

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 SORMANO
Indirizzo	VIA TRENTO E TRIESTE 14 – SORMANO
P.Iva/CF	00822010138-82003520135
Sindaco	Dott. Giuseppe Sormani – mandato amministrativo 2021/2026
Numero dipendenti al 31 dicembre 2024	2
Numero abitanti al 31 dicembre 2024	674
Telefono	031 667069
Indirizzo mail/PEC	comune.sormano@pec.regione.lombardia.it
Sito internet	https://www.comune.sormano.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 Sormano (CO) un paese sempre più vivibile e a misura di persona”.

PARTE SECONDA – PREVENZIONE 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 MOLÈ-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 Sormano (CO) è stato interessato dalle elezioni amministrative nel 2021, che hanno confermato il Sindaco uscente. Il Consiglio Comunale è composto da 9 consiglieri oltre al Sindaco; la Giunta Comunale da 2 assessori oltre al Sindaco.

Nella sezione Amministrazione trasparente, al seguente link: <https://www.comune.sormano.co.it/c013217/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/119> 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.

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 non dispone attualmente di un Segretario Comunale e si vale delle prestazioni di un Segretario reggente; ha nominato un proprio Nucleo di Valutazione esterno, e dispone 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.

La gestione del servizio rifiuti (raccolta e smaltimento) è oggetto di affidamento e gestione sovracomunale tramite la Comunità Montana Triangolo Lariano, con sede in Canzo (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 sul sito della CMTL al seguente link: <https://www.cmtl.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/8>

Il Comune di Sormano (CO) fa parte di una Azienda Speciale (prima Consorzio Erbeso per i servizi alla persona), a cui il Comune ha delegato alcuni servizi, tranne il segretariato sociale di base. 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 Sormano (CO) 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) 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.

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.

I CONTROLLI INTERNI - IL CONTROLLO SUCCESSIVO DI LEGITTIMITÀ.

Il controllo interno successivo di legittimità viene 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.sormano.co.it/c013217/zf/index.php/atti-general/index/dettaglio-atto/table-atti-general-public-page/2/atto/42>.

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 40.000,00.= 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
---	-------------	---

< 5.000 €	5%	<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)
≤ 5.000 € V < 40.000 €	10%	<ul style="list-style-type: none"> • DGUE • 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.

LA DISCIPLINA IN MATERIA DI INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI.

Questo Ente dispone di un regolamento per la disciplina degli incarichi extra istituzionali.

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:
<http://www.comune.sormano.co.it/c013217/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/239>

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

Trattasi di misura non praticabile in un ente con soli due dipendenti.

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**

PREMESSE

VISTA la legge 20 maggio 1970, n. 300, recante "NORME SULLA TUTELA DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEI LAVORATORI, DELLA LIBERTÀ SINDACALE E DELL'ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO E NORME SUL COLLOCAMENTO";

VISTO il decreto legislativo 8 marzo 2000, n. 53, recante "DISPOSIZIONI PER IL SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ, PER IL DIRITTO ALLA CURA E ALLA FORMAZIONE E PER IL COORDINAMENTO DEI TEMPI DELLE CITTÀ";

VISTO il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante "TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE IN MATERIA DI TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "NORME GENERALI SULL'ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI", e successive modificazioni e integrazioni;

VISTO il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante "ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 2000/43/CE PER LA PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA LE PERSONE INDIPENDENTEMENTE DALLA RAZZA E DALL'ORIGINE ETNICA";

VISTO il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante "ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 2000/78/CE PER LA PARITÀ DI TRATTAMENTO IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E DI CONDIZIONI DI LAVORO";

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

VISTA la direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "ATTUAZIONE DELLA LEGGE 4 MARZO 2009, N. 15, IN MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO PUBBLICO E DI EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI";

VISTA la legge 4 novembre 2010, n. 183, recante "DELEGHE AL GOVERNO IN MATERIA DI LAVORI USURANTI, DI RIORGANIZZAZIONE DI ENTI, DI CONGEDI, ASPETTATIVE E PERMESSI, DI AMMORTIZZATORI SOCIALI, DI SERVIZI PER L'IMPIEGO, DI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE, DI APPRENDISTATO, DI OCCUPAZIONE FEMMINILE, NONCHÉ MISURE CONTRO IL LAVORO SOMMERSO E DISPOSIZIONI IN TEMA DI LAVORO PUBBLICO E DI CONTROVERSIE DI LAVORO";

