di liquidazione da parte degli altri settori ed il pagamento	indicatore annuale negativo	30%	31/12/2024	tutto il personale
Organizzazione formazione specialistica non obbligatoria per sé e per il personale del proprio settore almeno 20 ore	pianificazione, organizzazione e rendicontazione attività di formazione	10%	31/12/2024	tutto il personale



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione indicate nel P.T.P.C.	Attuazione delle misure di P.T.P.C. - formazione obbligatoria	5%	31/12/2024	tutto il personale
Attuazione delle misure di prevenzione della trasparenza indicate nel P.T.P.C.	Miglioramento delle pubblicazioni di Amministrazione trasparente	5%	31/12/2024	tutto il personale
100%				
COMUNE DI ARCEVIA SETTORE III "TECNICO" Obiettivi di performance individuale 2024 RESPONSABILE DI SETTORE/INCARICATO DI E.Q.: Arch. Francesco Guidarelli				
DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	PESO	TEMPISTICA	PERSONALE COINVOLTO
Piano delle alienazioni relativo alla sdeamianizzazione di tratti stradali e la valorizzazione ai fini della vendita di alloggi Erp in corso Mazzini e dell'edificio di frazione Palazzo	presentazione al Consiglio proposta di approvazione	15%	15/04/2024	Guidarelli
Predisposizione modulistica e pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente unitamente a regolamenti, convenzioni ecc.	pubblicazione sul sito	15%	30/06/2024	Gasparetti
Servizio Protezione Civile. Riorganizzazione del servizio secondo le direttive del Sindaco	Riorganizzazione del servizio	10%	31/05/2024	Guidarelli, Gasparetti, Minci
Servizio lampade votive	Sistemazione banca dati utenze - controllo utenti morosi e rimozione lampade	10%	31/12/2024	tutto il personale
Tempi medi di pagamento. Concorso nell'obiettivo di pagamento delle fatture entro 30 gg dalla ricezione. Responsabilità per il segmento intercorrente dalla ricezione delle fatture all'atto di liquidazione delle stesse	indicatore annuale negativo	30%	31/12/2024	Guidarelli, Aguzzi
Organizzazione formazione specialistica non obbligatoria per il personale del proprio settore almeno 20 ore	pianificazione, organizzazione e rendicontazione attività di formazione	10%	31/12/2024	tutto il personale
Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione indicate nel P.T.P.C.	Attuazione delle misure di P.T.P.C. - formazione obbligatoria	5%	31/12/2024	tutto il personale



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

Attuazione delle misure di prevenzione della trasparenza indicate nel P.T.P.C.	Miglioramento delle pubblicazioni di Amministrazione trasparente	5%	31/12/2024	Guidarelli, Aguzzi, Minci Gasparetti
100%				
SETTORE IV "FARMACIA " Obiettivi di performance individuale 2024 RESPONSABILE DI SETTORE/INCARICATO DI E.Q.: dott.ssa Giri Annarita				
DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	PESO	TEMPISTICA	PERSONALE COINVOLTO
Ampliamento dell'offerta al pubblico	Ampliamento della gamma di prodotti e servizi offerti al pubblico	30%	10/03/2024	
Passaggio di consegne	Supporto al nuovo direttore tecnico	20%	10/03/2024	
Tempi medi di pagamento. Concorso nell'obiettivo di pagamento delle fatture entro 30 gg dalla ricezione. Responsabilità per il segmento di tempo intercorrente dalla ricezione delle fatture del proprio settore fino all'emissione degli atti di liquidazione.	indicatore annuale negativo	30%	31/12/2024	tutto il personale
Organizzazione formazione specialistica non obbligatoria per il personale del proprio settore almeno 20 ore	pianificazione, organizzazione e rendicontazione attività di formazione	10%	31/12/2024	tutto il personale
Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione indicate nel P.T.P.C.	Attuazione delle misure di P.T.P.C. - formazione obbligatoria	5%	31/12/2024	tutto il personale
Attuazione delle misure di prevenzione della trasparenza indicate nel P.T.P.C.	Miglioramento delle pubblicazioni di Amministrazione trasparente	5%	31/12/2024	tutto il personale
100%				
COMUNE DI ARCEVIA SETTORE IV "FARMACIA " Obiettivi di performance individuale 2024 INCARICO DI E.Q. PER ALTA PROFESSIONALITA': dott.ssa Paola Grembo				
DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	PESO	TEMPISTICA	PERSONALE COINVOLTO
Ampliamento dell'offerta al pubblico	Ampliamento della gamma di prodotti e servizi offerti al pubblico	30%	31/12/2024	



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

Flessibilità di orario. Disponibilità a prestarsi per sostituzioni ecc.	Incremento della flessibilità oraria per sostituzioni ed esigenze di servizio	40%	31/12/2024	
Organizzazione e fruizione formazione specialistica non obbligatoria per sé stessa per almeno 20 ore	pianificazione, organizzazione e rendicontazione attività di formazione	20%	31/12/2024	
Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione indicate nel P.T.P.C.	Attuazione delle misure di P.T.P.C. - formazione obbligatoria	10%	31/12/2024	
100%				
SETTORE V "POLIZIA LOCALE " Obiettivi di performance individuale 2024				
RESPONSABILE DI SETTORE/INCARICATO DI E.Q.: dott. Dario Perticaroli				
DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	PES O	TEMPISTICA	PERSONALE COINVOLTO
Individuazione nuova segnaletica orizzontale centro storico	presentazione proposta alla Giunta Comunale con allegato il piano	20%	30/04/2024	Natalucci
Regolamento parcheggi coperti via delle Mura	presentazione proposta al Consiglio Comunale con allegato il regolamento	20%	31/12/2024	Natalucci
Rinnovo cartellonistica e segnaletica stradale	acquisto ed installazione segnaletica verticale	10%	31/12/2024	Natalucci, Radicioni
Tempi medi di pagamento. Concorso nell'obiettivo di pagamento delle fatture entro 30 gg dalla ricezione. Responsabilità per il segmento di tempo intercorrente dalla ricezione delle fatture del proprio settore fino all'emissione degli atti di liquidazione.	indicatore annuale negativo	30%	31/12/2024	tutto il personale
Organizzazione formazione specialistica non obbligatoria per il personale del proprio settore almeno 20 ore	pianificazione, organizzazione e rendicontazione attività di formazione	10%	31/12/2024	tutto il personale
Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione indicate nel P.T.P.C.	Attuazione delle misure di P.T.P.C. - formazione obbligatoria	5%	31/12/2024	tutto il personale
Attuazione delle misure di prevenzione della trasparenza indicate nel P.T.P.C.	Miglioramento delle pubblicazioni di Amministrazione trasparente	5%	31/12/2024	tutto il personale
100%				



2.3 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano triennale delle azioni positive è previsto dal D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità”. Il sopracitato decreto prevede infatti all’articolo 48 che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, in particolare promuovendo l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono *misure speciali* in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta. Sono altresì *misure temporanee* perché necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. La rimozione di questa disparità di fatto diventa obiettivo dell’amministrazione.

