



COMUNE DI CAMOBELLO DI LICATA
(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
(PIAO) 2024/2026**

*(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)*

Approvato con deliberazione G.M. n..... del

PREMESSA

Sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 è stato previsto che le PA con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Nel caso di variazione del termine di approvazione del bilancio preventivo, la scadenza per l'adozione di questo documento da parte degli enti locali è spostata ai 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento.

Con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato d'intesa con quello dell'Economia e delle Finanze pubblicato sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 30 giugno 2022 sono stati disciplinati *“i contenuti e lo schema tipo del Piao, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti”*.

Sulla base delle previsioni contenute nel Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2021 sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai seguenti Piani:

- programmazione del fabbisogno;
- azioni concrete (finora generalmente non adottato dagli enti per la mancanza delle linee guida della Funzione Pubblica);
- razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio (anch'esso finora generalmente non adottato dagli enti per la mancanza delle linee guida);
- della performance (e/o piano dettagliato degli obiettivi);
- di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT);
- organizzativo del lavoro agile (POLA);
- delle azioni positive.

Inoltre una parte del PIAO deve essere dedicata alle scelte sulla formazione e l'aggiornamento del personale.

Il PIAO unifica i documenti di programmazione operativa e stabilisce un collegamento tra i documenti di programmazione strategica, programma di mandato e DUP, con riferimento in particolare alla sezione strategica di quest'ultimo, e quelli di programmazione operativa.

Nella predisposizione di questo documento è stata coinvolta l'intera struttura amministrativa dell'ente.

Copia del presente PIAO viene pubblicata sul sito internet.

Il documento è redatto sulla base dello schema tipo predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

**SEZIONE PRIMA:
SCHEDA ANAGRAFICA**

| | |
|----------------|--|
| NOME ENTE | COMUNE DI CAMPOBELLO DI LICATA |
| NOME SINDACO | TERRANA VITO |
| SITO INTERNET | www.comune.campobellodilicata.it |
| INDIRIZZO | PIAZZA XX SETTEMBRE n.1 |
| CODICE IPA | C_B520 |
| CODICE FISCALE | 82001090842 |
| PARTITA IVA | 00244260840 |
| CODICE ISTAT: | O84010 |
| PEC | protocollo@legal.comune.campobellodilicata.ag.it |

I DATI DI CONTESTO

Popolazione:

L'analisi demografica costituisce certamente uno degli approfondimenti di maggior interesse per un amministratore pubblico.

La conoscenza pertanto dei principali indici costituisce motivo di interesse perché permette di orientare le politiche pubbliche.

| | | | |
|---|----|------|--------|
| Popolazione legale al censimento (31/12/2011) | | n° | 11928 |
| Popolazione residente alla fine del penultimo anno precedente | | n° | |
| di cui: | | | |
| maschi | | n° | |
| femmine | | n° | |
| nuclei familiari comunità/convivenze | | n° | |
| Popolazione al 1 gennaio 2022 | | n° | 9175 |
| Nati nell'anno | n° | 61 | |
| Deceduti nell'anno | n° | 105 | |
| Saldo naturale | | n° | -44 |
| Immigrati nell'anno | n° | 152 | |
| Emigrati nell'anno | n° | 206 | |
| Saldo migratorio | | n° | -57 |
| Popolazione al 31 dicembre 2022 (anno precedente) | | n° | 9062 |
| di cui: | | | |
| In età prescolare (0/6 anni) | | n° | 488 |
| In età scuola obbligo (7/14 anni) | | n° | 705 |
| In forza lavoro 1° occupazione (15/29) | | n° | 1521 |
| In età adulta (30/65 anni) | | n° | 4403 |
| In età senile (oltre 65 anni) | | n° | 2058 |
| Tasso di natalità ultimo quinquennio: | | Anno | Tasso |
| | | 2018 | 0,81 % |
| | | 2019 | 0,78 % |
| | | 2020 | 0,63 % |
| | | 2021 | 0,53 % |
| | | 2022 | 0,67 % |
| Tasso di mortalità ultimo quinquennio: | | Anno | Tasso |
| | | 2018 | 1,13 % |
| | | 2019 | 1,26 % |
| | | 2020 | 1,29 % |
| | | 2021 | 1,47 % |
| | | 2022 | 1,15 % |

Popolazione: trend storico

| Descrizione | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|------|------|------|------|------|
| Popolazione complessiva al 31 dicembre | 9610 | 9440 | 9444 | 9093 | 9175 |
| In età prescolare (0/6 anni) | 568 | 568 | 568 | 489 | 488 |
| In età scuola obbligo (7/14 anni) | 784 | 757 | 757 | 694 | 705 |
| In forza lavoro 1° occupazione (15/29 anni) | 679 | 1668 | 1668 | 1513 | 1521 |
| In età adulta (30/65 anni) | 4588 | 4534 | 4534 | 4347 | 4403 |
| In età senile (oltre 65) | 2189 | 2188 | 2178 | 2050 | 2058 |

Territorio:

La conoscenza del territorio comunale e delle sue strutture costituisce attività preliminare per la costruzione di qualsiasi strategia.

A tal fine nella tabella che segue vengono riportati i principali dati riguardanti il territorio e le sue infrastrutture, presi a base della programmazione.

Superficie:

| | |
|-----------|--|
| Kmq 89,90 | |
|-----------|--|

Risorse Idriche:

Laghi n°

Fiumi e Torrenti n°

Strade:

| | | |
|------------------|----------------------|-------------------|
| Statali km 10,00 | Provinciali km 10,00 | Comunali km 60,00 |
| Vicinali km 0,00 | Autostrade km 0,00 | |

Economia insediata

Il territorio comunale è caratterizzato dalla prevalenza di aziende agricole specializzate nei seguenti settori:

- a) Ortofrutta
- b) Cereali

In particolare, l'organico delle imprese risulta così distribuito: Presenza di grandi imprese (superiori a 100 dipendenti) assenti Presenza di medie imprese (superiori a 50 dipendenti) assenti Presenza di piccole imprese (inferiori a 50 dipendenti) tutte

Analisi strategica delle condizioni interne

L'analisi degli organismi gestionali del nostro ente passa dall'esposizione delle modalità di gestione dei principali servizi pubblici, evidenziando la modalità di svolgimento della gestione (gestione diretta, affidamento a terzi, affidamento a società partecipata), nonché dalla definizione degli enti strumentali e società partecipate dal nostro comune che costituiscono il Gruppo Pubblico Locale.

Nei paragrafi che seguono verranno analizzati:

- I servizi e le strutture dell'ente;
- Gli strumenti di programmazione negoziata adottati o da adottare;
- Le partecipazioni e la conseguente definizione del Gruppo Pubblico Locale;
- La situazione finanziaria;
- La coerenza con i vincoli del patto di stabilità.

Servizi e Strutture

| Attività | | 2022 | 2024 | 2025 | 2026 |
|--------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Asili nido | n.// | posti n.// | posti n.// | posti n.// | posti n.// |
| Scuole materne | n.4 | posti n.166 | posti n.166 | posti n.166 | posti n.166 |
| Scuole elementari | n.3 | posti n.402 | posti n.402 | posti n.402 | posti n.402 |
| Scuole medie | n.1 | posti n.249 | posti n.249 | posti n.249 | posti n.249 |
| Strutture per anziani | n.3 | posti n.103 | posti n.103 | posti n.103 | posti n.103 |
| Farmacie comunali | | n.// | n.// | n.// | n.// |
| Rete fognaria in Km | | 80 | 80 | 80 | 80 |
| - Bianca | | 10 | 10 | 10 | 10 |
| - Nera | | 70 | 70 | 70 | 70 |
| - Mista | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Esistenza depuratore | | SI | SI | SI | SI |
| Rete acquedotto in Km | | 65 | 65 | 65 | 65 |
| Attuazione servizio idrico Integrato | | SI | SI | SI | SI |
| Aree verdi, parchi, giardini | n.23 Hq 48 |
| Punti luce illuminazione pubblica | | n.3.548 | n.3.548 | n.3.548 | n.3.548 |
| Rete gas in Km ² | | 65 | 65 | 65 | 65 |
| Raccolta rifiuti in quintali | | 34.535 | 32.602 | 32.602 | 32.602 |
| -Civile | | 34.535 | 32.602 | 32.602 | 32.602 |
| -Industriale | | 0 | 0 | 0 | 0 |

| | | | | |
|--------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Raccolta differenziata | 22.629 | 22400 | 22400 | 22400 |
| Esistenza discarica | NO | NO | NO | NO |
| Mezzi operativi | n.2 | n.2 | n.2 | n.2 |
| Veicoli | n.7 | n.7 | n.7 | n.7 |
| Centro elaborazione dati | SI | SI | SI | SI |
| Personal computer | n.58- 28 Note book |
| Altre strutture: | | | | |

Organismi gestionali

In merito agli Organismi partecipati si rappresenta che con atto giuntale n° 5 del 01/02/2023 è stato rivisto il Gruppo Amministrazione Pubblica (GAP). Di seguito si riportano le risultanze di sintesi, rinviando al provvedimento amministrativo eventuali ed ulteriori chiarimenti/approfondimenti:

| C | ORGANISMO PARTECIPATO (OOPP) | % PROPR | QUALIFICAZIONE | RIFERIMENTI |
|---|---|---------|------------------------------|---|
| 1 | PRO.PI.TER S.P.A. IN LIQUIDAZIONE | 10,42 | SOCIETA' PARTECIPATA | art. 11 quinquies D.Lgs. n° 118/2011 - PCA04.3.2 |
| 2 | SOCIETA' PER LA REGOLAMENTAZIONE DEL SERVIZIO DI GESTIONE DEI RIFIUTI - SRR ATO 4 SCARL | 2,97 | SOCIETA' PARTECIPATA | art. 11 quinquies D.Lgs.n° 118/2011 - PCA 04.3.2 |
| 3 | CONSORZIO ACQUEDOTTISTICO SORGENTI CANI-TRE CATTI' | 8 | ENTE STRUMENTALEPARTECIPATO | art. 11 ter, c. 2 D.Lgs. n° 118/2011 - PCA 04.2.2 |
| 4 | ASSEMBLEA TERRITORIALE AGRIGENTO - ATI | 2,34 | ENTE STRUMENTALE PARTECIPATO | art. 11 ter, c. 2 D.Lgs. n° 118/2011 - PCA 04.2.2 |
| 5 | AICA - AZIENDA IDRICA COMUNI AGRIGENTINI | 2,47 | ENTE STRUMENTALE PARTECIPATO | art. 11 ter, c. 2 D.Lgs. n° 118/2011 - PCA 04.2.2 |

Indebitamento

Ai sensi dell'art. 204 del TUEL l'ente locale può assumere nuovi mutui e accedere ad altre forme di finanziamento reperibili sul mercato solo se l'importo annuale degli interessi, sommato a quello dei mutui precedentemente contratti, a quello dei prestiti obbligazionari precedentemente emessi, a quello delle aperture di credito stipulate ed a quello derivante da garanzie prestate ai sensi dell'articolo 207, al netto dei contributi statali e regionali in conto interessi, non supera il 10 per cento a decorrere dall'anno 2015, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto del penultimo anno precedente quello in cui viene prevista l'assunzione dei mutui.

Gestione del patrimonio

| Attivo | 2022 | Passivo | 2022 |
|--|---------------|--------------------------|---------------|
| Immobilizzazioni immateriali | 2.230,40 | Patrimonio netto | 32.247.201,31 |
| Immobilizzazioni materiali | 31.405.220,50 | Conferimenti | 0,00 |
| Immobilizzazioni finanziarie | 25.151,31 | Debiti | 13.288.211,06 |
| Rimanenze | 0,00 | Ratei e risconti passivi | 3.343.683,32 |
| Crediti | 12.180.461,48 | | |
| Attività finanziarie non immobilizzate | 0,00 | | |
| Disponibilità liquide | 8.800.929,35 | | |
| Ratei e risconti attivi | 0,00 | | |

Risorse Umane

| Categoria | Previsti in pianta or- ganica | In servizio numero | Categoria | Previsti in pianta or- ganica | In servizio numero |
|------------------|--|-------------------------------|------------------|--|-------------------------------|
| A1 – A5 | 9 | 5 | | | |
| B1 – B7 | 26 | 19 | B3 – B7 | | |
| C1 – C5 | 39 | 26 | | | |
| D1 – D6 | 24 | 12 | D3 – D6 | | |

Totale personale di ruolo n. 98
Totale personale fuori ruolo n. 0

Spese per il personale anno 2023: € 2.129.314,93 (impegni)

Entrate correnti 2023: € 8.277.713,72 (accertamenti)

SEZIONE SECONDA

2.1 VALORE PUBBLICO

Per Valore Pubblico s'intende, sulla base delle indicazioni della dottrina, il livello di benessere economico-sociale-ambientale, della collettività, con l'obiettivo di aumentarne il benessere reale.

Preliminarmente, si evidenzia che il Comune di Campobello di Licata, con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 19/08/2024 ha approvato il bilancio di previsione 2024.

