



COMUNE DI CAULONIA
CITTÀ METROPOLITANA DI REGGIO
CALABRIA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE TRIENNIO
2024/2026

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO
CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.*

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI GIUNTA N. 219 DEL 27/05/2024

SOMMARIO

RIFERIMENTI NORMATIVI	3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:	5
1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:.....	5
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
2.1 Valore pubblico	5
2.1.1 Benessere e sostenibilità:.....	6
2.2. Performance.....	10
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	11
2.3.1 Analisi del contesto esterno:.....	12
2.3.2 Analisi del contesto interno:	17
2.3.3 Le aree a rischio corruzione:	18
2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo:	19
2.3.5 Obblighi di trasparenza:	19
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	20
3.1 Struttura organizzativa.....	20
3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:	20
3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:.....	21
3.2 Organizzazione del lavoro agile	24
3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:	24
3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto:	24
3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto:	25
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	26
3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale:.....	27
3.3.2 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:	27
3.3.3 Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili:	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.3.4 Le assunzioni programmate:.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.3.5 La dotazione organica:	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.3.6 Il programma della formazione del personale:	39
3.3.7 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:	39
3.3.8 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale:	40
3.3.9 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere:	42
4. MONITORAGGIO.....	43

PREMESSA

Il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dall'approvazione di quest'ultimi.

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'articolo 3, comma 1, lettera 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'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- 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'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

L'art. 1 c. 1 del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi ai strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

DESCRIZIONE DELLE AZIONI E ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Caulonia

Indirizzo: Via Brigida Postorino Codice fiscale/Partita IVA: 00890760804

Telefono: 0964 860811

Sito internet: www.comune.caulonia.rc.it

E-mail: amministrativo@comune.caulonia.rc.it

PEC: protocollo.caulonia@asmepec.it

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL, che comunque non si applicano agli Enti Locali). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

Partendo infatti dall'attività di Programmazione Strategica ovvero dal Programma di Mandato del Sindaco, dalle Missioni e Programmi del Documento Unico di Programmazione, dagli Obiettivi annuali affidati alle singole Strutture formalizzati nel PIAO, si arriva fino al monitoraggio dei risultati ottenuti attraverso l'analisi dei Servizi Erogati ai Cittadini e delle attività strutturali realizzate, consentendo quindi di fotografare la Performance espressa dall'Ente e dalle sue Strutture o Articolazioni Organizzative sia nell'anno di riferimento che in ragione del Trend Pluriennale di mantenimento del livello quali-quantitativo dei servizi, o di miglioramento, auspicato.

In questa parte sono riassunte le priorità che l'Ente vuole raggiungere, sono le linee di intervento che derivano logicamente dall'analisi effettuata al punto precedente e si ritrovano nel programma politico col quale è stata eletto il Sindaco.

Per ogni priorità strategica bisogna richiamare la situazione iniziale, deve essere definito un *outcome*, cioè un risultato tangibile per i cosiddetti stakeholder (cittadini, imprese o altri portatori di interesse) e si deve delineare una linea d'azione.

Il valore pubblico atteso dell'Ente discende dalle priorità strategiche descritte nelle Missioni e Programmi

del DUP che a sua volta discendono dal Programma di Mandato del Sindaco, fra le priorità strategiche c'è il mantenimento e dove possibile il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi organizzativi e dei servizi resi agli utenti, anche in ragione del modificarsi ed evolversi del contesto e delle priorità nazionali. Gli obiettivi annuali e triennali che ne discendono sono coerenti con quanto riportato e con la finalità di operare in una ottica di completa trasparenza e garanzia di anticorruzione, con una costante attenzione al rispetto degli equilibri e dei parametri di deficitarietà strutturale di bilancio.

Valore Pubblico: Il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2024-2026 è stato approvato con **delibera di Consiglio Comunale n. 25 del 17/04/2024.**

2.1.1 Benessere e sostenibilità:

Il concetto di valore pubblico a livello locale si ispira alla più ampia idea di benessere e sostenibilità diffusa che viene strutturata e analizzata a livello nazionale.

Il progetto Bes dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) nasce nel 2010 per misurare il Benessere equo e sostenibile, con l'obiettivo di valutare il progresso della società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. A tal fine, i tradizionali indicatori economici, primo fra tutti il Pil, sono stati integrati con misure sulla qualità della vita delle persone e sull'ambiente.

A partire dal 2016, agli indicatori e alle analisi sul benessere si affiancano gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, i Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite, scelti dalla comunità globale grazie a un accordo politico tra i diversi attori, per rappresentare i propri valori, priorità e obiettivi. La Commissione Statistica delle Nazioni Unite (UNSC) ha definito un quadro di informazione statistica condiviso per monitorare il progresso dei singoli Paesi verso gli SDGs, individuando circa 250 indicatori.

I due set di indicatori sono solo parzialmente sovrapponibili, ma certamente complementari (si veda il quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs).

I 12 domini rilevanti per la misura del benessere che raccolgono il set di 153 indicatori del BES:



Gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile:



Quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs:

BES		SDGs	
1. Salute	4 indicatori	4 nel Goal 3	
2. Istruzione e formazione	8 indicatori	7 nel Goal 4 1 nel Goal 8	 
3. Lavoro e conciliazione tempi di vita	10 indicatori	2 nel Goal 5 8 nel Goal 8	 
4. Benessere economico (a)	7 indicatori	5 nel Goal 1 3 nel Goal 10	 
5. Relazioni sociali			
6. Politica e istituzioni (a)	8 indicatori	4 nel Goal 5 5 nel Goal 16	 
7. Sicurezza	3 indicatori	1 nel Goal 5 2 nel Goal 16	 
8. Benessere soggettivo			
9. Paesaggio e patrimonio culturale	2 indicatori	1 nel Goal 11 1 nel Goal 13	 
10. Ambiente (b)	11 indicatori	1 nel Goal 1 2 nel Goal 6 1 nel Goal 7 1 nel Goal 8 3 nel Goal 11 2 nel Goal 12 2 nel Goal 13 1 nel Goal 14 2 nel Goal 15	        
11. Innovazione, ricerca e creatività	3 indicatori	3 nel Goal 9	
12. Qualità dei servizi (a)	8 indicatori	2 in Goal 1 3 in Goal 3 1 in Goal 6 2 in Goal 11 1 in Goal 16	    

(a) 1 indicatore ripetuto in più Goal

(b) 4 indicatori ripetuti in più Goal

Un ulteriore riferimento per gli indirizzi e obiettivi strategici è rappresentato dal Piano nazionale di Ripresa e resilienza che orienta l'azione dell'amministrazione sempre in un'ottica di valore pubblico, il PNRR si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo, ovvero digitalizzazione, transizione ecologica, inclusione sociale, e si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei Missioni: Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo; Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica; Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile; Istruzione e Ricerca; Inclusione e Coesione; Salute:

TAVOLA 1.1: COMPOSIZIONE DEL PNRR PER MISSIONI E COMPONENTI (MILIARDI DI EURO)

 M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	9,75	0,00	1,40	11,15
M1C2 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ NEL SISTEMA PRODUTTIVO	23,89	0,80	5,88	30,57
M1C3 - TURISMO E CULTURA 4.0	6,68	0,00	1,46	8,13
Totale Missione 1	40,32	0,80	8,74	49,86
 M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M2C1 - AGRICOLTURA SOSTENIBILE ED ECONOMIA CIRCOLARE	5,27	0,50	1,20	6,97
M2C2 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE	23,78	0,18	1,40	25,36
M2C3 - EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI	15,36	0,32	6,56	22,24
M2C4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	15,06	0,31	0,00	15,37
Totale Missione 2	59,47	1,31	9,16	69,94
 M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M3C1 - RETE FERROVIARIA AD ALTA VELOCITÀ/CAPACITÀ E STRADE SICURE	24,77	0,00	3,20	27,97
M3C2 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA	0,63	0,00	2,86	3,49
Totale Missione 3	25,40	0,00	6,06	31,46
 M4. ISTRUZIONE E RICERCA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	19,44	1,45	0,00	20,89
M4C2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA	11,44	0,48	1,00	12,92
Totale Missione 4	30,88	1,93	1,00	33,81
 M5. INCLUSIONE E COESIONE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M5C1 - POLITICHE PER IL LAVORO	6,66	5,97	0,00	12,63
M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	11,17	1,28	0,34	12,79
M5C3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE	1,98	0,00	2,43	4,41
Totale Missione 5	19,81	7,25	2,77	29,83
 M6. SALUTE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M6C1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE	7,00	1,50	0,50	9,00
M6C2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	8,63	0,21	2,39	11,23
Totale Missione 6	15,63	1,71	2,89	20,23
TOTALE	191,50	13,00	30,62	235,12

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 adottati, 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 delibera di Consiglio Comunale n. 296 del 13/12/2017, 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.