Contestualmente sono state emanate le Linee guida sulla Parità di Genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per le Pari Opportunità, elaborate in linea con i contenuti dell’articolo 5 del decreto legge n. 36/2022 (PNRR 2).

L’impianto delle Linee guida sopracitato si articola in due parti e un’appendice (con il glossario dei termini principali riferiti all’equilibrio di genere):

1. La prima parte individua lo scenario di contesto – con specifico riferimento all’ambito della PA – in cui si inseriscono le azioni promosse. Lo scopo è quello di individuare gli obiettivi comuni con gli interventi a livello globale, europeo e nazionale.
2. La seconda parte si rivolge direttamente agli Enti e si compone principalmente di una *check list* che deve guidare l’amministrazione in merito agli strumenti operativi che quotidianamente interessano la gestione del capitale umano. Partendo da una misurazione del fenomeno della parità di genere, le linee guida arrivano a suggerire buone pratiche organizzative per favorirne l’effettiva realizzazione.

CONTESTO al 31/12/2023

Profilo professionale	N° dipendenti	Donne	%	Uomini	%
Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni	6	3	50	3	50
Area degli istruttori	9	6	66,67	3	33,33
Area degli operatori esperti	12	4	33,33	8	66,67
Area degli operatori	3	2	66,67	1	33,33



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

TOTALI	30	15	66,67	15	33,33
--------	----	----	-------	----	-------

Per quanto riguarda il genere i due sessi sono in parità sia numerica che con riguardo alle posizioni di vertice.

Il piano delle azioni positive del Comune di Arcevia è stato approvato dalla Giunta Comunale con atto n.44 del 27.05.2022 ed è riferito al triennio 2022-2024.

Gli obiettivi sono:

DETTAGLIO DELLE AZIONI POSITIVE PROGRAMMATE

1. FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del credito formativo.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: stanziamento in sede di bilancio di previsione annuale delle necessarie risorse per implementare la formazione dei dipendenti

Obiettivo da realizzare nel 2024, inserito anche nel piano della performance

Destinatari: ciascun Responsabile per il proprio settore

2. ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche legate alla genitorialità e/o altre situazioni critiche.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: istituzione di fasce orarie flessibili di entrata e di uscita, per conciliare la vita privata e quella lavorativa

Obiettivo realizzato negli anni precedenti



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

3. SVILUPPO DELLE CARRIERE E PROFESSIONALITA' DEL PERSONALE

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategiche: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: contrattazione, insieme alle organizzazioni sindacali, di sistemi incentivanti delle professionalità

Obiettivo già sviluppato nel 2022 e 2023 che si concluderà nel 2024 con progressioni in carriera orizzontali e verticali.

4. REGOLAMENTI DELL'ENTE

Obiettivo: Adozione/Aggiornamento dei regolamenti inerenti alle tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale.

Finalità strategiche: Rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione.

Azione positiva 1: Proposta di percorsi formativi rivolti alle P.O. sulle competenze relazionali e manageriali per implementare comportamenti e azioni mirati al miglioramento del clima interno, all'innovazione organizzativa, alla fiducia e verso maggiore capacità di delega e orientamento ai risultati. Avvio di percorsi di formazione e coaching organizzativo rivolti a Dirigenti e Posizioni organizzative.

Obiettivo da realizzare nel 2024

Soggetti coinvolti: Responsabile 2 Settore per le risorse finanziarie, Amministrazione e Segretario Comunale

2.4 ANTICORRUZIONE

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



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la legge 190/2012 e smi, si attua mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Il PNA individua i principali rischi di corruzione, i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo

Il presente Piano si propone l'obiettivo fondamentale di promuovere, all'interno dell'Ente, la cultura della legalità, dell'integrità e della trasparenza traducendoli in termini concreti con azioni di prevenzione e di contrasto al fenomeno della "corruzione".

Con il termine corruzione, come precisato nella circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, non si riferisce solo ai reati previsti dal libro II, titolo II, capo I del Codice Penale (delitti contro la Pubblica Amministrazione) ma si intende "ogni situazione in cui, nel



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati”.

La Legge n.190/2012 pone quindi un'accezione ampia del fenomeno della corruzione e soprattutto si propone di superare un approccio meramente repressivo e sanzionatorio di tale fenomeno, promuovendo un sempre più intenso potenziamento degli strumenti di prevenzione, dei livelli di efficienza e trasparenza all'interno delle pubbliche amministrazioni.

A ciò si aggiunga che “illegalità” non è solo utilizzare le risorse pubbliche per perseguire un fine privato ma è anche utilizzare finalità pubbliche per perseguire illegittimamente un fine proprio dell'ente pubblico di riferimento.

Obiettivi finali del presente Piano Integrato sono quindi quelli di:

- 1) contrastare e prevenire la “cattiva amministrazione” (*maladministration*), ovvero l'attività che non rispetta i parametri del “buon andamento” e “dell'imparzialità”;
- 2) garantire l'effettiva e totale accessibilità delle informazioni riguardanti l'organizzazione del Comune e la sua attività nella consapevolezza che favorire forme diffuse di controllo mediante la piena visibilità degli atti costituisce uno strumento di straordinaria efficacia per la prevenzione di una “cattiva amministrazione”.

L'ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 ha approvato definitivamente il PNA 2022, ponendo particolare attenzione alle tematiche dei fondi del PNRR, del *pantouflage*, del conflitto di interesse.

presente Piano realizza tale finalità attraverso varie misure ma in un'ottica di semplificazione.

2.4.1 SOGGETTI COINVOLTI

1.L'Organo di indirizzo politico: il Sindaco è competente alla nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione, mentre la Giunta adotta il PTPC, individua gli obiettivi nella logica di una effettiva e consapevole partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione, tra i quali la promozione di maggiori livelli di trasparenza, adotta le necessarie modifiche organizzative per assicurare al RPC funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività nella impostazione della strategia di prevenzione della corruzione.

2.Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC): il Responsabile della prevenzione della corruzione ed il Responsabile per la Trasparenza coincidono con la figura del Segretario Comunale dell'Ente.

3.I Responsabili di Settore: per dare piena e concreta attuazione alle politiche e alle misure di prevenzione alla corruzione, legalità e trasparenza contenute nel presente Piano, ciascun Responsabile di Servizio è individuato quale specifico Responsabile in materia di anticorruzione, legalità e trasparenza in riferimento alle proprie competenze funzionali ed organizzative, dovendo ciascuno di essi attivarsi autonomamente al fine di curare e



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

adempiere in forma corretta e tempestiva alle misure e agli obblighi previsti dal presente Piano.