Nella definizione delle priorità strategiche dell'ente si tiene conto, pur se tale scelta non deve essere ritenuta vincolante per gli enti locali, anche dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e degli impegni che sono in essa contenuti per dare concreta attuazione ai 17 goal in essa previsti, cioè:

- 1) sconfiggere la povertà in tutte le sue forme e ovunque nel mondo;
- 2) sconfiggere la fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare l'alimentazione e promuovere l'agricoltura sostenibile;
- 3) salute e benessere di tutti e a tutte le età;
- 4) istruzione di qualità inclusiva ed equa e promuovere opportunità di apprendimento continuo per tutti;
- 5) parità di genere ed autodeterminazione di tutte le donne e le ragazze;
- 6) acqua pulita e servizi igienico sanitari;
- 7) energia pulita ed accessibile;
- 8) lavoro dignitoso e crescita economica;
- 9) imprese-innovazione ed infrastrutture, ridurre le disuguaglianze;
- 10) ridurre le disuguaglianze;
- 11) rendere le città e gli insediamenti urbani inclusivi, sicuri e sostenibili;
- 12) garantire modelli di consumo e produzione sostenibili;
- 13) adottare misure urgenti per combattere i cambiamenti climatici e le loro conseguenze;
- 14) proteggere, ripristinare e promuovere l'uso sostenibile degli ecosistemi terrestri, gestire in modo sostenibile le foreste, contrastare la desertificazione, arrestare ed invertire il degrado dei suoli e fermare la perdita di biodiversità;
- 15) promozione di società pacifiche ed inclusive orientate allo sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive;
- 16) vita sott'acqua, conservare le risorse acquatiche per uno sviluppo sostenibile;
- 17) rafforzare le modalità di attuazione e rilanciare il partenariato per lo sviluppo sostenibile.

Appare utile tenere conto dei 12 indicatori di sviluppo equo e sostenibile definiti con il Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 15 novembre 2017, anche se gli stessi non hanno un carattere vincolante per gli enti locali:

1. reddito medio disponibile aggiustato pro capite;
2. indice di disuguaglianza del reddito disponibile;
3. indice di povertà assoluta;
4. speranza di vita in buona salute alla nascita;
5. eccesso di peso;
6. uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione;
7. tasso di mancata partecipazione al lavoro, con relativa scomposizione per genere;

8. rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli;
9. indice di criminalità predatoria;
10. indice di efficienza della giustizia civile;
11. emissioni di CO2 e altri gas clima alteranti;
12. indice di abusivismo edilizio.

Sulla base di queste previsioni, l'ente indica le seguenti priorità strategiche che intende realizzare:

| Linea di mandato | Obiettivo strategico | Indicatore | Destinatari | Modalità di verifica | Dato di partenza | Risultato atteso |
|--|---|---|------------------------------------|---|------------------|------------------|
| ... città sicura | Incremento della sicurezza urbana | Riduzione del numero di reati commessi | Tutti i cittadini | Rapporto sulla sicurezza del Ministero dell'Interno | | |
| ...città turistica | Incremento delle presenze turistiche | Aumento della presenza di turisti | Operatori commerciali | Dati annuali | | |
| ...città digitale | Incremento dell'uso della rete internet | Ampliamento del numero connessioni | Tutti i cittadini | Dati annuali elaborati dalle società telefoniche | | |
| ...città amica degli anziani e dei bambini | Migliorare la condizione di vita della popolazione anziana e delle famiglie con bambini | Soddisfazione degli anziani sulle condizioni della città ed aumento del numero di bambini | Tutti i cittadini | Customer satisfaction e dati demografici | | |
| ...città in sviluppo | Promozione dello sviluppo economico | Numero di imprese insediate | Tutti i cittadini in età di lavoro | Dati Camera di Commercio | | |
| ...città mobile | Miglioramento della mobilità interna al comune | Riduzione dei tempi di percorrenza | Tutti i cittadini | Customer satisfaction e dati sulla mobilità | | |
| ...città verde e pulita | Aumento della raccolta differenziata, dei parchi e riduzione dell'inquinamento | Percentuale di raccolta differenziata, tassi di inquinamento numero di mq di parchi | Tutti i cittadini | Dati sulla raccolta dei rifiuti, sui tassi di inquinamento e sul verde pubblico | | |
| ...città giovane | Promozione e sostegno alle politiche giovanili | Percentuale di giovani occupati | Età 15-29 | Sviluppo e aggregazione | | |
| ...municipio digitale | Aumento dei servizi digitali | Quantità di servizi erogati esclusivamente in modalità digitale | Tutti i cittadini | Dati elaborati dall'ente | | |

| | | | | | | |
|--|----------------------------------|--|-------------------|--|--|--|
| ...municipio semplice, accessibile e trasparente | Semplificazione dei procedimenti | Numero di procedimenti verificati e reingegnerizzati | Tutti i cittadini | Customer satisfaction e dati elaborati dall'ente | | |
| ...municipio semplice, accessibile e trasparente | Prevenzione della corruzione | Adozione delle misure di prevenzione per i procedimenti ad elevato rischio di corruzione | Tutti i cittadini | Dati elaborati dall'ente | | |

Nel corso del triennio 2024/2026, l'ente è impegnato a realizzare il monitoraggio, la reingegnerizzazione e la semplificazione delle procedure di interesse dei cittadini e delle imprese, ivi comprese quelle di controllo sulle imprese, nonché l'implementazione della modulistica standardizzata inerente tutti i settori comunali, pubblicata sul sito istituzionale.

Nel corso del triennio 2024/2026 l'ente è impegnato a realizzare la completa informatizzazione delle seguenti attività:

- pagamento tasse, tributi e contributi attraverso le app Pago PA e IO;
- attivazione ed implementazione del sistema informativo geografico (GIS);
- gestione del piano degli acquisti;
- gestione dei vincoli di trasparenza;
- gestione delle sanzioni per le inosservanze al Codice della Strada;
- gestione delle procedure autorizzative edilizie;

2.1.1 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", le PA devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità.

Le disposizioni del citato D.lgs. hanno ad oggetto misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro ambito. La strategia delle azioni positive si occupa anche di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (o altre categorie soggette a disparità di trattamento).

Sono misure speciali in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne o altre categorie sociali.

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), dello stesso decreto, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore come dati complessivi a due terzi.

La predisposizione dei piani è, inoltre, utile occasione di monitoraggio dell'evoluzione interna dell'organizzazione del lavoro e della formazione, quale strumento per favorire il benessere lavorativo e organizzativo.

Al 31.12.2023 il numero dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio era il seguente:

| | | | | | |
|--|----|---|----|--------------------------------------|----|
| Dirigenti Donne | 0 | Dirigenti Uomini | 0 | Totale Dirigenti | 0 |
| Funzionari ed Elevata Qualificazione Donne | 4 | Funzionari ed Elevata Qualificazione Uomini | 7 | Funzionari ed Elevata Qualificazione | 11 |
| Istruttori Donne | 15 | Istruttori Uomini | 10 | Istruttori | 25 |
| Operatori Esperti Donne | 11 | Operatori Esperti Uomini | 8 | Operatori Esperti | 19 |
| Operatori Donne | 1 | Operatori Uomini | 4 | Operatori | 5 |
| Totale Donne | 31 | Totale Uomini | 29 | Totale | 60 |

L'ente ha in programma le seguenti iniziative per il triennio 2024/2026:

1) AZIONI DI CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il Comune si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- favorire l'ascolto per ogni forma di disagio, in modo che il dipendente possa liberamente rivolgersi a diversi soggetti;
- coordinare, nel rispetto della riservatezza delle situazioni, eventuali azioni per risolvere le situazioni di disagio segnalate, anche, se del caso, mediante il supporto di specialisti facenti capo all'area sociale.

2) AZIONI DI PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere le pari opportunità nell'ambito della formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale.

Il Comune si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- prevedere nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Il caso di assenza di parità di genere deve essere adeguatamente motivato;
- non privilegiare nelle procedure di reclutamento il genere e in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata;
- nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- nell'organizzazione dei corsi formativi, devono essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro in modo che siano accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro a part-time;
- nel caso di organizzazione di corsi formativi e di aggiornamento in sede, è data la possibilità di partecipare anche alle dipendenti in congedo di maternità, naturalmente nel rispetto della vigente normativa in materia. La lavoratrice in congedo potrà liberamente partecipare senza obbligo;
- porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad es. congedo di maternità o di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia ecc.), realizzando speciali forme di graduale aggiornamento o di affiancamento al momento del rientro in servizio, per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa.

3) AZIONI PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

- mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibili tesi anche a tutelare le esigenze familiari;
- promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre;
- favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari;
- garantire il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità" a tutela delle lavoratrici madri, dei lavoratori padri e comunque dei dipendenti in difficoltà per vari motivi familiari o personali.

Il Comune si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- mantenere ampia flessibilità della definizione della percentuale part-time, con particolare attenzione alle esigenze familiari derivanti dalla presenza nella rete familiare di figli minori, anziani o disabili, manifestate finora in prevalenza dal personale femminile;
- consentire l'utilizzo del part-time anche per periodi di breve durata (2-3 mesi) in relazione a particolari esigenze familiari di natura transitoria;

- favorire l'utilizzo di strumenti flessibili connessi alla tutela della maternità e della paternità previsti dalla legge (es. congedi parentali con modalità oraria), comprese le esigenze di allattamento;
- mantenere la flessibilità dell'orario di lavoro. Gli orari lavorativi, salvo casi di impossibilità organizzativa, consentono la flessibilità in entrata e in uscita. Particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto, oltre che della legge, di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti;
- implementare strumenti conciliativi innovativi, anche attraverso l'attuazione di progettualità;
- favorire la promozione del Comitato Unico di Garanzia, per valorizzarne il ruolo e le attività quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione e rivolta ai dipendenti, al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici/servizi;
- favorire la disseminazione di buone pratiche ed implementazione del lavoro di rete e di confronto con i Comitati Unici di Garanzia degli altri enti pubblici del territorio provinciale, nell'ambito del coordinamento in capo alla Consigliera di parità provinciale.

2.2 PIANO DELLA PERFORMANCE

L'Ente per l'anno 2024, in conformità all'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023 (rispetto dei tempi medi di pagamento delle fatture commerciali, come da Circolari MEF-RGS n. 1 del 03/01/2024 e n. 15 del 05/04/2024) e al D. Lgs. n. 222/2023 (inclusione sociale e accessibilità disabili), assegna i seguenti obiettivi:

PIANO DEGLI OBIETTIVI ANNO 2024

SETTORE I

Incaricato di E.Q. "Affari generali, personale, servizi demografici, servizi socio - assistenziali"

| | |
|-----------------------------|---|
| Linea Strategica | Promuovere la crescita del Comune valorizzando le risorse presenti e creando nuove opportunità per lo sviluppo sostenibile del territorio |
| Obiettivo Strategico | Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento dei servizi generali e dei servizi di supporto interni |
| Missione | Servizi istituzionali, generali e di gestione |
| Obiettivo Operativo | Mantenere e sviluppare gli standards qualitativi e quantitativi dei servizi erogati |

| N° | Descrizione Obiettivi | Peso % | Indicatori di Misurazione | Valori Attesi | Data Inizio Prevista | Data Fine Attesa |
|----|--|--------|---|---|----------------------|------------------|
| 1 | Rispetto dei tempi medi di pagamento delle | 50 | Accelerazione delle procedure di liquidazione, al fine di | Definizione dei provvedimenti di liquidazione delle | 01/01/24 | 31/12/24 |

| | | |
|---|----------------|------------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| TOTALE PARTECIPAZIONE AGLI OBIETTIVI | | |
| PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO N. 3 | | |
| Cat./Area | Cognome e Nome | % Partecipazione |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| TOTALE PARTECIPAZIONE AGLI OBIETTIVI | | |
| PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO N. 4 | | |
| Cat./Area | Cognome e Nome | % Partecipazione |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| TOTALE PARTECIPAZIONE AGLI OBIETTIVI | | |

SETTORE II

Incaricato di E.Q. "Gestione delle entrate, sviluppo economico, parco automezzi comunali e servizi in rete"

| | |
|-----------------------------|---|
| Linea Strategica | Promuovere la crescita del Comune valorizzando le risorse presenti e creando nuove opportunità per lo sviluppo sostenibile del territorio |
| Obiettivo Strategico | Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento dei servizi generali e dei servizi di supporto interni |
| Missione | Servizi istituzionali, tributari e di gestione |
| Obiettivo Operativo | Mantenere e sviluppare gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati |

| N° | Descrizione Obiettivi | Peso % | Indicatori di Misurazione | Valori Attesi | Data Inizio Prevista | Data Fine Attesa |
|----|--|--------|--|---|----------------------|------------------|
| 1 | Rispetto dei tempi medi di pagamento delle fatture commerciali | 50 | Accelerazione delle procedure di liquidazione, al fine di permettere il rispetto dei tempi medi di | Definizione dei provvedimenti di liquidazione delle fatture entro 10 gg dall'acquisizione | 01/01/24 | 31/12/24 |

| | | | | | | |
|---|--|----|--|--|----------|----------|
| | | | pagamento delle fatture commerciali, normativamente previsti | della necessaria documentazione | | |
| 2 | Rispetto dei termini previsti nel PTPCT (Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza) 2024-2026 | 20 | Monitoraggio sulle attività dei servizi e delle attività a più elevato rischio corruzione | Attiva e permanente collaborazione con il RPCT (Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza). Trasmissione dei report e delle informazioni contenute nel PTPCT | 01/01/24 | 31/12/24 |
| 3 | Pubblicazione dati in "Amministrazione Trasparente" | 20 | Trasmissione flussi per la pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" | Rispetto degli obblighi e della tempistica di pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013 e al PTPCT 2024-2026 | 01/01/24 | 31/12/24 |
| 4 | Inclusione sociale e accessibilità delle persone con disabilità | 10 | Verifica delle concrete possibilità di accesso da parte dei soggetti disabili all'ambiente fisico e ai servizi pubblici. Analisi del contesto interno ed esterno | Realizzazione di una complessiva attività di ricognizione, valutazione e apprezzamento della situazione di fatto, al fine di programmare quanto necessario da dover porre in essere. | 01/01/24 | 31/12/24 |

| PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO N. 1 | | |
|---|----------------|------------------|
| Cat./Area | Cognome e Nome | % Partecipazione |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| TOTALE PARTECIPAZIONE AGLI OBIETTIVI | | |
| PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO N. 2 | | |
| Cat./Area | Cognome e Nome | % Partecipazione |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| TOTALE PARTECIPAZIONE AGLI OBIETTIVI | | |
| PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO N. 3 | | |
| Cat./Area | Cognome e Nome | % Partecipazione |
| | | |

| | | |
|--|-----------------------|-------------------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| TOTALE PARTECIPAZIONE AGLI OBIETTIVI | | |
| PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO N. 4 | | |
| Cat./Area | Cognome e Nome | % Partecipazione |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| TOTALE PARTECIPAZIONE AGLI OBIETTIVI | | |

