

SEZIONE 1	SCHEDA ANAGRAFICA
SEZIONE 2	<p>VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</p> <p>PARTE PRIMA – VALORE PUBBLICO</p> <p>PARTE SECONDA – ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA</p> <p>FASE 1 – ANALISI DEL CONTESTO</p> <p>FASE 2 – INDIVIDUAZIONE DEL RISCHIO PER PROCESSO</p> <p>FASE 3 – TRATTAMENTO DEL RISCHIO</p> <p>PARTE TERZA – PIANO AZIONI POSITIVE</p> <p>PARTE QUARTA – PERFORMANCE</p>
SEZIONE 3	<p>ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p> <p>PARTE PRIMA – ORGANIGRAMMA</p> <p>PARTE SECONDA - FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE</p>
SEZIONE 4	MONITORAGGIO

PIAO – SEZIONE 1
SCHEMA ANAGRAFICA

Denominazione Ente	COMUNE DI LIPOMO
Indirizzo	VIA CANTALUPPI 294 – LIPOMO
P.Iva/CF	00533010138
Sindaco	Dott. Alessio Cantaluppi – mandato amministrativo 2020/2025
Numero dipendenti al 31 dicembre 2024	24
Numero abitanti al 31 dicembre 2024	5871
Telefono	031 558211
Indirizzo mail/PEC	protocollo@comune.lipomo.co.it comune.lipomo@pec.provincia.como.it
Sito internet	https://www.comune.lipomo.co.it

PIAO – SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

PARTE PRIMA – VALORE PUBBLICO

Il concetto di valore pubblico si rinviene nel nuovo modo di concepire i percorsi di miglioramento delle amministrazioni pubbliche e, in particolare, delle loro performance. Infatti, un'amministrazione pubblica in cui tutte le unità organizzative riescano a raggiungere le performance organizzative in modo eccellente erogando servizi di qualità (output), grazie ai contributi individuali (input) da parte dei propri dirigenti e dipendenti, avrà una maggiore probabilità di aiutare a conseguire le performance istituzionali indicate nel programma di mandato del Sindaco.

Ma questa eccellenza sarebbe totalmente sterile laddove l'ente non riuscisse a creare “Valore Pubblico”, ossia ad aumentare il benessere reale della collettività amministrata, e non sarebbe comunque riproducibile laddove l'ente non riuscisse a salvaguardare le proprie condizioni di sopravvivenza e sviluppo. Per valore pubblico deve intendersi il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi e non può prescindere da una rilevazione reale della realtà amministrata.

Sul sito istituzionale dell'Ente sono pubblicate le linee programmatiche di mandato, che illustrano le politiche, obiettivi e strategie che la presente Amministrazione si è prefissa di realizzare, a seguito delle elezioni amministrative. Si riporta uno stralcio del documento, relativo ai principi guida dei singoli comparti di intervento:

“Le idee articolate nel seguente documento si snodano attorno ad alcuni valori e principi ispiratori:

- *AMBIENTE* come cura del luogo in cui viviamo
- *SOCIALE* come attenzione alla persona con uno sguardo verso i più fragili
- *CULTURA* come lavoro teso al benessere della persona e della comunità
- *SICUREZZA* come prevenzione per una maggiore vivibilità

La vicinanza al cittadino e il dialogo saranno il metodo con cui lavoreremo per rendere Lipomo un paese sempre più vivibile e a misura di persona”.

PARTE SECONDA – PREVEZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Nel PIAO la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, insieme agli altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario.

La corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione contribuisce ad una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia essa stessa considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese.

In quest'ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

Come raccomandato dall'Anac negli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022", nella redazione del presente documento:

- viene utilizzato un linguaggio tecnicamente corretto ma fruibile ad un novero di destinatari eterogeneo, che devono essere messi in condizione di comprendere, applicare e rispettare senza dubbi e difficoltà;
- il presente documento è essenziale, non sovraccarico di dati o informazioni non strettamente aderenti o rilevanti per il raggiungimento dell'obiettivo;
- la previsione delle misure tiene conto della effettiva utilità delle stesse ma anche della relativa sostenibilità amministrativa, al fine di concepire un sistema di prevenzione efficace e misurato rispetto alle possibilità e alle esigenze dell'amministrazione.

Le fasi del processo di gestione del rischio sono:

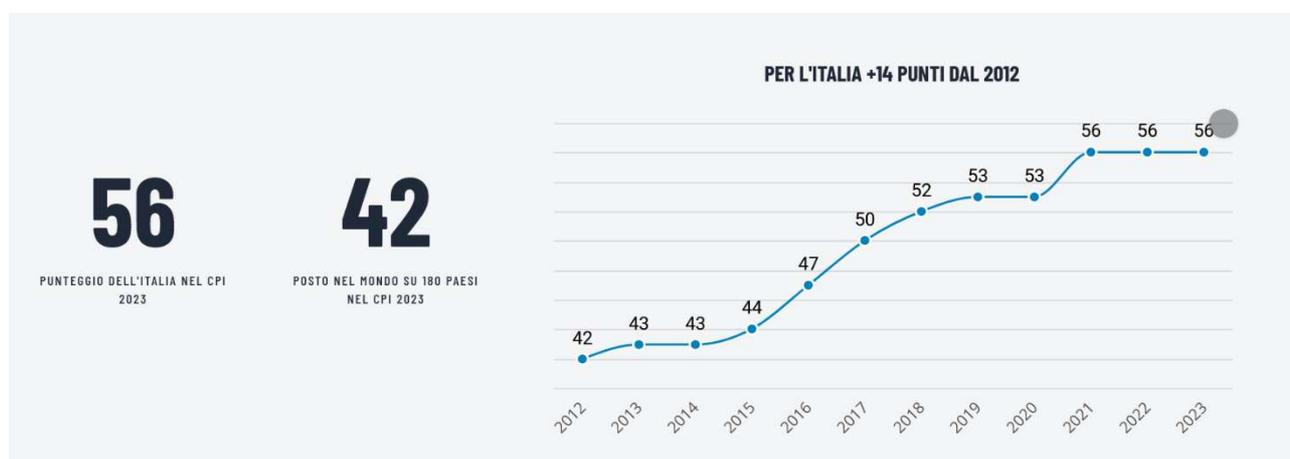
1. analisi del contesto, esterno ed interno
2. individuazione del rischio, analisi e ponderazione
3. trattamento del rischio, individuazione e programmazione delle misure
4. monitoraggio e controllo