4. Il Nucleo di Valutazione: come previsto dalla normativa vigente, le funzioni dell'Organismo di Vigilanza sono svolte dal Nucleo di Valutazione.

5. L'Ufficio procedimenti disciplinari: composto dal Segretario Comunale, quale presidente, dal Responsabile del Personale e dal Responsabile finanziario, quali componenti.

6. Tutti i dipendenti del Comune: tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il proprio personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti e sono tenuti a rendere la collaborazione richiesta dal proprio Responsabile di Servizio e dal RPC, sia in sede di predisposizione del piano, sia nella fase attuativa, in ottemperanza ai doveri di leale collaborazione e correttezza che devono improntare i comportamenti dei dipendenti pubblici.

7. I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione, la cittadinanza, le parti sociali, il mondo associativo ed in genere gli stakeholders esterni.

2.4.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha essenzialmente due obiettivi: evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e come tali caratteristiche ambientali possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Dall'analisi del contesto esterno prodotta dalla Provincia di Ancona per il PIAO 2023-2025 (Allegato A) si evince che la zona non è interessata da particolari fenomeni di corruzione, anche se bisogna porre attenzione al fine di evitare che l'attività delinquenziale può intersecarsi con l'attività del Comune, in particolare in materia di gestione del territorio, di appalti pubblici e di svolgimento di attività imprenditoriali e private; peraltro questi settori sono quelli maggiormente esposti al rischio in relazione ai fondi PNRR.

2.4.3 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Il Comune di Arcevia rispecchia l'andamento della Provincia di Ancona. Presenta una popolazione in continua decrescita. La qualità di vita anche percepita è in crescita grazie anche alla positività degli indici di giustizia e sicurezza nella provincia di Ancona.

La sede di segreteria è convenzionata tra i Comuni di Arcevia e Poggio San Marcello e dal 11.01.2023 è retta da un Segretario titolare che, con decreto del Sindaco n.2 del 27.01.2023 è stato nominato Responsabile della Prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Dalla nomina suddetta alla data odierna non sono pervenute segnalazioni di cattiva



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

amministrazione e non sono stati rilevati fenomeni di corruzione, non sono pervenute segnalazioni di whistleblowing e non ci sono procedimenti disciplinari in corso.

Il Comune aderisce ad un'Unione di Comuni comprendente altri 6 Comuni dello stesso ambito territoriale e che, all'Unione dei Comuni della Marca Senone, sono state conferite le funzioni dello Sportello Unico Attività Produttive (SUAP) e della progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini. Inoltre la gestione del ciclo integrato dei rifiuti risulta trasferita al consorzio obbligatorio tra Comuni previsto per legge.

Pertanto le politiche di prevenzione della corruzione e di trasparenza rispetto a dette materie sono stabilite dai predetti enti sovra comunali.

Le politiche, le strategie e le risorse del Comune sono indicati nel documento unico di programmazione 2024/2026 mentre gli obiettivi assegnati ai Responsabili sono riportati nell'apposita sezione del Piao.

Le maggiori criticità rilevate nell'espletamento dei servizi sono quelle generalmente riscontrabili nella gran parte dei piccoli Comuni italiani:

- maggiore necessità di assicurare, in modo diffuso ed articolato, un adeguato livello professionale di tipo specialistico ai singoli uffici, in termini di competenze e conoscenze in ragione della crescente complessità del contesto giuridico-amministrativo e del crescente numero di adempimenti amministrativi, al quale si cerca di fare fronte promuovendo attività di formazione sui settori di specifica competenza;
- una disponibilità molto limitata di risorse economiche che va di pari passo con una sempre maggiore rigidità delle regole poste a presidio del rispetto dei vincoli in materia di finanza pubblica che rendono difficile soddisfare le piccole-grandi esigenze del territorio in termini di investimenti a medio-lungo termine.

Infine si rileva che nello svolgimento della propria attività il RPCT non dispone di strutture di supporto.

2.4.4 MAPPATURA DEI PROCESSI

Il PNA 2022 è finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, puntando nello stesso tempo a semplificare e velocizzare le procedure amministrative. L'Autorità ha predisposto il nuovo PNA alla luce delle recenti riforme e urgenze introdotte con il PNRR e della disciplina sul Piano integrato di organizzazione e Attività (PIAO), considerando le ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

Per i controlli svolti sugli appalti, anche relativi alle opere finanziate dal PNRR, ci si avvarrà della check list indicata all'allegato 8 del PNA 2022 nonché degli altri strumenti messi a disposizione dal legislatore.

1. Le aree di rischio generali sono le seguenti:
2. acquisizione e gestione del personale;
3. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
4. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.
5. affari legali e contenzioso;
6. contratti pubblici;
7. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
8. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
9. incarichi e nomine;

mentre quelle specifiche riguardanti gli Enti locali sono:

1. governo del territorio (ricomprensente la pianificazione urbanistica)
2. gestione dei rifiuti.

Si allegano le **“Schede dei processi a rischio”**. (Allegato B)

2.4.5 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI

La valutazione del rischio è una “macro-fase” del processo di gestione del rischio, nella quale il rischio stesso viene identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio).

Tale “macro-fase” si compone di tre (sub) fasi:

- a) identificazione;
- b) analisi;
- c) ponderazione.

A) IDENTIFICAZIONE

Nella fase di identificazione degli “eventi rischiosi” l’obiettivo è individuare comportamenti o fatti, relativi ai processi dell’amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.

L’ANAC ritiene che il livello minimo di analisi per l’identificazione dei rischi debba essere rappresentato almeno dal “processo”. In tal caso, i processi rappresentativi dell’attività



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

dell'amministrazione "non sono ulteriormente disaggregati in attività". Tale impostazione metodologica è conforme al principio della "gradualità".

L'analisi svolta per processi, e non per singole attività che compongono i processi (i provvedimenti), "è ammissibile per amministrazioni di dimensione organizzativa ridotta o con poche risorse e competenze adeguate allo scopo, ovvero in particolari situazioni di criticità".

Secondo le predette indicazioni e sulla base delle stesse motivazioni addotte sopra per la mappatura dei processi, l'analisi del rischio è stata svolta per singolo processo, prevedendo uno o più eventi rischiosi per ciascuno di essi.

Per identificare gli eventi rischiosi, tenuto conto della dimensione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, il "Gruppo di lavoro", costituito e coordinato dal RPCT, ha utilizzato principalmente le seguenti fonti informative:

-in primo luogo, la partecipazione degli stessi funzionari responsabili, con conoscenza diretta dei processi e quindi delle relative criticità, al Gruppo di lavoro;

-i risultati dell'analisi del contesto;

-le risultanze della mappatura dei processi;

-il registro dei rischi realizzato da altre amministrazioni, simili per tipologia e complessità organizzativa.