SETTORE III

Incaricato di E.Q. "Affari Finanziari"

| | |
|-----------------------------|---|
| Linea Strategica | Promuovere la crescita del Comune valorizzando le risorse presenti e creando nuove opportunità per lo sviluppo sostenibile del territorio |
| Obiettivo Strategico | Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento di servizi finanziari |
| Missione | Servizi finanziari e di gestione |
| Obiettivo Operativo | Mantenere e sviluppare gli standards qualitativi e quantitativi già erogati |

| N° | Descrizione Obiettivi | Peso % | Indicatori di Misurazione | Valori Attesi | Data Inizio Prevista | Data Fine Attesa |
|----|--|--------|---|---|----------------------|------------------|
| 1 | Rispetto dei tempi medi di pagamento delle fatture commerciali | 50 | Accelerazione delle procedure di liquidazione, al fine di permettere il rispetto dei tempi medi di pagamento delle fatture commerciali, normativamente previsti | Definizione dei provvedimenti di liquidazione delle fatture entro 10 gg dall'acquisizione della necessaria documentazione | 01/01/24 | 31/12/24 |
| 2 | Rispetto dei termini previsti nel PTPCT (Piano triennale per la prevenzione) | 20 | Monitoraggio sulle attività dei servizi e delle attività a più elevato rischio corruzione | Attiva e permanente collaborazione con il RPCT (Responsabile della prevenzione) | 01/01/24 | 31/12/24 |

| | | | | | | |
|---|---|----|--|---|----------|----------|
| | della corruzione e per la trasparenza) 2024-2026 | | | della corruzione e della trasparenza). Trasmissione dei report e delle informazioni contenute nel PTPCT | | |
| 3 | Pubblicazione dati in "Amministrazione Trasparente" | 20 | Trasmissione flussi per la pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" | Rispetto degli obblighi e della tempistica di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e al PTPCT 2024-2026 | 01/01/24 | 31/12/24 |
| 4 | Inclusione sociale e accessibilità delle persone con disabilità | 10 | Verifica delle concrete possibilità di accesso da parte dei soggetti disabili all'ambiente fisico e ai servizi pubblici. Analisi del contesto interno ed esterno | Realizzazione di una complessiva attività di ricognizione, valutazione e apprezzamento della situazione di fatto, al fine di programmare quanto necessario da dover porre in essere | 01/01/24 | 31/12/24 |

| PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO N. 1 | | |
|---|----------------|------------------|
| Cat./Area | Cognome e Nome | % Partecipazione |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| TOTALE PARTECIPAZIONE AGLI OBIETTIVI | | |
| PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO N. 2 | | |
| Cat./Area | Cognome e Nome | % Partecipazione |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| TOTALE PARTECIPAZIONE AGLI OBIETTIVI | | |
| PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO N. 3 | | |
| Cat./Area | Cognome e Nome | % Partecipazione |
| | | |

| | | |
|---|----------------|------------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| TOTALE PARTECIPAZIONE AGLI OBIETTIVI | | |
| PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO N. 4 | | |
| Cat./Area | Cognome e Nome | % Partecipazione |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| TOTALE PARTECIPAZIONE AGLI OBIETTIVI | | |

SETTORE IV

Incaricato di E.Q. "Edilizia privata, urbanistica, SUE, lavori pubblici SUAP, manutenzioni, patrimonio, verde e parchi e pubblica illuminazione"

| | |
|-----------------------------|---|
| Linea Strategica | Promuovere la crescita del Comune valorizzando le risorse presenti e creando nuove opportunità per lo sviluppo sostenibile del territorio |
| Obiettivo Strategico | Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento dei servizi tecnico-territoriali |
| Missione | Lavori pubblici e manutentivi, servizi informatici |
| Obiettivo Operativo | Mantenere e sviluppare gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati |

| N° | Descrizione Obiettivi | Peso % | Indicatori di Misurazione | Valori Attesi | Data Inizio Prevista | Data Fine Attesa |
|----|--|--------|---|---|----------------------|------------------|
| 1 | Rispetto dei tempi medi di pagamento delle fatture commerciali | 50 | Accelerazione delle procedure di liquidazione, al fine di permettere il rispetto dei tempi medi di pagamento delle fatture commerciali, normativamente previsti | Definizione dei provvedimenti di liquidazione delle fatture entro 10 gg dall'acquisizione della necessaria documentazione | 01/01/24 | 31/12/24 |
| 2 | Rispetto dei termini previsti nel PTPCT (Piano | 20 | Monitoraggio sulle attività dei servizi e delle attività a più | Attiva e permanente collaborazione con il RPCT (Responsabile | 01/01/24 | 31/12/24 |

| | | | | | | |
|---|--|----|--|--|----------|----------|
| | | | previsti | | | |
| 2 | Rispetto dei termini previsti nel PTPCT (Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza) 2024-2026 | 20 | Monitoraggio sulle attività dei servizi e delle attività a più elevato rischio corruzione | Attiva e permanente collaborazione con il RPCT (Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza). Trasmissione dei report e delle informazioni contenute nel PTPCT | 01/01/24 | 31/12/24 |
| 3 | Pubblicazione dati in "Amministrazione Trasparente" | 20 | Trasmissione flussi per la pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" | Rispetto degli obblighi e della tempistica di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e al PTPCT 2024-2026 | 01/01/24 | 31/12/24 |
| 4 | Inclusione sociale e accessibilità delle persone con disabilità | 10 | Verifica delle concrete possibilità di accesso da parte dei soggetti disabili all'ambiente fisico e ai servizi pubblici. Analisi del contesto interno ed esterno | Realizzazione di una complessiva attività di ricognizione, valutazione e apprezzamento della situazione di fatto, al fine di programmare quanto necessario da dover porre in essere | 01/01/24 | 31/12/24 |

| PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO N. 1 | | |
|---|----------------|------------------|
| Cat./Area | Cognome e Nome | % Partecipazione |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| TOTALE PARTECIPAZIONE AGLI OBIETTIVI | | |
| PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO N. 2 | | |
| Cat./Area | Cognome e Nome | % Partecipazione |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| TOTALE PARTECIPAZIONE AGLI OBIETTIVI | | |
| PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO N. 3 | | |

| Cat./Area | Cognome e Nome | % Partecipazione |
|---|----------------|------------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| TOTALE PARTECIPAZIONE AGLI OBIETTIVI | | |
| PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO N. 4 | | |
| Cat./Area | Cognome e Nome | % Partecipazione |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| TOTALE PARTECIPAZIONE AGLI OBIETTIVI | | |

SETTORE VI

Incaricati di E.Q. "Istruzione, cultura, sport, turismo e spettacolo, servizi cimiteriali e polizia mortuaria, case popolari, agricoltura"

| | |
|-----------------------------|---|
| Linea Strategica | Promuovere la crescita del Comune valorizzando le risorse presenti e creando nuove opportunità per lo sviluppo sostenibile del territorio |
| Obiettivo Strategico | Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento delle funzioni di polizia, dell'ordine pubblico e della sicurezza |
| Missione | Servizi scolastici e ricreativi |
| Obiettivo Operativo | Mantenere e sviluppare gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati |

| N° | Descrizione Obiettivi | Peso % | Indicatori di Misurazione | Valori Attesi | Data Inizio Prevista | Data Fine Attesa |
|----|---|--------|---|---|----------------------|------------------|
| 1 | Rispetto dei tempi medi di pagamento delle fatture commerciali | 50 | Accelerazione delle procedure di liquidazione, al fine di permettere il rispetto dei tempi medi di pagamento delle fatture commerciali, normativamente previsti | Definizione dei provvedimenti di liquidazione delle fatture entro 10 gg dall'acquisizione della necessaria documentazione | 01/01/24 | 31/12/24 |
| 2 | Rispetto dei termini previsti nel PTPCT (Piano triennale per la | 20 | Monitoraggio sulle attività dei servizi e delle attività a più elevato rischio | Attiva e permanente collaborazione con il RPCT | 01/01/24 | 31/12/24 |

| TOTALE PARTECIPAZIONE AGLI OBIETTIVI | | |
|---|----------------|------------------|
| PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO N. 3 | | |
| Cat./Area | Cognome e Nome | % Partecipazione |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| TOTALE PARTECIPAZIONE AGLI OBIETTIVI | | |
| PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO N. 4 | | |
| Cat./Area | Cognome e Nome | % Partecipazione |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| TOTALE PARTECIPAZIONE AGLI OBIETTIVI | | |

SEGRETARIO GENERALE

| | |
|-----------------------------|---|
| Linea Strategica | Promuovere la crescita del Comune valorizzando le risorse presenti e creando nuove opportunità per lo sviluppo sostenibile del territorio |
| Obiettivo Strategico | Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento dei servizi generali e dei servizi di supporto interni |
| Missione | Servizi istituzionali, generali e di gestione |
| Obiettivo Operativo | Mantenere e sviluppare gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati |

| N° | Descrizione Obiettivi | Peso % | Indicatori di Misurazione | Valori Attesi | Data Inizio Prevista | Data Fine Attesa |
|----|---|--------|--|---|----------------------|------------------|
| 1 | Funzioni di partecipazione con funzioni consultive referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale | 40 | Elaborazione di idee e programmi idonei alla soluzione dei problemi ed al raggiungimento | Impegno all'aggiornamento ed all'approfondimento delle proprie conoscenze tecnico professionali. Rapporto con i collaboratori | 01/01/24 | 31/12/24 |

| | | | | | | |
|---|--|----|--|---|----------|----------|
| | e della Giunta, nonché funzioni di coordinamento e sovrintendenza die Responsabili di E.Q. | | degli obiettivi. Capacità nel riferire agli organi collegiali sugli affari di loro competenza, nel rispetto dei vincoli normativi. | interni e organi istituzionali. Propensione a motivare e valorizzare le professionalità presenti nei Settori, ad assumere decisioni autonome e al coordinamento. | | |
| 2 | Inclusione sociale e accessibilità delle persone con disabilità | 30 | Verifica delle concrete possibilità di accesso da parte dei soggetti disabili agli uffici. | Acquisizione di specifici report da parte dei singoli incaricati di E.Q. con conseguente realizzazione di una complessiva attività di ricognizione della situazione di fatto, al fine di programmare quanto necessario da dover porre in essere | 01/01/24 | 31/12/24 |
| 3 | Coordinamento del rispetto degli obblighi e degli adempimenti relativi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. | 30 | Redazione del PTPCT entro i termini di legge, con il relativo monitoraggio. | Relazione annuale del RPCT. Produzione di specifiche direttive / note in tema di applicazione della più recente normativa in materia di anticorruzione e trasparenza. | | |

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Le indicazioni contenute nella presente sottosezione del PIAO danno attuazione alle disposizioni della L. 190/2012, attraverso l'individuazione di misure finalizzate a prevenire la corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune, tenendo conto di quanto previsto dai decreti attuativi della citata legge, dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), nonché delle indicazioni dell'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) contenute nelle deliberazioni dalla stessa emanate e delle letture fornite dalla giurisprudenza. Con questa sezione si vogliono in primo luogo indicare le misure organizzative volte a contenere il rischio circa l'adozione di decisioni non imparziali, spettando poi alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo. La valutazione deve essere effettuata secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

Si mira a ridurre le opportunità che facilitano la manifestazione di casi di corruzione, nonché ad aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione ed a creare un contesto in generale sfavorevole alla corruzione e alla c.d. cattiva amministrazione o *mala gestio*.

Tali finalità sono realizzate attraverso:

- a) l'individuazione, attraverso apposite analisi con tecniche di risk assessment, delle attività dell'Ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche ulteriori rispetto a quelle minime già previste dalla legge, tenendo conto delle indicazioni ANAC;
- b) la previsione, per le attività ad elevato rischio di corruzione, di meccanismi di mitigazione del rischio di corruzione, nonché di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione, anche attraverso veri e propri obiettivi strategici o operativi che vengono inseriti a pieno titolo nella sottosezione performance;
- c) la previsione di obblighi di comunicazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- d) il monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) il monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione comunale e i soggetti che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici e non, anche in relazione ad eventuali rapporti di parentela o affinità sussistenti tra titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti con i dirigenti/incaricati di Elevata qualificazione e i dipendenti dell'Ente;
- f) la corretta applicazione delle norme che mirano ad evitare tutte le situazioni di conflitto di interesse, nonché delle specifiche norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità di cui al D.Lgs. 39/2013;
- g) l'individuazione degli obblighi di trasparenza, anche ulteriori rispetto a quelli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia, in particolare dal D.Lgs. 33/2013 come aggiornato e modificato con D.Lgs. 97/2016, nell'ambito dell'apposita parte dedicata alla trasparenza;
- h) l'applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento integrativo dei dipendenti del Comune, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 78 DEL 25/08/2014;

Destinatari del Piano, ovvero soggetti chiamati a darvi attuazione, sono:

- a) amministratori;
- b) dirigenti/incaricati di elevata qualificazione;
- c) dipendenti;
- d) organismo di valutazione;
- e) ufficio procedimenti disciplinari;
- f) collaboratori, concessionari, incaricati di pubblici servizi e soggetti privati preposti all'esercizio di attività amministrative di cui all'art. 1, comma 1- ter, della L. 241/1990.