FASE 1: ANALISI DEL CONTESTO

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

NAZIONALE.

L'indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo. Lo fa basandosi sull'opinione di esperti e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per quelli "puliti". Il punteggio dell'Italia anche nel 2023 è 56, ben tre punti in più rispetto al 2020. L'andamento è positivo dal 2012: in dieci anni l'Italia ha guadagnato 14 punti.



REGIONALE E PROVINCIALE - Fonte: relazione primo semestre 2023 sull'attività svolta e i risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia, con specifico riferimento alla Lombardia e al contesto territoriale.

La criminalità organizzata italiana è in continua trasformazione adeguandosi alle mutevoli condizioni dei mercati per massimizzare i propri introiti illeciti. Le incessanti e profonde trasformazioni delle organizzazioni criminali sono, inoltre, funzionali a limitare l'attenzione delle Strutture investigative sul loro operato, raccogliendo nel contempo il massimo possibile del consenso sociale nel presentarsi come organismi che dispensano servizi e opportunità di guadagni. In una parola, benessere sociale o, almeno, la percezione di un benessere sociale visto però non come un diritto del cittadino, ma come elargizione da parte di un'entità sovrastante alla quale è necessario corrispondere se non obbedienza, certamente condiscendenza.

La principale struttura organizzativa di 'ndrangheta, la cosiddetta camera di controllo, denominata appunto, la Lombardia, è sovraordinata ai locali presenti nella Regione e in collegamento con la casa madre reggina. Nella Regione, risulterebbero operativi 24 locali di 'ndrangheta4 nelle province di Milano (locali di Milano, Bollate, Bresso, Cormano, Corsico-Buccinasco, Pioltello, Rho, Solaro, Legnano- Lonate Pozzolo (VA)), Como (locali di Erba, Canzo-Asso, Mariano Comense, Appiano Gentile, Senna Comasco, Fino Mornasco - Cermenate), Monza-Brianza (locali di Monza, Desio, Seregno e Giussano, Lentate sul Seveso, Limbiate), Lecco (locali di Lecco e Calolziocorte) e Pavia (locali di Pavia e Voghera).

(...) Nel contesto territoriale di Varese e di Como si richiamano alcune conferme giudiziarie di interesse (...) il 27 aprile 2023 è stata pronunciata dal Tribunale di Como, a seguito di rito ordinario, la sentenza di condanna di 8 soggetti imputati nell'ambito del processo "Cavalli di razza", la cui operazione, coordinata dalle DDA di Milano, Reggio Calabria e Firenze, si era conclusa nel novembre 2021 con l'esecuzione di oltre cento misure cautelari nei confronti di soggetti contigui alla cosca MOLE'-PIROMALLI di Gioia Tauro (RC). Agli indagati vennero contestati, a vario titolo, i reati di associazione mafiosa, concorso esterno in associazione mafiosa, estorsione, detenzione e porto illegale di armi, autoriciclaggio, associazione per delinquere finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti, usura, bancarotta fraudolenta, frode fiscale e corruzione. Con la recente sentenza il Tribunale di Como ha condannato gli 8 imputati.

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Il Comune di Lipomo è stato interessato dalle elezioni amministrative nel mese di settembre 2020, che hanno confermato il Sindaco uscente. Il Consiglio Comunale è composto da 12 consiglieri di cui uno subentrato a consigliere dimissionario) oltre al Sindaco; la Giunta Comunale da 4 assessori (di cui uno subentrato ad assessore dimissionario) oltre al Sindaco.

Nella sezione Amministrazione trasparente, al seguente link: <https://www.comune.lipomo.co.it/c013129/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/356> è pubblicato il bilancio di previsione per l'esercizio in corso.

In tale sezione, sotto la voce BILANCIO, annualmente vengono pubblicati i principali documenti finanziari, che illustrano le risorse disponibili e le modalità di spesa sui diversi capitoli ed interventi.

La struttura organizzativa è evidentemente "corta"; ciò consente un controllo diretto ed immediato da parte del responsabile di servizio sull'attività dei dipendenti della propria area, e del Segretario generale sui responsabili.

Nell'ultimo quinquennio nessun dipendente dell'Ente ha subito procedimenti disciplinari/penali per fatti corruttivi o per altri eventi; non sono pervenute segnalazioni di whistleblowing.

I controlli interni non hanno mai evidenziato criticità sul campione di atti esaminato.