Si allegano le **tabelle di analisi del rischio (allegato C)**

B) ANALISI:

L'analisi del rischio deve prefiggersi due obiettivi:

comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l'esame dei cosiddetti "fattori abilitanti" della corruzione e stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività.

a) Fattori abilitanti:

L'analisi è volta a comprendere i "fattori abilitanti" la corruzione, i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione (che nell'aggiornamento del PNA 2015 erano denominati, più semplicemente, "cause" dei fenomeni di malaffare).

Per ciascun rischio, i fattori abilitanti possono essere molteplici e combinarsi tra loro.

Il gruppo di lavoro ha preso in considerazione quelli proposti dall'Autorità in via esemplificativa, che sono i seguenti:

- a) assenza di misure di trattamento del rischio (controlli): si deve verificare se siano già stati predisposti, e con quale efficacia, strumenti di controllo degli eventi rischiosi;
- b) mancanza di trasparenza;
- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- e) scarsa responsabilizzazione interna;
- f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- h) mancata attuazione del principio di separazione tra i compiti di indirizzo politico e



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

gestione amministrativa.

b) Stima del livello di rischio:

In questa fase si procede alla stima del livello di esposizione al rischio per ciascun oggetto di analisi. Misurare il grado di esposizione al rischio consente di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio da parte del RPCT.

Secondo l'ANAC, l'analisi deve svolgersi secondo un criterio generale di "prudenza" poiché è assolutamente necessario "evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione".

Per stimare l'esposizione ai rischi, l'approccio può essere di tipo qualitativo o quantitativo, oppure un mix tra i due.

Seguendo l'orientamento di ANAC, ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, è stato prescelto l'approccio qualitativo suggerito dalla stessa Autorità e tra gli indicatori proposti nel PNA 2019 sono stati utilizzati i seguenti:

1. livello di interesse "esterno": la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
2. 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;
3. 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;
4. trasparenza/opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio.

La rilevazione di dati e informazioni necessari ad esprimere un giudizio motivato sugli indicatori di rischio è stata coordinata dal RPCT attraverso specifici incontri del Gruppo di lavoro il quale ha ritenuto di procedere con la metodologia dell'autovalutazione (PNA 2019, Allegato 1, pag. 29).

Ad ogni indicatore di rischio è stata applicata una scala ordinale articolata in livelli: basso-medio basso – medio- medio alto – alto.

Attraverso la misurazione dei singoli indicatori si è pervenuti quindi alla valutazione complessiva del livello di rischio con lo scopo di fornire una "misurazione sintetica" e utilizzando la stessa scala ordinale impiegata per la valutazione dei singoli indicatori di rischio. Per tale valutazione non si è tenuto conto della media dei singoli indicatori, facendo prevalere, rispetto ad un mero calcolo matematico, il giudizio qualitativo.

Qualora, per un dato processo, sono stati previsti più eventi rischiosi con un diverso livello di rischio, si è avuto riguardo al valore più alto nello stimare l'esposizione complessiva del rischio.

Infine ogni misurazione complessiva è stata motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte.

Al termine dell'autovalutazione svolta dai responsabili, il RPCT – tenendo anche conto dei



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

dati sui precedenti giudiziari e disciplinari a carico dei dipendenti, dei procedimenti per responsabilità contabile, dei ricorsi in tema di affidamento di contratti, delle segnalazioni pervenute: whistleblowing o altre modalità, reclami, etc. - ne ha vagliato le stime per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio, già richiamato, di “prudenza”.

L’esito di tutte le operazioni sopra descritte, a partire dalla mappatura dei processi, viene sinteticamente esposto nella **“Mappatura dei processi e analisi dei rischi” (allegato D)**.

C) PONDERAZIONE:

Lo scopo della ponderazione, che è l’ultima delle tre fasi che compongono la macro-fase di valutazione del rischio, è quello di “agevolare, sulla base degli esiti dell’analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione”.

Per quanto concerne la definizione delle priorità di trattamento, si deve “procedere in ordine via via decrescente”, iniziando dalle attività che presentano un’esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

Al fine di impostare le azioni di prevenzione, non può non considerarsi la ridotta dimensione dell’Ente e il relativo contesto interno, che impone una valutazione della sostenibilità organizzativa ed economica delle misure di prevenzione da adottare.

Pertanto, tenendo conto del livello di esposizione, si stabilisce di assegnare la priorità agli oggetti di analisi che hanno ottenuto una misurazione complessiva di valore medio alto, procedendo poi in ordine decrescente di valutazione secondo la scala ordinale, con le relative conseguenze sulla fase del trattamento.

2.4.6 TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Il trattamento del rischio è la fase finalizzata a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

IDENTIFICAZIONE DELLE MISURE

La fase di individuazione delle misure prende avvio dalle criticità rilevate in sede di analisi e consiste nella progettazione di misure specifiche e puntuali, con scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili; inoltre deve essere impostata in modo da contemperare la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle stesse, al fine di evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Il RPCT, avvalendosi della collaborazione del gruppo di lavoro, ha individuato misure specifiche (che agiscono cioè in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l’incidenza su problemi specifici) per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio pari a medio-alto (MA), applicando le misure organizzative già in essere e quelle pertinenti di carattere generale ai rischi valutati con indice basso (B), medio-basso (MB) e medio (M).

Nell’identificazione delle misure si è tenuto conto della loro sostenibilità economica e organizzativa (miglior rapporto costo/efficacia) e del loro adattamento alle caratteristiche specifiche dell’organizzazione.



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

Secondo le indicazioni del PNA, la programmazione delle misure specifiche di prevenzione della corruzione è stata articolata in:

- a) fasi o modalità di attuazione della misura;
- b) tempistica di attuazione della misura o delle sue fasi;
- c) responsabilità connesse all'attuazione della misura;
- d) indicatori di monitoraggio e valori attesi.

Nella tabella denominata **“Catalogo delle misure di prevenzione” (Allegato E)** sono riportate le misure rispetto ai singoli eventi rischiosi, con la programmazione come sopra scandita.

2.4.7 MISURE GENERALI DI PREVENZIONE

L'obiettivo strategico è quello di creare un contesto sfavorevole alla corruzione, riducendo le opportunità che si manifestino episodi di corruzione e in ogni caso accrescendo la capacità di scoprire eventuali casi di corruzione.