Performance: Si allega al presente documento il P.D.O. 2024 (**Allegato 1**).

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190/2012 e del dlgs 33/2013, integrati dal dlgs 97/2016 e s.m.i., 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 contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza 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 vigente, contiene le seguenti analisi che sono schematizzate in tabelle:

- a. 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;
- b. Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- c. Mappatura dei processi di lavoro 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, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC, con l'identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo), anche in riferimento ai progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e i controlli di sull'antiriciclaggio e antiterrorismo, sulla base degli indicatori di anomalia indicati dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF);
- d. Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'antiriciclaggio e l'antiterrorismo. 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.
- e. Monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.

Anticorruzione: Si ricorda che l'RPCT è il Segretario Generale ed è stato nominato con provvedimento del Sindaco n. 42 del 06/10/2022, che il Codice di Comportamento dell'Ente è stato aggiornato con delibera di Giunta n. 413 del 12/12/2022.

Si allegano al Presente PTPCT le schede relative alla mappatura dei processi, alla valutazione e trattamento del rischio, individuazione e programmazione delle misure di prevenzione al Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2024-2026 (Allegati 2.1.-2.2.-2.3) **già approvati con delibera della G.C. n. 31 del 29.01.2024.**

Si fa riferimento in materia alla legislazione nazionale vigente nonché ai PNA 2016, PNA 2019 e relativo allegato A, nonché al PNA 2022 ed all'Aggiornamento 2023 del PNA 2022.

Con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022.

La scelta è stata quella di concentrarsi solo sul settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice, individuando i primi impatti che esso sta avendo anche sulla predisposizione di presidi di anticorruzione e trasparenza. Sono stati esaminati i principali profili critici che emergono dalla nuova normativa e, di conseguenza, sostituite integralmente le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, con la precisazione delle parti superate ovvero non più in vigore dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023 del 1° luglio. È quindi stata rielaborata e sostituita la tabella contenente l'esemplificazione delle possibili correlazioni tra rischi corruttivi e misure di prevenzione della corruzione (tabella n. 12 del PNA 2022) con nuove tabelle aggiornate.

La parte finale è dedicata alla trasparenza dei contratti pubblici. Si è delineata la disciplina applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli adottati con le delibere ANAC nn. 261 e 264, e successivi aggiornamenti, del 2023. L'Allegato 1) a quest'ultima elenca i dati, i documenti, le informazioni inerenti il ciclo di vita dei contratti la cui pubblicazione va assicurata nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Bandi di gara e contratti". Sono state inoltre fornite indicazioni sulla attuazione degli obblighi di trasparenza per le procedure avviate nel 2023 e non ancora concluse.

Alla luce di quanto sopra, si precisa che rispetto al PNA 2022:

❖ resta ferma la Parte generale, così come gli allegati da 1 a 4 che ad essa fanno riferimento. Nella Parte speciale:

❖ Il capitolo sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione è sostituito dal § 1 del suddetto Aggiornamento. Sono superate anche le check list contenute nell'allegato 8 al PNA 2022;

❖ il capitolo sul conflitto di interessi mantiene la sua validità per quanto riguarda i soggetti delle stazioni appaltanti cui spetta fare le dichiarazioni di assenza di conflitti di interessi e i contenuti delle relative dichiarazioni;

il capitolo sulla trasparenza rimane valido fino al 31 dicembre 2023 e, comunque, fino all'entrata in vigore delle norme sulla digitalizzazione, salvo l'applicazione della disciplina transitoria come precisata nel § 5.1. dell'Aggiornamento. Rimane fermo il § 3 del PNA 2022 su "La disciplina della trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR" regolata da circolari del MEF e relative al sistema ReGiS;

❖ rimane fermo il capitolo sui Commissari straordinari.

Quanto agli allegati, si conferma la vigenza dei seguenti:

- All. 1 Parte generale check-list PTPCT e PIAO –

All. 2 Parte generale sottosezione trasparenza PIAO PTPCT –

All. 3 Parte generale RPCT e struttura supporto –

All. 4 Parte generale Ricognizione delle semplificazioni vigenti

- All. 9 Parte speciale Obblighi trasparenza contratti (fino al 31.12.2023)

- All. 10 Parte Speciale Commissari straordinari

- All. 11 Parte Speciale Analisi dei dati piattaforma PTPCT.

Non sono più in vigore i seguenti allegati:

- All. n°5 Indice ragionato delle deroghe e delle modifiche alla disciplina dei contratti pubblici
- All. n°6 Appendice normativa sul regime derogatorio dei contratti pubblici
- All. n°7 Contenuti del Bando tipo 1/2021
- All. n°8 Check-list appalti

2.3.1 Analisi del contesto esterno:

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposta consente di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

Con specifico riferimento al contesto esterno in cui l'Ente è chiamato ad operare, si evidenzia che la realtà economica e sociale del territorio di Caulonia è una realtà che pur avendo risorse turistiche e culturali di rilievo, in questo momento storico, vive gravi criticità, ne è conferma il fatto che la stessa Amministrazione Comunale, ancora non fuoriuscita da un dissesto, ha dovuto approvare un piano di riequilibrio finanziario pluriennale per risanare le difficoltà finanziarie che l'Ente attraversa.

Negli enti locali, ai fini dell'analisi del contesto esterno, i responsabili anticorruzione possono avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati. L'analisi condotta ha preso spunto, in mancanza di ulteriori elementi valutativi, dalle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati.