La proposta del "Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2024/2026", è stata presentata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), individuato nella figura del Segretario Generale dell'Ente, giusto Decreto Sindacale n. 22 del 14/10/2024;

Per l'adozione della presente sottosezione sono state coinvolte tutte le strutture amministrative dell'ente alle quali è stata richiesta con nota prot. n. 17589 del 07.10.2024, di proporre suggerimenti al PTPCT triennio 2024-2026. È stata altresì avviata, con avviso del 04.10.2024, reg. Pubblicazioni n. 1484, la procedura di partecipazione esterna con la finalità di raccogliere proposte di cittadini e associazioni al fine di predisporre una strategia del fenomeno della corruzione.

Il RPCT presiede alla corretta applicazione delle misure anticorruzione e per la trasparenza ed allo svolgimento delle relative attività.

In particolare:

- a) elabora la presente sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO ed i successivi aggiornamenti da sottoporre alla Giunta Comunale;
- b) coordina, d'intesa con i dirigenti/incaricati di elevata qualificazione, l'attuazione del Piano, ne verifica l' idoneità e l'efficace attuazione e propone la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle relative prescrizioni ovvero quando intervengano modifiche normative rilevanti, mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione che incidono sull'ambito di prevenzione della corruzione;
- c) definisce, di concerto con i dirigenti/incaricati di elevata qualificazione, le procedure appropriate per la rotazione del personale negli incarichi di responsabilità, in particolar modo negli uffici maggiormente esposti al rischio di reati corruttivi;
- d) definisce, di concerto con i dirigenti/incaricati di elevata qualificazione, le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti che operano in ambiti individuati quali particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- e) entro il termine fissato per legge o dall'ANAC, pubblica sul sito una relazione recante i risultati dell'attività svolta;
- f) controlla l'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, in merito a completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio per i procedimenti disciplinari i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- g) esamina le istanze di accesso civico semplice e riesamina le istanze di accesso civico generalizzato, nei casi di diniego totale o parziale o di mancata risposta entro il termine indicato dall'art. 5, comma 6, del D.Lgs. 33/2013, qualora il richiedente ne faccia espressa richiesta;
- h) assicura la diffusione del Codice di comportamento di cui al D.P.R. 62/2013 per il tramite dei servizi di gestione del personale, nonché il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, anche avvalendosi dei dati forniti dall'ufficio per i procedimenti disciplinari;
- i) vigila sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di cui al D.Lgs. 39/2013, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio, nonché di segnalazione delle violazioni all'ANAC;
- j) riceve le segnalazioni del cd "*whistleblowing*" e pone in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi, da intendersi quale prima imparziale delibazione sulla sussistenza del c.d. fumus di quanto rappresentato nella segnalazione, garantendo l'anonimato del segnalante;
- k) sollecita l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati del c.d. "R.A.S.A." (Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante).

Collaborano con il RPCT i dipendenti individuati, d'intesa con i singoli dirigenti/incaricati di elevata qualificazione, come referenti nelle singole articolazioni organizzative dell'ente.

Ai dirigenti/incaricati di elevata qualificazione sono attribuite le seguenti competenze:

- svolgono attività informativa nei confronti del RPCT e dell'Autorità giudiziaria;

- predispongono la relazione e la connessa attestazione di avvenuta applicazione dello stesso per il settore di competenza;
- partecipano attivamente al processo di analisi, ponderazione e gestione del rischio, anche proponendo le misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento integrativo per quanto riguarda il settore di competenza e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano le misure gestionali e, per quanto di competenza, l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione, nonché, in base ai criteri definiti dal presente Piano, la rotazione del personale;
- in generale, osservano e fanno osservare per quanto di competenza le misure contenute nella presente sottosezione;
- rendono le dichiarazioni previste dalla normativa e dal presente Piano in materia di inconferibilità e/o incompatibilità, assenza di conflitti di interesse.

Si fa riferimento ai dati di contesto interni ed esterni contenuti nella prima sezione del presente PIAO, anagrafe dell'ente.

L'analisi del rischio è un'attività che viene posta in essere dopo aver provveduto all'analisi dei processi e dei procedimenti dell'ente, intendendo per processo una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'Amministrazione (utente). Si è fatto riferimento alle aree di rischio comuni ed obbligatorie contenute nell'Allegato 1 del PNA 2019 (pag. 19-27), come integrate dall'aggiornamento 2023 al PNA 2022 (Delibera ANAC n. 605/2023). La metodologia di valutazione prevede per ogni evento rischioso di incrociare due indici:

- La probabilità - consente di valutare quanto probabile che l'evento accada in futuro (discrezionalità: focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza; coerenza operativa: coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso; rilevanza degli interessi esterni quantificati in termini di entità del beneficio economico e non, ottenibile dai soggetti destinatari del processo; livello di opacità del processo, misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico semplice e/o generalizzato, gli eventuali rilievi da parte dell'Organismo di Valutazione in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza; presenza di procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell'ente o ripetute richieste di tipo civile o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame; livello di attuazione delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche previste dal PTPCT per il processo/attività, desunte dai monitoraggi effettuati dai responsabili; segnalazioni, reclami pervenuti con riferimento al processo in oggetto, intese come qualsiasi informazione ovvero reclami o risultati di indagini di customer satisfaction, avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio; presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa, tali da richiedere annullamento in autotutela, revoca di provvedimenti adottati, ecc.).

- L'impatto - valuta il suo effetto qualora lo stesso si verifici, ovvero l'ammontare del danno conseguente al verificarsi di un determinato evento rischioso (impatto sull'immagine dell'ente misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal

numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione; impatto in termini di contenzioso, inteso come i costi economici e/o organizzativi sostenuti per il trattamento del contenzioso dall'Amministrazione; impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio, inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti il processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'ente; danno generato a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo o autorità esterne).

Per la prevenzione dei rischi sono adottate specifiche azioni di prevenzione, nell'ambito delle seguenti categorie di misure:

- 1) di controllo;
- 2) di trasparenza;
- 3) di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- 4) di regolamentazione;
- 5) di semplificazione;
- 6) di formazione;
- 7) di rotazione;
- 8) di disciplina del conflitto di interessi.

Di seguito si fornisce una specifica elencazione dei processi, del tipo e livello di rischio e delle misure adottate e/o da adottare da parte dei dirigenti/incaricati di elevata qualificazione:

| PROCESSO | FASI/ATTIVITÀ | STRUTTURA RESPONSABILE | TIPO E LIVELLO DI RISCHIO | MISURE ADOTTATE E/O DA ADOTTARE |
|---|--|-------------------------------|--|---|
| Appalti sottosoglia comunitaria- Affidamenti diretti | Appalti di servizi e forniture di importo fino a € 140.000 e lavori di importo inferiore a € 150.000- Affidamento diretto, anche senza consultazione di più OO.EE (art. 50 D.Lgs. 36/2023, comma 1) | Tutti i settori | Fissazione di importi sotto la soglia per utilizzare l'affidamento diretto; invito rivolto alle stesse ditte senza il rispetto dei principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza e rotazione. Alto | Verifica del rispetto del divieto di artificioso frazionamento e della rotazione degli affidamenti. Produzione di report specifici contenenti l'analisi degli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere all'affidamento diretto. Analisi degli operatori economici per verificare quelli |

| | | | | |
|--|---|-----------------|--|---|
| | | | | che in un determinato arco temporale risultano come gli affidatari più ricorrenti |
| Nomina Responsabile Unico di Progetto (RUP) | Nomina di un Responsabile Unico di Progetto (RUP) in possesso di adeguati requisiti di professionalità ai sensi dell'art. 15, D.Lgs. 36/2023 e Allegato I.2 al medesimo decreto | Tutti i settori | Affidamento degli incarichi di RUP al medesimo soggetto per favorire specifici operatori economici. Alto | Link alla pubblicazione del CV del RUP, se dirigenti o titolari di elevata qualificazione, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 33/2013 per far conoscere chiaramente i requisiti di professionalità. Dichiarazione da parte del soggetto che ricopre l'incarico di RUP, o del personale di supporto, delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16, D.Lgs. 36/2023. Previsione di procedure interne che individuino criteri oggettivi di rotazione nella nomina del RUP |
| Appalti sottosoglia comunitaria- Procedure negoziate | Appalti di servizi e forniture di valore compreso tra € 140.000 e la soglia comunitaria; di lavori di valore pari o superiore a € 150.000 e inferiore a 1 milione di euro ovvero fino alla soglia comunitaria (procedura negoziata ex art. 50, comma 1, lett. c), d, e) del | Tutti i settori | Possibile incremento del rischio di frazionamento oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare i valori previsti dalla norma oppure mancata rilevazione o erronea valutazione dell'esistenza di un interesse | Produzione di report specifici contenenti: - analisi degli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere alle procedure negoziate; - analisi degli |

| | | | | |
|---|---|-----------------|---|--|
| | D.Lgs. 36/2023, previa consultazione di almeno 5 o 10 OO.EE., ove esistenti) | | transfrontaliero certo. Mancata rotazione degli operatori economici, secondo il criterio die successivi due affidamenti ex art. 49, commi 2 e 4 del Codice, chiamati a partecipare e formulazione di inviti alla procedura ad un numero di soggetti inferiori a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri. Alto | operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggiore frequenza invitati e aggiudicatari; - analisi delle procedure in cui si rileva l'invito ad un numero di operatori economici inferiore a quello previsto dalla norma per le soglie di riferimento; - verifica della corretta attuazione del principio di rotazione degli affidamenti al fine di garantire la parità di trattamento in termini di effettiva possibilità di partecipazione alle gare anche delle micro, piccole e medie imprese inserite negli elenchi, di cui occorre garantire il tempestivo aggiornamento |
| Appalti soprasoglia comunitaria- Procedure negoziate senza bando | Utilizzo delle procedure negoziate senza bando, ex art. 76 del D.Lgs. 36/2023 | Tutti i settori | Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 76 in assenza del ricorrere delle condizioni e in particolare: - dell'unicità dell'operatore economico (comma 2, | Adozione di direttive generali interne con cui vengono fissati criteri da seguire (casi di ammissibilità, modalità di selezione degli operatori |

| | | | | |
|---|--|-----------------|---|---|
| | | | lett. b); - dell'estrema urgenza da eventi imprevedibili dalla stazione appaltante (comma 2, lett. c). Alto | economici da invitare alle procedure negoziate senza bando ecc.). Chiara e puntuale esplicitazione nella decisione a contrarre delle motivazioni che hanno indotto a ricorrere alle procedure negoziate senza bando |
| Centrale Unica Committenza e qualificazione | Art. 62, comma 1, e art. 63, comma 2, D.Lgs. 36/2023 | Tutti i settori | Possibile incremento del rischio di frazionamento oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare le soglie previste dalla norma al fine di poter svolgere le procedure di affidamento in autonomia al fine di favorire determinate imprese nell'assegnazione di commesse. Alto | Produzione di report specifici contenenti: <ul style="list-style-type: none"> - analisi degli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere alle procedure negoziate; - analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggiore frequenza invitati e aggiudicatari; - analisi delle procedure in cui si rileva l'invito ad un numero di operatori economici inferiore a quello previsto dalla norma per le soglie di riferimento |

| | | | | |
|--------------------------|--|---|--|---|
| <p>Appalto integrato</p> | <p>Art. 44 D.Lgs. 36/2023, con cui è prevista la possibilità per le stazioni appaltanti di procedere all'affidamento di progettazione ed esecuzione dei lavori sulla base del progetto di fattibilità tecnica ed economica approvato, ad eccezione delle opere di manutenzione ordinaria</p> | <p>Settore IV Edilizia privata, Urbanistica, SUE, lavori pubblici, manutenzioni, patrimonio, verde e parchi, servizio di pubblica illuminazione</p> | <p>Rischio connesso all'elaborazione di un progetto di fattibilità carente o per il quale non si proceda ad una accurata verifica, confidando nei successivi livelli di progettazione posti a cura dell'impresa aggiudicataria per correggere eventuali errori e/o sopperire a carenze, anche tramite varianti in corso d'opera. Proposta progettuale elaborata dall'operatore economico in un'ottica di massimizzazione del proprio profitto a detrimento del soddisfacimento dell'interesse pubblico sotteso. Alto</p> | <p>Comunicazione del RUP relativa all'incremento di costo e di tempi rispetto a quanto previsto nel progetto posto a base di gara per eventuali verifiche a campione sulle relative modifiche e motivazioni. Monitoraggio per ogni appalto delle varianti in corso d'opera che comportano: 1) incremento contrattuale intorno o superiore al 50% dell'importo iniziale; 2) sospensioni che determinano un incremento dei termini superiori al 25% di quelli inizialmente previsti; 3) modifiche e/o variazioni di natura sostanziale anche se contenute nell'importo contrattuale</p> |
| <p>Subappalto</p> | <p>Art. 119 D.Lgs. 36/2023, con cui è stato previsto che è nullo l'accordo con cui sia affidata a terzi l'integrale esecuzione delle prestazioni o lavorazioni appaltate, nonché la prevalente esecuzione delle lavorazioni relative</p> | <p>Tutti i settori</p> | <p>Incremento dei condizionamenti sulla realizzazione complessiva dell'appalto correlati al venir meno dei limiti al subappalto. Incremento del rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti,</p> | <p>Produzione di report specifici contenenti: - valutazione delle attività/prestazioni maggiormente a rischio di infiltrazione criminale per le quali, ai sensi del comma 17 dell'art. 119, sarebbe sconsigliato il</p> |