I responsabili di ciascuna area sono individuati dal Sindaco e svolgono le funzioni dirigenziali previste dall'articolo 107 del d.lgs. 267/00. Nomina, revoca e valutazione dei Responsabili sono oggetto di specifiche disposizioni regolamentari reperibili sul sito dell'Ente.

L'Ente dispone di un Segretario Comunale in convenzione con altri due Comuni, di un proprio Nucleo di Valutazione esterno, di un organo di revisione nominato dalla Prefettura di Como a seguito di pubblico sorteggio.

La gestione del servizio idrico è stata affidata alla società d'ambito a livello provinciale Como Acqua srl a seguito di un procedimento di fusione della partecipata Service 24 idrico.

La gestione del servizio rifiuti (raccolta e smaltimento) è affidata alla partecipata Service 24 Ambiente, con sede a Tavernerio (Co), dotata di un proprio piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, a cui si fa esplicito rinvio, e che è disponibile suo sito della società al seguente link: <https://service24.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/altri-contenuti.html>

Il Comune di Lipomo dalla fine del 2018 fa parte di una Azienda Speciale per i servizi prima di competenza dei piani di zona, a cui il Comune ha delegato alcuni servizi. La delega originaria è stata integrata per il 2024 con il servizio tutela minori nella sua integrità e riguarda i seguenti ambiti:

- Ufficio di Piano
- Servizio di vigilanza sulle Unità d’Offerta Sociale
- Servizio Tutela Minori e famiglie
- Servizio Adozioni
- Servizio Affidi
- Servizio Inserimenti Lavorativi (SIL)
- Servizio Inclusione Attiva (Reddito di Cittadinanza).

FASE 2: INDIVIDUAZIONE DEL RISCHIO PER PROCESSO
--

Il processo consiste in una serie di attività organizzate per produrre un servizio. Il suo svolgimento può richiedere la partecipazione di più uffici/centri di responsabilità, o di più Amministrazioni. ***Descrivere i processi significa in buona sostanza descrivere la propria organizzazione.***

Una volta individuati e descritti i processi, ed individuato il soggetto responsabile, viene evidenziato il livello di rischio corruttivo a cui il processo si ritiene sia esposto (basso, medio, alto), tenendo conto dei seguenti fattori:

- livello di interesse esterno: la presenza di interessi anche economici rilevanti per il beneficiario incrementa il rischio di corruzione
- grado di discrezionalità/vincolatività del processo di decisione
- precedenti eventi corruttivi/segnalazioni di whistleblowing

Segue la definizione delle misure di trattamento, ovvero degli strumenti organizzativi, procedurali e di controllo che consentono di “gestire” il rischio, riducendolo al minimo.

Sono aree di rischio:

1. PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI, PRIVI DI EFFETTI ECONOMICI DIRETTO ED IMMEDIATO	5. CONTRATTI PUBBLICI	9. CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI
2. PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTI ECONOMICI DIRETTO ED IMMEDIATO	6. ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	10. GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO
3. INCARICHI E NOMINE	7. AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO	11. GOVERNO DEL TERRITORIO
4. GESTIONE DEI RIFIUTI	8. PIANIFICAZIONE URBANISTICA	

Le schede allegate individuano gli elementi di rischio e le misure di trattamento ritenute adeguate distintamente per ciascuna tipologia di servizio; trattandosi di misure organizzative, si è ritenuta preferibile questa modalità di individuazione sia per agevolare i responsabili nell'attuazione, sia per rendere più efficace l'integrazione con il piano della performance e il successivo monitoraggio.

FASE 3: TRATTAMENTO DEL RISCHIO

MISURE GENERALI

Trattasi di misure ed azioni individuate direttamente dal legislatore, in quanto idonee a conseguire gli obiettivi di prevenzione per tutte le aree di rischio. Hanno valenza di tipo organizzativo, in quanto comportano necessariamente una revisione del modo di gestione dei processi e dei procedimenti.

INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI.

Il Comune di Lipomo ha unificato i software in dotazione e le relative banche dati in modo da rendere possibili reciproci controlli tra uffici ed eliminare elaborazioni manuali di dati. Gli atti amministrativi (deliberazioni, determinazioni, decreti, ordinanze, liquidazioni) e alcuni procedimenti (diritto di accesso) vengono gestiti in forma integralmente digitale. Sotto il profilo organizzativo, questo comporta la piena tracciabilità dell'iter dell'atto, dalla predisposizione dello schema nella fase istruttoria, alla richiesta di parere/copertura finanziaria, alle eventuali modifiche, fino alla pubblicazione. Ciò consente – tra l'altro – di poter agevolmente distinguere la responsabilità della fase di istruttoria del procedimento da quella di adozione e sottoscrizione del provvedimento finale.

La previsione di questa misura di trattamento implica che il processo sia accessibile anche per il Segretario Comunale, che ha la possibilità di accedere alle procedure informatiche in autonomia ed effettuare controlli a campione, al di fuori della calendarizzazione e delle modalità previste dal regolamento.

Il protocollo è informatico e disciplinato dal manuale di gestione.

Il Comune ha attivato il SUE, gestito mediante piattaforma digitale. I responsabili dei relativi procedimenti non coincidono con il responsabile di area.

I CONTROLLI INTERNI - IL CONTROLLO SUCCESSIVO DI LEGITTIMITÀ.