In particolare, la Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia 2 semestre 2022, ha evidenziato come *"...Nel secondo semestre del 2022 la situazione della criminalità organizzata in Calabria permanerebbe sostanzialmente immutata rispetto al precedente periodo dell'anno. Tuttavia, gli elementi emersi dalle inchieste concluse nel periodo in esame, meglio descritte nei paragrafi successivi, hanno mostrato taluni aspetti d'interesse che, da un'attenta analisi, potrebbero rivelare possibili evoluzioni dei gruppi 'ndranghetisti avvenute nei vari contesti di riferimento. Nel mandamento centro di Reggio Calabria, la cosca ALVARO di Sinopoli ha evidenziato il suo tentativo d'espansione anche sulle cosche contermini quali quella dei NASONE-GAIETTI di Scilla, in seno alla quale sono stati registrati una serie di contrasti. Sempre nella provincia di Reggio Calabria e, segnatamente, nel mandamento tirrenico si è assistito al cambio di reggenza della cosca BELLOCCO di Rosarno a seguito del decesso, per cause naturali, del vertice storico con una successione - come da tradizione - in linea familiare. Inoltre, sempre con riferimento alla predetta consorteria, sarebbero emersi inediti rapporti con esponenti del clan SPADA, egemone a Ostia (RM) e lungo il litorale laziale, maturati all'interno del carcere durante il periodo di detenzione dei rispettivi vertici (operazione "Blu Notte"). La cosca BELLOCCO ha poi ulteriormente confermato la sua vocazione a infiltrare i settori economico-imprenditoriali anche nelle province del nord Italia (operazione "Ritorno"). Invariata, infatti, la tendenza ad infiltrare gli ambiti della pubblica amministrazione grazie al coinvolgimento di infedeli funzionari e locali amministratori pubblici (operazioni "Tre CrociCavalieri di Gioia" e "Nuova Linea). Nel settore degli stupefacenti, le cosche di 'ndrangheta hanno comprovato la loro peculiare capacità di stringere rapporti funzionali con organizzazioni italiane (cosa nostra e camorra) e straniere (in primis albanesi) come documentato dagli esiti delle operazioni "Magma 2" della DDA di Reggio Calabria e "Acheron" coordinata da quella di Palermo. Nell'area del mandamento jonico, all'interno della cosca CORDÌ di Locri si è rilevato un rinnovamento della sua leadership in ragione delle continue, incisive attività di contrasto, che ha portato all'affermazione di talune giovani leve del medesimo casato mafioso (operazione "New Generation-Riscatto 2"). In conseguenza delle misure cautelari conseguenti alle inchieste che hanno colpito i livelli più qualificati dei clan di 'ndrangheta, nel semestre in esame si è assistito all'affermazione, seppur non costituisca un elemento di novità, di figure femminili ai vertici di taluni sodalizi, come accaduto alla cosca BELLOCCO, in cui una donna è risultata affidataria della "cassa comune" istituita per il mantenimento dei detenuti e dei loro affiliati (operazione "Blu Notte"). E ancora, per la cosca ROSMINI-SERRAINO al cui vertice del sodalizio ancora una donna garantisce stabilità e continuità ai delicati equilibri del clan (operazione "Revolve"). Le inchieste concluse nel semestre in disamina, nell'ambito del distretto della Corte d'Appello di Catanzaro, hanno consentito di individuare poi una variante strutturale della 'ndrangheta 2022 2° semestre 2. Criminalità organizzata calabrese 27 nella*

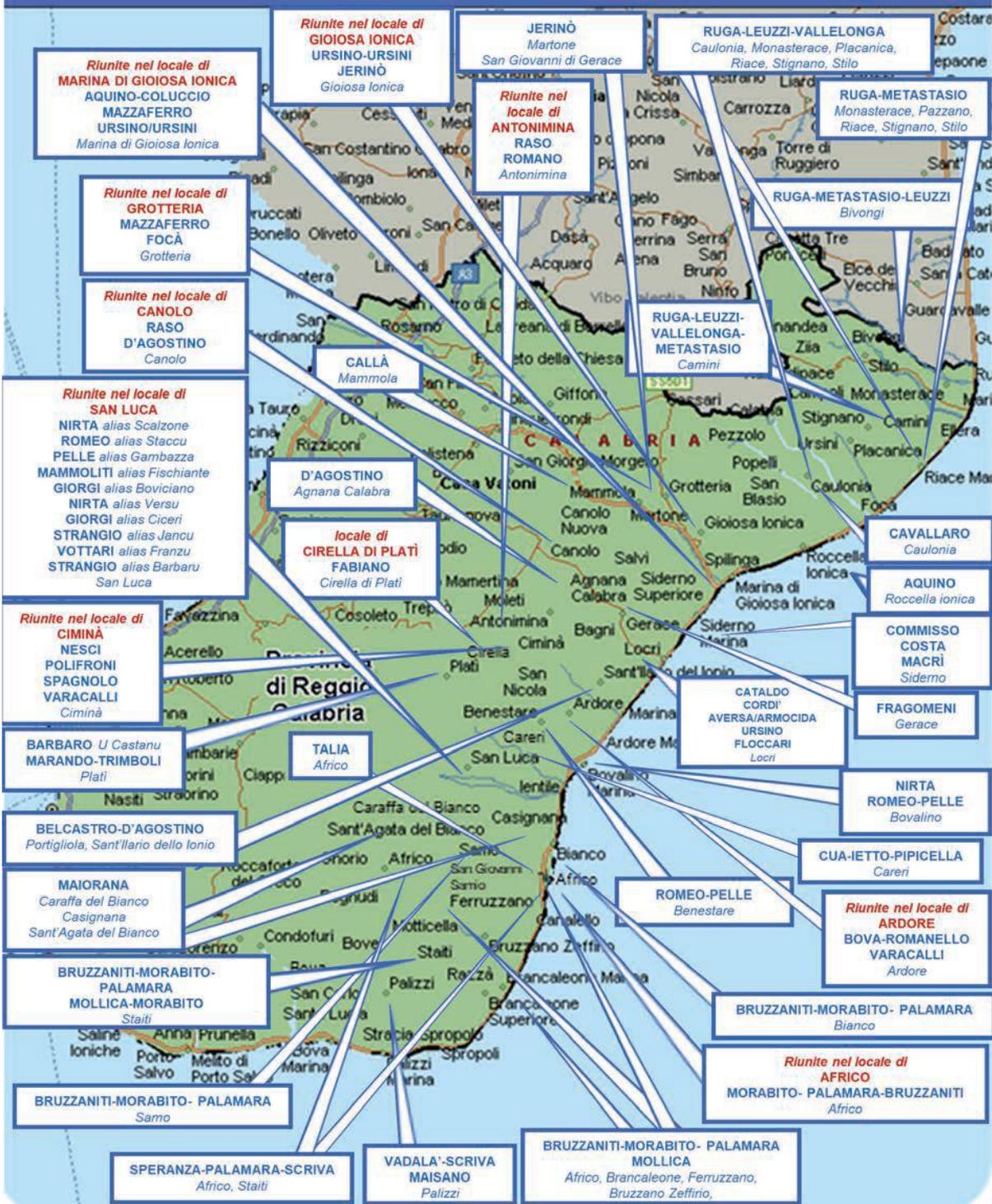
provincia di Cosenza, articolata secondo un modello confederativo composto da 7 gruppi criminali. Fuori dalla regione d'origine, le cosche calabresi, oltre ad infiltrare significativamente i principali settori economici e produttivi, replicano i modelli mafiosi basati sui tradizionali valori identitari, con "proiezioni" che fanno sempre riferimento al Crimine, quale organo unitario di vertice, che adotta ed impone le principali strategie, dirime le controversie e stabilisce la soppressione ovvero la costituzione di nuove locali. Le inchieste ad oggi concluse hanno, infatti, permesso di individuare nel Nord Italia 46 locali, di cui 25 in Lombardia, 16 in Piemonte, 3 in Liguria, 1 in Veneto, 1 in Valle d'Aosta ed 1 in Trentino Alto Adige¹. Più di recente, anche in Emilia Romagna le attività d'indagine hanno gradualmente disvelato una ragguardevole incisività della 'ndrangheta e, segnatamente, del clan GRANDE ARACRI di Cutro (KR). Di rilievo anche i risultati ottenuti sul fronte della ricerca e della cattura dei latitanti: nel semestre in trattazione, infatti, sono stati assicurati alla giustizia diversi esponenti delle cosche calabresi che, ormai da tempo, si sottraevano all'esecuzione dei provvedimenti restrittivi emessi a loro carico². Tra gli altri, si evidenzia la cattura in Turchia di un latitante³ appartenente alla cosca PELLE di San Luca eseguita, l'11 novembre 2022, grazie agli elementi acquisiti dalla DIA, nell'ambito di alcune investigazioni, condivise con la Polizia di Stato di Reggio Calabria e con l'Unità I-CAN del Servizio per la Cooperazione Internazionale di Polizia della Direzione Centrale della Polizia Criminale. Per quanto riguarda l'attività di prevenzione antimafia eseguita dai Prefetti sia nella Regione d'origine, sia in quelle di proiezione, ancora una volta è stata documentata la spiccata propensione delle 'ndrine ad infiltrare gli organi amministrativi e le compagini elettorali degli enti locali⁴ al fine di acquisire il controllo delle risorse pubbliche e dei flussi finanziari, statali e comunitari, funzionali anche ad accrescere il proprio prestigio e consenso sociale. Quello degli stupefacenti permane il settore criminale di primaria importanza per la 'ndrangheta. Nell'ambito del narcotraffico globale le 'ndrine calabresi occupano ormai da tempo un riconosciuto ruolo di universale livello poiché affidabili sul piano criminale, solvibili su quello finanziario e capaci di gestire una complessa e affidabile catena logistica per il trasporto transoceanico, dai Paesi sudamericani verso l'Europa, dei carichi di droga. Negli ultimi anni, anche alcune aree dell'Africa occidentale e, in particolare, la Costa d'Avorio, la Guinea-Bissau e il Ghana, sono divenute per le cosche di 'ndrangheta uno snodo logistico sempre più strategico per i traffici di stupefacenti. In tale quadro, il porto di Gioia Tauro permane un centro nevralgico per l'approvvigionamento della droga e non soltanto per le cosche di 'ndrangheta ma, come emerso nell'operazione "Tre Croci-Cavalli di Gioia"⁵, anche per le altre matrici criminali italiane e straniere. Rimane alta l'attenzione della criminalità organizzata calabrese anche nella gestione del traffico illecito dei rifiuti. Infatti, oltre a quanto già emerso nell'operazione "Mala Pigna" dell'ottobre 2021 che ha riguardato la sola cosca PIROMALLI, il 3 ottobre 2022 i Carabinieri hanno disarticolato un'altra associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di rifiuti operante nella provincia di Crotone (operazione "Black Wood"). Immutato risulta anche l'interesse della 'ndrangheta nell'usura e nel racket delle estorsioni, come sostenuto dal Prefetto di Reggio Calabria, precisando⁶ altresì che "il fenomeno estorsivo risulta una costante in danno degli operatori economici del territorio. Tra gli aspetti positivi si registra una maggiore tendenza alla denuncia di tali fatti delittuosi [...]". Come rilevabile negli esiti delle investigazioni concluse nel semestre in esame, risulta confermata l'attenzione delle cosche verso la gestione dei lidi balneari, attuata prevalentemente tramite variegata modalità di condizionamento delle procedure d'assegnazione delle concessioni demaniali.

