



Comune di Carbognano

Provincia di Viterbo

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2024 – 2026

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

Premessa

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

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

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1 SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	CARBOGNANO	
Indirizzo	PIAZZA CASTELLO N.18	
Recapito telefonico	0761.614000	
Indirizzo sito internet	http://www.comune.carbognano.vt.it/	
PEC	comune.carbognano@pec.it	
Codice fiscale	00219280567	
Sindaco	Agostino Gasbarri	
Numero dipendenti al 31.12.2023	7	
Numero abitanti al 31.12.2023	1953	

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

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

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

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

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

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

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

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

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Non obbligatorio per i comuni con meno di 50 dipendenti

2.2 Performance

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "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", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall' art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

Pertanto, gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del dlgs 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ovvero "Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione". Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO. Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adotti, con apposito provvedimento, il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il Regolamento per la misurazione e valutazione della performance vigente, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 16/03/2021, recepisce questi principi con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa, in particolare le finalità della misurazione e valutazione della performance risultano essere principalmente le seguenti:

- riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e operativi;
- verificare che gli obiettivi strategici e operativi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse ed i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi ed individui;
- rafforzare l'accountability e la responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce quindi uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze. In riferimento alle finalità sopradescritte, il Piano degli Obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli obiettivi che vengono scelti assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili, il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna. 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 facce della stessa medaglia, infatti, non si può parlare di Controllo senza una adeguata Programmazione.

Piano della Performance e Piano degli Obiettivi Anno 2023/2025

Il Piano della *performance* è un documento programmatico a valenza triennale che deriva direttamente dall'integrazione dei seguenti documenti di pianificazione/programmazione vigenti ai sensi del D.lgs. 267/2000, Testo unico per gli enti locali:

- a) Programma di mandato;
- b) Documento Unico di Programmazione, Piano delle assunzioni, Piano delle razionalizzazioni e della riqualificazione della spesa corrente, Piano delle opere pubbliche e degli investimenti, Piano delle valorizzazioni e delle dismissioni immobiliari, Piano delle acquisizioni di beni e servizi, Piano della trasparenza e piano della legalità (Piano anticorruzione);
- c) Piano esecutivo di gestione e/o Piano degli obiettivi individuali.

Il Comune di Carbognano, tramite la valorizzazione dei risultati, intende perseguire:

- la creazione dei necessari collegamenti e rendere evidenti e trasparenti le necessarie derivazioni tra obiettivi strategici (pluriennali) ed obiettivi operativi (annuali);
- il miglioramento dei servizi pubblici e garantire adeguati *standard* qualitativi ed economici;
- favorire la crescita professionale;
- attuare la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati dei singoli e delle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri;
- assicurare trasparenza dei risultati ottenuti e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
- realizzazione di un sistema di flussi di comunicazioni interni ed esterni (*customer satisfaction*) attraverso indagini sul grado di soddisfazione esterno (cittadini) e sul benessere organizzativo interno (dipendenti).

Il ciclo di gestione della *performance*, coerente con gli strumenti di pianificazione strategica e con la programmazione operativa, si basa sui seguenti principi:

- necessaria programmazione, misurazione e valutazione dell'azione amministrativa finalizzata al miglioramento della qualità e dell'efficacia, interna ed esterna, dei servizi pubblici erogati dall'Ente;
- divieto di distribuzione indifferenziata di incentivi e premi collegati alla *performance* ovvero sulla base di automatismi e in assenza delle verifiche e delle attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione.

Il presente documento individua quindi nella sua interezza la precisa definizione delle responsabilità dei diversi soggetti in merito alla definizione degli obiettivi e al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate, al fine della successiva misurazione della *performance organizzativa* e della *performance individuale* (quest'ultima suddivisa fra dirigenti, non dirigenti e contributi individuali in interventi di gruppo).

Per la struttura organizzativa, il riferimento è la delibera di G.C. n. 54/2022 e si evidenzia, altresì, che gli obiettivi di struttura e individuali per l'anno 2023 sono coerenti col programma di mandato dell'Amministrazione.