Il controllo interno successivo di legittimità viene puntualmente svolto nell'osservanza dei contenuti, tempi e modi prescritti dal vigente regolamento per i controlli interni che è disponibile sul sito al seguente link: <http://www.comune.lipomo.co.it/c013129/zf/index.php/atti-general/>. Come si evince dalle relazioni annuali conclusive, pubblicate sul sito dell'Ente, non si sono riscontrati elementi di particolare criticità negli atti amministrativi soggetti a controllo.

AD INTEGRAZIONE DI QUANTO PREVISTO NEL REGOLAMENTO DEI CONTROLLI INTERNI, SI FORNISCONO DI SEGUITO LE INDICAZIONI VINCOLANTI PER L'EFFETTUAZIONE DEI CONTROLLI A CAMPIONE SUGLI AFFIDAMENTI DIRETTI DI VALORE INFERIORE AD EURO 40.000,00:

Formano oggetto di controllo, ai sensi dell'art. 71 del D.P.R. N. 445/2000, le dichiarazioni

sostitutive di atto di notorietà relative al possesso dei requisiti di ordine generale di cui agli artt. 94 (cause di esclusione automatica), 95 (cause di esclusione non automatica) e 98 (illecito professionale grave) del Codice e dei requisiti di ordine speciale, ove previsti, di cui all'art. 100 del Codice, rese dagli operatori economici ai fini dell'affidamento diretto di lavori, servizi e forniture inferiore 40.000 euro.

Ogni Responsabile di Area dovrà procedere alla verifica a campione di una percentuale di atti estratti quadrimestralmente, secondo le modalità di cui alla sottostante tabella:

Valore dell'affidamento al netto dell'IVA	percentuale	Documentazione da acquisire e controlli da effettuare
V < 40.000 €	10%	<ul style="list-style-type: none">• Dichiarazione dell'operatore economico sul possesso requisiti su modulo fornito dal Comune.• DURC• Annotazioni Casellario ANAC• Verifica White List in caso settori maggiormente esposti a rischio di infiltrazione mafiosa (art. 1, comma 53, della Legge n. 190/2012)

Individuazione campione: Estrazione a campione attraverso l'utilizzo di software di generatore di numeri casuali, con arrotondamento per difetto se la prima cifra decimale è inferiore o uguale a 5, per eccesso se la prima cifra decimale è maggiore a 5. In ogni caso dovrà essere estratto almeno un provvedimento nell'arco di tempo prestabilito.

L'attività di verifica viene svolta al termine di ciascun quadrimestre.

L'estrazione del campione è in capo al Segretario Comunale o suo delegato, cui andranno comunicati da parte dei Responsabili di Settore il numero dei provvedimenti di cui sopra entro i mesi di maggio, settembre e gennaio.

Entro 30 giorni dalla comunicazione dell'avvenuta estrazione, il Responsabile del Settore interessato fornirà riscontro per iscritto al Segretario Comunale ed al Sindaco in merito ai controlli effettuati, e procede con gli adempimenti previsti dal II comma dell'art. 52 del codice dei contratti pubblici D. Lgs. 36/2023.

Si precisa che i controlli dovranno essere effettuati a cura del R.U.P. di ciascun affidamento, coadiuvato dai componenti dell'ufficio.

LA DISCIPLINA IN MATERIA DI INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI.

Questo Ente dispone di un regolamento che disciplina l'esercizio del potere sostitutivo degli organi comunali nel conferimento di incarichi nulli ai sensi del d.lgs. 39/2013.

Non dispone tuttavia di un proprio regolamento per la disciplina degli incarichi extra istituzionali, gestiti a norma di legge. Trattasi comunque di un ambito di non primaria rilevanza per il Comune di Lipomo, al quale di norma non pervengono significative richieste di autorizzazione che vengono peraltro gestite a norma di legge.

VERIFICA DELLA SUSSISTENZA DI CONDIZIONI OSTATIVE IN CAPO A DIPENDENTI E/O SOGGETTI CUI L'ORGANO DI INDIRIZZO POLITICO INTENDE CONFERIRE INCARICHI DI RESPONSABILE DI SERVIZIO ANCHE CON

RIFERIMENTO ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI ATTIVITÀ O INCARICHI PRECEDENTI.

Ai fini dell'applicazione della misura in oggetto, viene effettuata la verifica dell'assenza di condizioni ostative all'atto del conferimento degli incarichi di Responsabile del Servizio e degli altri incarichi previsti dai Cap III e IV del D.L.gs. n. 39/2013. L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. n. 445/2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione (art. 20 del D.L.gs. n. 39/2013). In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità l'incarico è nullo ai sensi dell'art. 17 del D.L.gs. n. 39/2013.

TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO.

Si rinvia, per quanto sopra, a quanto pubblicato al seguente link:
<https://www.comune.lipomo.co.it/c013129/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/281>

LE INIZIATIVE PER LA FORMAZIONE

Il RPC dovrà organizzare attività formative indicativamente con cadenza annuale, prioritariamente valendosi di strumenti di formazione on line.

Le iniziative di formazione devono essere rivolte a tutti i dipendenti, sia con riguardo all'aggiornamento sulle competenze giuridico-professionali, sia con riguardo alle tematiche dell'etica e della Legalità, a seconda dell'incarico svolto e del ruolo nell'Ente, avendo cura di alternare la platea dei dipendenti partecipanti.