| | | | | |
|-----------------------------------|--|-----------------|--|--|
| | <p>alla categoria prevalente e dei contratti ad alta intensità di manodopera</p> | | <p>utilizzando il meccanismo del subappalto, sia di “primo livello” che di “secondo livello” (subappalto c.d. “a cascata”), come modalità per distribuire i vantaggi dell’accordo ad altri partecipanti alla stessa gara. Rilascio dell’autorizzazione al subappalto in assenza dei controlli previsti dalla norma.</p> <p>Consentire il subappalto a cascata di prestazioni soggette a rischio di infiltrazioni criminali.</p> <p>Comunicazione obbligatoria dell’O.E. relativa ai sub contratti che non sono subappalti ai sensi dell’art. 105, co. 2, del Codice, effettuata con dolo al fine di eludere i controlli più stringenti previsti per il subappalto.</p> <p>Omissione di controlli in sede esecutiva da parte del DL o del DEC sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato con la possibile conseguente prestazione svolta da personale/operatori economici non autorizzati. Alto</p> | <p>subappalto a cascata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - analisi degli appalti rispetto ai quali è stato autorizzato, in un dato arco temporale, il ricorso all’istituto del subappalto. - verifica dell’adeguato rispetto degli adempimenti di legge da parte del DL/DEC e RUP con riferimento allo svolgimento della vigilanza in sede esecutiva con specifico riguardo ai subappalti autorizzati e ai sub contratti comunicati |
| Costituzione in giudizio civile o | Esame delle citazioni e delle iniziative di | Tutti i settori | Mancata trasparenza nelle decisioni. Medio | Motivazione delle mancate costituzioni o |

| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| amministrativo | citazione della struttura competente | | | resistenze in giudizio. Produzione di report specifici |
| Assegnazione e alloggi edilizia economia e popolare | Pubblicazione del bando, istruttoria delle domande ammissibili | Settore VI – Istruttore, cultura, sport, turismo e spettacolo, servizi cimiteriali e polizia mortuaria, case popolari, agricoltura. | Criteri e/o assegnazioni discrezionali. Medio | Adozione di criteri trasparenti e imparziali. Produzione di report specifici |
| Concessione contributi a famiglie indigenti | Esame delle richieste | Settore I – Affari generali, personale, servizi demografici, servizi socio – assistenziali. | Favorire un determinato soggetto. Medio | Adozione di criteri trasparenti e imparziali. Produzione di report specifici |
| Progettazione e opere pubbliche | Verifica dei carichi di lavoro dei servizi ed individuazione delle opere che possono essere progettate internamente. In caso negativo, individuazione della procedura di scelta e affidamento dell'incarico | Settore IV – Edilizia privata, Urbanistica, SUE, lavori pubblici, manutenzioni, patrimonio, verde e parchi, servizio di pubblica illuminazione | Favorire un determinato soggetto. Medio | Adozione di criteri trasparenti e imparziali. Produzione di report specifici |
| Controlli e sanzioni ambientali | Attività di verifica e controllo, irrogazione eventuali sanzioni | Settore V – Polizia municipale, ambiente, protezione civile, lotta al randagismo | Favorire un determinato soggetto. Medio | Adozione di criteri trasparenti e imparziali. Produzione di report specifici |
| Adozione di varianti al PRG | Varianti al PRG su istanza di privati o su iniziativa dell'ente | Settore IV – Edilizia privata, Urbanistica, SUE, lavori pubblici, manutenzioni, patrimonio, verde e parchi, servizio di pubblica illuminazione | Favorire un determinato soggetto. Alto | Adozione di criteri trasparenti e imparziali. Produzione di report specifici |

| | | | | |
|---|--|--|---|---|
| Esecuzione opere di urbanizzazione | Sopralluogo, collaudo e presa in carico delle opere | Settore IV – Edilizia privata, Urbanistica, SUE, lavori pubblici, manutenzioni, patrimonio, verde e parchi, servizio di pubblica illuminazione | Lavori non completamente eseguiti o non eseguiti nei tempi e nei modi previsti nella convenzione. Medio | Adozione di criteri trasparenti e imparziali. Produzione di report specifici |
| Concessione contributi per manifestazioni, eventi | Scelta delle iniziative da finanziare | Settore VI- Istruzione, cultura, sport, turismo e spettacolo, suap, servizi cimiteriali e polizia mortuaria, case popolari, agricoltura | Criteri non oggettivi o predeterminati, mancanza o irregolarità nei controlli. Alto | Adozione di criteri trasparenti e imparziali. Produzione di report specifici |
| Controlli e sanzioni polizia amministrativa e commerciale | Sopralluoghi di verifica presso le sedi degli esercizi e attività di controllo del territorio. Eventuale accertamento di illeciti amministrativi e relativa contestazione configurata in un quadro normativo regolamentare chiaro e preciso. Successivo esame degli atti di controllo assunti dal personale operante svolto da parte della diversa figura del responsabile del procedimento. Ai fini dell'adozione dei provvedimenti correlati al procedimento sanzionatorio e/o all'adozione di | Settore V – Polizia municipale, ambiente, protezione civile, lotta al randagismo | Controlli non svolti o non imparziali. Medio | Effettuazione di controlli con criteri trasparenti e imparziali. Produzione di report specifici |

| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| | <p>sanzioni amministrative accessorie, interviene la figura dirigenziale di specifica competenza.</p> | | | |
| <p>Controlli e sanzioni di polizia stradale</p> | <p>Attività esterna di accertamento delle violazioni configurata nel quadro normativo fissato dal Codice della Strada. Uno specifico servizio interno si occupa delle procedure amministrative correlate alle verbalizzazioni, avvalendosi di un software gestionale e con il controllo delle diverse figure dei responsabili dell'istruttoria e del procedimento</p> | <p>Settore V – Polizia municipale, ambiente, protezione civile, lotta al randagismo</p> | <p>Controlli non svolti o non imparziali. Medio</p> | <p>Effettuazione di controlli cin criteri trasparenti e imparziali. Produzione di report specifici</p> |
| <p>Mobilità del personale</p> | <p>Predisposizione del bando di mobilità nel quale vengono fissati tra gli altri elementi i requisiti di ammissione alla procedura e sono individuati i criteri di selezione.</p> | <p>Settore I – Affari generali, personale, servizi demografici, servizi socio - assistenziali</p> | <p>Favorire un determinato soggetto. Medio</p> | <p>Adozione di criteri trasparenti e imparziali</p> |
| <p>Assunzione di personale a tempo indeterminato</p> | <p>Scelta della procedura. Predisposizione del bando; controllo e verifica delle domande. Nomina della commissione. Svolgimento delle procedure</p> | <p>Settore I – Affari generali, personale, servizi demografici, servizi socio - assistenziali</p> | <p>Favorire un determinato soggetto. Alto</p> | <p>Adozione di criteri trasparenti e imparziali</p> |

**Norme del D.L. 77/2021 relative ai contratti pubblici finanziati in tutto o in parte
con le risorse del PNRR**

| Norma | Possibili eventi rischiosi | Misure |
|---|--|---|
| <p><u>Art. 48 co. 3, D.L. 77/2021</u> <u>Per la realizzazione degli investimenti di cui al comma 1 le stazioni appaltanti possono altresì ricorrere alla procedura negoziata senza pubblicazione di un bando di gara di cui all'art. 63 del D.Lgs. 50/2016, per i settori ordinari, e di cui all'art. 125 del medesimo decreto legislativo, per i settori speciali, qualora sussistano i relativi presupposti.</u></p> | <p>Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 63 e 125 del D.Lgs. 50/2016 in assenza delle condizioni ivi previste, con particolare riferimento alle condizioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, e all'assenza di concorrenza per motivi tecnici.</p> <p>Utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante ascrivibile all'incapacità di effettuare una corretta programmazione e progettazione degli interventi.</p> <p>Utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante per favorire un determinato operatore economico.</p> <p>Artificioso allungamento dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di creare la condizione per affidamenti caratterizzati da urgenza</p> | <p>Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto a ricorrere alla procedura negoziata senza bando. Nel caso di ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, per cui i termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie non possono essere rispettati, il richiamo alle condizioni di urgenza non deve essere generico ma supportato da un'analitica trattazione che manifesti l'impossibilità del ricorso alle procedure ordinarie per il rispetto dei tempi di attuazione degli interventi. Nel caso di assenza di concorrenza per motivi tecnici vanno puntualmente esplicitate le condizioni/motivazioni dell'assenza.</p> <p>Tracciare le procedure negoziate senza previa pubblicazione del bando affidate da una medesima Amministrazione in un determinato arco temporale, al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti se gli operatori economici aggiudicatari sono sempre i medesimi.</p> <p>Monitoraggio sistematico del rispetto dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di individuare eventuali anomalie che possono incidere sui tempi di attuazione dei</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | programmi. Verifica a campione dei casi di anomalia |
| <p>Art. 48, co. 4, D.L. 77/2021</p> <p>Per gli affidamenti PNRR, PNC e UE è stata estesa la norma che consente, in caso di impugnativa, l'applicazione delle disposizioni processuali relative alle infrastrutture strategiche (art. 125 D.Lgs. 104/2010), le quali - fatte salve le ipotesi di cui agli artt. 121 e 123 del citato decreto - limitano la caducazione del contratto, favorendo il risarcimento per equivalente</p> | <p>Possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di risarcimenti, cospicui, al soggetto non aggiudicatario.</p> <p>Omissione di controlli in sede esecutiva da parte del DL o del DEC sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato con la possibile conseguente prestazione svolta da personale/operatori economici non autorizzati.</p> <p>Nomina come titolare del potere sostitutivo di soggetti che versano in una situazione di conflitto di interessi.</p> <p>Attivazione del potere sostitutivo in assenza dei presupposti al fine di favorire particolari operatori economici</p> | <p>Pubblicazione degli indennizzi concessi ai sensi dell'art. 125 D.Lgs. 104/2010.</p> <p>Verifica dell'adeguato rispetto degli adempimenti di legge da parte del DL/DEC e RUP con riferimento allo svolgimento della vigilanza in sede esecutiva con specifico riguardo ai subappalti autorizzati e ai sub contratti comunicati.</p> <p>Dichiarazione – da parte del soggetto titolare del potere sostitutivo per la procedura rispetto alla quale viene richiesto il suo intervento - delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16, D.Lgs. 36/2023. Link alla pubblicazione, ai sensi dell'art. 35, lett. m), del D.Lgs. 33/2013, sul sito istituzionale della stazione appaltante, del nominativo e dei riferimenti del titolare del potere sostitutivo, tenuto ad attivarsi qualora decorrano inutilmente i termini per la stipula, la consegna lavori, la costituzione del Collegio Consultivo Tecnico, nonché altri termini anche endoprocedimentali.</p> <p>Dichiarazione, da parte del soggetto titolare del potere sostitutivo per la procedura rispetto alla quale viene richiesto il suo intervento, delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 36/2023. Verifica e valutazione delle dichiarazioni rese dal titolare del potere sostitutivo a cura del competente soggetto individuato dall'Amministrazione (cfr. Parte speciale, Conflitti di interessi in</p> |

| | | |
|---|--|--|
| | | <p>materia di contratti pubblici, § 3.1. del PNA 2022).</p> <p>Tracciare gli affidamenti operati dalla stazione appaltante al fine di verificare la rispondenza delle tempistiche di avanzamento in ragione di quanto previsto dalle norme e dal contratto, al fine di attivare il potere sostitutivo nei casi di accertato ritardo e decorrenza dei termini</p> |
| <p>Art. 50, co. 4, D.L. 77/2021</p> <p>Premio di accelerazione. È previsto che la stazione appaltante preveda nel bando o nell'avviso di indizione della gara dei premi di accelerazione per ogni giorno di anticipo della consegna dell'opera finita, da conferire mediante lo stesso procedimento utilizzato per le applicazioni delle penali. È prevista anche una deroga all'art. 113-bis del Codice dei Contratti pubblici al fine di prevedere delle penali più aggressive in caso di ritardato adempimento</p> | <p>Corresponsione di un premio di accelerazione in assenza del verificarsi delle circostanze previste dalle norme. Accelerazione, da parte dell'appaltatore, comportante una esecuzione dei lavori "non a regola d'arte", al solo fine di conseguire il premio di accelerazione, con pregiudizio del corretto adempimento del contratto.</p> <p>Accordi fraudolenti del RUP o del DL con l'appaltatore per attestare come concluse prestazioni ancora da ultimare al fine di evitare l'applicazione delle penali e/o riconoscere il premio di accelerazione.</p> | <p>Comunicazione tempestiva da parte dei soggetti deputati alla gestione del contratto (RUP, DL e DEC) del ricorrere delle circostanze connesse al riconoscimento del premio di accelerazione.</p> <p>Tracciare gli affidamenti operati dalla stazione appaltante al fine di verificare la rispondenza delle tempistiche di avanzamento in ragione di quanto previsto dalle norme e dal contratto, al fine di procedere ad accertamenti nel caso di segnalato ricorso al premio di accelerazione.</p> <p>Sensibilizzazione dei soggetti competenti (RUP, DL e DEC) preposti a mezzo della diffusione di circolari interne/linee guida comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in ordine all'esecuzione della prestazione al fine del corretto riconoscimento del premio di accelerazione</p> |
| <p>Art. 53, D.L. 77/2021</p> <p>Semplificazione degli acquisti di beni e servizi informatici strumentali alla realizzazione del PNRR e in materia di procedure di e-procurement e acquisto di beni e servizi informatici. In applicazione della norma in commento le stazioni appaltanti possono</p> | <p>Improprio ricorso alla procedura negoziata piuttosto che ad altra procedura di affidamento per favorire determinati operatori economici per gli appalti sopra soglia.</p> <p>Ricorso eccessivo e inappropriato alla procedura negoziata anche per esigenze</p> | <p>Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto a ricorrere alla procedura negoziata, anche per importi superiori alle soglie UE.</p> <p>Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si</p> |

| | | |
|--|---|---|
| <p>ricorrere alla procedura negoziata anche per importi superiori alle soglie UE, per affidamenti aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici, in particolare basati sulla tecnologia cloud, nonché servizi di connettività, la cui determina a contrarre o altro atto di avvio del procedimento equivalente sia adottato entro il 31/12/2026, anche ove ricorra la rapida obsolescenza tecnologica delle soluzioni disponibili tale da non consentire il ricorso ad altra procedura di affidamento</p> | <p>che potrebbero essere assolte anche con i tempi delle gare aperte.</p> <p>Mancata rotazione dei soggetti chiamati a partecipare alle procedure e formulazione dei relativi inviti ad un numero inferiore di soggetti rispetto a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri</p> | <p>suggeriscono le seguenti azioni:</p> <p>1) analisi, in base al Common procurement vocabulary (CPV), degli affidamenti con procedure negoziate, sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti (RUP + ufficio gare) se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi; 2) analisi delle procedure negoziate che fanno rilevare un numero di inviti ad operatori economici inferiore a 5; 3) analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggiore frequenza invitati e/o aggiudicatari.</p> <p>Verifica circa la corretta attuazione del principio di rotazione degli inviti al fine di garantire la parità di trattamento degli operatori economici in termini di effettiva possibilità di partecipazione alle gare, verificando quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggior frequenza invitati o aggiudicatari. Aggiornamento tempestivo degli elenchi di O.E. costituiti presso la SA. interessati a partecipare alle procedure indette dalla S.A. Pubblicazione, all'esito delle procedure, dei nominativi degli operatori economici consultati dalla SA</p> |
|--|---|---|