Vengono riportate misure di contrasto a carattere organizzativo e comportamentale, già classificate come obbligatorie e che ora vengono definite “generali” proprio per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in maniera trasversale sull'intera amministrazione o ente. Tali misure sono:

- a) relative alla formazione delle decisioni;
- b) alla rotazione del personale;
- c) alla formazione del personale;
- d) al codice di comportamento;
- e) agli incarichi extra-istituzionali;
- f) all'inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi;
- g) relative al conflitto di interesse;
- h) alla formazione delle commissioni di gara e di concorso;
- i) alla tutela del dipendente che effettua le segnalazioni di illecito (whistleblower);
- j) allo svolgimento di attività successive alla cessazione dal servizio.

a) MISURE RELATIVE ALLA FORMAZIONE, ATTUAZIONE E CONTROLLO DELLE DECISIONI

l'attività amministrativa dovrà svolgersi secondo i seguenti principi:

1. nei meccanismi di formazione delle decisioni:

- a) rispettare l'ordine cronologico di protocollo dell'istanza;
- b) rispettare il divieto di aggravio del procedimento;
- c) accertare all'avvio e nel corso del procedimento l'assenza di preclusioni delineate dall'art. 35-bis, del d.lgs. 165/2001, in materia di nomine delle commissioni;
- d) per consentire a tutti coloro che vi abbiano interesse di esercitare con pienezza il diritto di accesso e di partecipazione, gli atti dell'ente dovranno ispirarsi ai principi di semplicità e di chiarezza. In particolare dovranno essere scritti con linguaggio semplice e comprensibile a tutti. Tutti gli uffici dovranno riportarsi, per quanto possibile, ad uno stile comune, curando che i provvedimenti conclusivi dei procedimenti riportino nella premessa sia il preambolo che la motivazione.



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

Il preambolo è composto dalla descrizione del procedimento svolto, con l'indicazione di tutti gli atti prodotti e di cui si è tenuto conto per arrivare alla decisione finale, in modo da consentire a tutti coloro che vi abbiano interesse di ricostruire il procedimento amministrativo seguito. La motivazione indica i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione, sulla base dell'istruttoria. La motivazione dovrà essere il più possibile precisa, chiara e completa, in particolare per gli atti caratterizzati da un più alto tasso di discrezionalità.

e) per facilitare i rapporti tra i cittadini e l'amministrazione, sul sito istituzionale vengono pubblicati i moduli di presentazione di istanze, richieste e ogni altro atto di impulso del procedimento, con l'elenco degli atti da produrre e/o allegare all'istanza;

f) nella comunicazione del nominativo del responsabile del procedimento dovrà essere indicato l'indirizzo mail cui rivolgersi e il titolare del potere sostitutivo (individuato nel Segretario Generale) in caso di mancata risposta;

g) in fondo ad ogni provvedimento del Responsabile di settore e ad ogni proposta di deliberazione dovrà sempre comparire una dichiarazione riferita al medesimo responsabile, al responsabile del procedimento (se diverso) e al responsabile dell'istruttoria interna che attesti l'assenza di conflitto, anche potenziale, di interessi a norma dell'art. 6-bis della legge n. 241/1990, dell'art. 6 del DPR n. 62/2013 e che non ricorre l'obbligo di astensione, previsto dall'art. 7 del DPR n. 62/2013.

2. nei meccanismi di attuazione delle decisioni: la tracciabilità delle attività:

a) implementare la digitalizzazione dell'attività amministrativa in modo da assicurare la totale trasparenza e tracciabilità;

b) offrire la possibilità di un accesso "on line" a tutti i servizi dell'ente con la possibilità per il cittadino di monitorare lo stato di attuazione del procedimento che lo riguarda;

3. nei meccanismi di controllo delle decisioni:

attuare il rispetto della distinzione dei ruoli tra Responsabili di Settore ed organi politici, come definito dagli artt. 78, comma 1, e 107 del TUEL, ed il rispetto puntuale delle procedure previste nel regolamento sul funzionamento dei controlli interni, approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 9 del 19.03.2013, cui si fa puntuale rinvio. Attraverso le verifiche a campione previste per il controllo di regolarità amministrativa in fase successiva, sarà ad esempio possibile verificare che negli atti venga riportato e reso chiaro l'intero flusso decisionale che ha portato al provvedimento conclusivo e comunque l'osservanza delle misure di cui al precedente punto 1.

b) **ROTAZIONE DEL PERSONALE**

Al momento, in relazione alle ridotte dimensioni dell'ente ed alla carenza di figure specialistiche in possesso di idonee capacità gestionali e professionali, non è consentito prevedere un sistema di rotazione, senza arrecare grave pregiudizio alla funzionalità e alla continuità della gestione amministrativa dell'Ente, in quanto, ogni responsabile ha specifici requisiti e competenze per coordinare il settore a lui affidato.

Vengono comunque adottate delle misure alternative finalizzate ad evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione (concorsi pubblici; affidamento lavori, servizi e forniture;



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

governo del territorio; gestione entrate, erogazione contributi; affidamento incarichi, eccetera) e precisamente:

- al fine di evitare ogni ipotesi di conflitto di interesse nella gestione di determinate pratiche, anche in conformità all'obbligo di astensione, verrà attuata la rotazione dei "fascicoli" tra i diversi Responsabili;
- viene prevista una sostanziale e verificabile condivisione con altri soggetti delle varie fasi procedurali. In questo senso, in ogni provvedimento del Responsabile di settore e in ogni proposta di deliberazione dovrà sempre comparire il riferimento all'istruttore amministrativo/tecnico/contabile che ha svolto la fase istruttoria interna, salvo che ciò non sia possibile per le ragioni obbligatoriamente indicate dal responsabile di settore e comunicate al responsabile per la prevenzione della corruzione.

La rotazione «straordinaria» si applica al verificarsi di fenomeni corruttivi seguiti dall'avvio di procedimenti penali o disciplinari per le relative condotte.

c) FORMAZIONE DEL PERSONALE

La centralità dell'attività di formazione è già affermata nella legge 190/2012, con particolare riferimento all'art. 1, comma 5, lettera b); comma 9, lettera b); comma 11. Misure: Per ogni anno di validità del PIAO vi è l'obbligo per tutti i dipendenti in servizio la formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo, nonché in materia di privacy e per i Responsabili di settore di programmarli.

Le suddette misure sono state inserite come obiettivo di performance individuale 2024.

d) CODICE DI COMPORTAMENTO

Con deliberazione di Giunta Comunale n.75 del 19.09.2023 è stato approvato il nuovo codice di comportamento dei dipendenti comunali.

Misure rispetto degli obblighi contenuti del suddetto codice. La sua violazione è valutata in sede disciplinare.

Le misure sono valide per ogni anno.

e) INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI

Il cumulo in capo ad un medesimo dipendente di incarichi fuori dei doveri d'ufficio, può comportare rischi di eccessiva concentrazione di potere su di un unico centro decisionale.