Considerevole e ampiamente documentata la presenza della 'ndrangheta nell'ambito dell'edilizia e del comparto immobiliare, come rilevabile dalle operazioni "Blu Notte" e "Ritorno" e nell'inchiesta "Planning" condotta dalla DIA e dalla Guardia di finanza.

Inalterata anche l'operatività delle cosche calabresi nel controllo e nella gestione del patrimonio boschivo e della guardiania, tramite l'imposizione del pizzo anche sulla compravendita dei terreni, guardiania peraltro abusiva ed attività illecita già emersa in pregresse indagini, nonché molto diffusa tra tutti i sodalizi di 'ndrangheta attivi nella piana di Gioia Tauro."

Nella pagina che segue è riportata una mappa dell'area reggina e specificatamente del cd. "Mandamento ionico" nel cui ambito rientra il territorio del Comune di Caulonia con l'indicazione delle aree di influenza e dominio delle cosche mafiose, come riportata nella Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia 2 semestre 2022.

Provincia di Reggio Calabria - versante ionico



https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wpcontent/uploads/2023/09/DIA_secondo_semestre_2022Rpdf.pdf

In ordine al tessuto socio economico assume interesse il Rapporto della Banca d'Italia su "L'economia della Calabria" - pubblicato il 15 Novembre 2022 la ripresa dell'economia calabrese rimane modesta, insufficiente a colmare i divari economici rispetto al resto del Paese, che risultano ampi rispetto alla produttività e al tasso di occupazione.

"...Nella prima parte del 2022 l'economia calabrese ha ancora beneficiato della fase di ripresa avviata dopo la crisi pandemica. Secondo le stime della Banca d'Italia, basate sull'indicatore ITER, nel primo semestre l'attività economica ha registrato un incremento del 4,5 per cento, dopo il netto recupero già osservato nel 2021. Tuttavia, la

crescita ha rallentato nel corso dell'anno, risentendo progressivamente delle conseguenze economiche del conflitto russo-ucraino e dell'incertezza che ne deriva.

Le nostre indagini segnalano un incremento del fatturato delle imprese nei primi nove mesi dell'anno, in parte riconducibile all'aumento dei prezzi di vendita conseguente al rialzo dei costi di materie prime, energia e gas. Nel complesso, molte aziende hanno subito una riduzione dei margini di profitto; in pochi casi si è attuata una sospensione parziale dell'attività. Gli investimenti sono rimasti su livelli modesti.

L'andamento congiunturale è risultato sostanzialmente simile tra i diversi settori. La produzione industriale ha continuato a crescere grazie alla ripresa della domanda interna ed estera. Le costruzioni sono state sostenute soprattutto dalle misure di agevolazione fiscale relative al comparto dell'edilizia residenziale, seppur in parte frenate dall'incertezza normativa e dalle difficoltà di cessione del credito d'imposta. Il terziario ha tratto vantaggio dall'andamento favorevole del comparto turistico e dalla ripresa dei trasporti.

Il mercato del lavoro calabrese ha mantenuto una tendenza positiva, soprattutto nella prima metà dell'anno. Rispetto al 2021, è tuttavia calata l'occupazione autonoma e si è indebolita la creazione di nuove posizioni a tempo determinato, che potrebbe aver risentito più rapidamente delle esigenze di contenimento dei costi di produzione e del rallentamento della congiuntura economica.

I consumi delle famiglie calabresi hanno beneficiato del miglioramento del mercato del lavoro e, più in generale, del graduale superamento dell'emergenza pandemica. L'incremento nel 2022 dovrebbe risultare tuttavia meno intenso rispetto all'anno precedente per effetto del rialzo dei prezzi. In confronto al resto del Paese, tale fattore potrebbe incidere maggiormente in regione a causa della presenza più diffusa di nuclei familiari meno abbienti, più colpiti dai rincari dei beni alimentari e dei prodotti energetici per via della composizione del loro paniere di spesa. Gli interventi governativi a favore delle famiglie hanno in parte limitato l'impatto dei rincari energetici sul potere d'acquisto, con particolare attenzione soprattutto ai nuclei familiari in condizioni di difficoltà economiche, interessati anche da un esteso ricorso al Reddito di cittadinanza.

Nel primo semestre del 2022, la crescita dei prestiti bancari alla clientela privata si è leggermente rafforzata, soprattutto per il comparto delle famiglie. Il credito al consumo e i mutui abitativi sono aumentati, riflettendo rispettivamente l'incremento della spesa delle famiglie e l'andamento favorevole del mercato immobiliare. La rischiosità del credito è rimasta contenuta, mentre i tassi di interesse a medio-lungo termine hanno iniziato a risalire, a seguito della normalizzazione della politica monetaria. È proseguito il rallentamento dei depositi bancari delle famiglie e delle imprese; il valore di mercato dei titoli detenuti presso il sistema bancario si è ridotto, anche per effetto del calo dei prezzi delle attività finanziarie.”.

La realtà socio-economica del territorio comunale riflette perfettamente il quadro regionale sopra delineato del quale rappresenta uno spaccato.

Si è cercato di tenere conto di tali elementi per comprendere le dinamiche di riferimento e le principali influenze e pressioni cui la struttura comunale e le sue componenti sono sottoposte, al fine di calibrare con maggiore efficacia la strategia generale di gestione del rischio

2.3.2 Analisi del contesto interno:

L'analisi del contesto interno esamina alcuni rilevanti aspetti legati alla macro-organizzazione ed alla gestione operativa dell'Ente con l'obiettivo di far emergere il sistema delle responsabilità e il livello di complessità dell'amministrazione, evidenziando quei fattori che, potenzialmente, possono influenzare la struttura comunale sotto il profilo del rischio corruttivo.