Vengono adottate le seguenti misure di prevenzione comuni a tutte le aree ed attività a rischio, cui si aggiungono quelle specifiche per i singoli procedimenti e/o processi: informatizzazione di tutti gli atti; formazione dell'elenco dei procedimenti e definizione dei relativi termini di conclusione, con stesura di un report contenente i tempi medi di conclusione, i procedimenti per i quali i termini non

sono stati rispettati, la segnalazione del mancato rispetto dell'ordine cronologico di trattazione; controllo sulla regolarità degli atti amministrativi; definizione ed attuazione della rotazione sia ordinaria che straordinaria del personale; inserimento nei contratti di specifiche clausole che prescrivono l'obbligo di rispetto del Codice di comportamento e del Codice di comportamento integrativo; verifica degli incarichi extra istituzionali svolti dai dipendenti e dai dirigenti/incaricati di elevata qualificazione; adozione di misure per la tutela del dipendente che segnala illeciti (cd "whistleblower"); verifica del rispetto dell'obbligo di astensione e/o segnalazione in caso di conflitti di interesse, anche potenziali; verifica del rispetto dei vincoli di inconferibilità ed incompatibilità; verifica del cd "pantouflage"; verifica dei vincoli per la formazione di commissioni di gara e/o concorso; verifica delle disposizioni sul ricorso all'arbitrato; sottoscrizione dei protocolli di integrità, di legalità ed antimafia; individuazione del RASA.

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure per la prevenzione della corruzione viene effettuato dal RPCT, coadiuvato dai dirigenti/incaricati di elevata qualificazione.

In materia di pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente", si precisa che:

1. il Responsabile della prevenzione corruzione e della trasparenza ha l'obbligo di controllare gli obblighi di pubblicazione; segnalare i casi di inadempimento in materia di obbligo di pubblicazione dei documenti/dati/informazioni agli organi disciplinari interni, al vertice politico dell'Amministrazione e all'OIV;
2. i dirigenti/incaricati di elevata qualificazione sono individuati come referenti del RPCT nelle singole articolazioni organizzative;
3. i dirigenti/incaricati di elevata qualificazione sono responsabili, per la parte di propria competenza ex art. 43, comma 3, D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. del regolare flusso dei documenti/dati/informazioni da pubblicare; della completezza, chiarezza, correttezza dei dati oggetto di pubblicazione; della qualità delle informazioni pubblicate in termini di integrità, costante aggiornamento, tempestività, semplicità di consultazione, conformità all'originale, indicazione della loro provenienza e riutilizzabilità; dell'elaborazione, della trasmissione e del monitoraggio dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente", nel rispetto dei relativi termini di legge, sulla base di quanto dettagliato nella tabella allegata (ALL. 1).

Relativamente alla puntuale applicazione dei vincoli di trasparenza si ricorda che per:

- aggiornamento "tempestivo" - ex art. 8 D.Lgs. 33/2013 deve intendersi un termine relativo, da valutare ed applicare in relazione alle circostanze concrete della fattispecie;
- aggiornamento "trimestrale" o "semestrale" - la pubblicazione effettuata tempestivamente e comunque entro trenta giorni successivi alla scadenza del trimestre o del semestre;
- aggiornamento "annuale"- la pubblicazione avviene tempestivamente e comunque entro trenta giorni dalla data in cui il dato si rende disponibile o da quella in cui esso deve essere formato o deve pervenire all'Amministrazione in base a specifiche disposizioni normative.

Inoltre, la durata dell'obbligo di pubblicazione deve intendersi fissata ordinariamente in cinque anni che decorrono dallo 1 gennaio dell'anno successivo a quello in cui decorre l'obbligo di pubblicazione e comunque fino a che gli atti pubblicati abbiano prodotto i loro effetti.

Ed ancora bisogna rispettare i seguenti vincoli: completezza, dati aperti e riutilizzo.

Nell'ambito dell'attività di controllo previste, viene effettuata anche la verifica del corretto adempimento degli obblighi in materia di trasparenza delle società e/o degli enti soggetti al controllo, i cui esiti sono illustrati in un report annuale, oltre che attraverso la adozione di specifiche direttive.

SEZIONE TERZA ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Nella struttura dell'ente sono in servizio, alla data di adozione del presente documento, le seguenti unità di personale a tempo indeterminato:

- n. 0 Dirigenti;
- n. 11 Area dei funzionari ed elevata qualificazione (di n. 0 part-time);
- n. 26 Area degli istruttori (di cui n. 16 part-time);
- n. 19 Area degli operatori esperti (di cui n. 13 part-time);
- n. 5 Area degli operatori (di cui n. 2 part-time).

Ai sensi delle deliberazioni della Giunta comunale n. 60 del 20/09/2021, n. 20 del 25/11/2021, e successiva deliberazione n. 9 del 06/02/2023, la struttura organizzativa del Comune è articolata in sei settori, coordinati dagli incaricati di elevata qualificazione, giusto decreto sindacale n. 41 del 01/08/2023 e n. 10 del 25/07/2024, a loro volta suddivisi in più servizi e di preciso:

Settore I – “Affari generali, personale, servizi demografici, servizi socio – assistenziali” strutturato nei seguenti servizi:

- Affari generali – servizio di protocollo informatico – albo pretorio e messi comunali;
- Servizio Segreteria nel cui ambito sono previsti:
 - Ufficio Contratti;
 - Ufficio trasparenza e anticorruzione;
 - Ufficio relazioni con il pubblico;
 - Ufficio Contenzioso;
- Servizi demografici nel cui ambito sono previsti:
 - Ufficio Stato Civile e Leva;
 - Ufficio Anagrafe e Statistica;
 - Ufficio Elettorale;
- Servizi Socio – Assistenziali;
- Servizio Personale nel cui ambito sono previsti:
 - Ufficio Status giuridico del personale;
 - Ufficio gestione economica del personale;
 - Ufficio Staff del Sindaco;

Settore II – “Gestione delle entrate, sviluppo economico, parco automezzi comunali e servizi in rete” strutturato nei seguenti servizi:

- Servizio Tasse e Tributi, entrate tributarie e patrimoniali di competenza comunale;
- Sviluppo economico;
- Gestione amministrativa Parco automezzi comunali;
- Servizi in Rete ad accezione della pubblica illuminazione.

Settore III – “Affari Finanziari” strutturato nei seguenti servizi:

- Servizio programmazione e rendicontazione;
- Servizio bilancio., contabilità, gestione entrate e gestione spese;
- Servizio contabilità economico – patrimoniale e rapporti OO.PP.;
- Servizio economato;

Settore IV - “Edilizia Privata, Urbanistica, SUE, Lavori Pubblici, Manutenzioni, Suap, patrimonio, verde e parchi, servizio di pubblica illuminazione” strutturato nei seguenti servizi:

- Servizio Urbanistica, pianificazione territoriale ed edilizia privata;
- Lavori Pubblici;
- Patrimonio, verde e parchi;
- Servizio di pubblica illuminazione;
- Servizi informatici;

Settore V – “Polizia Municipale, Ambiente, Protezione civile, lotta al randagismo” strutturato nei seguenti servizi:

- Servizio di Polizia Municipale;
- Servizio di Protezione civile;
- Servizio per la lotta al randagismo;
- Servizio Ambiente;

Settore VI - “Istruzione, cultura, sport, turismo e spettacolo, servizi cimiteriali e polizia mortuaria, case popolari, agricoltura” strutturato nei seguenti servizi:

- Servizio Pubblica istruzione;
- Servizio Cultura, Sport, Turismo e Tempo libero;
- Gestione Sportello Unico Attività Produttive;
- Servizio idrico integrato;
- Servizio di Polizia Mortuaria e Servizi Cimiteriali;
- Servizi alloggi di edilizia residenziale pubblica;
- Agricoltura;

La macrostruttura dell'ente è articolata sulla base del seguente organigramma, approvato con Delibera del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta comunale n. 7 del 26/01/2024:

ORGANIGRAMMA



La dotazione organica dell'ente, rideterminata con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 7 del 26/01/2024 è la seguente:

| Classificazione | Nuova Dotazione organica |
|---|---------------------------------|
| Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | 24 |
| Area degli Istruttori; | 39 |
| Area degli Operatori esperti | 26 |
| Area degli Operatori | 9 |
| TOTALE | 98 |

Allo stato attuale, la dotazione organica dell'ente è suddivisa per Settori nel seguente modo:

| Struttura Organizzativa | Posti Coperti | | |
|--|--------------------------------------|-----------|-----------|
| Settore I - “Affari Generali, Personale, Servizi Demografici, Servizi socio - assistenziali” | | Full Time | Part time |
| | Funzionari ed Elevata Qualificazione | 7 | 0 |
| | Istruttori | 3 | 6 |
| | Operatori Esperti | 3 | 6 |
| | Operatore | 1 | 0 |
| Settore II – “Gestione delle entrate, sviluppo economico, parco automezzi comunali e servizi in rete” | | Full Time | Part time |
| | Funzionari ed Elevata Qualificazione | 1 | 0 |
| | Istruttori | 0 | 4 |
| | Operatori Esperti | 0 | 2 |
| | Operatore | 0 | 0 |
| Settore III – “Affari Finanziari” | | Full Time | Part time |
| | Funzionari ed Elevata Qualificazione | 2 | 0 |

| | | | |
|---|--------------------------------------|-----------|-----------|
| | Istruttori | 3 | 1 |
| | Operatori Esperti | 0 | 1 |
| | Operatore | 0 | 0 |
| Settore IV - “Edilizia privata, urbanistica, SUE, lavori pubblici, SUAP, manutenzioni, patrimonio, verde e parchi, servizio di pubblica illuminazione” | | Full Time | Part time |
| | Funzionari ed Elevata Qualificazione | 0 | 0 |
| | Istruttori | 0 | 2 |
| | Operatori Esperti | 2 | 2 |
| | Operatore | 2 | |
| Settore V - “Polizia Municipale, Ambiente, Protezione civile, Lotta al randagismo” ” | | Full Time | Part time |
| | Funzionari ed Elevata Qualificazione | 1 | 0 |
| | Istruttori | 4 | 0 |
| | Operatori Esperti | 0 | 0 |
| Settore VI - “Istruzione, cultura, sport, turismo e spettacolo, servizi cimiteriali e polizia mortuaria, case popolari, agricoltura” | | Full Time | Part Time |
| | Funzionari ed Elevata Qualificazione | 0 | 0 |
| | Istruttori | 0 | 3 |
| | Operatori Esperti | 1 | 2 |
| | Operatore | 0 | 2 |

TOTALE 61

La spesa teorica complessiva per la copertura di tutti i posti previsti nell'ambito della dotazione organica, per come rideterminata con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 7 del 26/01/2024 (n. 98 unità), è pari ad € 3.244.009,19.

La spesa media per il personale del triennio 2011/2013 è pari ad € 2.456.322,43 per cui il vincolo del non superamento del tetto di spesa del personale è rispettato.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Per l'adozione del seguente Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), in aderenza a quanto disposto dall'art. 4 del CCNL - Funzioni Locali 2019-2021 del 16/11/2022, è stata data informazione preventiva alle organizzazioni sindacali con nota prot. n. _____ del / /.

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali.

Nella definizione di questa sottosezione si tiene conto, ovviamente oltre al dettato normativo (con particolare riferimento alle leggi n. 124/2015 e n. 81/2017) degli esiti del lavoro agile in fase di emergenza, delle Linee Guida della Funzione Pubblica e delle specifiche disposizioni contrattuali nazionali.

Con il lavoro agile, l'ente vuole perseguire i seguenti obiettivi: promozione della migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli della vita familiare, sociale e di relazione dei dipendenti; stimolo alla utilizzazione di strumenti digitali di comunicazione; promozione di modalità innovative di lavoro per lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti ed al raggiungimento degli obiettivi; miglioramento della performance individuale ed organizzativa; favorire l'integrazione lavorativa di tutti quei dipendenti cui il tragitto casa-lavoro risulta particolarmente gravoso; riduzione del traffico e dell'inquinamento ambientale.

Il dipendente è tenuto a rispettare il monte ore giornaliero e settimanale previsto dal proprio contratto individuale e dalle fasce di contattabilità giornaliera, che coincideranno con gli obblighi di compresenza del personale in servizio presso la sede.