Detto ciò, si procede con l'elencazione dei servizi corrispondenti alle attività gestionali, raggruppati per settori di attività, ai cui vertici sono assegnate le funzioni di posizione organizzativa con le relative attribuzioni:

- a) Settore I - Amministrativo, AA.GG., Servizi Comunali, Ambiente, Pubblica istruzione, SUAP;
- b) Settore II - Finanziario, Economato, Tributi, Personale;
- c) Settore III - Tecnico: LL.PP., Patrimonio, Manutenzioni, Servizi cimiteriali;
- d) Settore IV - Urbanistica, Edilizia privata
- e) Settore V - Servizi demografici, Stato civile, Elettorale, Servizi sociali;
- f) Settore VI - Polizia Locale, Vigilanza, Benessere animali, Messi;

In linea con il documento programmatico di governo - programma amministrativo - ex artt. 71 e 73, comma 2, D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, si riportano di seguito ed analiticamente gli Obiettivi programmatici strategici che devono essere conseguiti da parte dei Responsabili di Posizione Organizzativa per la Valutazione della Performance Individuale:

Il raccordo tra il programma di mandato e i richiamati obiettivi inseriti nella sezione operativa del DUP 2023 sviluppa gli obiettivi di seguito in elenco.

OBIETTIVI DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA DIVISI PER SETTORE
Anno 2024

SETTORE I - Responsabile dott. Maurizio Capponi

Obiettivi	Settore 1 - “Amministrativo, AA.GG., Servizi Comunali, Ambiente, Pubblica istruzione, Cultura, SUAP”	Peso %	Data Fine Attesa
	Descrizione Obiettivi Operativi di Performance		
1	Gestione fondi PNRR – Linea A: Affidamento servizi e lavori per il miglioramento del servizio di raccolta differenziata	10%	31/12
2	Autorizzazione per il funzionamento dell’isola ecologica comunale - approvazione regolamento.	10%	31/12
3	Reti d’Impresa: gestione procedure e rendicontazione.	10%	31/12
4	Partecipazione e promozione della partecipazione attiva dei dipendenti del settore di competenza alle attività di formazione.	10%	31/12
5	500° anniversario Giulia Farnese: Affidamento servizio organizzazione eventi.	10%	31/12
6	Gestione fondi regionali: - per il diritto allo studio - e per la fornitura di libri di testo per gli alunni frequentanti la scuola primaria e secondaria	10%	31/12
7	Riduzione dei tempi di pagamento.	30%	31/12
8	Adempimenti/pubblicazioni relativi alla Trasparenza e Anticorruzione della struttura di appartenenza definiti nel PTPC, di cui al DLGS n° 33/2013 e s.m.i.	10%	31/12

SETTORE II - Responsabile dott. Giovanni Cencelli

Obiettivi	Settore 2 “Finanziario/Tributi/Personale”	Peso %	Data Fine Attesa
	Descrizione Obiettivi Operativi di Performance		
1	Attuazione programma fabbisogno del personale 2024/26 quale sottosezione del PIAO - Sezione capitale umano - assunzioni previste	10%	31/12
2	Riduzione dei tempi di pagamento.	30%	31/12
3	Affidamento servizio riscossione coattiva entrate tributarie comunali	10%	30/9
4	Partecipazione e promozione della partecipazione attiva dei dipendenti del settore di competenza alle attività di formazione.	10%	31/12
5	Emissione solleciti di pagamento TARI 2022.	15%	31/12
6	Trasmissione accertamenti non riscossi IMU anni 2018-2019-2020 e Tari 2021	15%	31/12
7	Adempimenti/pubblicazioni relativi alla Trasparenza e Anticorruzione della struttura di appartenenza definiti nel PTPC, di cui al dlgs n°33/2013 e s.m.i.	10%	31/12