Questo Ente, in conformità agli artt. 53 comma 3bis del D.LGS. n.165/2001 e 1 comma 58 bis della Legge n.662/1996, ha disciplinato tale materia all'interno del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 164 del 06.12.2016. Il regolamento è consultabile nel sito web del Comune, sezione: Disposizioni Generali – Atti Generali – Regolamenti.

Misure: Le norme regolamentari in particolare dispongono in ordine agli incarichi vietati perché incompatibili e a quelli invece consentiti, stabilendo i criteri per il conferimento e la procedura per la presentazione della richiesta e il rilascio dell'autorizzazione.

Attuazione, per ciascun incarico extraistituzionale, delle misure adottate.

f) INCONFERIBILITA' ED INCOMPATIBILITA' DEGLI INCARICHI

I Capi II, III e IV del D.Lgs. n. 39 del 2013 stabiliscono i casi di divieto del conferimento



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

degli incarichi dirigenziali e degli incarichi amministrativi di vertice. Gli atti e i contratti posti in essere in violazione di tale divieto sono nulli e l'inconferibilità non può essere sanata.

I Capi V e VI dello stesso Decreto Legislativo dispongono che:

- gli incarichi amministrativi di vertice e gli incarichi dirigenziali nella pubblica amministrazione comportanti poteri di vigilanza o controllo sulle attività svolte dagli organismi regolati o finanziati dall'amministrazione conferente l'incarico sono incompatibili con incarichi e cariche in tali organismi regolati o finanziati;
- gli incarichi amministrativi di vertice e gli incarichi dirigenziali nella pubblica amministrazione sono incompatibili con cariche di componenti di organi di indirizzo politico presso la regione, la provincia e presso un comune con popolazione superiore a 15.000 abitanti ricompreso entro la stessa regione in cui ricade l'ente nel quale gli incarichi di vertice e dirigenziale sono stati conferiti. L'art.2 del medesimo D.Lgs. si applicano anche agli incarichi di funzioni dirigenziali a personale non dirigenziale.

Misure: gli interessati presentano, ai sensi dell'art.20, commi 1 e 2, del D.Lgs. n.39/2013, rispettivamente: 1) all'atto del conferimento dell'incarico una dichiarazione sull'insussistenza delle cause di inconferibilità, che è condizione di efficacia dell'incarico; 2) in corso di incarico, con cadenza annuale, una dichiarazione sull'insussistenza delle cause di incompatibilità. Il Comune di Arcevia ha predisposto i modelli di autodichiarazione.

Le dichiarazioni di inconferibilità vanno rese all'atto del conferimento e quelle di insussistenza delle cause di incompatibilità all'inizio di ogni anno. Resta l'obbligo di dichiarare l'eventuale inconferibilità e/o incompatibilità sopraggiunta.

g) CONFLITTO DI INTERESSI

Ai sensi dell'art. 6-bis della L. 241/90, così come introdotto dall'art. 1, comma 41, della L. 190/2012, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale, ai funzionari responsabili dei medesimi uffici. I Responsabili di Servizio formulano la segnalazione riguardante la propria posizione al Segretario comunale ed al Sindaco.

Misure: si prevede la dichiarazione da parte di ogni responsabile del procedimento all'atto all'interno della determinazione di non trovarsi in condizioni di conflitto di interessi attuale o anche solo potenziale con il soggetto con cui va a contrarre o ad affidare/aggiudicare beni, servizi e lavori. Si prevede per i componenti delle commissioni di concorso analogo autodichiarazione nei confronti dei candidati che vanno a giudicare.

La misura è da attuare a partire dall'anno 2024.

h) FORMAZIONE DI COMMISSIONI DI GARA O DI CONCORSO

Ai sensi dell'art. 35bis del D.Lgs. n.165/2001 così come inserito dall'art. 1, comma 46,



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

della legge n. 190/2012 le PP.AA. sono tenute a verificare la sussistenza di precedenti penali, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del Titolo II del codice Penale, a carico dei dipendenti o dei soggetti cui intendono conferire i seguenti incarichi:

1. Componenti, anche con compiti di segreteria, in commissioni per l'accesso e la selezione a pubblici impieghi;
2. Assegnazione a uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, acquisizione di beni e servizi, forniture, alla concessione o erogazione di sovvenzioni, contributi e sussidi, ausili finanziari o attribuzione di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
3. Componenti di commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o erogazione di sovvenzioni, contributi.

Misure: verifica dell'insussistenza di condanne, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati del Capo I del Titolo II del codice Penale, con preventiva acquisizione d'ufficio dei precedenti penali e carichi pendenti da parte del Responsabile di procedimento preposto all'espletamento della pratica.

Misura da applicare all'atto della formazione delle commissioni di gara e di concorso.

i) TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (Whistleblower)

La materia, già disciplinata dalla guida approvata dall'ANAC con propria determina n. 6 del 28.04.2015, è stata da normata dalla L. n. 179 del 30.11.2017, entrata in vigore il 29.12.2017. Con il decreto legislativo n. 24/2023, entrato in vigore il 30 marzo 2023, è stata introdotta una nuova disciplina del whistleblowing in Italia. Tale provvedimento, attuativo della direttiva europea 2019/1937, raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia del settore pubblico che privato.

Misure: questo Ente, a partire dal 2023, ha reso disponibile la piattaforma "open source", predisposta dall'ANAC, che consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti nonché la possibilità per l'ufficio del RPCT, che riceve tali segnalazioni, di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità. La piattaforma ANAC è pubblicata, in forma permanente, nel sito web istituzionale, nella sezione: Amministrazione trasparente > Altri contenuti> Prevenzione della Corruzione > Segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti (whistleblowing).

In alternativa alla piattaforma Anac suddetta, resta comunque attivo l'invio delle segnalazioni, a mezzo e-mail all'indirizzo di posta elettronica dedicato segnalazione.illeciti@arceviaweb.it. Tali segnalazioni dovranno essere prodotte sull'apposito modello disponibile nel sito web istituzionale, nella sezione: Amministrazione trasparente > Altri contenuti> Prevenzione della Corruzione > Segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti (whistleblowing).

Misura attuata

j) SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DAL SERVIZIO

L' art. 53, comma 16-ter, D.Lgs n. 165/2001, aggiunto dall'art. 1, comma 42, lettera l,



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

della Legge 190/2012 mira a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico nel periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro presso la P.A. Il rischio è che, durante il periodo di servizio, il dipendente possa preconstituirsì delle future attività lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. Per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti durante il servizio presso la P.A., nei tre anni successivi alla cessazione del suo rapporto di lavoro presso la P.A., il dipendente subisce una limitazione della sua libertà negoziale.