LA ROTAZIONE

Il PNA prevede come misura di prevenzione del rischio corruttivo la rotazione del personale. Ancorchè prevista per gli enti pubblici a prescindere dalle loro dimensioni, il PNA 2019 precisa che la stessa va attuata tenendo conto di:

- vincoli soggettivi costituiti dai diritti dei lavoratori dipendenti (es con riferimento alla sede di servizio, ai diritti sindacali...)
- vincoli oggettivi, in quanto va comunque salvaguardato il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, la qualità delle competenze professionali necessarie per talune attività, soprattutto di carattere tecnico. Si esclude infatti che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a figure professionali privi delle necessarie competenze, anche tenuto conto di particolari requisiti di reclutamento.

A ciò si aggiungono i vincoli derivanti dal CCNL.

Il Comune di Lipomo non ha dirigenti; la responsabilità dei servizi è affidata a dipendenti di categoria apicale individuati dal Sindaco, nel rispetto della norma contrattuale che prevede che la responsabilità non possa essere affidata a personale di categoria C in presenza di funzionari.

Si tenga presente che:

- il responsabile dell'area amministrativa coincide con il Segretario Comunale, figura professionale non dipendente dell'Ente e soggetto fisiologicamente a sostituzione
- il responsabile dell'area tecnica è figura non fungibile, in quanto unico dipendente di categoria D in possesso dei necessari requisiti di qualificazione per ricoprire tale funzione (diploma di laurea in ingegneria o architettura)

- il responsabile dell'area socio culturale è in possesso del titolo di assistente sociale e quindi è figura non fungibile nel ruolo
- il responsabile della Polizia Locale è pure figura infungibile in quanto appartenente ad un ruolo specialistico; peraltro nell'ultimo quinquennio la figura è stata oggetto di avvicendamento.

A ciò si aggiunga la considerazione che le dimensioni dell'organico sono ridotte e la struttura organizzativa è di conseguenza "corta".

Lo scorso anno è stata approvata una convenzione per la gestione associata del SUAP, la cui titolarità è stata assunta dal responsabile di un altro ente con decorrenza gennaio 2023.

Si allegano le schede di misurazione e trattamento del rischio, e la tabella con gli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza.

PARTE TERZA – PIANO AZIONI POSITIVE

Piano triennale delle Azioni Positive (2025 - 2027) – approvato dall'Ufficio Provinciale consigliera di parità

Premessa

L'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n° 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n° 246" prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

"La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace". – Direttiva n. 2 del 2019 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alla Pari Opportunità.

Fonti Normative

- *l'art. 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;*
- *il D. Lgs. 30 marzo 2001 n° 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli 1, comma 1 lettera c), 7, comma 1, 19, comma 5-ter, 35, comma 3 lettera c), e 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;*
- *il D. Lgs. 18 agosto 2000 n° 267, art. 6, comma 3, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;*
- *il D. Lgs. 11 aprile 2006 n° 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n° 246";*
- *la Legge 20 maggio 1970 n° 300 che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15 ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata, tra le altre, la parità di sesso;*
- *il D. Lgs. 30 giugno 2003 n° 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" ove all'art. 112, comma 2 lettera b), ove si dispone in ordine ai trattamenti dati la garanzia di pari opportunità;*
- *il D. Lgs. 25 gennaio 2010 n° 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;*
- *la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministro per i diritti e le pari opportunità, pubblicata sulla G.U. n° 173 del 27.07.2007;*

- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- i vari Contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali;
- l'art. 49 ter del vigente CCNL del 21/05/2018;
- la Legge 183/2010 (cd Collegato Lavoro) ed, in particolare, l'art. 21 "Misure atte a garantire le pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche" che prevede l'istituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità", nominato con determinazione n. 1 in data 09/01/2020;
- La legge 05 novembre 2021, n. 162;
- Le linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche Amministrazioni" adottate con riferimento ai contenuti dell'art. 5 del D.L. 36/2022;
- La Direttiva UE 2024/1500 del 14/05/2024 che attiene alle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore, della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, e che modifica le direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE.
- Con provvedimento di Giunta n. 103 in data 02/12/2014 è stato adottato il Codice di comportamento nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- Con determinazione Area Amministrativa è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni.

NOTA METODOLOGICA

Tutti i termini del presente piano declinati al genere maschile devono intendersi riferiti anche la corrispondente termine di genere femminile. L'uso del genere maschile per indicare le persone risponde unicamente a esigenze di semplicità del testo.

IL NUOVO PIANO TRIENNALE 2025/2027

Il presente Piano, ponendosi in ottica di continuità con il precedente, è l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione.

Il Comune di Lipomo, consapevole del valore strategico di questo strumento intende improntare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro ed evitare che si determinino ostacoli di contesto alla piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Nella "Strategia Nazionale per la parità di genere" redatta dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri la parità di genere rappresenta una priorità trasversale del piano nazionale di ripresa e resilienza e il riferimento per l'attuazione della riforma del Family Act,

Per intervenire sulle disparità effettive nel trattamento tra i generi abbiamo bisogno di riformare in modo strutturale il sistema di welfare, di permettere alle donne di perseguire gli stessi obiettivi degli uomini in una dinamica di equa competizione ed eguali riconoscimenti, tracciando con nitidezza un sistema di azioni con cui dare vita a iniziative concrete, definite e misurabili.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del PEG e del Piano della Performance, del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, ogni anno potrà essere aggiornato.