SETTORE III - Responsabile: Arch. Marco Giovagnoli

Obiettivi	Settore 3 - “Tecnico – Lavori Pubblici/ Patrimonio/Manutenzioni” “	Peso %	Data Fine Attesa
	Descrizione Obiettivi Operativi di Performance		
1	LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA DEL MANTO STRADALE E MESSA IN SICUREZZA DELLA VIABILITA' IN VIA FONTANAVECCHIA E PIAZZA SAN FILIPPO: esecuzione dei lavori, collaudo e rendicontazione.	10%	31/12
2	LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA DI ADEGUAMENTO TECNICO IMPIANTISTICO DELLA SCUOLA ELEMENTARE: esecuzione dei lavori, collaudo e rendicontazione.	10%	31/12
3	LAVORI DI RISTRUTTURAZIONE EDILIZIA PER REALIZZAZIONE ASILO NIDO (CONTRIBUTO REGIONALE): esecuzione dei lavori collaudo e rendicontazione.	10%	31/12
4	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA INTERVENTO M4C1 INVESTIMENTO 1.3 “PIANO PER LE INFRASTRUTTURE PER LO SPORT NELLE SCUOLE” - FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA – NEXT GENERATION EU - MANUTENZIONE STRAORDINARIA DELLA PALESTRA IN VIA VENTI SETTEMBRE: stipula del contratto, esecuzione lavori.	10%	31/12
5	REDAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE TECNICA AI FINI DELLA TRASMISSIONE DI RICHIESTE PER CONTRIBUTI MINISTERIALI RELATIVI ALL’AFFIDAMENTO DI INCARICHI DI PROGETTAZIONE ED ESECUZIONE DI LAVORI	10%	31/12
6	IMPLEMENTAZIONE DEI DATI SULLA PIATTAFORMA REGIS DEL MEF AI FINI DELLA RENDICONTAZIONE DELLE OPERE REALIZZATE CON FONDI PNRR	10%	31/12
7	Riduzione dei tempi di pagamento.	30%	31/12
8	Adempimenti/pubblicazioni relativi alla Trasparenza e Anticorruzione della struttura di appartenenza definiti nel PTPC, di cui al DLGS 33/2013 e s.m.i.	10%	31/12

SETTORE IV - Responsabile Agostino Gasbarri

Obiettivi	Settore 4 - “Urbanistica/Edilizia Privata”	Peso %	Data Fine Attesa
	Descrizione Obiettivi Operativi di Performance		
1	Autorizzazione, ai sensi del 2 comma dell’art. 1 bis lettera e) della l.r. 36/1987 e s.m.i. e dell’art. 6, comma 2 della l.r. 22/1997 e ss.mm.ii. per le modifiche non sostanziali apportate al pip in loc. Capannelle	40%	31/12
2	Riduzione dei tempi di pagamento.	40%	31/12
3	Adempimenti/pubblicazioni relativi alla Trasparenza e Anticorruzione della struttura di appartenenza definiti nel PTPC, D.LGS n.33/2013	20%	31/12

SETTORE V - Responsabile Sig.ra Daniela Serafini

Obiettivi	Settore 5 “Demografico/Anagrafe/Stato Civile/Servizi Sociali”	Peso %	Data Fine Attesa
	Descrizione Obiettivi Operativi di Performance		
1	Riduzione dei tempi di pagamento.	30%	31/12
2	Regolamento toponomastica e numerazione civica	10%	31/12
3	Adeguamento anagrafico successivo al Censimento della popolazione 2024.	10%	31/12
4	Gestione bando per contributi alle famiglie per Centri estivi 2024 – Fondo Ministero Famiglia	10%	31/12
5	Gestione bando fondo di tutela per le fasce più deboli per il consumo del Gas.	10%	31/12
6	Controllo Anagrafico delle pratiche ADI trasmesse dall’INPS.	10%	31/12
7	Gestione bando utenze domestiche “Luce e Aqua”	10%	31/12
8	Adempimenti/pubblicazioni relativi alla trasparenza e anticorruzione della struttura di appartenenza definiti nel PTPC, di cui al d.lgs n°33/2013 e s.m.i.	10%	31/12