Il Comune di Caulonia, a seguito delle consultazioni amministrative del 12 giugno 2022, ha così costituito la propria compagine politico-amministrativa:

CONSIGLIO COMUNALE

CAGLIUSO FRANCESCO	Sindaco
LANCIA ANDREA	Consigliere
PANETTA AGNESE	Consigliere
ANTONELLA IERACE	Consigliere
COMMISSO LORENZO	Consigliere
ANTONELLA CARAFFA	Consigliere
SORGIOVANNI MAURIZIO	Consigliere
CAMPISI MARIA	Consigliere
FRAJIA VINCENZO	Presidente del Consiglio
CAVALLO ILARIO	Consigliere
FRANCO LUANA	Consigliere
MARZIANO ANTONIO	Consigliere
CRICELLI MARIA LUISA	Consigliere

GIUNTA COMUNALE

COGNOME E NOME	QUALIFICA
CAGLIUSO FRANCESCO	Sindaco
LANCIA ANDREA	Assessore-Vice sindaco
COMMISSO LORENZO	Assessore
ANTONELLA CARAFFA	Assessore
ANTONELLA IERACE	Assessore

Per quanto concerne, il suo livello organizzativo, il Comune presenta una struttura articolata in “Aree” (all’interno dei quali sono ricompresi i vari Servizi), (macrostruttura approvata con deliberazione della G.C. n. 47 del 15/02/2024).

Gli incarichi di responsabilità delle Aree sono conferiti con decreti del Sindaco ai dipendenti Funzionari Elevata Qualificazione- in possesso dei requisiti prescritti e di adeguate capacità ed esperienza.

2.3.3 Le aree a rischio corruzione:

Le aree di rischio corruzione comuni e trasversali a tutti i settori:

- A) Area acquisizione e progressione del personale:
1. Reclutamento;
 2. Progressioni di carriera;
 3. Conferimento di incarichi di collaborazione.
- B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture:
1. Definizione dell’oggetto dell’affidamento;
 2. Individuazione dello strumento/istituto per l’affidamento;
 3. Requisiti di qualificazione;
 4. Requisiti di aggiudicazione;
 5. Valutazione delle offerte;
 6. Verifica dell’eventuale anomalia delle offerte;
 7. Procedure negoziate;
 8. Affidamenti diretti;
 9. Revoca del bando;
 10. Redazione del cronoprogramma;
 11. Varianti in corso di esecuzione del contratto;
 12. Subappalto;
 13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.
- C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:
1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell’an;
 2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
 3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell’an e a contenuto vincolato;
 4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
 5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell’an;
 6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell’an e nel contenuto.
- D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:
1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell’an;
 2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;

3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato;
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an;
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto.

2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo:

Il livello di esposizione al rischio è condizionato e determinato da diversi fattori abilitanti che potrebbero essere presenti nella organizzazione dell'Ente o nella gestione di alcuni procedimenti, i fattori abilitanti che possono incidere negativamente sul rischio corruzione sono:

1. mancanza di misure di trattamento del rischio, i controlli;
2. mancanza di trasparenza;
3. eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
4. esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
5. scarsa responsabilizzazione interna;
6. inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
7. inadeguata diffusione della cultura della legalità;
8. mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

2.3.5 Obblighi di trasparenza:

Per quanto riguarda l'attività di programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza si rinvia ai contenuti pubblicati, oltre che all'Albo Pretorio, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente e agli esiti del relativo monitoraggio annuale, predisposto sulla base della griglia elaborata dall'ANAC, nonché alle richieste di accesso civico semplice e generalizzato.

Si rimanda alla griglia sugli obblighi di trasparenza relativa alla delibera ANAC n. 1310/2016, così come aggiornata nel PNA 2023/2025. **(Allegato 2).**

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**3.1 Struttura organizzativa**

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.

Organizzazione: L'attuale Struttura Organizzativa e Funzionigramma dell'Ente sono stati approvati con delibera di Giunta n. 47 del 15/02/2024.

3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

GIUNTA

- Segreteria generale
- Supporto agli organi di governo (Sindaco, Giunta, Consiglio)
- Ufficio procedimenti disciplinari
- Controlli interni – Nucleo di valutazione

SINDACO

Segretario Generale

CONSIGLIO

Organo di revisione

Nucleo di valutazione

3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:

Area Affari Generali - Demografici	Area Economico-Finanziaria e	Area Socio-culturale	Area Tecnica Urbanistica-	Area Tecnica LL.PP-	Area Vigilanza
<ul style="list-style-type: none"> • Sicurezza sul lavoro Segreteria • Albo pretorio • Protocollo e Archivio • Messì • URP • Stato civile • Anagrafe • Elettorale • Leva • Statistica • Giudici popolari • Personale – Gestione giuridica • Relazioni sindacali • Formazione • Contenzioso e precontenzioso • Sistemi informatici e innovazione • Provveditorato 	<ul style="list-style-type: none"> • Sicurezza sul lavoro Economato • Programmazione e gestione bilancio • Personale – gestione economica • Gestione amministratori e collaboratori • Previdenza e assistenza fiscale del personale • Imposta sugli immobili • Tassa sui rifiuti • Entrate extra-tributarie e patrimoniali • Prevenzione e recupero evasione • Provveditorato tributaria ed extra-tributaria • Partecipazioni 	<ul style="list-style-type: none"> • Sicurezza sul lavoro – <ul style="list-style-type: none"> • Politiche sociali • Pari opportunità e politiche giovanili • Istruzione e servizi scolastici) • Ufficio Piano ATS • Cultura • Turismo <ul style="list-style-type: none"> • Sport • Sistemi informatici e innovazione • Provveditorato 	<ul style="list-style-type: none"> • Sicurezza sul lavoro – • Occupazione suolo • Espropriazioni • Cimitero • Edilizia residenziale pubblica (ERP) • Igiene ambientale • Arredo urbano e verde pubblico • Pianificazione territoriale • Edilizia Privata • Patrimonio e Demanio • Provveditorato 	<ul style="list-style-type: none"> • Sicurezza sul lavoro – • Sicurezza e sanità pubblica • Lavori pubblici • Protezione civile • Manutenzioni immobili-infrastrutture-strade-P.I. • Arredo urbano e verde pubblico • Servizio idrico integrato-fognario • Igiene ambientale • SIT – Catasto • Rischio idrogeologico • Foreste – Sviluppo rurale • Monitoraggio Ambientale ed Energia • Provveditorato • Commercio-SUAP 	<ul style="list-style-type: none"> • Sicurezza sul lavoro • notifiche • controllo del territorio; • Sanzioni C d S • funzioni di polizia giudiziaria e di pubblica sicurezza, polizia amministrativa; • controllo viabilità e parcheggi; • verbalizzazioni e sopralluoghi; • controllo e repressione degli abusi edilizi; • gestione servizio cattura animali randagi;

dettaglio della Struttura Organizzativa:

AREA	SERVIZI	UNITA' DI PERSONALE ASSEGNATE
"1" – AMMIN.VA AFFARI GENERALI	<u>PROTOCOLLO/ALBO PRETORIO</u> <u>UFFICIO CONTENZIOSO</u> <u>UFFICIO SEGRETERIA</u> <u>ARCHIVIO RISORSE UMANE</u> <u>UFFICIO SERVIZI DEMOGRAFICI</u>	Computo di tutte le risorse umane assegnate al settore, con indicazione del monte ore: N. 1 OPERATORE. ESPERTI - CAT. B1) Part time n.22.ore,12 minuti sett.li N. 1 OPERATORE. ESPERTI - CAT. B2) Part time n. 32 ore sett.li N. 7 ISTRUTTORI - CAT.C 2) Part time n 19 ore, 48 minuti sett.li N. 1 OPERATORE - CAT. A 2) Part time n. 23 ore,28 minuti, sett.li
"2" – ECONOMICO-FINANZIARIA	<u>UFFICIO CONTABILITA'- BILANCIO-PERSONALE</u> <u>UFFICIO TRIBUTI</u>	Computo di tutte le risorse umane assegnate al settore, con indicazione del monte ore: N.1 OPERATORE CAT.A 1) Part time n.23 ore, 28 minuti sett.li N. 1 - OPERATORE CAT A 2) Part time n.23 ore, 28 minuti sett.li N. 3- OPERATORI ESPERTI CAT.B 1) Part time n. 22 ore, 12 minuti sett.li N.2 ISTRUTTORI CAT.C 2) Part time n.19 ore, 48 minuti sett.li <u>N:1 FUNZIONARIO CAT: D 7 36 ore sett.li</u>
"3" – LAVORI PUBBLICI-ATTIVITA' MANUNTENTIVA	<u>UFFICIO LAVORI PUBBLICI</u> <u>UFFICIO MANUTENZIONE SERVIZIO IDRICO-FOGNARIO</u> <u>COMMERCIO</u> <u>UFFICIO-SERVIZIO MANUTENZIONE IMMOBILI-INFRASTRUTTURE-VERDE PUBBLICO</u> <u>UFFICIO-SERVIZIO MANUTENZIONE STRADE</u> <u>UFFICIO-SERVIZIO MANUTENZIONE PUBBLICA ILLUMINAZIONE</u>	Computo di tutte le risorse umane assegnate al settore, con indicazione del monte ore: N.2 OPERATORI CAT.A 2) Part time n. 23 ore, 28 minuti sett.li N. 2 OPERATORI - CAT. A 3) Part-time n. 30 ore sett.li N. 1 OPERATORE ESPERTI CAT: B 1) Part time n. 22 ore,12 minuti sett.li N. 1 OPERATORE ESPERTI CAT. B 2) Part time n.22 ore, 12 sett.li N. 3 OPERATORE ESPERTI CAT. B 2) Part time n.30 ore sett.li N. 4 OPERATORI ESPERTI - CAT. B 3) Part-time n. 30. ore sett.li N: 1 OPERATORE ESPERTI CAT: B 4) Part time n.22 ore,16 minuti sett.li N.1 ISTRUTTORE CAT. C 1)Part time n. 19 ore, 48 minuti sett.li N.2 ISTRUTTORI CAT.C 2) Part time n. 19 ore, 48 minuti sett.li N. 1 - FUNZIONARIO - CAT.D 2) n. 36 ore sett.li
"4" URBANISTICA	<u>UFFICIO URBANISTICA- DEMANIO</u> <u>UFFICIO PATRIMONIO- CIMITERO</u>	Computo di tutte le risorse umane assegnate al settore, con indicazione del monte ore: N.1 OPERATORE CAT.A 1) Part time n.23 ore, 28 minuti sett.li N.1 OPERATORE CAT.A 2) Part time n.23 ore, 28 minuti sett.li N. 1 OPERATORE ESPERTI - CAT.B 2) Part time n.22 ore, 12 minuti sett.li N. 1 - OPERATORE ESPERTI - CAT. B 3) Part-time n. 30 ore sett.li

		N. 1 - FUNZIONARIO - CAT.D 2)- Part time n. 18 ore,14 minuti sett.li
"5" – VIGILANZA	<u>UFFICIO VIGILIU URBANI- - NOTIFICAZIONI</u>	<p>Computo di tutte le risorse umane assegnate al settore, con indicazione del monte ore:</p> <p>N. 1- OPERATORE ESPERTI - CAT. B 2) Part time n. 22 ore, 12 minuti sett.li</p> <p>N. 1 OPERATORE ESPERTI CAT. B 2) Part-time n.30.. ore sett.li</p> <p>N.1 OPERATORE ESPERTI CAT. B 4) Part time n. 22 ore, 16 minuti sett.li</p> <p>N. 1 ISTRUTTORE - CAT. C 1) Part time n.19 ore,48 minuti sett.li</p> <p>N. 1 FUNZIONARIO CAT. D 2) Part time n. 18 ore, 14 minuti sett.li</p> <p>N. 1 FUNZIONARIO - CAT.D 1)- Part time n. 18. ore sett.li</p>
"6" SOCIO – CULTURALE-P.I.	<u>UFFICIO SERVIZI SOCIALI</u> <u>UFFICIO PUBBLICA ISTRUZIONE CULTURA</u>	<p>Computo di tutte le risorse umane assegnate al settore, con indicazione del monte ore:</p> <p>N. 2 OPERATORI ESPERTI CAT. B 2) Part time n. 22 ore, 12 minuti sett.li</p> <p>N. 1 ISTRUTTORE - CAT. C 1) Part time n. 19 ore, 48 minuti sett.li</p> <p>N. 1- FUNZIONARIO - CAT.D 2)- Part time n. 26. ore sett.li</p>

TOTALE ORE ASSEGNATE SU 51 DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	" 1" – AMMIN.VA AFFARI GENERALI	2" – ECONOMICO- FINANZIARIA	" 3" – LAVORI PUBBLICI- ATTIVITA' MANUTENTIVA	" 4" URBANISTICA	" 5" VIGILANZA	" 6" SOCIO - CULTURALE
Tot:	216 ore e 16 minuti	169 ore e 20 minuti	479 ore	117 ore e 22 minuti	130 ore e 30 minuti	68 ore

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e lavoro da remoto) finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei sei servizi resi al cittadino.

In particolare, la sezione contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro agile e da remoto (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi erogati o al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer satisfaction).

Lavoro agile: si rimanda ad una più dettagliata definizione della disciplina del lavoro agile e da remoto, sulla base delle nuove disposizioni dettate dalla normativa e dal CCNL 2019-2021 Funzioni locali, in sede di contrattazione decentrata integrativa. È in programmazione l'adozione del regolamento che disciplina il lavoro agile e da remoto.

3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:

I fattori abilitanti del lavoro agile e del lavoro da remoto che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive;
- Equilibrio in una logica win-win: l'amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio "Work-life balance".

3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto:

Sono da considerare telelavorabili e/o da svolgere in modalità agile le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzazione, le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro.
- possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione dal datore di lavoro o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente;
- autonomia operativa, le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;
- possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante il telelavoro o in lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Sono escluse dal novero delle attività in modalità telelavoro e lavoro agile quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (esempio: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico, mense scolastiche, nidi d'infanzia, musei, ecc.), ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.).

3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto:

Al lavoro agile e da remoto accedono in maniera limitata tutti i dipendenti dell'ente a tempo indeterminato e determinato con precedenza tuttavia attribuita ai soggetti che si trovino nelle seguenti condizioni:

- situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, oppure che soffrono di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare, che si trovino nella condizione di essere immunodepressi tali da risultare più esposti a eventuali contagi da altri virus e patologie;
- esigenza di cura di soggetti conviventi affetti da handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104 oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- esigenza di cura di figli minori e/o minori conviventi;
- distanza chilometrica autocertificata tra l'abitazione del/della dipendente e la sede di lavoro, in base al percorso più breve;
- la possibilità di possedere e gestire in maniera indipendente i supporti e i dispositivi di collegamento in remoto.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del d. lgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed 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 a queste, dunque l'amministrazione valuta 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, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: 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 e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - soluzioni interne all'amministrazione;
 - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - meccanismi di progressione di carriera interni;
 - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - soluzioni esterne all'amministrazione;
 - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - concorsi;
 - stabilizzazioni.
- 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 dell'livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Alla programmazione del fabbisogno di personale si accompagnano i seguenti documenti:

- l'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale;
- la dichiarazione di non eccedenza di personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità;
- le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

IL FABBISOGNO DI PERSONALE. LE SCELTE ORGANIZZATIVE E LA VERIFICA DELLE ECCEDENZE

L'Amministrazione si è espressa in merito alla programmazione del reale fabbisogno di personale di cui il Comune di Caulonia ha necessità per garantire l'espletamento integrale ed efficace delle funzioni, dei compiti e dei servizi attribuitigli dal vigente ordinamento.

3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale:

Con delibera di Giunta n. 47 del 15/02/2024 si è dato atto che non sono presenti eccedenze di personale nelle strutture dell'Ente relativamente all'anno corrente.