Durata e Contenuto del Piano

Il presente Piano ha durata triennale e si sviluppa in Rilevazione della Dotazione organica, Obiettivi ed Azioni positive.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato del Piano medesimo.

Rilevazione della Dotazione organica del Comune

La dotazione organica del personale dipendente alla data odierna risulta essere la seguente:

<i>Lavoratori Tempo indeterminato</i>	<i>Funzionari</i>	<i>Istruttori</i>	<i>Operatori Esperti</i>	<i>Totale</i>	<i>%</i>
<i>Uomini</i>	<i>3</i>	<i>6</i>	<i>1</i>	<i>10</i>	<i>43</i>
<i>Donne</i>	<i>5</i>	<i>7</i>	<i>1</i>	<i>13</i>	<i>57</i>
<i>Totali</i>	<i>8</i>	<i>12</i>	<i>3</i>	<i>23</i>	<i>100</i>

Come si desume dalla tabella le donne rappresentano oggi il 57% del personale; tale percentuale in crescita rispetto al precedente piano indica una netta preponderanza del genere femminile nella composizione dell'organico e rende ragione della necessità di continuare a promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie. Il dato attuale mostra che è più elevato, rispetto agli uomini, il numero di donne appartenenti categoria dei Funzionari. Si evidenzia anche che i ruoli dirigenziali ed equiparati sono per la maggior parte ricoperti da donne.

Sulla base di tali premesse il Comune si orienta principalmente alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, in grado conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti dell'intero contesto lavorativo.

Obiettivi ed Azioni positive

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata in Aree con le figure apicali individuate nei Responsabili delle stesse.

Con particolare riguardo alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e organizzativa il Comune di Lipomo applicherà i vari istituti di flessibilità alle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità. Tutto ciò in un'ottica di trasversalità tra i generi.

Si vuole, altresì, specificare che i percorsi per l'accesso o l'avanzamento di carriera sono attuati sulla base delle specifiche norme di legge o regolamentari nel pieno rispetto del piano della pari opportunità.

La formazione e l'aggiornamento del personale è attualmente garantita, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione di relazione nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutte le lavoratrici e i lavoratori compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali, anche in periodo di emergenza sanitaria.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile del servizio o, per questi ultimi, al Segretario comunale.

L'organizzazione del lavoro è stata progettata e strutturata con modalità che favoriscono per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita; in sede di definizione degli orari di lavoro sono state concordati orari differenziati in accoglimento alle proposte dei dipendenti medesimi. E' stata altresì prevista la flessibilità di un'ora in entrata da recuperare in uscita.

La conciliazione fra tempi di vita e di lavoro è un tema tipico delle pari opportunità sul luogo di lavoro che impegna le organizzazioni pubbliche a individuare modalità che consentano alla sfera privata e alla sfera professionale di armonizzarsi.

Si è proceduto a stabilizzare il lavoro agile come strumento di inclusione lavorativa, avendo cura di facilitare l'accesso ai dipendenti che si trovano in condizioni di particolare necessità, in linea con le nuove disposizioni contrattuali.

L'Ente infatti ha approvato il Regolamento per lo svolgimento del lavoro agile individuando criteri di priorità che consentano di conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche legate alla genitorialità e/o altre situazioni di criticità, disciplinando gli aspetti giuridici, organizzativi connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi e tempi diversi da quelli abituali e conseguenti misure organizzative, sulla base di quanto previsto al CCNL 2019/2021.

Sono stati altresì sottoscritti i corrispondenti contratti.

Viene promossa la sensibilizzazione alla cultura del rispetto delle diversità nella Comunità e la diffusione delle iniziative in favore dell'equità di genere.

Utilizzo di un linguaggio paritario rispetto ai generi più ampiamente non discriminatorio, sia con riferimento alla documentazione amministrativa, che nella comunicazione istituzionale, in tutti i suoi aspetti.

Diffusione della cultura del rispetto e delle buone prassi in materia di prevenzione e segnalazioni di molestie.

Nel triennio 2025/2027 l'Amministrazione comunale si prefigge come obiettivo di continuare:

- A proporre misure, azioni specifiche e iniziative di sensibilizzazione e informazione su tutte le tematiche che riguardano pari opportunità e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e benessere nei luoghi di lavoro;*
- a garantire quanto in atto e sopra relazionato in ordine alla formazione del personale e alle modalità organizzative del lavoro con riferimento alla strutturazione dell'orario di lavoro garantendo fasce di flessibilità oraria;*
- a garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale attraverso l'incentivazione di corsi on line o in video conferenza;*
- a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro dell'attenzione la persona e temperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori;*
- a definire la nuova mappa delle competenze necessarie all'organizzazione per la realizzazione dei propri obiettivi strategici in un contesto nel quale il processo di digitalizzazione è e sarà sempre più centrale;*
- a valorizzare le funzioni del Comitato Unico di Garanzia per potenziare le relazioni e la sinergia con il personale dipendente.*

Per l'attuazione dei predetti obiettivi sono previste le seguenti azioni positive:

1. verrà garantito un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone;

2. saranno autorizzate, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi, personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze motivate e documentate di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili. Potrà essere autorizzata una diversa modalità di prestazione del lavoro attraverso il lavoro agile, a supporto di una migliore conciliazione famiglia-lavoro, che comunque salvaguardi in modo

efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovativi, nel rispetto delle norme contrattuali e di legge.