SETTORE V - Responsabile Sig. Stefano Pacelli

Obiettivi	Settore 6: “Vigilanza e Polizia Locale”	Peso %	Data Fine Attesa
	Descrizione Obiettivi Operativi di Performance		
1	Riduzione dei tempi di pagamento.	20%	31/12
2	Adozione Regolamento comunale sulla disciplina dei passi carrabili.	25%	31/12
3	Incremento della sicurezza urbana e stradale a seguito della riqualificazione delle aree interne al centro abitato.	25%	31/12
4	Adozione Regolamento comunale per l’installazione di impianti pubblicitari.	20%	31/12
5	Adempimenti/pubblicazioni relativi alla trasparenza e anticorruzione della struttura di appartenenza definiti nel PTPC, di cui al d.lgs n°33/2013 e s.m.i.	10%	31/12

SEGRETARIO COMUNALE – dott. Orfeo Potenza.

1. Coordinamento attività generale dell’ente e dei responsabili di settore.
2. Assistenza giuridico-amministrativa al Sindaco e agli organi di governo.
3. Consulenza in materia contrattuale ed esercizio della funzione rogatoria.
4. Coordinamento valutazioni personale e partecipazione al Nucleo di Valutazione.
5. Attività di impulso e di supporto giuridico al personale.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

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

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 quelli 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.

L'ente procede alla **mappatura dei processi**, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, come da **(Allegato 1)**.

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

Anticorruzione: Si ricorda che l'RPCT è il Responsabile del Settore 6 dott. Maurizio Capponi ed è stato nominato con decreto sindacale n. 7/2022, che il Codice di Comportamento dell'Ente è stato aggiornato con delibera di Giunta n. 15/2023. Si allegano le schede relative alla mappatura dei processi con la valutazione del rischio e le misure per il trattamento del rischio del Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2023-2025 **(Allegato 2)**.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