VISTO il decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119, recante "ATTUAZIONE DELL'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183";

VISTA la legge 23 novembre 2012, n. 215, recante "DISPOSIZIONI PER PROMUOVERE IL RIEQUILIBRIO DELLE RAPPRESENTANZE DI GENERE NEI CONSIGLI E NELLE GIUNTE DEGLI ENTI LOCALI E NEI CONSIGLI REGIONALI. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ NELLA COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI";

VISTO il decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;

VISTO il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;

VISTO il decreto del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l'attuazione del suddetto Piano;

VISTO il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;

VISTA la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'art. 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche";

VISTA la direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";

VISTA la direttiva 23 maggio 2007, recante "MISURE PER ATTUARE PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE" adottata dal Ministro PRO-TEMPORE per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministro PRO-TEMPORE per i diritti e le pari opportunità;

VISTA la direttiva 4 marzo 2011, recante "LINEE GUIDA SULLE MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI";

VISTA la Direttiva n. 2 del 2019, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alla Pari Opportunità;

VISTA la Direttiva 162 del 5 novembre 2021 (modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo)

VISTE 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;

VISTA la Direttiva UE 2024/1500 del 14/05/2023 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;

AZIONI

L'obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D. Lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D. Lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) verrà formulato dal Comune attraverso le seguenti azioni positive:

- Azione 1 . Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- Azione 1 b). In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati, ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne ed esterne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tenere conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- Azione 2. Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
- Azione 3. Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo di trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;
- Azione 4. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- Azione 5. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che attualmente è strutturata nel seguente modo:

	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti	Operatori	Totale
donne	/	2	/	/	2
uomini	/	1 (in convenzione 12 ore art. 1 c. 557 L. 311/2004)	/	/	1
totale	/	2	0	0	3

Lavoratori/lavoratrici con funzioni di responsabilità/Dipendenti nominati/e responsabili di servizio (W.Q.):

Donne: nr. 2

Uomini : nr. 1 (l'istruttore tecnico di cui sopra è titolare di EQ)

R.S.U. : nr. 1 donna

Segretario Comunale: nr. 1 donna

Si prende atto della prevalente presenza femminile nelle Posizioni Organizzative.

OBIETTIVI

Obiettivo 1. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità

Obiettivo 2. Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionale del Comune e sul territorio comunale.

Obiettivo 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4. Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Obiettivo 5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o , comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Obiettivo 6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità .

Durata del Piano : Triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

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 Sormano ha approvato un sistema di misurazione della performance pubblicato in <http://www.comune.sormano.co.it/c013217/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/147> 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.

Il Comune di Sormano (CO) 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 AFFARI GENERALI	Segreteria – protocollo – contratti- servizi sociali - Anagrafe – stato civile – elettorale – cimiteri - Servizi sociali – scuola – cultura- biblioteca – associazioni – sport e tempo libero	Responsabile
AREA FINANZIARIA	Ragioneria – tributi – economato	Responsabile
AREA TECNICA	Edilizia – urbanistica – lavori pubblici - ambiente	Responsabile part time dipendente di altro Ente art.1, comma 557, della Legge n. 311/2004
POLIZIA LOCALE	Polizia locale – commercio	Una unità di personale part time (scavalco condiviso art. 23 del CCNL del 16 novembre 2022) Una unità di personale in convenzione con altri Comuni.

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

<http://www.comune.sormano.co.it/c013217/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/169>

PARTE SECONDA – 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 29,50% risulta rispettato:

Macroaggregato	Anno 2023		
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	179.062,18		
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	179.062,18		
Titolo	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	499.898,74	488.300,30	584.069,11
2 - Trasferimenti correnti	136.719,99	146.399,52	101.226,45
3 - Entrate extratributarie	170.635,84	206.272,79	189.837,74
altre entrate	0,00	0,00	0,00
Totale entrate	807.254,57	840.972,61	875.133,30

Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			841.120,16
F.C.D.E.			63.356,90
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			777.763,26
Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
23,02 %	29,50 %	33,50 %	6,48 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Non sono previste nuove assunzioni per l'anno 2025. Si fa pertanto rinvio alla deliberazione Consiglio Comunale n. 30 del 19.12.2024, con cui è stata approvata la nota di aggiornamento al D.U.P. triennio 2025/2027.

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, Il RPTC 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.