Resta in capo al dirigente/incaricato di elevata qualificazione la massima autonomia organizzativa della fascia oraria di contattabilità del dipendente, che potrà essere articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro dello stesso.

Al lavoratore sono garantite la fascia di inoperabilità e la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente/incaricato di elevata qualificazione. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

Il lavoratore che presta il proprio servizio in lavoro agile ha l'obbligo di assolvere i compiti a lui assegnati con la massima diligenza, in conformità a quanto disposto per la prestazione ordinaria ed a

quanto richiesto dal proprio dirigente/incaricato di elevata qualificazione, conservando gli stessi diritti ed obblighi del lavoratore in sede.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge, previa autorizzazione del dirigente/incaricato di elevata qualificazione.

E' riconosciuto al dipendente il diritto alla disconnessione dalle 20 alle 7 del mattino successivo, nonché nelle giornate festive. Tale previsione non si applica in caso di reperibilità o nei casi di comprovata urgenza.

Le attività che non possono essere svolte in lavoro agile sono le seguenti:

- uffici di supporto agli organi di governo (Giunta e Consiglio Comunale);
- attività che richiedono la ricerca di documenti cartacei;
- politiche per la sicurezza della viabilità stradale;
- polizia locale e amministrativa;
- soccorso della protezione civile;
- prevenzione e gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- gestione documentale e dell'archivio generale nell'ambito della sezione protocollo archivio;
- organizzazione e svolgimento delle consultazioni elettorali e referendarie;
- erogazione demografici;
- gestione tecnica (operai);
- infrastrutture stradali;
- manutenzioni.

Il lavoro agile è disposto nel rispetto della percentuale minima del 15% stabilita dalla normativa vigente e nella percentuale massima del 25% dei dipendenti impiegati in attività che possono essere utilmente prestate con tale modalità, ove i dipendenti lo richiedano. Tale percentuale è calcolata in prima istanza sulla somma complessiva dell'orario individuale settimanale o plurisettimanale dei dipendenti impiegabili in modalità agile presso ciascun settore. Comunque la predetta percentuale massima del 25% non deve essere superata a livello complessivo di ente.

Le condizioni che abilitano lo svolgimento del lavoro agile per tutto il personale dell'ente (ivi inclusi i dirigenti/incaricati di elevata qualificazione e il Segretario Generale) sono le seguenti:

- a) prevalenza, per ciascun lavoratore, della prestazione in presenza (fatta eccezione per il rispetto delle prescrizioni disposte dal medico competente), prevalenza da calcolarsi in base all'orario individuale settimanale o plurisettimanale di ciascun dipendente;
- b) sottoscrizione da parte del dipendente e del dirigente/incaricato di elevata qualificazione cui fa capo l'Ufficio Risorse Umane di un apposito contratto individuale, previa autorizzazione del dirigente/incaricato di elevata qualificazione cui il lavoratore è assegnato;
- c) garanzia che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi o riduca, in alcun modo, la fruizione dei servizi resi dall'Amministrazione a favore degli utenti, secondo specifica dichiarazione resa dal dirigente/incaricato di elevata qualificazione cui il lavoratore è assegnato;

- d) garanzia che sia presente un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove ne sia stato accumulato, sempre secondo specifica dichiarazione resa dal dirigente/incaricato di elevata qualificazione cui il lavoratore è assegnato;
- e) garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile;
- f) garanzia della sicurezza delle comunicazioni, il che si realizza attraverso la utilizzazione di una delle seguenti modalità: cloud, Vpn;
- g) verifica della idoneità della prestazione di lavoro;
- h) formazione del personale sul rispetto delle norme di sicurezza, sulle modalità di collegamento e di utilizzazione degli strumenti informatici e telematici, nonché sulle conseguenze rispetto alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

L'individuazione del personale chiamato a prestare l'attività lavorativa in modalità agile, ivi inclusi i dirigenti/incaricati di elevata qualificazione e il Segretario Generale, dovrà essere disposta in via prioritaria sulla base dei seguenti criteri, che vanno applicati dai singoli dirigenti/incaricati di elevata qualificazione:

- 1) adeguatezza ed efficacia della modalità della prestazione nell'esercizio dell'attività lavorativa specifica, da ritenersi condizione abilitante all'attivazione dell'istituto;
- 2) lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del D. Lgs. 151/2001;
- 3) condizioni di salute del dipendente e dei componenti del relativo nucleo familiare;
- 4) presenza nel nucleo familiare di figli minori di quattordici anni;
- 5) distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro;
- 6) numero e tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e relativi tempi di percorrenza.

Le modalità per accedere al lavoro agile sono le seguenti: il dipendente presenta apposita richiesta scritta al proprio dirigente/incaricato di elevata qualificazione; il dirigente/incaricato di elevata qualificazione, valutate le richieste pervenute, si esprime sulle stesse, nel rispetto delle condizioni di cui detto in precedenza e sempre che l'attività specifica cui il lavoratore è adibito sia ritenuta utilmente prestabile in modalità agile, trasmettendo all'Ufficio Risorse Umane le attestazioni sul rispetto della percentuale massima, sulla presenza delle condizioni richieste e l'elenco del personale per cui predisporre l'accordo individuale, corredato di un apposito progetto contenente, per ciascun dipendente:

- gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
- la durata, le modalità di svolgimento e tempi di esecuzione della stessa;
- le modalità di recesso, le ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- l'indicazione delle fasce di contattabilità e inoperabilità;
- i tempi di riposo del lavoratore, le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente;
- l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile, ricevuta dall'Amministrazione.

Nel caso del Segretario Generale, la richiesta sarà indirizzata al Sindaco, con cui verrà stipulato l'accordo individuale.

Il lavoro agile è svolto nel rispetto degli obblighi e dei doveri nonché dei diritti connessi al rapporto di lavoro subordinato previsti per legge e dal contratto e dalle prerogative e dai diritti sindacali di cui gode il dipendente stesso. Il lavoratore mantiene il medesimo trattamento giuridico ed economico, con la erogazione delle indennità che non sono incompatibili con questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Il dipendente continua ad osservare una condotta uniformata al Codice di comportamento ed è obbligato a prestare la propria attività con regolarità e diligenza, rispettando tutte le istruzioni e le indicazioni che gli verranno fornite.

Il dipendente è altresì tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in suo possesso inerenti l'attività lavorativa e, conseguentemente, adotta ogni misura idonea a garantire tale riservatezza. Nello svolgimento delle operazioni di trattamento dei dati ai quali, in considerazione delle mansioni ricoperte, il dipendente abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, i dati personali devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri fondamentali diritti riconosciuti all'interessato dalle norme in materia di cui al Regolamento GDPR (UE 679/2016) e al D. Lgs. 196/2003 e s.m.i. Devono altresì essere rispettate le disposizioni interne impartite dall'ente in qualità di Titolare del trattamento. In particolare il dipendente è tenuto a: custodire e conservare i dati personali trattati, in modo da ridurre al minimo i rischi di distruzione o di perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta, nonché di evitare la diffusione dei dati personali a soggetti terzi; evitare di lasciare incustoditi documenti contenenti dati personali, evitare la stampa di documenti e custodire gli stessi in un luogo sicuro; evitare di divulgare dati o informazioni inerenti l'attività lavorativa in presenza di terzi; non comunicare le proprie password personali ed assicurarsi che le relative digitazioni non siano fruibili e/o osservate da terzi; bloccare il computer in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro.

Anche durante le giornate rese in modalità agile il dipendente ha diritto alla tutela INAIL.

L'Amministrazione e/o il lavoratore possono recedere dal contratto individuale sottoscritto di lavoro agile con un preavviso non inferiore a 30 giorni, salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L.n. 81/2017. Il recesso deve essere motivato se è ad iniziativa dell'ente.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato. Per svolgere la prestazione lavorativa in lavoro agile, al lavoratore – per quanto possibile – sono forniti gli strumenti tecnologici utili e necessari di proprietà dell'Amministrazione.

3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

PREMESSO CHE:

il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

RILEVATO CHE:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto

Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

VISTI:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita: *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”*;
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *“Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo”*;
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

CONSIDERATO che il piano triennale del fabbisogno del personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

RILEVATO che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone che:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

VISTO il D.M. 17 marzo 2020 avente ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art.

1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

RILEVATO che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557 - quater, L. n. 296/2006;

VISTA la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2020 adottata in attuazione dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34 del 2019;

RILEVATO che la normativa vigente prevede il superamento del calcolo delle capacità assunzionali basate sul turn over mediante l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa del personale;

CONSIDERATO che, nel merito delle capacità assunzionali di questo Ente, ai sensi dell'art. 33 del DL n. 34/2019 e del DM attuativo del 17/03/2020 e tenuto conto della circolare DFP del 13/05/2020 e del comma 3-septies dell'art. 57 del DL 104/2020, si rappresenta che:

- a) l'Ente ricade sotto la lettera e) dell'art. 3 del DM (N. 9022 abitanti al 31/12/2023 – fascia tra 5.000 e 9.999 abitanti) con un valore soglia di oscillazione del 26,9 della tabella 1 e del 30,9 della tabella 3;
- b) la spesa di personale al netto dell'IRAP, da rendiconto 2023, è pari a €. 2.129.314,93;
- c) la media delle entrate correnti 2021/2023 al netto del FCDE è pari ad €. 8.279.801,63;
- d) il rapporto percentuale tra spesa del personale e media delle entrate correnti è pari al 19,08% utilizzando come base di calcolo i dati contenuti nell'ultimo rendiconto approvato ovvero anno 2023 per quanto riguarda la spesa di personale, quelli del triennio 2020/2022 con riferimento alle entrate correnti e quelli del bilancio di previsione 2023/2025 con riferimento al FCDE, come da prospetto che si allegano sub lettera A;
- e) applicando alla spesa di personale anno 2018 di €. 2.504.735,95 il 26% della tabella 2 (€. 651.231,35) si supera il valore soglia del 26,9%. Pertanto, il valore limite massimo della spesa del personale è dato da €. $8.279.801,63 \times 26,9\% = 2.227.266,64$;
- f) ai sensi della normativa vigente il limite teorico massimo di spesa del personale per l'anno 2024 è pari a €. 2.227.266,64;
- g) la spesa complessiva massima di personale al netto dell' IRAP e oste correttive per l'anno 2024 è pari a € 1.753.116,46, giusta tabella che segue;

DETERMINAZIONE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2024-2027

| titolo | anno | accertamenti |
|---------------|------|---|
| I | 2021 | €7.179.465,42 |
| II | 2021 | €2.110.942,92 al netto delle poste correttive |
| III | 2021 | €685.512,99 |
| Totale | | €9.975.921,33 |
| I | 2022 | €7.144.395,29 |
| II | 2022 | €2.089.535,72 al netto delle poste correttive |
| III | 2022 | €392.766,27 |
| Totale | | €9.626.697,28 |
| I | 2023 | €7.452.045,64 |
| II | 2023 | €1.479.234,55 al netto delle poste correttive |
| III | 2023 | €842.466,10 |
| Totale | | €9.773.746,29 |

| | |
|--------------------------|-----------------------|
| FCDE Previsionale | 1.512.320,00 € |
|--------------------------|-----------------------|

Firmato digitalmente da

**FORTUNATO
ANTONIO DOMENICO
PITROLA**

CN = FORTUNATO ANTONIO
DOMENICO PITROLA
C = IT

| Poste Correttive | |
|-------------------------|--------------|
| Contr. Stabili | |
| 2021 | 487.282,70 € |
| 2022 | 487.282,70 € |
| 2023 | 487.282,70 € |
| Comandi | |
| 2023 | 26.971,79 € |
| Etero finanziati | |
| | 35.484,96 € |

DETERMINAZIONE VALORE MEDIO

| | |
|--------------|-----------------------|
| Tit.1 | €9.975.921,33 |
| Tit.2 | €9.626.697,28 |
| Tit.3 | €9.773.746,29 |
| | €29.376.364,90 |
| | €9.792.121,63 |
| FCDE 2023 | 1.512.320,00 € |
| Media | 8.279.801,63 € |

| PREVISIONE 2024 - 2026 | | | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Componenti | 2024 | 2025 | 2026 |
| Costo Lordo (diretti + contr.) | 2.370.007,21 € | 2.389.175,00 € | 2.389.175,00 € |
| Totale | 2.372.031,21 € | 2.391.200,00 € | 2.391.200,00 € |
| a dedurre Risorse esterne | 487.282,70 € | 487.282,70 € | 487.282,70 € |
| a dedurre Risorse eterofinanziate | 105.903,61 € | 105.903,61 € | 105.903,61 € |
| a dedurre Risorse per comandi | 25.728,44 € | 25.728,44 € | 25.728,44 € |
| Totale spese previsionali | 1.753.116,46 € | 1.772.285,25 € | 1.772.285,25 € |
| Valore Max | 2.227.266,64 € | 2.227.266,64 € | 2.227.266,64 € |
| Margine (+/-) | 474.150,18 € | 454.981,39 € | 454.981,39 € |
| Incidenza (H31/E27) | 21,17% | 21,40% | 21,40% |

| | | |
|------|---------------|-------------------------|
| 2018 | €2.504.735,95 | Tab. 2, art. 5, comma 1 |
| 26% | €651.231,35 | DM 17/3/2020 |

SPESA PERSONALE 2023

| | |
|----------------------------------|----------------------|
| 2023 | €2.129.314,93 |
| a dedurre | €487.282,70 |
| | €26.971,79 |
| | €35.484,96 |
| Spese personale rilevante | €1.579.575,48 |

| | Limite di spesa 2024 | % | Valore Assoluto |
|------------------|----------------------|--------|-----------------|
| Incidenza | 19,08% | 26,90% | 2.227.266,64 € |
| Valore - Soglia | 26,90% | 7,82% | |
| Valore - Rientro | 30,90% | | |