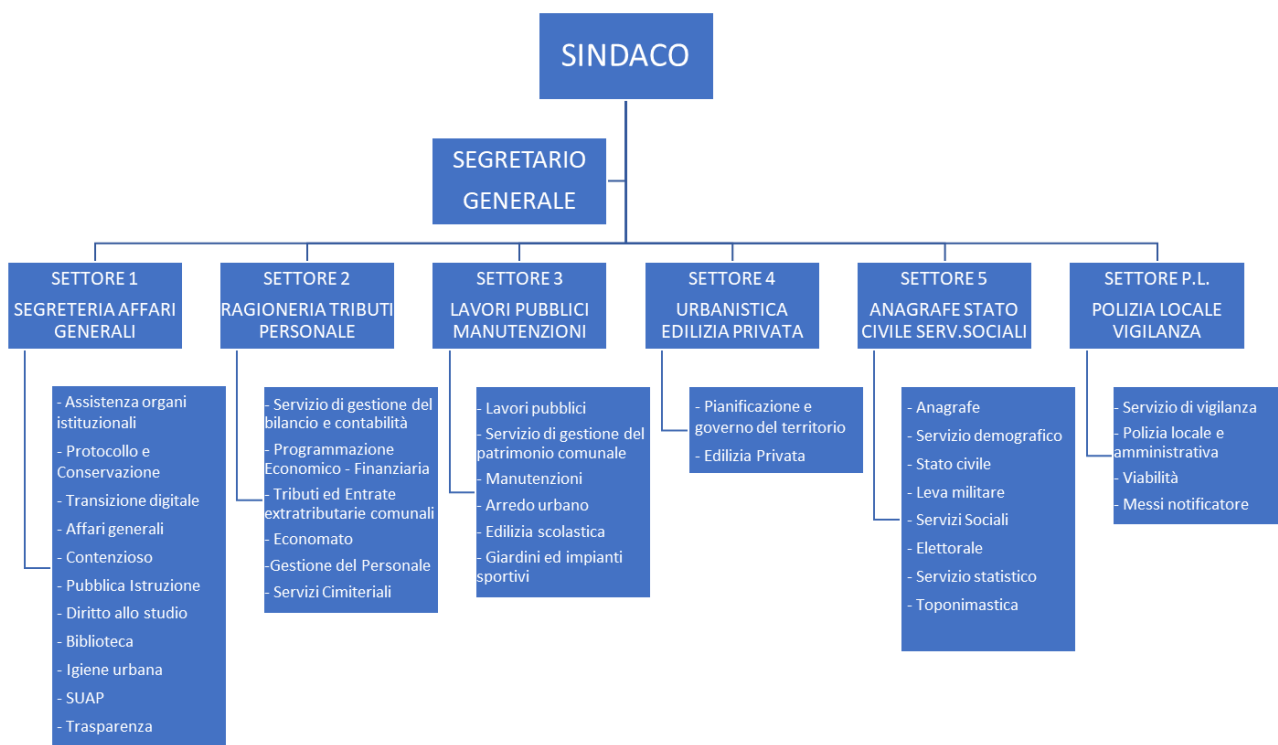
3.1 Struttura organizzativa

Premessa

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

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA



LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Posizioni organizzative

I ruoli di responsabilità all'interno del Comune di Carbognano sono stati definiti nel rispetto delle peculiarità previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa. Sono previste attualmente n. 6 posizioni organizzative. L'attuale disciplina prevede che il conferimento degli incarichi di P.O. avvenga a cura del Sindaco che individua, tra il personale interno di categoria D o in convenzione o ex art. 1, comma 557, L. 311/2004, il soggetto più idoneo mediante valutazione dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, della capacità professionale e dell'esperienza acquisita. Sono stati conferimento n. 1 incarichi a personale interno di categoria D o in convenzione ex art.14 CCNL e n.1 incarico a contratto ex art. 110 del TUEL comma 1.

I settori dell'Ente hanno la seguente dimensione di personale, secondo quanto previsto dall'ultima rideterminazione della dotazione organica e le seguenti posizioni organizzative in servizio:

Settore	Posizioni Organizzative	Dipendenti a t. indet. non PO	Totale a t. indet.
I	Art. 1, comma 557, L. 311/2004.	1	1
II	1	1	2
III	Art. 1, comma 557, L. 311/2004.	1	1
IV	Art. 53, comma 23, L. 388/2000	--	--
V	1	--	1
VI	Art. 1, comma 557, L. 311/2004.	2	2
Ente		5	7

Funzioni per specifiche responsabilità attribuite ai dipendenti

A quei dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono compiti di responsabilità, le cui modalità di attribuzione sono definite in sede di contrattazione decentrata integrativa, possono essere attribuiti dei compensi volti a remunerarli.

Con il CCDI sono stati disciplinati i criteri per la definizione degli importi

Graduazione delle posizioni organizzative

Rispetto alla graduazione delle posizioni organizzative, la metodologia vigente presso il Comune di Carbognano, essa viene effettuata dal NdV secondo i criteri contenuti nel Regolamento di attribuzione delle P.O.

Il Sindaco con proprio atto, definisce la retribuzione di posizione spettante, conseguente alla valutazione espressa dal NdV, nel rispetto delle risorse disponibili

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

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);
- 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).

Non è ancora stato approvato il POLA per la definizione del lavoro agile. Allo stato attuale nessun dipendente svolge lavoro agile o smart working.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al momento di approvazione del PIAO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

La ri-definizione delle politiche riguardanti il personale ha rappresentato una priorità strategica sia del precedente che dell'attuale mandato amministrativo in ragione di una gravità della situazione in termini di carenza di personale tale che, se non affrontata con immediatezza, andava profilando un vero e proprio rischio di "stallo produttivo" dell'ente anche con riferimento ai servizi essenziali.