I dipendenti cui la norma fa riferimento sono dirigenti, dipendenti comunque incaricati di funzioni dirigenziali e, secondo l'orientamento Anac, coloro che hanno comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulle decisioni oggetto dell'atto finale, collaborando all'istruttoria.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli; ai soggetti privati che li hanno conferiti o conclusi è vietato contrattare con la pubblica amministrazione interessata per i tre anni successivi, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo. Dunque, la norma opera come requisito soggettivo legale per la partecipazione a procedure di affidamento, con la conseguente illegittimità dell'affidamento stesso in caso di violazione.

Misure:

- a) inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale a tempo indeterminato e incarichi ex art. 110 TUEL 267/2000, che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;
- b) la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- c) la previsione, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici e in questi ultimi dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'ANAC, ai sensi del D.Lgs. n. 36/2023;
- d) la previsione che il RPCT, non appena venga a conoscenza della violazione del divieto di pantouflage da parte di un ex dipendente, segnali detta violazione al Responsabile Anticorruzione o al Sindaco ed eventualmente anche al soggetto privato presso cui è stato assunto o incaricato l'ex dipendente pubblico.

Le misure sono da applicare per il 2024, 2025 e 2026.

2.4.8 MISURE DI PREVENZIONE NELLE RELAZIONI CON SOGGETTI ESTERNI

Il Comune di Arcevia prevede:



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

- a) vigilanza sugli enti e le società partecipati e/o controllati;
- b) patti di integrità o protocolli di legalità;
- c) azione di sensibilizzazione della società civile.

a) VIGILANZA SUGLI ENTI E LE SOCIETÀ PARTECIPATI E/O CONTROLLATI

Con la deliberazione n.1134 del 08.11.2017 ANAC ha prescritto compiti di vigilanza a carico delle amministrazioni controllanti e partecipanti.

Misura: Elaborazione e invio, con cadenza annuale, entro il 30 settembre, alle società partecipate di un prospetto di verifica degli specifici obblighi di legge in materia di:

- 1) prevenzione della corruzione (D.Lgs. n.231/2001 e Legge n.190/2012) e trasparenza (D.Lgs. n.33/2013);
- 2) contratti pubblici recati dal Codice dei contratti;
- 3 personale e incarichi di consulenza e collaborazione.

Misura da attuare dal 2025

b) PATTI DI INTEGRITÀ O PROTOCOLLI DI LEGALITÀ

Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della l. n. 190/2012, di regola, predispongono ed utilizzano protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

Misura da attuare dal 2025

c) AZIONE DI SENSIBILIZZAZIONE DELLA SOCIETÀ CIVILE

Le azioni di sensibilizzazione consistono nell'attivare forme di consultazione con la società civile volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e costituire nello stesso tempo una rete di controllo sociale sull'operato della P.A. Considerato che l'azione di prevenzione e contrasto della corruzione richiede un'apertura di credito e di fiducia nella relazione con cittadini, utenti e imprese, che possa nutrirsi anche di un rapporto continuo alimentato dal funzionamento di stabili canali di comunicazione, l'amministrazione dedicherà particolare attenzione alla segnalazione dall'esterno di episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi, corruzione.

Misure: Possibilità di invio di segnalazioni indirizzate al Segretario Comunale quale responsabile per la prevenzione della corruzione all'indirizzo: segretario@arceviaweb.it.

Misura attuata

2.4.9 MONITORAGGIO E RIESAME

Il monitoraggio è un'attività di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un'attività che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso.



Si prevede un monitoraggio di primo livello sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio e di secondo livello relativo all'idoneità e l'efficacia delle medesime.

I risultati dell'attività di monitoraggio sono utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio".

Misure: Compilazione scheda di autovalutazione, da parte dei Responsabili di settore, entro il 30 novembre di ogni anno indicando quali misure sono state attuate.

Il responsabile per la prevenzione della corruzione effettua direttamente il monitoraggio in caso di segnalazione di fenomeni di corruzione o in caso di mancata o incompleta comunicazione del rapporto annuale da parte dei responsabili di settore entro il 15 dicembre.

Il monitoraggio di secondo livello è svolto dal RPCT, coadiuvato dal Nucleo di valutazione, entro il 15 dicembre, mediante preliminari colloqui con i responsabili dei settori.

Misura da attuare dal 2024.

2.4.10 TRASPARENZA

Si rinvia all'apposita sezione: **"Adempimenti in materia di trasparenza" (Allegato F).**

L'Anac, con la delibera n.601 del 19.12.2023 ha aggiornato la propria precedente delibera n.264 del 20.06.2023 in ordine agli obblighi sulla trasparenza. Si riporta **l'Allegato I sugli obblighi in materia di trasparenza 2024 (Allegato G al presente PIAO)**

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Struttura organizzativa

Premessa

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



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione degli incarichi di elevata qualificazione;
- 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.

Con deliberazione di Giunta Comunale n.164 del 06.12.2016 è stato approvato il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. Il testo vigente di detto Regolamento è frutto di successive modificazioni ed integrazioni. Al Regolamento è allegato il prospetto riportante la macrostruttura organizzativa dell'Ente, la quale è stata modificata da ultimo con l'atto di Giunta Comunale n.26 dell'11 aprile 2023 ed è la seguente:

MACROSTRUTTURA ORGANIZZATIVA

SETTORE	SERVIZI
SETTORE I - AFFARI GENERALI -	Affari Generali e Organi Istituzionali - Segreteria - Protocollo - Archivio - Servizi Informatici - Cultura - Sport - Turismo - Servizi scolastici - Stato civile, Anagrafe, Elettorale, Statistica
SETTORE II - CONTABILITA' -	Bilancio, Contabilità economica e patrimoniale - Controllo di Gestione - Personale (Trattamento giuridico ed economico) - Rapporti con la Tesoreria - Economato - Tributi
SETTORE III - TECNICO -	Lavori pubblici - Manutenzione e pulizia immobili comunali - Patrimonio (compreso inventario) - Protezione civile, Urbanistica - S.U.E. - Ambiente ed Ecologia - Servizi Cimiteriali (Gestione amministrativa)
SETTORE IV -FARMACIA COMUNALE-	Gestione Farmacia Comunale
SETTORE V -POLIZIA LOCALE-	Polizia Locale -Polizia Amministrativa