3. verrà favorita la diffusione della cultura delle pari opportunità, comprendendo la legislazione sui congedi parentali e il loro possibile utilizzo, le ferie solidali, nonché attraverso percorsi formativi specifici indirizzati a gruppi di personale o attraverso specifiche iniziative di informazione e di comunicazione sulle pari opportunità;

4. sarà favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali ecc.) mediante l'adozione di misure di accompagnamento (ad esempio attraverso il miglioramento dei flussi informativi casa/lavoro attraverso il sistema informatico, tra amministrazione e lavoratore o lavoratrice durante l'assenza);

5. sarà incentivata l'informazione e sensibilizzazione del personale sui temi delle pari opportunità e della cultura della prevenzione e superamento delle discriminazioni e conoscenza dei dati, nonché promuovere l'indagine sul benessere organizzativo;

6. verrà garantita pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di concorso/selezione di personale;

7. si procederà all'analisi e al monitoraggio del lavoro agile in maniera sistematica e organica;

8. In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà riservata alle donne la partecipazione in misura non inferiore ad un terzo, salva motivata impossibilità.

Pubblicità del Piano

Dalla data della sua intervenuta esecutività, il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente per 30 gg consecutivi nonché sul sito Internet del Comune, previo avviso di tale ultima pubblicazione all'Albo interno dei dipendenti.

PARTE QUARTA – PERFORMANCE

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

Il Comune di Lipomo ha approvato un sistema di misurazione della performance pubblicato in Amministrazione trasparente <https://www.comune.lipomo.co.it/c013129/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/318> che prevede l'assegnazione di specifici obiettivi organizzativi, di area e individuali, tenendo conto degli standard di valore pubblico perseguiti dall'Ente, delle linee di mandato riprese anche dal DUP e dagli obiettivi specifici previsti nel bilancio di previsione.

Il processo di costruzione del Piano esecutivo di gestione e della Performance tiene conto dei seguenti elementi:

• Il DUP è il documento di programmazione pluriennale mediante il quale l'amministrazione definisce le proprie linee strategiche, che poi verranno tradotte in obiettivi operativi. • Nel DUP sono stati individuati otto ambiti strategici. • Nella sezione operativa del Dup ciascun obiettivo strategico è stato declinato in obiettivi operativi. • Gli obiettivi operativi così individuati vengono ripresi e dettagliati nel Piano esecutivo di gestione e della Performance, definendo fasi e tempi di realizzazione e gli indicatori che misurano i risultati intermedi e finali.

Nella propria azione, il Comune si conforma ai seguenti principi e criteri:

1. agire in base a processi di pianificazione, programmazione, realizzazione e controllo distinguendo con chiarezza il ruolo di indirizzo, controllo e governo degli organi politici dal ruolo di gestione affidato ai responsabili dei servizi;
2. garantire legittimità, regolarità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, nonché la congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti dagli organi politici;
3. favorire la partecipazione dei cittadini alle scelte politiche e amministrative, garantire il pluralismo e i diritti delle minoranze;
4. garantire la trasparenza e l'imparzialità dell'Amministrazione e dell'informazione dei cittadini sul suo funzionamento;
5. riconoscere e promuovere i diritti dei cittadini-utenti, anche attraverso adeguate politiche di snellimento dell'attività amministrativa;
6. cooperare con soggetti privati nell'esercizio di servizi e per lo svolgimento di attività economiche e sociali, garantendo al Comune adeguati strumenti di indirizzo e di controllo e favorendo il principio di sussidiarietà;
7. cooperare con gli altri enti pubblici per l'esercizio di funzioni e servizi, mediante tutti gli strumenti previsti dalla normativa italiana, comunitaria e internazionale

Il Comune di Lipomo definisce annualmente gli obiettivi operativi e strategici dei Servizi in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune e gli obiettivi strategici dell'Ente, aggiornando il piano triennale degli obiettivi e delle performance. Del grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso.

Per la definizione degli obiettivi strategici, si è tenuto conto della "missione" dell'amministrazione come declinata nel programma di mandato, presentato al Consiglio Comunale e quadro dell'azione politica ed amministrativa per i 5 anni di mandato. Tali obiettivi – inquadrati attraverso il DUP in missioni e programmi – sono ripresi dal bilancio di previsione. E' bene tener presente che negli obiettivi strategici rientra anche la dimensione dell'efficienza e dell'efficacia complessiva dell'attività istituzionale ordinaria, ossia di quella parte di attività che ha carattere permanente, ricorrente o continuativo, che pure non ha un legame diretto con le priorità politiche. Gli obiettivi come risulta dall'art. 5 del D. Lgs n. 150/2009 devono avere le seguenti caratteristiche: rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, specifici e misurabili in termini concreti e chiari, tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati, riferibili ad un arco di tempo determinato, confrontabili con risultati raggiunti nel passato e correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili. Tali obiettivi individuali vanno nella direzione di semplificare e agevolare il rapporto con l'utenza e oltre che di dare certezza ai cittadini sui termini di conclusione dei procedimenti e di realizzare il massimo del contenimento dei costi nel processo di acquisizione dei beni e servizi.

Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso. La realizzazione di quanto disposto a carico di ciascun responsabile dal Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza viene valutata come obiettivo di performance organizzativa.