L'orizzonte di cambiamento che investe la Pubblica Amministrazione mira, infatti, alla costruzione prospettica di una nuova macchina amministrativa che, nel perseguimento dell'interesse pubblico, sia diretta alla specializzazione, alla digitalizzazione e alla sburocratizzazione dei processi e delle procedure. In questa prospettiva il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale viene quindi concepito non come un documento statico ma al contrario come un documento che di volta in volta potrà essere variato in funzione della più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

ULTIMA RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA – (V=Vacante):

C A T E G O R I A	1° AREA	2° AREA	3° AREA	4° AREA	5° AREA	6° AREA	T O T.
						POLIZIA LOCALE	
D	1(V)	1	1(V)	1(V)	2(1V)	1(V)	7(5V)
C	1	1	1	1(V)	1(V)	2	7(2V)
B	1(V)	0	0	1(V)	0	0	2(V)
A	0	0	0	0	0	0	0
T O T.	3	2	2	3	3	3	16(8V)

3.3.2 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.

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno 2024			
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2022	1.935	b
VALORE			
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	365.117,87 €	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	(a1)	315.061,40 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020	1.926.068,55 €	
	2021	1.711.692,34 €	
	2022	1.774.892,39 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		1.804.217,76 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	68.251,00 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	1.735.966,76 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		21,03%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		28,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		32,60%
COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI			
ENTE VIRTUOSO			
ENTE VIRTUOSO			
ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	131.368,62 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	496.486,49 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2024		35,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	110.271,49 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	110.271,49 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	425.332,89 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	425.332,89 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024	425.332,89 €	
	(o)		

PIANO ASSUNZIUNALE 2024/2026

PROGRMMAZIONE 2024 / 2025 / 2026	
NUOVI SPAZI - SOMME A DISPOSIZIONE PER ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO	€ 110.271,49

ASSUNZIONI PRORAMMATE PER IL 2024 Tempo Indeterminato	MODALITA' DI ACCESSO	
n.1 OPERAIO ESPERTO (ex categ. B - collaboratore specializzato part-time 50%)	SCORRIMENTO GRADUATORIE MOBILITA' CONCORSO PUBBLICO	€ 12.793,92
Totale		€ 12.793,92
MARGINE		97.477,57

Visto l'art. 3 comma 1 bis del D.L. 80/2021 il quale prevede: *Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonche' sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti.*

Di prevedere per il triennio 2024/2026, ai sensi del D.L. 80/2021, **n. 1 progressione verticale** dalla categoria C alla categoria D da realizzarsi tramite procedura comparativa;

Di prevedere inoltre l'assunzione di **n.1 (una) assistente sociale** - area funzionari ex D1 - a **tempo determinato** (12 mesi) e full-time - da utilizzare in convenzione al 50% con altro ente - in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale ed interamente finanziata dal Fondo di solidarietà comunale, secondo quanto previsto dalla legge di bilancio 2022 L.n. 234/2021 ed ai sensi dell'art.1 c.797 della L.n.178 del 30 dicembre 2020;

Di confermare l'utilizzo di **n. 3 unità (funzionari ex cat. D)** ex art. 1, comma 557, L. 311/2004 a tempo determinato per un massimo di n.12 ore settimanali per attività di supporto all'ufficio tecnico, polizia locale e affari generali.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal Nucleo di valutazione/OIV.

Partecipano al monitoraggio dell’implementazione delle sezioni del PIAO i dirigenti/responsabili e tutti i diversi attori coinvolti nell’approvazione del documento, le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Il grado di soddisfazione sulla qualità dei servizi utilizzati viene espresso dagli utenti.

Sono oggetto di monitoraggio annuale:

1. I risultati dell’attività di valutazione della performance;
2. I risultati del monitoraggio dell’implementazione del piano anticorruzione;
3. I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza;
4. I risultati dell’attività di controllo strategico e di gestione;
5. I risultati dell’attività di rilevazione della customer satisfaction;
6. I risultati dell’attività svolte in lavoro agile/da remoto;
7. I risultati dell’attività svolte per favorire le pari opportunità.

Sono coinvolti nel monitoraggio i seguenti soggetti o organi:

1. Il Nucleo di Valutazione;
2. Tutti i dirigenti/responsabili coordinati dal RPCT;
3. Gli utenti dei servizi.

Per la redazione del monitoraggio sulle singole sezioni del PIAO vengono utilizzati i modelli previsti dalla normativa e dalla regolamentazione di settore, nelle tempistiche già previste e disciplinate.