COMUNE di ARCEVIA
Provincia di Ancona

ORGANIGRAMMA AL 31/12/2023

**SEGRETARIO TITOLARE SEGRETERIA CONVENZIONATA CON IL COMUNE DI POGGIO
SAN MARCELLO AL 66,67%**

SETTORE	PROFILO	QUALIFICA	NOTE
SETTORE I -AFFARI GENERALI			
VERDINI ROBERTO	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	
GIORGI LUCIANA	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA ISTRUTTORI	
PETROLATI CLAUDIA	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA ISTRUTTORI	ASPETTATIVA L.104/92
BUCCI LORENA	EDUCATRICE INFANZIA	AREA ISTRUTTORI	
OTTAVIANI RENATA	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA OPERATORI ESPERTI	
SANTANTONI FRANCESCO	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA OPERATORI ESPERTI	
CURZIETTI BRUNELLA	CUOCA	AREA OPERATORI ESPERTI	
MANCINELLI ROSELLA	INSERVENTE	AREA DEGLI OPERATORI	
MENCARELLI ROSINA	INSERVENTE	AREA DEGLI OPERATORI	
AGOSTINELLI PAOLO	INSERVENTE	AREA DEGLI OPERATORI	
SETTORE II - CONTABILE			
CATENA EMILIANO	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	ART1C.557 L.311/04-6H/S
BRAMUCCI STEFANIA	ISTRUTTORE CONTABILE	AREA ISTRUTTORI	
PIERANDREI ALESSANDRA	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	AREA ISTRUTTORI	
BARTOCCI FRANCESCA	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA OPERATORI ESPERTI	T.D. PARZIALE 66,67%
SETTORE III -TECNICO			
GUIDARELLI FRANCESCO	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	
AGUZZI STEFANIA	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA OPERATORI ESPERTI	
MILLETTI SAVERIO	OPERAIO SPECIALIZZATO	AREA OPERATORI ESPERTI	
BATTESTINI AUGUSTO	OPERAIO SPECIALIZZATO	AREA OPERATORI ESPERTI	



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

LAZZARI CELESTE	OPERAIO SPECIALIZZATO	AREA OPERATORI ESPERTI	
SALVONI FABIO	OPERAIO SPECIALIZZATO	AREA OPERATORI ESPERTI	
PAOLUCCI PAOLO	OPERAIO	AREA OPERATORI ESPERTI	
FRABONI FEDERICO	OPERAIO SPECIALIZZATO	AREA OPERATORI ESPERTI	
ZAMPARINI GIONATA	OPERAIO SPECIALIZZATO	AREA OPERATORI ESPERTI	
MINCI VIVIANA	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	T.D.PIENO
VAGNI ROBERTO	ISTRUTTORE TECNICO	AREA ISTRUTTORI	COMANDATO INPS
ESPOSTO GASPARETTI ROBERTO	ISTRUTTORE TECNICO	AREA ISTRUTTORI	T.D. PAZIALE 50%
SETTORE IV - FARMACIA			
GIRI ANNARITA	DIRETTORE TECNICO FARMACIA	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	T.D.PIENO-ART.110 TUEL
GREMBO PAOLA	FARMACISTA	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	T.IND.PARZIALE 50%
SETTORE V - POLIZIA LOCALE			
NATALUCCI LUCA	ISTRUTTORE POLIZIA LOCALE	AREA ISTRUTTORI	
RADICCIONI SIMONA	ISTRUTTORE POLIZIA LOCALE	AREA ISTRUTTORI	T.D.PARZIALE 50%

Organizzazione del lavoro agile

Premessa

Il lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche è stato introdotto dall'art. 14 legge n. 124 del 2015 e successivamente disciplinato dall'art. 18 della legge n. 81 del 2017.

L'obiettivo delle normative, come meglio specificato anche dalla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 contenente le Linee Guida con le regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate e promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, è quello di promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori e a realizzare una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

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

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

- 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).

In data 16/11/2022 è stato sottoscritto il CCNL 2019/2021 che agli articoli 63-70 ha disciplinato il lavoro a distanza prevedendo l'adozione previo confronto sindacale di un apposito regolamento.

MISURE ORGANIZZATIVE

Allo stato le attività da poter gestire tramite lavoro agile sono quasi nulle in quanto non sono remotizzabili:

- le attività degli operai e addetti ai servizi (mensa, trasporto ecc.)
- le attività della Polizia Locale
- le attività degli operatori addetti ad uffici aperti al pubblico.

Quasi tutto il personale è dedicato ai servizi sopra indicati.

Il Comune si impegna, nel triennio 2024/2026, ad adottare apposito regolamento.

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

Ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, il Comune dovrebbe fornire una dotazione tecnologica in comodato d'uso. La strumentazione che costituisce la dotazione tecnologica va valutata come idonea alle esigenze dell'attività lavorativa, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti.

COMPETENZE PROFESSIONALI

Al fine di poter chiedere, su base volontaria, nei casi di attività "remotizzabili/smartizzabili" di effettuare la prestazione lavorativa con le modalità del lavoro agile i dipendenti necessiterebbero di moduli di formazione specifica riguardanti la sicurezza sul lavoro da remoto, le caratteristiche del lavoro agile, l'acquisizione di abilità e capacità che li rendano idonei a svolgere il lavoro da remoto.

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

Da definire nel suddetto regolamento



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

Da definire nel suddetto regolamento

Piano triennale dei fabbisogni di personale

Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

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:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Premessa

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

Avendo già provveduto, con delibera di Giunta Comunale n.26 del 11.04.2023, ad una modifica della macrostruttura organizzativa dell'ente non si ritiene necessaria una diversa distribuzione del personale fra i settori mentre per le modifiche di inquadramento si rinvia



COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

all'allegato relativo al fabbisogno del personale.

Formano parte integrante e sostanziale della presente sottosezione il **calcolo delle capacità assunzionali 2024-2026 (allegato H)**, il piano triennale del **fabbisogno di personale 2024-2026 (Allegato I)**, la **cessione di capacità assunzionali all'Unione Comuni della Marca Senone (Allegato J)** ed il parere favorevole del revisore dei conti rilasciato con il **verbale n.57-2024 (Allegato K)**.

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.

La formazione e l'aggiornamento del personale sono attività proprie del Segretario Comunale e dei Funzionari incaricati di elevata qualificazione, i quali provvedono ad organizzare e/o a partecipare e far partecipare a corsi di formazione organizzati da soggetti specializzati. Le ridotte dimensioni dell'Ente non consentono di organizzare direttamente corsi di formazione per cui si predilige la partecipazione a forme associative o l'adesione a soggetti specializzati, anche privati.

Viene diffusa la pratica delle giornate di formazione e aggiornamento sia in presenza che On Line proposti da istituzioni quali ANCI, IFEL, SCUOLA DI FORMAZIONE REGIONALE e da soggetti privati.

Viene sollecitato tutto il personale a partecipare al nuovo portale della formazione realizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica denominato SYLLABUS.

Tra gli obiettivi di performance individuale 2024 sono stati inseriti quelli inerenti alla formazione obbligatoria e specialistica non obbligatoria.