Si allegano:

- Schede PEG
- Schede obiettivi di performance

PIAO – SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

PARTE PRIMA – ORGANIGRAMMA

L'organigramma del Comune è rappresentato come segue:

AREA GENERALI	AFFARI	Segreteria – protocollo – contratti- personale	Responsabile (segretario Comunale) e tre unità di personale
AREA FINANZIARIA		Ragioneria – tributi – economato - assicurazioni	Responsabile e quattro unità di personale
AREA TECNICA		Edilizia – urbanistica – lavori pubblici - ambiente	Responsabile e sei unità di personale (di cui una in condivisione con l'area socio culturale)
POLIZIA LOCALE		Polizia locale – commercio – SUAP	Responsabile e quattro unità di personale
AREA DEMOGRAFICA		Anagrafe – stato civile – elettorale - cimiteri	Responsabile e due unità di personale
AREA SOCIALE E CULTURA		Servizi sociali – scuola – cultura- biblioteca – associazioni – sport e tempo libero	Responsabile e tre unità di personale (di cui una in condivisione con l'area tecnica)

Nella sezione Amministrazione trasparente – organizzazione – organigramma si trovano i dati relativi alla dotazione organica:

PARTE SECONDA – LAVORO AGILE

La Giunta, con deliberazione n. 102/2022, ha approvato il regolamento per il lavoro agile, con le seguenti finalità:

- a. sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività e al benessere organizzativo;
- b. razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione;
- c. rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti;
- d. promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro- casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.

Il regolamento è disponibile sul sito dell'Ente nella Sezione Amministrazione trasparente – atti generali.

PARTE TERZA – FABBISOGNO TRIENNALE DI PERSONALE

La rilevazione dei fabbisogni determina la nuova dotazione organica che sarà sempre quella di fatto, alla quale si sommano i posti di ruolo acquisibili nei limiti finanziari delle facoltà assunzionali. Per effetto delle modifiche apportate al D. Lgs 165/2001, infatti, il sistema della programmazione dei fabbisogni deve ora muovere da presupposti diversi rispetto al passato, in quanto non si considera più la dotazione organica “di diritto” ma è necessario considerare:

- 1) la dotazione organica “di fatto”, quindi il ruolo dei posti coperti alla quale sommare le facoltà assunzionali;
- 2) i fabbisogni di personale, da rilevare ex novo e da aggiornare anno per anno.

Secondo la nuova disciplina, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un 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 di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale.

Considerato che sulla base dei sopracitati elementi, tenendo in considerazione la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto ad oggi approvato (2023) il valore soglia del 26,90% risulta rispettato:

Macroaggregato	Anno 2023		
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	909.557,02		
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00		
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00		
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00		
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00		
altre spese	0,00		
Totale spesa	909.557,02		
Titolo	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	3.195.463,01	3.200.253,42	3.311.602,73
2 - Trasferimenti correnti	177.894,49	270.758,78	290.816,69
3 - Entrate extratributarie	434.390,06	353.821,35	390.656,39
altre entrate	0,00	0,00	0,00
Totale entrate	3.807.747,56	3.824.833,55	3.993.075,81

Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			3.875.218,97
F.C.D.E.			230.877,00
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			3.644.341,97
Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
24,96 %	26,90 %	30,90 %	1,94 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Non sono previste nuove assunzioni per l'anno 2025. Si fa pertanto rinvio alla deliberazione G.C. 69 del 17.09.2024, con cui è stato aggiornato il fabbisogno 2024/2026, e al relativo parere dell'organo di revisione.

PIAO – SEZIONE 4 MONITORAGGIO

1. ATTUAZIONE E IDONEITA' DELLE MISURE DELLA SEZIONE DEL PIAO RELATIVA ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Tenuto conto del numero limitato di dipendenti e delle dimensioni ridotte dell'Ente, nonché delle collaudate dinamiche comunicative e relazionali interne, risulta efficace il coinvolgimento dei responsabili dei servizi.

Si ritiene di formalizzare un sistema di automonitoraggio sulle aree in cui il rischio di corruzione è più basso, riservando al RPCT il controllo e il monitoraggio nelle aree più ad alto rischio (per il Comune di Lipomo, la gestione di appalti e contratti).

Quindi:

- Ciascun responsabile provvederà a verificare trimestralmente l'applicazione e l'efficacia dei processi di competenza, come mappati ed indicati nel piano, e ad autocertificare al RPCT gli esiti di tale valutazione e controllo.
- Il RPCT procederà al monitoraggio complessivo sulla base delle relazioni dei responsabili e della relazione sull'attività annuale ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge 190/2012, nonché delle risultanze della certificazione del nucleo di valutazione sugli adempimenti in materia di trasparenza prevista dall'art. 14, co. 4, lett. g), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

2. LE SEZIONI INTEGRATE DEL PIAO

La sezione del PIAO relativa alla performance terrà conto, nell'assegnazione degli obiettivi organizzativi, del livello di attuazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo, e la relativa relazione finale darà adeguato e motivato conto del livello di automonitoraggio e dello stato di

attuazione. La misurazione e la valutazione della performance compete al Segretario Comunale e al NDV, come da regolamento vigente.

Le dimensioni ridotte dell'Ente consentono di monitorare in modo costante e "a vista" l'attività di programmazione e di realizzazione delle diverse sezioni del PIAO, sia tramite la conferenza dei responsabili di servizio, sia attraverso il controllo diretto dei relativi atti da parte del RPTC.

L'attività di controllo interno di legittimità successiva viene svolta dal Segretario come da regolamento.