3.3.2 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:

Il Responsabile del Servizio Finanziario con nota prot. 10098 del 09/05/2024 dichiara che i documenti di bilancio sono stati regolarmente approvati e tempestivamente trasmessi alla BDAP.

3.3.3 Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili:

Spesa flessibile anno 2009	Spesa flessibile prevista anno corrente
Euro <u> ZERO </u>	Euro 499.194,37 -trattasi di spesa interamente eterofinanziata (Misure PNRR e Spesa Ambito Territoriale Sociale come Comune Capofila)

- RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

3.3.5 Personale in servizio al 31.12.2023 (comprensivo dei dipendenti ex LPU/LSU stabilizzati extra dotazione organica)

CATEGORIA	Full-Time	Part-time 32 ore	Part-time 30 ore	Part-time 26 ore	Part-time 23 ore	Part-time 22:15 ore	Part-time 19 ore	Part-time 17 ore	Part-time 18 ore	Posti coperti in pianta organica	Posti vacanti in pianta organica	Tot	Costo complessivo effettivo Comprensivo di oneri riflessi
"A"					2						4	4	36.323,51
"A2"					5					1		1	91.994,11
"A3"			2							1		1	48.850,71
"B"						5				4	3	7	89.491,84
"B2"		1	3			5				7		7	190.782,45
"B3"			6							6		6	152.957,12
"B4"						2							38.398,93
"C"							3				10	10	53.808,34
"C2"							11						201.841,92
"D1"									1	1	5	6	19.320,90
"D2"	1			1					2	2		2	102.995,24
"D7" ^o	1									1		1	49.609,36
TOTALI	2	1	11	1	7	12	14		3	23	22	45	1.076.374,43

^o POSTO OCCUPATO AD ESAURIMENTO DA UNITA' ASSUNTA CON CAT. D3

3.3.4 Dotazione Organica (approvata con delibera di Giunta Comunale n. 47 del 15/02/2024)

CATEGORIA	FULL-TIME	PART-TIME 32 ORE	PART-TIME 30 ORE	PART-TIME 26 ORE	PART-TIME 22:15 ORE	PART-TIME 18 ORE	PART-TIME 17 ORE	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	TOTALE	Costo complessivo dei posti coperti e da coprire Comprensivo di oneri riflessi
Operatore (ex“A”)	3	=	3	=	=	=	=	2	4*	6	147.330,40
Operator e Esperto (ex“B”)	1	1	10	=	7	=	1	17	3	20	428.528,39
“ B3”	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	
Istruttore (ex“C”)	10	=	=	=	=	=	=	=	10	10	313.311,07
Funzionario (ex“D”)	6**	=	=	1	=	1	=	3	5	8	248.288,97 di cui 101.979,97 eterofinanziati
Funzionario (ex“D3”)	1	=	=	=	=	=	=	1	=	1	47.699,17

*di cui n. 1 posto riservato alle categorie protette

** -di cui: n. 1 posto riservato al funzionario assistente sociale- posto etero finanziato – fondo D6 e n. 2 posti, funzionario tecnico e funzionario specialista amministrativo/contabile- entrambi etero finanziati a valere del Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2;

- STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, nel triennio di riferimento si prevedono le seguenti cessazioni:

2024	2025	2026
-----	1	1

- IL CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE AI SENSI DEL D.L. N. 34/2019 E DEL D.M. 17 MARZO 2020**

La collocazione del Comune tra le fasce previste, in attuazione del D.L. n. 34/2019, dal DM 17 marzo 2020 è rilevabile dalle tabelle che seguono:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2024

Anno ultimo rendiconto approvato	2022
Numero abitanti	7085
Ente facente parte di unione di comuni	No

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2022

Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020

TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020	1.917.374,86
Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	639.363,21
TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO	1.278.011,65

ANNO

[Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno](#)

2024

	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2022	7.085	e
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2022	1.278.011,65 € (l)	
Spesa di personale rendiconto di gestione 2018		1.946.357,85 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020	10.471.023,95 €	
	2021	11.036.098,80 €	
	2022	11.406.520,69 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		10.971.214,48 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	3.034.295,51 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		7.936.918,97 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		16,10%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		26,90%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		30,90%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) < o = (b1))	(c)	857.019,55 €	
Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) > (b1))	(c)		
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2024		25,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024)	(d)	486.589,46 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	486.589,46 €	

Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	0,00 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)	0,00 €
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	486.589,46 €
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	486.589,46 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024	1.764.601,11 € (i)

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, il calcolo degli spazi assunzionali disponibili ha fatto riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020 – 2021 - 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 .

Ai fini di tale calcolo il Comune si è avvalso della facoltà prevista dall'art. 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104/2020 convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126, in forza del quale: “A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui e' garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente detrazione spesa personale stabilizzato.”. L'applicazione della citata norma consente all'Ente la detrazione dalla spesa complessiva per il personale a tempo indeterminato anno 2022 della somma di € 639.363,21 pari al contributo ricevuto dallo Stato e dalla Regione Calabria a seguito della stabilizzazione del personale già LSU/LPU.

Dalla tabella di calcolo si evidenzia:

- un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 16,10%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90%;
- Il Comune si colloca, pertanto, entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 857.019,55, con individuazione di una “soglia” teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 2.135.031,20;
- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla “soglia” di Tabella 1, individuando un margine per capacità assunzionale aggiuntiva pari ad € 486.589,46 (pari al 25%, soglia massima consentita tab. 2 D.M. 17marzo 2020 sulla spesa personale 2018 di Euro 1.946.357,85) ;

▪ il Comune non utilizza i resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del D.M. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del D.M..

In conclusione, la soglia di riferimento individuata per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020, è pari ad un importo insuperabile di Euro **1.764.601,11**.

Per completezza di analisi si rappresenta di seguito la situazione dei resti assunzionali relativi al periodo 2015/2020:

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI (*)					
ND	Residui disponibili	Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015	2014			0,00 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015	5.184,72 €		5.184,72 €
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016	5.931,61 €		5.931,61 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017	11.315,34 €	2.545,87 €	8.769,47 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018	267.637,07 €	34.972,23 €	232.664,84 €
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019	68.147,76 €	28.196,15 €	39.951,61 €
TOTALE			358.216,50 €	65.714,25 €	292.502,25 €

LA VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI DI SPESA. IL LIMITE DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 557/QUATER DELLA LEGGE296/2006

Il valore di riferimento del triennio 2011/2013, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557/quarter della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5/bis della legge n. 114/2014, è pari a € **1.687.943,98**, come risulta dal seguente prospetto:

	Spesa Rendiconto ANNO 2011	Spesa Rendiconto ANNO 2012	Spesa Rendiconto ANNO 2013	TOTALE TRIENNIO
Spese intervento 01	2.244.663,71	2.123.912,34	1.912.186,89	6.280.762,94
Spese intervento 03	7.215,72	14.075,66	4.618,62	25.910,00
Spese intervento 07	164.865,57	154.548,33	136.964,59	456.378,49
Altre spese da specificare		22.073,76		22.073,76
Totale spese personale (A)	2.416.745,00	2.314.610,09	2.053.770,10	6.785.125,19
(-) Componenti escluse (B)	654.237,87	552.729,25	514.326,13	1.721.293,25
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (ex art.1 , comma 557, L. 296/2006 (A-B))	1.762.507,13	1.761.880,84	1.539.443,97	5.063.831,94

Nel Bilancio di previsione 2024/2026 la spesa di personale sarà contenuta nel rispetto della spesa media del triennio 2011/2013 sopra menzionata, come dimostrato dalla tabella che segue. Gli stanziamenti di bilancio sono comprensivi delle somme relative al trattamento accessorio del personale, della spesa per il segretario comunale e di qualsiasi altra spesa di personale comunque utilizzato.