RILEVATO che il Comune di Campobello di Licata in attuazione di una attenta politica di riduzione della spesa del personale e di incremento delle entrate correnti è rientrato nella prima fattispecie della citata Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 13/05/2020 ovvero “*Comuni che rispettano il valore-soglia*”;

RILEVATO che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti che si trovano al di sotto della soglia di virtuosità, possono incrementare la Spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia che per i comuni aventi abitanti da 5000 a 9.999 è pari al 26,90%;

VISTA la Determinazione dirigenziale n. 176 del 08/02/2024 con la quale si approva la certificazione del rispetto dei limiti di contenimento della spesa del personale per l'anno 2023, che si richiama come parte integrale e sostanziale di codesta sezione del PIAO, come si riporta nel prospetto seguente:

| VERIFICA DEL RISPETTO DEL VINCOLO DI SPESA DI CUI ALL'ART. 1, COMMI 557 E SEGUENTI LEGGE N. 296/2006 | | MEDIA 2011-2013 | RENDICONT O 2023 |
|---|---|------------------------|-------------------------|
| C | DESCRIZIONE VOCI | IMPEGNI | IMPEGNI |
| A | Spese macroaggregato 101 | 2.727.484,27 | 2.107.653,61 |
| B | Altre spese macroaggregato 103 | 17.666,67 | 8.000,00 |
| C | Irap macroaggregato 107 | 167.376,11 | 133.275,25 |
| | Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo - trattamento accessorio 2022 da liquidare nel 2023 - D.R.S. n. 2 del 2/01/2023 | 0,00 | 31.707,31 |

| | | |
|---|---------------------|---------------------|
| Totale spese del personale (al lordo delle componenti da escludere) (A) | 2.912.527,04 | 2.280.636,17 |
| (-) Componenti escluse (B) | 456.204,61 | 446.900,87 |
| (-) Altre componenti escluse: | 0,00 | |
| di cui rinnovi contrattuali | 308.755,95 | 171.085,39 |
| Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo - trattamento accessorio 2023 da liquidare nel 2024 - D.R.S. n. 1 del 2/01/2024 | 0,00 | 27.540,39 |
| (=) Componenti assoggettate ai limiti di spesa A-B | 2.456.322,43 | 1.833.735,30 |

| | | |
|---|--------------|--------------|
| SPESE DI PERSONALE VALORE MEDIO 2011-2013 | 2.912.527,04 | 41,80 |
| SPESE CORRENTI VALORE MEDIO 2011-2013 | 6.966.944,02 | |
| SPESE DI PERSONALE 2023 | 2.280.636,17 | 28,26 |
| SPESE CORRENTI 2023 | 8.071.451,47 | |

VISTA la dotazione organica dell'ente approvata con Deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 07 del 26.01.2024;

DATO ATTO che al 31.12.2023, in questo Ente prestavano servizio n. 60 dipendenti suddivisi nel seguente modo:

- n. 11 dipendenti a tempo pieno e indeterminato dell'Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni;
- n. 25 dell'Area degli istruttori di cui 9 a tempo pieno e indeterminato, n. 3 tempo indeterminato part-time a 30 ore, 4 a tempo indeterminato part time a 28 ore, n. 8 a tempo indeterminato part-time a 24 ore, e e 1 a tempo indeterminato part -time a 22 ore;
- n. 19 dipendenti dell'Area degli operatori esperti di cui 6 a tempo pieno e indeterminato, n. 4 a tempo indeterminato part-time a 30 ore e n. 9 a tempo indeterminato part-time a 24 ore;
- n. 5 dipendenti dell'Area degli operatori di cui 3 a tempo pieno e indeterminato e n. 2 a tempo indeterminato part-time a 30 ore;

DATO ATTO che le assunzioni come sopra indicate corrispondono a posti vacanti in dotazione organica e che ai sensi dell'art. 33, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, si è dato atto che l'Ente non presenta situazioni di eccedenze di personale;

DATO ATTO CHE

- l'Ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla L. 68/1999;
- è stata attivata e regolarmente tenuta la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti ex art. 27 d.l. 66/2014 e che non ci sono inadempimenti all'obbligo di certificazioni;
- le assunzioni proposte sono sostenibili finanziariamente in termini di competenza e di cassa;
- l'Ente rispetta le quote d'obbligo previste dalla vigente normativa., ai sensi del comma 6, art. 7, del dl 101/2013;
- l'area/categoria dei posti che si intendono ricoprire corrisponde a posti vacanti in d. o.;

DATO ATTO CHE:

- con deliberazione del Consiglio comunale n. 27 del 19.08.2024 è stato approvato il bilancio di previsione 2024-2026 e relativa trasmissione dei dati alla BDAP;
- con deliberazione del Consiglio comunale n. 30 del 19.09.2024 è stato approvato il rendiconto dell'esercizio finanziario 2023 e relativa trasmissione dei dati alla BDAP;
- con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Comunale n. 03 del 29/09/2023 è stato approvato il bilancio consolidato 2022 e relativa trasmissione dei dati alla BDAP;

VISTO l'art. 3, c. 6, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita:

"I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."

RICHIAMATO inoltre il testo dell'art. 9, c. 1- quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

PRESO ATTO che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *"Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore»";*

RILEVATO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di *"dotazione organica"* si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali;

RESO EDOTTO CHE:

- per l'anno 2024, stante la cronica carenza di figure nell'area tecnica, ad oggi si dispone di una sola figura, Area dei funzionari e delle E.Q. a n. 6 ore settimanali mediante l'istituto dello scavalco condiviso, si ritiene necessario, di conseguenza, assumere n. 02 figure tecniche, profilo professionale esperto affari tecnici e produttivi, Area di funzionari delle E.Q. a tempo determinato per 36 mesi di cui n. 01 unità a n. 12 ore settimanali e n. 01 unità a 36 ore settimanali, ex art. 110 del TUEL;
- il costo annuale per le assunzioni di cui sopra è pari ad € 12.086,48 per n. 01 unità profilo professionale esperto affari tecnici e produttivi, Area dei funzionari delle E.Q. a n. 12 ore settimanali e di € 36.259,48 per n. 01 unità profilo professionale esperto affari tecnici e produttivi, area dei funzionari delle E.Q. a n. 36 ore settimanali;

RICHIAMATO l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

DATO ATTO che in questo Ente a seguito di verifica, risultano superati quattro degli otto parametri di deficitarietà strutturale al 31/12/2023, determinando la condizione di cui all'art. 242 del TUEL - Ente strutturalmente deficitario, e precisamente:

- parametro n. 2: l'incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente è minore del 22%;
- parametro n. 5, relativo alla mancata copertura del disavanzo quota 2022 e riportata nell'esercizio 2023;
- parametro n. 6, la presenza di ulteriori debiti fuori bilancio riconosciuti per un ammontare di €. 342.120,94;
- parametro n. 8, riduzione della capacità di riscossione delle entrate dal 49% al 39%;

VISTO il parere n. rilasciato in data, con cui l'organo di revisione economico - finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

SI DÀ ATTO

che il Piano triennale del fabbisogno del personale 2024 -2026 e il piano annuale 2024 del Comune di Campobello di Licata prevede:

- per l'anno 2024, nell'area tecnica, tenuto conto di aver a disposizione di una sola figura, Area dei funzionari e delle E.Q. a n. 6 ore settimanali mediante l'istituto dello scavalco condiviso, di assumere n. 02 figure tecniche, profilo professionale esperto affari tecnici e produttivi, Area di funzionari delle E.Q. a tempo determinato per 36 mesi di cui n. 01 unità a n. 12 ore settimanali e n. 01 unità a 36 ore settimanali, ex art. 110 del TUEL;

- che il costo annuale per le assunzioni di cui sopra è pari ad € 12.086,48 per n. 01 unità profilo professionale esperto affari tecnici e produttivi, Area dei funzionari delle E.Q. a n. 12 ore settimanali e di € 36.259,48 per n. 01 unità profilo professionale esperto affari tecnici e produttivi, area dei funzionari delle E.Q. a n. 36 ore settimanali;
- per l'anno 2025, nessuna assunzione;
- per l'anno 2026, nessuna assunzione.

3.4 LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per la redazione del Piano per la formazione del personale per il triennio 2024-2026 si fa riferimento ai seguenti documenti:

- Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano nella PA del Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato il 10 gennaio 2022);
- Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale;
- Linee guida per il fabbisogno di personale n. 173 del 27/08/2018;
- Decreto cd Brunetta n. 80/2021;
- Norma ISO 9001-2015 (per quanto espresso al punto 7.2 Competenza);
- Direttiva del Ministro per la PA "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR".

Gli assi portanti del Piano 2024-2026 sono:

- a) organizzare l'offerta di formazione in coerenza con il nuovo Piano strategico nazionale che ci fornisce una articolata serie di indicazioni di massima sulle logiche da adottare e il focus da centrare come traduzione dei contenuti del PNRR;
- b) adottare la logica del PIAO (Piano integrato delle attività e dell'organizzazione), individuando obiettivi annuali e pluriennali;
- c) progettare, programmare e organizzare l'offerta formativa in riferimento allo sviluppo delle competenze, in particolare alle competenze necessarie per il cambiamento e innovazione nell'ente e agli obiettivi mission e di servizio dell'ente;
- d) accogliere le indicazioni del PNRR per organizzare percorsi formativi articolati per target mirati (al fine di aumentare la qualificazione dei contenuti), se possibile certificati dentro un sistema di accreditamento;
- e) adottare la logica di rete per usare al meglio sinergie nel progettare ed erogare formazione (risorse, idee, sperimentazioni) con università, aziende private presenti, associazione di enti etc.

Gli obiettivi strategici del piano 2024-2026 sono:

- 1) sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;
- 2) garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali e delle lingue straniere. In particolare il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici M1_4.4.1 Completamento della transizione digitale dell'ente per il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in

- un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'ente;
- 3) rafforzare le competenze manageriali e gestionali per la dirigenza e i funzionari responsabili di servizi;
 - 4) valutare i corsi erogati sulle 3 dimensioni del sistema di valutazione della formazione dell'ente (gradimento – apprendimento - trasferibilità);
 - 5) sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel Piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate alle Aree/Direzioni/Settori;
 - 6) sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza) 2024-2026;
 - 7) supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;
 - 8) predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività;
 - 9) dare attuazione alle previsioni dettate dal D.L. 36/2022 per la formazione sui temi dell'etica pubblica e dei comportamenti etici, con particolare riferimento al personale di nuova assunzione.

Su questa base, sentite le esigenze formative, si indicano i seguenti temi:

- aggiornamento rispetto alle novità legislative e contrattuali;
- nuovo Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. n. 36/2023) e procedure di appalto;
- strumenti di gestione del personale;
- i procedimenti disciplinari;
- sviluppo competenze trasversali;
- procedimento amministrativo;
- adozione di atti amministrativi;
- utilizzazione programmi informatici;
- utilizzazione rete internet;
- il diritto di accesso;
- la tutela della privacy;
- il flusso documentale;
- messi notificatori;
- aggiornamenti ed approfondimenti tecnici;
- prevenzione della corruzione;
- codice di comportamento;
- trasparenza;
- sicurezza sul lavoro;
- etica pubblica e comportamenti etici.

SEZIONE QUARTA MONITORAGGIO

Il monitoraggio della sottosezione ‘Valore pubblico’ e ‘Performance’, come stabilito dagli artt. 6 e 10 del D.Lgs. 150/2009, in coordinamento con quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance dell’ente, si realizza nei momenti di rendicontazione sull’avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, con gli eventuali interventi correttivi che consentano la ricalibrazione degli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l’assetto dell’organizzazione e delle risorse a disposizione dell’Amministrazione.

Le rendicontazioni strategica e gestionale troveranno rappresentazione nei documenti del Rendiconto di gestione e della Relazione sulla performance, approvati rispettivamente dal Consiglio e dalla Giunta Comunale.

L’attività di monitoraggio della parte sugli obiettivi di semplificazione e digitalizzazione è svolta dall’ufficio preposto alla transizione al digitale e sono previsti dei momenti di rendicontazione intermedia e finale sull’avanzamento delle attività, al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi per il rispetto della programmazione amministrativo-contabile effettuata dall’Amministrazione.

Relativamente alle azioni positive, l’attività di verifica attuativa è svolta mediante:

- l’invio di apposita relazione agli organi di indirizzo politico-amministrativo dell’ente da parte del CUG, come previsto dalla Direttiva n. 2-2019;

L’attività di monitoraggio della sottosezione ‘Rischi corruttivi e trasparenza’ è articolata al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi in caso di possibili criticità, in particolare a seguito di scostamenti tra valori attesi e quelli rilevati attraverso gli indicatori di monitoraggio associati a ciascuna misura. In particolare verranno monitorate tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare i rischi emergenti, identificare i processi organizzativi eventualmente trascurati in fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l’analisi e la ponderazione del rischio e verificarne la funzionalità a fronte di cambiamenti sopravvenuti.

Il monitoraggio è effettuato dai dirigenti/incaricati di elevata qualificazione, a supporto del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

In relazione alla sezione 3 ‘Organizzazione e capitale umano’, il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da parte dell’OIV.

Quanto al lavoro agile il monitoraggio è effettuato dalla struttura preposta alla gestione delle risorse umane.

Quanto al monitoraggio relativo al Piano triennale del fabbisogno di personale, lo stesso appare strettamente subordinato all’approvazione dell’ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato e dei successivi bilanci, stante la dichiarazione dello stato di dissesto finanziario dell’ente.

La verifica e il monitoraggio rispetto alle attività formative programmate è effettuata dalla struttura preposta alla gestione delle risorse umane.