<u>SPESA DEL PERSONALE</u>	2024 previsione	2025 previsione	2026 previsione
Le componenti considerate per la determinazione della spesa sono le seguenti:			
1) Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato	1.116.267,61	1.026.872,72	1.016.855,72
1) Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo determinato	499.194,37		
3) Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili			
4) Retribuzione per Agenti P.M. stagionali finanziate con sanzioni per violazioni c.d.s.			
5) Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli articoli 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto			
6) Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.l.vo n. 267/2000			
7) Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 D.lgs. n. 267/2000			
8) Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	425.985,94	284.994,17	282.609,18
9) Oneri per il nucleo familiare, spese per equo indennizzo			

10) Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando			
11) Diritti di segreteria/rogito	7.500,00	7.500,00	7.500,00
12) Spese per missioni			
13) Incentivo al RUP finanziato da contributi da altri Enti della P.A.	25.675,20	22.675,20	22.675,20
	2.074.623,12	1.342.042,09	1.329.640,10
A) SPESE MACROAGGREGATO I			
Compensi servizio lavoro interinale			
<i>Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 e art. 90 D.lgs. n. 267/2000</i>			
<i>contributi per incarichi</i>			
<i>buoni pasto</i>	2.500,00	2.500,00	2.500,00
<i>IRAP su retribuzione del personale al netto dell'IRAP su compensi degli Amministratori</i>	141.411,43	90.951,02	90.100,02
	143.911,43	93.451,02	92.600,02
(B) SPESE MACROAGGR. 3 E MACROAGGR. 2			
SPESA COMPLESSIVA (A+B)	2.218.534,55	1.435.493,11	1.422.240,12

<i>A detrarre</i>			
1) Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti statali e regionali (Stabilizzazione ex LSU/LPU)	639.363,21	639.363,21	639.363,21
2) spese eterofinanziate per stipendiagli assistenti sociali e straordinario prestazionilavorative a favore del distretto sociale (Retrib. + oneri+IRAP)	529.372,84		
3) Diritti di segreteria per rogito (Retrib. + oneri+IRAP)	9.933,75	9.933,75	9.933,75
3) Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno (Retrib. + oneri+IRAP)	15.876,00		
4) Incentivo al RUP finanziato con contributi da altri Enti della P.A. (Retrib. + oneri+IRAP)	33.999,80		
5) Spese per la formazione e rimborsi per le missioni			
6) Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate			
7) Spesa a carico regione per differenze retributive personale LSU/LPU a seguito aggiornamento importi orari per applicazione C.C.N.L. 2006/2007 e 2008/2009 compreso IRAP			
6) Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali (CCNL 2019/2021)			
7) Spesa Vigili finanziata da entrate per sanzioni da violazioni al codice della strada	22.336,76	22.336,76	22.336,76

8) Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici			
9) Spesa convenzione di segreteria a carico altro Ente	44.816,15	44.816,15	44.816,15
Totale componenti escluse	1.295.698,51	716.449,87	716.449,87
TOTALE SPESA	922.836,04	719.043,24	705.790,25
<i>spesa media triennio 2011/2013</i>	1.687.943,98	1.687.943,98	1.687.943,98
<u>Rispetto limite di spesa</u>	- 765.107,94	-968.900,74	-982.153,73

La PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2024/2026

3.3.5 Le assunzioni programmate:

ANNO	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ACCESSO	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	NUMERO DI POSTI
2024	Assistenti Sociali- Funzionario EQ	proroga contratto	part-time 34 ore settimanali a tempo determinato	11
2024	esecutore supporto amministrativo ATS OE	ex art. 92 TUEL DLgs n. 267/2000	part-time 12 ore settimanali a tempo determinato	1
2024	Assistenti Sociali- Funzionario EQ	Concorso pubblico/ mobilità/ utilizzo graduatorie	full time tempo indeterminato (etero-finanziato con risorse Fondo Solidarietà Comunale comunali)	1
2024	Autista scuolabus OE	Progressione verticale I in deroga ex art. 1 comma 612 L. n.234 2021	Part time 30 ore tempo indeterminato	1
2025	=====	=====	=====	==
2026	=====	=====	=====	==

3.3.4 La nuova Dotazione Organica

CATEGORIA	FULL-TIME	PART-TIME 32 ORE	PART-TIME 30 ORE	PART-TIME 26 ORE	PART-TIME 22:15 ORE	PART-TIME 18 ORE	PART-TIME 17 ORE	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	TOTALE	Costo complessivo dei posti coperti e da coprire Comprensivo di oneri riflessi
Operatore (ex“A”)	3	=	2	=	=	=	=	1	4*	5	124.566,41
Operator e Esperto (ex“B”)	1	1	11	=	7	=	1	18	3	21	451.757,64
“ B3”	=		=	=	=	=	=	=	=	=	
Istruttore (ex“C”)	10	=	=	=	=	=	=	=	10	10	313.311,07
Funzionario (ex“D”)	6**	=	=	1	=	1	=	3	5	8	248.288,97 di cui 101.979,97 eterofinanziati
Funzionario (ex“D3”)	1	=	=	=	=	=	=	1	=	1	47.699,17

**di cui n. 1 posto riservato alle categorie protette*

*** -di cui: n. 1 posto riservato al funzionario assistente sociale- posto etero finanziato – fondo D6 e n. 2 posti, funzionario tecnico e funzionario specialista amministrativo/contabile- entrambi etero finanziati a valere del Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2;*

CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI:

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del

rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo di cui al verbale n. 12 del 13/05/2024, acquisito agli atti di questo ufficio con protocollo n. 0011267 - Ingresso - 23/05/2024.

3.3.6 Il programma della formazione del personale:

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

- Trasparenza, anticorruzione ed etica pubblica;
- Privacy;
- Contabilità pubblica;
- Appalti pubblici;

3.3.7 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:

Tutti i processi dell'ente vanno progressivamente semplificati e reingegnerizzati mediante lo sviluppo e l'implementazione di supporti tecnologici e la digitalizzazione, in particolare le attività e i processi che sono stati informatizzati sono:

- lo sportello unico delle attività produttive;
- lo sportello unico dell'edilizia;
- l'anagrafe nazionale della popolazione residente;
- il sistema di pagamenti tramite PAGO PA.

3.3.8 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale:

Sito web istituzionale

Intervento	Tempi di adeguamento
Siti web e/o app mobili – Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo	31.12.2024
Formazione – Aspetti normativi	31.12.2024
Siti web e/o app mobili – Analisi dell'usabilità	31.12.2024
Siti web e/o app mobili – Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	31.12.2024
Siti web – Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i	31.12.2025

Siti web tematici

Intervento	Tempi di adeguamento
Siti web e/o app mobili – Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo	31.12.2025
Siti web e/o app mobili – Analisi dell'usabilità	31.12.2025
Siti web e/o app mobili – Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	31.12.2025

Formazione

Intervento	Tempi di adeguamento
Formazione – aspetti normativi	31.12.2024
Formazione – aspetti tecnici	31.12.2024

Postazioni di Lavoro

Intervento	Tempi di adeguamento

Postazioni di lavoro – attuazione specifiche tecniche	31.12.2024
---	------------

Organizzazione del Lavoro

Intervento	Tempi di adeguamento
Organizzazione del lavoro – Piano per l’acquisto di soluzioni hardware esoftware	31.12.2024

3.3.9 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere:

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente (C.U.G.) è stato nominato con determina del Responsabile dell'Area Amministrativa n. 81/2023 e questo sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni

Il Piano di Azioni Positive è lo strumento programmatico fondamentale per realizzare effettive pari opportunità, basate sull'attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

- la valorizzazione dei potenziali di genere;
- la rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- la promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione "la persona" e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- l'attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Gli obiettivi del piano che devono essere costantemente perseguiti a livello pluriennale sono:

- Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro mediante la diffusione di informazioni sui temi delle Pari Opportunità, di informazioni per la conoscenza del C.U.G. e delle relative iniziative previste;
- Formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità mediante l'aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze, lo sviluppo del welfare aziendale integrative;
- Conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari mediante la partecipazione al processo decisionale mediante programmazione delle riunioni di lavoro, l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la diffusione informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa a tutela della maternità e paternità;
- Tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità.

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.

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.